



Marzo 2020 - ISSN: 1988-7833

COMPREENDER A GESTÃO DE PESSOAS EM INSTITUIÇÕES DA JUSTIÇA A PARTIR DO INSITUCIONALISMO DISCURSIVO: UMA ABORDAGEM POSSÍVEL EM CIÊNCIAS SOCIAIS?

Jorge Leal da Silva

Mestrando pela Universidade Federal de Viçosa (UFV), bolsista Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) no Brasil e Membro do Grupo de Pesquisa DIPAL Direito e políticas na América Latina do Departamento de Direito da Universidade Federal de Viçosa (UFV). Administrador
Jorge.leal@ufv.br

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Jorge Leal da Silva (2020): "Compreender a gestão de pessoas em instituições da justiça a partir do insitucionalismo discursivo: uma abordagem possível em ciências sociais?", Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales, (marzo 2020). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/cccss/2020/03/gestao-pessoas-instituicoes.html>

<http://hdl.handle.net/20.500.11763/cccss2003gestao-pessoas-instituicoes>

RESUMO

O presente objetivou discutir a adequação o institucionalismo discursivo (ID) em estudos organizacionais, quando do exame da gestão de pessoas em instituições da Justiça. Nesse caminho, discutiu a direção de estudos na área de Human Source Managemen (HRM) e suas raízes positivista na Política Nacional de Gestão de Pessoas (PNGP) do poder Judiciário. Para adequar a abordagem do Institucionalismo Discursivo (ID) para a área, fez uso de conceitos da ciência Política. Como resultado principal, oferece um modelo-teórico analítico para o exame de discursos quando da alteração de políticas em Gestão de Pessoas em instituições da Justiça.

Palavras-chave: Institucionalismo Discursivo; Instituições da Justiça; Gestão de Pessoas

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo discutir la idoneidad del institucionalismo discursivo (ID) en los estudios organizacionales, al examinar la gestión de personas en las instituciones de justicia. De esta manera, discutió la dirección de los estudios en el área de Human Source Managemen (HRM) y sus raíces positivistas en la Política Nacional para la Gestión de Personas (PNGP) del Poder Judicial. Para adaptar el enfoque del institucionalismo discursivo al área, hizo uso de conceptos de la Ciencia Política. Como resultado principal, ofrece un modelo analítico teórico para examinar los discursos al cambiar las políticas de gestión de personas en las instituciones de justicia.

1. INTRODUÇÃO

Embora a administração pública tenha se legitimado arduamente enquanto área de conhecimento, há ainda a carência por mecanismos que a fortaleça efetivamente, sobretudo do ponto de vista teórico.

Assim, em meio a abertura de novas abordagens em processos de produção científica, pressupostos funcionalistas se enfraquece, deixando no entanto seu legado por todas as ciências, como a administração pública, e a área de Gestão de Pessoas.

Nesse caminho, há significativos esforços das ciências sociais em legitimar-se enquanto provedora de soluções teórico-empírico para o campo administrativo, cuja tentativa via concepções paradigmáticas e metafóricas ensejaram desdobramentos ainda mais complexos ao campo dos estudos organizacionais, instituindo assim a sobreposição da abordagem funcionalista em relação ao construtivismo (CABRAL, 2002).

A prática científica no âmbito dos estudos organizacionais, de acordo com Cabral (2002, p.61), assume certa preferência ao enfoque quantitativo, pelo seu caráter legitimador. Em contrapartida, ao enfoque qualitativo para Bryman (1992) apud Cabral (2002) é atribuído descrédito pela incapacidade de replicação.

Assim, dizer que o modo supremo de se fazer ciência se orientou por matrizes positivistas não é nenhuma novidade, mas na visão de Cabral (2002) também não conquistou hegemonia, denotando então, abertura a outros modos de se construir o conhecimento. Com temor, a ciência então se fecha levando a “depende continuamente da aprovação e da crença dos outros para manter-se legítima” (p.63).

Por outro lado, o campo administrativo imbuído de atingir fins estritamente particularistas, carece então de modos de se administrar racionais que possam ser replicados, sinalizando substancialmente a carência por teorias com legitimação epistemológica.

Nesse limiar, a ciência não poderia ser neutra e abandonar a verdade para assim navegar pelo que Alves (2000) chama de “mar da bondade” por não precisar de legitimação epistemológica, que de pronto não constitui caminho sensato às matrizes positivistas, mas cabe considerar o entendimento de Huhne (2002) de “que não se pode separar as funções da ciência de suas práticas efetivas” (p.186).

Assim, os principais esforços de cientistas sociais que tentaram de certo modo, responder a tal demanda, é ressaltado por Bryne (1991) como ações que justificam uma sociologia da prática científica. Nesse sentido, os estudos organizacionais se utilizam, grosso modo, de concepções paradigmáticas e metafóricas.

Cabral (2002) entende que o cientista social se esforça sim nesse sentido, porém por mais que as abordagens de paradigmas se diferenciem em termos ontológicos e epistemológicos, sua não interação é corroborada por Brown (1992) citado em sua obra, como indutora ao relativismo. Essa abertura “descortina a tradição intelectual, ideológica e institucional e ocasiona uma revolução nas relações de poder e nas tradições de investigação” (REED, 1996 apud Cabral, 1988, p.67).

Em semelhante posição, Caldas (2005) se apoia em Burrell e Morgan (1979) para defender que “...o campo crescerá se os paradigmas pudessem se reconhecer e eventualmente dialogar...” (p.55). Assim, desdobramentos ocorrem com seu uso, seja por gerar polarização e segregação ou por proliferar perspectivas concorrentes.

Em alternativa, o autor adota a estratégia das “conversações e do engajamento reflexivo” (p.71). Entretanto sob a perspectiva do sujeito, Alves (2000) aponta que o pesquisador se interessa mais na preservação dos paradigmas do que na sua falsificação, com o intuito de prolongar a vida útil de teorias.

Nesse contínuo, a metáfora emerge com relevante contribuição para a construção das teorias, por assim gerar um campo imaginativo para estudar as organizações, cuja predominância se deu pelo uso de metáforas da máquina e do organismo (MORGAN, 2005, p.64). Entretanto, a ortodoxia na teoria das organizações desenvolveu-se com base em tais metáforas, “que refletem os pressupostos do paradigma funcionalista” (p.68).

Todavia, posições contrárias como a de Rey (2005) postula que o caráter teórico e empírico não se submete à ordem de importância, são apenas “inseparáveis no momento de produção teórica” (p.9). Destarte, adota-se como principais posicionamentos, que a inseparabilidade defendida por Rey (2005) (i) não freou o estabelecimento da concepção funcionalista como primado em relação a outras abordagens teóricas. Sendo assim, mesmo ao considerar a ousadia dos pesquisadores em utilizar novas perspectivas teóricas como algo necessário às mudanças paradigmáticas, conforme observado nas colocações de Morgan

(1990) na obra de Cabral (2002), a hipervalorização das abordagens funcionalistas não conseguir deter a possibilidade de desenvolvimento do construtivismo.

Por essa razão, em virtude do processo de colaboração das ciências administrativas para o campo da administração pública, questiona-se: abordagens que não as funcionalistas apresentam aderência para compreender instituições da Justiça? De que modo a Gestão de Pessoas pode ser estudada no setor público por matrizes paradigmáticas que não a positivista? Há opções no construtivismo?

Por essa razão, o presente artigo tem por objetivo discutir a adequação o institucionalismo discursivo (ID) em estudos organizacionais, quando do exame da gestão de pessoas em instituições da Justiça.

2. O HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (HRM) NO SETOR PÚBLICO

Com o início da *New Public Management* na década de 1980 e com o desenvolvimento do movimento gerencialista em 1990 e ao se pautar na defesa de um Estado mínimo, a administração pública brasileira passou a compreender que as melhores práticas em termos de Gestão de Pessoas se encontravam nas ciências administrativas aplicadas em empresas privadas, estas profundamente imersas em dinâmicas mercadológicas (ARMSTRONG, 2006; MCLAUGHLIN; OSBORNE; FERLIE, 2001; PYNES, 2009).

Nesse contexto, a matriz paradigmática prevalecente é o positivismo, que ao ser operado sob fundamentos funcionalistas, passa a influenciar o “Onde?”, o “Quando?” e o “Como?” a administração organizacional deve ser conduzida. Com efeito, conceitos como eficiência, efetividade, eficácia e economicidade são valorizados e perseguidos por operadores da administração (ARAGÃO, 2015; BARBOSA *et al.*, 2013; SANTOS, 2017).

É com essa herança que o *Human Resource Management* (HRM) se desenvolve, compreendendo que o recurso humano é chave quando do alcance de objetivos organizacionais. Assim, torna-se crucial a delimitação de funções a serem desempenhadas em ambientes de trabalho, conforme assevera o pensamento taylorista de foco em atividades específicas para que deste ponto, se possa extrair a maximização de recursos em favor da organização (GOUVEIA; CONTI, 2015; SERVA; DIAS; ALPERSTEDT, 2010).

Com a transposição de rituais administrativos empregados na esfera privada, – como o desenho de cargos, recrutamento e seleção, gestão da diversidade, motivação, salários, recompensas, etc. – para o setor público, o rompimento destes rituais torna-se inviável, restando aos acadêmicos e profissionais em gestão de recursos humanos, a lógica adaptativa dessas práticas ao contexto de organizações do setor público (NUNBERG, 1995).

Por essa razão, a Gestão de Pessoas no setor público não se dissociou por completo da racionalidade instrumental quando da equação entre os recursos organizacionais disponíveis no presente e os realmente necessários para o alcance de objetivos organizacionais. Por esse motivo, em períodos de recessão econômica e decorrente dificuldade orçamentária, em raciocínio pragmático, os rituais administrativos devem acompanhar e se moldar à conjuntura econômica, social e política do macro ambiente (BERGUE, 2019; NUNBERG, 1995).

Por decorrência, a admissão e demissão de servidores pode ser cogitada, ajustes salariais e recompensas podem ser concedidos ou protelados, instituições podem ser criadas ou extintas, ou até mesmo a inação se coloca nesse contexto, como uma opção às organizações públicas (NUNBERG, 1995; SIQUEIRA; MENDES, 2009).

2.1 A POLÍTICA NACIONAL DE GESTÃO DE PESSOAS (PNGP) DO PODER JUDICIÁRIO OPERADA NO AMBIENTE INSTITUCIONAL

Em primeira análise, a Política Nacional de Gestão de Pessoas (PNGP) do Poder Judiciário dispõe de assuntos na área de Gestão de Pessoas, tais como processos de trabalho, governança, diretrizes, eficiência, efetividade, competência, valorização, bem como a saúde e funções de magistrados e servidores (BRASIL, 2016).

A implementação desta política é competência do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que conta com uma rede que abarca as Secretarias e a Coordenadorias de Gestão de Pessoas que se encontram, quer em Tribunais Superiores, quer Tribunais Regionais distribuídos por todo o território nacional (BRASIL, 2016).

A Política Nacional de Gestão de Pessoas (PNGP) delineada pelo CNJ não é *per si* uma política pública, mas que de acordo com Dye (2016) é uma política de outros grupos ou

organizações referentes a uma parte da sociedade, ou seja, um produto gerado a partir decisões emanadas por outros grupos que exercem controle sobre outros.

Por controle, entende-se como a “[...] faculdade de vigilância, orientação e correção que um Poder, órgão ou autoridade exerce sobre a conduta **funcional** de outro” (MEIRELLES; ALEIXO; BURLE FILHO, 2013, p. 740, grifo do autor). O objetivo desse controle é assegurar a consecução de interesses coletivos, sendo direcionado a todos os órgãos da administração pública, integrantes da organização direta ou indireta nos três poderes estatais, resultando em atividades de controle interno e externo, respectivamente desempenhadas pela Controladoria Geral da União (CGU) e pelo Tribunal de Contas da União (TCU) (BANDEIRA, 2002; BRASIL, 2019b; GUERRA, 2005).

O Tribunal de Contas da União (TCU), além de atuar na fiscalização de assuntos financeiro-orçamentários, fiscaliza também a Gestão de Pessoas no Poder Judiciário, de modo a ater-se a sua missão institucional por meio do controle externo (BRASIL, 2013, 2019b). Para além do controle fiscal exercido pelo TCU, há ainda o controle político exercido pelo poder Legislativo sobre os burocratas do judiciário, cuja competência nesse sentido é constitucionalmente assegurada (BRASIL, 1988).

Cumprir salientar que ainda houver o eminente conflito de competência entre as instituições públicas (LEITE; STRECK; NERY JÚNIOR, 2017) quando da crise estrutural entre os poderes Poder Executivo, Legislativo e Judiciário (BARROSO FILHO, 2017), o controle externo se faz necessário para que sua sobreposição assegure o cumprimento de objetivos institucionais, como o interesse coletivo (BRASIL, 2019a).

Por essa razão, para se adequar a padrões contemporâneos em gestão de pessoas (*Human Resource Management*), a aproximação e colaboração dos três poderes estatais (Poder Executivo, Legislativo e Judiciário) é fundamental para que “[...] canais de desvios de recursos públicos para atender a projetos pessoais” sejam cessados (PEREIRA JUNIOR, 2013, p. 74).

2.2 O INSTITUCIONALISMO DISCURSIVO (ID): UMA ALTERNATIVA POSSÍVEL?

O Institucionalismo Discursivo (ID) é resultado de esforços de teóricos neoinstitucionalistas como Vivien Schmidt, Colin Hay, Mark Blyth, Robert Lieberman e Jal Mehta quando da publicação do livro *Ideas and politics in social science research* em 2010 pelos organizadores Daniel Béland – professor e sociólogo político canadense da *McGill University* e Robert Henry Cox – professor da *University of South Carolina* (BÉLAND; COX, 2010).

Quanto a essa obra, embora o professor Stephen Bell de economia política da *The University of Queensland* tenha questionado a real necessidade de se conceber uma quarta abordagem no construtivismo (BELL, 2011, 2012), Vivien Schmidt defende que a inovação da abordagem do neoinstitucionalismo discursivo consiste na busca por soluções de enigmas empíricos – que não podem ser solucionados com as três versões do neoinstitucionalismo –, com ênfase em ideias e fenômenos a estas relacionadas, como o discurso (SCHMIDT, 1991, 2008, 2012).

Nessa nova versão neoinstitucionalista, o enfoque da análise se concentra na agência política, ou seja, em instâncias superiores de poder das instituições, “[...] em que os atores sociais se inserem no processo de geração, deliberação e legitimação de idéias sobre a ação política, em contextos institucionais, de acordo com uma ‘lógica da comunicação’” (SCHMIDT, 2008, p. 303).

Cumprir salientar, que o discurso evocado por versões pós-modernistas e pós-estruturalistas que geralmente são assumidos para interpretar textos desprendidos de seus respectivos contextos, e utilizados para entender a realidade a partir de palavras, no institucionalismo discursivo, o conceito de discurso se distancia dessas visões e, “[...] abrange não apenas o conteúdo substantivo das ideias, mas também dos processos interativos pelos quais as idéias são transmitidas” (SCHMIDT, 2008, p. 304–5).

Nesse processo iterativo, há a distinção entre dois tipos de discurso: o coordenativo e o comunicativo. O coordenativo (representado pelas setas em negrito de cor preta na Figura 1) é o discurso que ocorre de ator para ator político. Já o comunicativo (representado pelas setas em negrito na cor vermelha da Figura 1), se refere ao discurso emanado do ator político para o público alvo a que a instituição se porta – geralmente a sociedade civil (SCHMIDT, 2008).

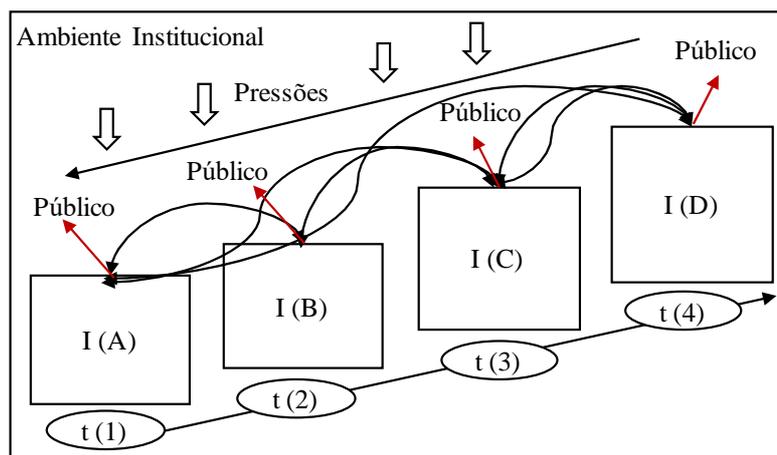


Figura 1. Perspectiva inter-institucional de análise do ambiente institucional.
 Fonte: Elaborada a partir de Schmidt (2008).

As instituições são formadas ao longo do tempo, posicionando-se no ambiente institucional em função do capital social e político disponível aos indivíduos que a formam. Conforme demonstrado na Figura 1, a seta que parte de t(1) é infinita, no sentido que o processo de formação de instituições é contínuo, podendo resultar na criação de instituições de diversos tamanhos, funções e poderes no ambiente institucional (BELL, 2012; CAMPBELL, 2004; FISCHER; GOTTWEIS, 2012; POWELL; DIMAGGIO, 1991).

Em relação a possibilidade de extinção de instituições, esta é considerada quando há movimentos de pressão dentro do ambiente institucional, liderado por grupos dirigentes de instituições que acumularam não só capital social e político, mas também o econômico (SCHMIDT, 2008). Sendo assim, a escolha pela extinção de instituições perpassa pela racionalidade instrumental, quando do cálculo de custos de transação desta extinção (POWELL; DIMAGGIO, 1991).

Quanto ao estabelecimento de um *status quo* que dificilmente se altera, o conceito de *path-dependence* lança bases para concluir que este se trata de instituições cuja trajetória dependência se deu em função do alto custo de se reverter e extinguir instituições já criadas.

Por essa razão, o conceito de *path-creation* é útil para explicar a trajetória com que esse processo de formação e posicionamento se deu no ambiente institucional. No entanto, as setas em negrito que conectam as instituições de I(A) a I(D), se fundamentam no conceito de *path-shaping*, que explica que o relacionamento interinstitucional estabelecido entre as instituições, além de se dar por regras de funcionamento previamente acordadas, é dinâmico e recíproco (SCHMIDT; WOLL, 2013).

Deste modo, essa dinâmica e reciprocidade pode ser capturada pelo objeto de explanação do institucionalismo discursivo, que são as ideias e o discurso emanado por indivíduos componentes de instituições, sendo estes formadores da vida política e social (SCHMIDT, 2008).

Nessa versão do neoinstitucionalismo, compreende-se que as instituições são formadas por agregação de discursos. Assim, as ideias quando analisadas isoladamente não são suficientemente estruturantes e totalitárias a ponto de servir como mecanismo de manutenção do *status quo* (BELL, 2012; PETERS, 2019; SCHMIDT, 1991; 2008; 2010). É preciso portanto, analisar ideias e discursos profundamente, por meio de análises endógenas e inter-relacionais, pois discursos não são emanados sem a existência de indivíduos receptores (FISCHER; GOTTWEIS, 2012; SCHMIDT, 2008).

Por essa razão, quando as ideias são transpostas em discursos, caminhos objetivos de análise são criados para que a compreensão de contradições e a interação entre os indivíduos componentes das instituições possam ser operacionalizadas. Portanto, gera-se uma alternativa de análise para além do cálculo do custo de transação. Deste modo, a utilidade do conceito de *path-shaping* consiste na relação direta entre as ideias e o processo de modelagem de instituições (HAY, 1999, 2004).

Ao utilizar-se das instituições enquanto *locus* do qual discursos são perpetuados, os indivíduos portadores destes abandonam a postura de assujeitados para assumir a postura de sujeitos sociais estrategicamente ativos e posicionados em pontos específicos nas

instituições (FAIRCLOUGH, 2007). A partir dessas posições, os discursos são gerenciados em função das relações de poder construídas no interior das instituições (FAIRCLOUGH, 2007).

Assim, ao assumir as ideias como elemento central da formação discursiva, a Figura 2 ilustra o modelo de análise intra-institucional do discurso quando do exame de instituições componente de ambientes institucionalizados.

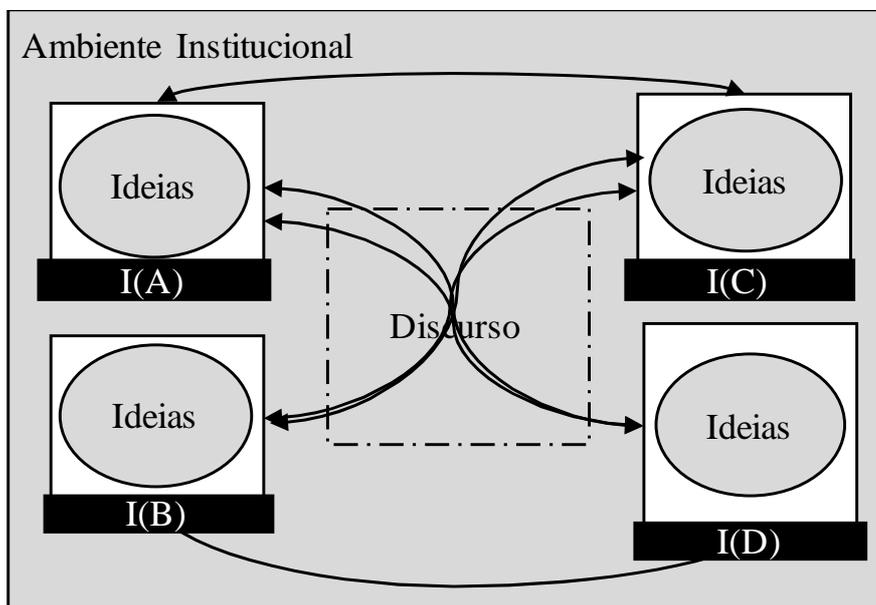


Figura 2. Modelo de análise intra-institucional do discurso.
Fonte: Elaborada a partir de Hay (1999;2004).

A Figura 2 permite compreender a dinâmica e a reciprocidade de comunicação entre as instituições (inter-institucional) sem desconsiderar a análise intrainstitucional – campo das ideias (HAY, 1999, 2004). Deste modo, as setas representam os direcionamentos discursivos, podendo ser de uma única instituição para outra, ou para todas ao mesmo tempo. Deste modo, considerando evidências empíricas, partiu-se do modelo da Figura 2, a elaboração de um modelo empírico de análise intrainstitucional a se utilizar na consecução desta pesquisa, conforme demonstrado na Figura 3.

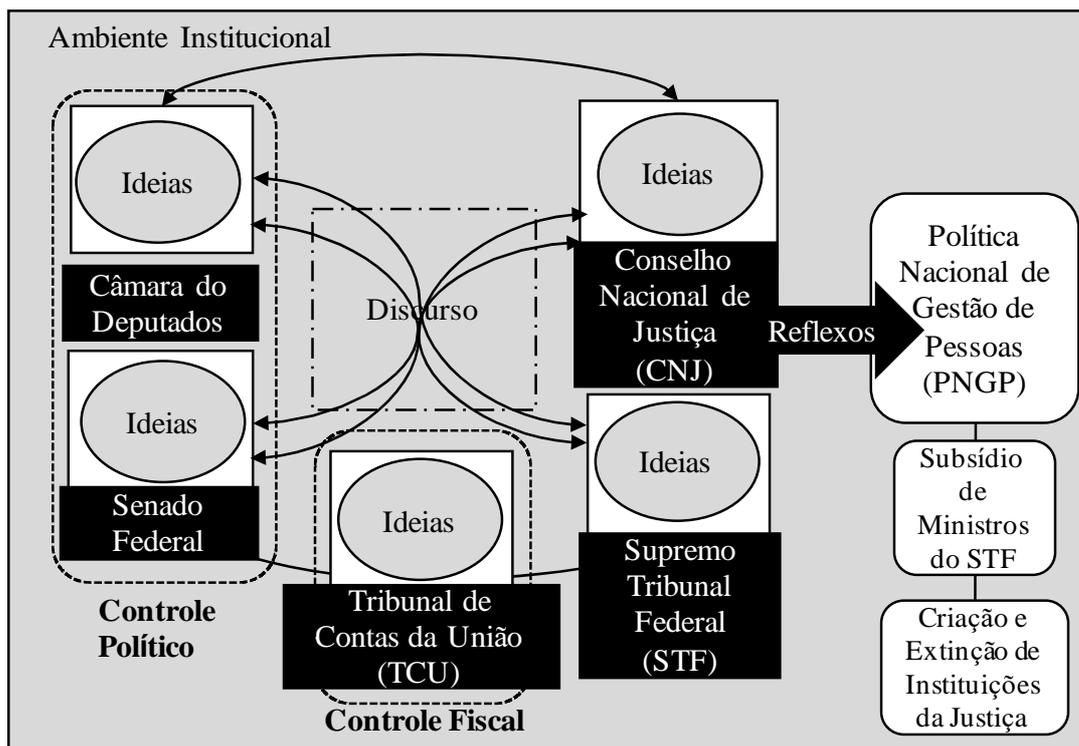


Figura 3. Modelo empírico-analítico intra-institucional.
 Fonte: Elaborada pelo autor.

Cumprе salientar que a necessidade de elaboração do modelo empírico-analítico, exposto na Figura 3, se fundamentou quando da constatação de que o neoinstitucionalismo tradicional atribui pouca ênfase a fatores endógenos das instituições (SCHMIDT, 2008).

A riqueza da análise de fatores endógenos, como o discurso, concebe o discurso não enquanto um produto final gerado por atores legitimados e operantes na realidade social, mas evidencia dinâmicas internas de seus geradores (SCHMIDT, 2008; SCHMIDT; WOLL, 2013).

Logo, a interpretação que se deve ter do modelo, é tão somente a de que este se adapta ao objeto central de análise da pesquisa, ou seja, o discurso em momentos de exercício do controle externo. Pois, embora a “[...] chave do poder judiciário se acha no conceito de independência (ZAFFARONI, 1995, p. 87), sendo assegurado às instituições da justiça autonomia administrativa, estas não estão imune do controle externo exercido pelo Tribunal de Contas da União (TCU) (controle fiscal) e pela Câmara dos Deputados e Senado Federal (controle político) (LEITE; STRECK; NERY JÚNIOR, 2017).

Destarte, considerando que a Política Nacional de Gestão de Pessoas (PNGP) do Poder Judiciário dispõe de temáticas amplas, é possível por exemplo, considerar como reflexos do controle externo, discursos que tenham como elemento central a discussão sobre subsídios de Ministros do Supremo Tribunal Federal (STF) e a criação ou extinção de instituições da Justiça.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ante ao exposto, ficou evidente que o pesquisador enquanto fiel seguidor dos ofícios da profissão, tem por atribuição produzir conhecimento pautado na objetividade, ressaltado por Birardi (2016) como critérios objetivos, impessoais e minuciosos. Nesse percurso racional de abordar as instituições, fica claro que elementos como o Discurso de atores que nela trabalham, escapam à metodologias de pesquisa estritamente quantitativas.

Por essa razão, a abordagem do Institucionalismo Discursivo (ID), quando do exame de instituições da Justiça percurso se mostra não apenas como uma alternativa de

pesquisa possível, mas também enfatiza a possibilidade de se capturar elementos endógenos, como o discurso e as ideias impregnadas no interior das instituições.

Essa possibilidade de pesquisa dentro do construtivismo, converge com o contraponto de Durkheim na obra de Birardi (2016) ao afirmar que o homem necessariamente é um ser coletivo, que precisa dos outros para viver. Grosso modo, os hábitos e fatos, que são comumente institucionalizados, ensejam assim a compreensão da coesão coletiva, cujas vontades individuais são minadas a partir de propostas intervenção na realidade.

Por essa razão, sugere-se para estudos futuros, a consecução de pesquisas na área de administração pública, que considere como método, a análise crítica de discurso, proposta por Fairclough (2007), por duas principais razões. Este método oferece a adequada profundidade, quando da análise transversal de discursos institucionais. E por se fundamentar em teoria social, de ordem crítica, que não a funcionalista predominante na área de estudos organizacionais em administração pública.

4. REFERÊNCIAS

ARAGÃO, Alexandre Santos de. A concepção pós-positivista do princípio da legalidade. **Revista de Direito Administrativo**, [S. l.], v. 236, p. 51, 2015. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/44672>. Acesso em: 28 jan. 2020.

ARMSTRONG, Michael. **A Handbook of Human Resource Management Practice**. [S. l.]: Kogan Page Publishers, 2006.

BANDEIRA, Regina Maria Groba. Democratização e Controle Externo do Poder Judiciário. [S. l.], n. Abril, p. 12, 2002. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/estudos-e-notas-tecnicas/publicacoes-da-consultoria-legislativa/arquivos-pdf/pdf/202322.pdf>. Acesso em: 26 jan. 2020.

BARBOSA, M. A. C. *et al.* “Positivismos” versus “Interpretativismos”: O que a Administração Tem a Ganhar com esta Disputa? **Revista Organizações em Contexto**, [S. l.], v. 9, n. 17, p. 1–29, 2013. Disponível em: <http://www.bibliotekevirtual.org/index.php/2013-02-07-03-02-35/2013-02-07-03-03-11/330-roc/v09n17/2606-v09n17a01.html>. Acesso em: 28 jan. 2020.

BARROSO FILHO, Angerico Alves. O controle externo versus o controle interno e administrativo: análise do suposto conflito de competência entre o CNJ e o TCU. [S. l.], 2017.

BÉLAND, Daniel; COX, Robert Henry (org.). **Ideas and Politics in Social Science Research**. [S. l.]: Oxford University Press, 2010. *E-book*. Disponível em: <http://www.oxfordscholarship.com/view/10.1093/acprof:oso/9780199736430.001.0001/acprof-9780199736430>. Acesso em: 26 jan. 2020.

BELL, STEPHEN. Do We Really Need a New “Constructivist Institutionalism” to Explain Institutional Change? **British Journal of Political Science**, [S. l.], v. 41, n. 4, p. 883–906, 2011. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/41241846>. Acesso em: 26 jan. 2020.

BELL, Stephen. Where Are the Institutions? The Limits of Vivien Schmidt’s Constructivism. **British Journal of Political Science**, [S. l.], v. 42, n. 3, p. 714–719,

2012. Disponível em: https://www.cambridge.org/core/product/identifier/S0007123411000469/type/journal_article. Acesso em: 28 jan. 2020.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de pessoas: liderança e competências para o setor público**. Brasília - DF: Enap, 2019.

BRASIL. **Tribunal de Contas da União. Levantamento de Governança e Gestão de Pessoas. Relator Ministro-substituto Marcos Bemquerer Costa**. [S. l.]: Brasília: TCU, 2013. . Acesso em: 27 jan. 2020.

BRASIL. **Resolução Nº 240 de 09/09/2016. Conselho Nacional de Justiça**. Dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário. 9 set. 2016. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/atos-normativos?documento=2342>. Acesso em: 25 jan. 2020.

BRASIL. **Controle Externo do Senado Federal. DF: Brasília**2019a. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/orcamento/glossario/control-externo>. Acesso em: 12 jan. 2020.

BRASIL. **Sobre o ISC (Instituto Serzedello Corrêa). Escola Superior do Tribunal de Contas da União**. [s. l.], 2019b. Disponível em: <https://contas.tcu.gov.br/ead/mod/page/view.php?id=30894>. Acesso em: 27 jan. 2020.

CAMPBELL, John L. **Institutional change and globalization**. Princeton, N.J: Princeton University Press, 2004.

DYE, Thomas R. **Understanding Public Policy**. Edição: 15 ed. Boston: Pearson, 2016.

FAIRCLOUGH, Norman. **Discurso e Mudança Social**. Edição: 2ª ed. [S. l.]: Editora UnB, 2007.

FISCHER, Frank; GOTTWEIS, Herbert (org.). Discursive Institutionalism: Scope, Dynamics, and Philosophical Underpinnings. *In: The Argumentative Turn Revisited*. [S. l.]: Duke University Press, 2012. p. 85–113. *E-book*. Disponível em: <https://read.dukeupress.edu/books/book/1647/chapter/178418/discursive-institutionalismscope-dynamics-and>. Acesso em: 26 jan. 2020.

GOUVEIA, Tania Almeida; CONTI, Claudio Ramos. Positivismo e complexidade como epistemologias em estudos organizacionais. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 35, 2015. Disponível em: <http://periodicos.uff.br/pca/article/view/11202>. Acesso em: 28 jan. 2020.

GUERRA, Evandro Martins. **Os controles externo e interno da Administração Pública**. 2a ed. rev. e ampliada ed. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2005.

HAY, Colin. Crisis and the Structural Transformation of the State: Interrogating the Process of Change. **The British Journal of Politics and International Relations**, [S. l.], v. 1, n. 3, p. 317–344, 1999. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1111/1467-856X.00018>. Acesso em: 26 jan. 2020.

HAY, Colin. Ideas, interests and institutions in the comparative political economy of great transformations. **Review of International Political Economy**, [S. l.], v. 11, n. 1, p. 204–226, 2004. Disponível em: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0969229042000179811>. Acesso em: 26 jan. 2020.

LEITE, George Salomão; STRECK, Lenio Luiz; NERY JÚNIOR, Nelson (org.). **Crise dos poderes da República: Judiciário, Legislativo e Executivo**. São Paulo, SP, Brasil: Thomson Reuters, Revista dos Tribunais, 2017.

MCLAUGHLIN, Kate; OSBORNE, Stephen P.; FERLIE, Ewan (org.). **New Public Management: Current Trends and Future Prospects**. Edição: 1 ed. London ; New York: Routledge, 2001.

MEIRELLES, Hely Lopes; ALEIXO, Délcio Balestero; BURLE FILHO, José Emmanuel. **Direito administrativo brasileiro**. 39a. edição, atualizada até a Emenda Constitucional 71, de 29-11-2012 ed. São Paulo, SP: Malheiros Editores, 2013.

NUNBERG, Barbara. **Managing the civil service: reform lessons from advanced industrial countries**. Washington, D.C: World Bank, 1995. (World Bank discussion papers 204).

PEREIRA JUNIOR, Jessé Torres. Revisitando a Teoria da Separação dos Poderes. **Revista do TCU**, [S. l.], 2013.

PETERS, B. Guy. **Institutional theory in political science: the new institutionalism**. Fourth edition ed. Northampton, MA: Edward Elgar Pub, 2019.

POWELL, Walter W.; DIMAGGIO, Paul (org.). **The New institutionalism in organizational analysis**. Chicago: University of Chicago Press, 1991.

PYNES, Joan. **Human resources management for public and nonprofit organizations: a strategic approach**. 3rd ed ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2009.

SANTOS, Elinaldo L. O campo científico da administração: uma análise a partir do círculo das matrizes teóricas. **Cadernos EBAPE.BR**, [S. l.], v. 15, n. 2, p. 209–228, 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512017000200209&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 28 jan. 2020.

SCHMIDT, Vivien A. **Democratizing France: The Political and Administrative History of Decentralization**. 1. ed. [S. l.]: Cambridge University Press, 1991. *E-book*. Disponível em: <https://www.cambridge.org/core/product/identifider/9780511664229/type/book>. Acesso em: 26 jan. 2020.

SCHMIDT, Vivien A. Discursive Institutionalism: The Explanatory Power of Ideas and Discourse. **Annual Review of Political Science**, [S. l.], v. 11, n. 1, p. 303–326, 2008. Disponível em: <http://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev.polisci.11.060606.135342>. Acesso em: 26 jan. 2020.

SCHMIDT, Vivien A. Taking ideas and discourse seriously: explaining change through discursive institutionalism as the fourth ‘new institutionalism’. **European Political Science Review**, [S. l.], v. 2, n. 01, p. 1, 2010. Disponível em: http://www.journals.cambridge.org/abstract_S175577390999021X. Acesso em: 26 jan. 2020.

SCHMIDT, Vivien A. A Curious Constructivism: A Response to Professor Bell. **British Journal of Political Science**, [S. l.], v. 42, n. 3, p. 705–713, 2012. Disponível em: https://www.cambridge.org/core/product/identifier/S0007123411000470/type/journal_article. Acesso em: 26 jan. 2020.

SCHMIDT, Vivien A.; WOLL, Cornelia. The state: The bête noire of neo-liberalism or its greatest conquest? In: SCHMIDT, Vivien A.; THATCHER, Mark (org.). **Resilient Liberalism in Europe’s Political Economy**. Cambridge: Cambridge University Press, 2013. p. 112–142. *E-book*. Disponível em: https://www.cambridge.org/core/product/identifier/CBO9781139857086A014/type/book_part. Acesso em: 26 jan. 2020.

SERVA, Maurício; DIAS, Taisa; ALPERSTEDT, Graziela Dias. Paradigma da complexidade e teoria das organizações: uma reflexão epistemológica. **Revista de Administração de Empresas**, [S. l.], v. 50, n. 3, p. 276–287, 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902010000300004&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 28 jan. 2020.

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares; MENDES, Ana Magnólia. Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. **Revista do Serviço Público**, [S. l.], v. 60, n. 3, p. 241–250, 2009. Disponível em: <https://revista.ena.gov.br/index.php/RSP/article/view/25>. Acesso em: 28 jan. 2020.

ZAFFARONI, Eugenio Raúl. **Poder judiciário: crise, acertos e desacertos**. [S. l.]: Revista dos Tribunais, 1995.