

RACIONALIDADE ORGANIZACIONAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DO INSTITUTO FEDERAL DO CEARÁ E INTERFACES COM OS OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA ONU

1 INTRODUÇÃO

Desde a gênese do conceito de Desenvolvimento Sustentável (DS), em 1987, pela Comissão Mundial sobre Meio Ambiente, a Organização das Nações Unidas - ONU procura conciliar as visões de ambientalistas e economicistas. A população mundial cresceu numa perspectiva geométrica e o avanço tecnológico em diversas áreas do conhecimento, bem como tratados multilaterais, não foram capazes de diminuir de forma efetiva as desigualdades sociais e os desequilíbrios ambientais permanecem.

Mais recentemente, no ano de 2015, os 193 países integrantes da ONU elaboraram um desafio internacional de iniciativas para as nações, com o propósito de possibilitar ao planeta um *habitat* natural e social, equitativo e sustentável. Foram delineados 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas, cuja proposta de consecução dá-se no marco temporal 2015/2030, por intermédio do compromisso dos Estados-membros da ONU de implementarem políticas, projetos e ações de localização nacional, subnacional e local (Organização das Nações Unidas no Brasil, 2015).

Tais objetivos globais compõem a denominada Agenda 2030 e contempla no âmbito de sua plataforma conceitual aspectos fundantes e identitários da gênese do DS: erradicação da pobreza; promoção da saúde e educação; práticas de trabalho decente; combate à degradação ambiental; preservação de ecossistemas; cultura de paz e justiça social (Organização das Nações Unidas no Brasil, 2015).

A presente pesquisa tem como objetivo identificar racionalidades da gestão pública, sob a ótica da Teoria Crítica, adotadas pela Rede Federal de Ensino do Ceará e suas interfaces com o processo de alcance dos ODS. A pesquisa corrobora para debates ideopolíticos sobre a relação entre sistema político, DS sob égide globalista da Agenda 2030 e interfaces com Ciência. A ambiência do *locus* da pesquisa foi a do Instituto Federal do Ceará, uma autarquia educacional federal, ente integrante da administração pública indireta, instigando a discussão epistêmica sobre o papel dos entes ligados à Rede Federal do Brasil na promoção do DS e interfaces latentes com os 17 ODS da Agenda 2030. O IFCE apresenta configuração acadêmica multicampi, situado em 33 municípios do estado do Ceará.

2 OS 17 ODS DA AGENDA 2030: DESAFIOS DE IMPLEMENTAÇÃO NO ÂMBITO DA GESTÃO PÚBLICA

No Brasil, o Decreto nº 11.397/2023 designou como órgão colegiado da Secretaria-Geral da Presidência da República, a Comissão Nacional para os ODS com o objetivo de gerar e mediar a implementação da Agenda 2030. Foi então criada a Secretaria-Executiva da Comissão ODS, vinculada à Secretaria Geral da Presidência da República, que no Plano Plurianual 2024-2027 alinhou os três eixos temáticos de diretrizes governamentais aos 17 ODS com desdobramentos em objetivos e metas: 1) desenvolvimento social e garantia de direitos coadunados aos ODS 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 11 e 16; 2) desenvolvimento econômico e sustentabilidade socioambiental e climática, combate à fome e redução das desigualdades com vinculação aos ODS 7, 8, 9, 12, 13, 14 e 15; 3) defesa da democracia e reconstrução do Estado e da soberania, atrelada aos ODS 16 e 17 (Brasil, 2023).

2.1 RACIONALIDADE ORGANIZACIONAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E EPISTEMOLOGIA CRÍTICA EM ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

Serva (1997) conceitua seminalmente a racionalidade instrumental: processo organizacional baseado em aspectos teleológicos (o que se ganha com a implementação de determinada ação), direcionado para a consecução de resultados técnicos ou de propósitos relacionados a valores econômicos ou de força societal, por intermédio da otimização de meios materiais existentes.

O mesmo autor categoriza outra tipologia, a racionalidade substantiva, de acordo com os marcadores do quadro abaixo delineado:

Quadro 1 - Tipologias de marcos caracterizadores das organizações substantivas

Escopo Conceitual	Características Definidoras
1. Princípios Norteadores	1.1 Há reflexão coletiva sobre o cotidiano da organização 1.2 Prevalência do autocontrole em detrimento de mecanismos formais de controle
2. Relacionamento entre membros da organização	2.1 Relações Interpessoais intensas e fortes 2.2 Elevado grau de afetividade e solidariedade entre os membros da organização
3. Reflexão sobre a Organização	3.1 A reflexão a respeito da organização, seus caminhos, objetivos e práticas, em geral é intensa e coletivizada.
4. Hierarquia	4.1 Estrutura organizacional hierárquica extremamente flexíveis ou inexistentes
5. Critérios para escolha/aceitação dos membros da organização	5.1 Membros identificados com valores e causa maior da organização 5.2 Disponibilidade para realização de tarefas e empatia
6. Critérios para escolha/aceitação dos membros da organização	6.1 Membros identificados com valores e causa maior da organização 6.2 Disponibilidade para realização de tarefas e empatia
7. Veiculação de informações e processos decisórios	7.1 Processo decisório coletivizado 7.2 Comunicação fluida e transparente
8. Remuneração	8.1 Remuneração de acordo com atividade executada e nível de comprometimento com a organização
9. Horário	9.1 Horários de trabalho flexíveis
10. Autoavaliação	10.1 Processos de autoavaliação levam em consideração aspectos Subjetivos. 10.2. O trabalho é realizado com prazer através da satisfação individual e grupal; e a ausência de alienação
11. Aferição do rendimento individual	11.1 Aferido de forma coletiva com espaços para diálogos
12. Expressão Social da Organização	12.1 Ampla divulgação de ideais e valores da organização
13. Satisfação do usuário	13.1 Há necessidade de formas sistemáticas de mensuração da satisfação do usuário
14. Inserção da organização na sociedade	14.1 Interação assertiva com grupos sociais

Fonte: a partir de Serva (1997).

Paula (2015), na sua obra *Teoria Crítica nas Organizações*, realiza estudos sobre a perspectiva decolonial dos processos de pesquisas identitárias com gênese e aspectos gnosiológicos nacionais na área dos estudos organizacionais críticos contemplando a temática da racionalidade crítica. A autora evidencia três critérios epistêmicos para enquadramento de uma pesquisa na área da Administração como estudo crítico: **visão desnaturalizada** - relativização da categorização das organizações e questionamento de fatores da vida social nas organizações como exploração, controle e exclusão é evidenciado no âmbito de uma pesquisa organizacional lastreada pela Teoria Crítica; **desvinculação da performance** - se refere de forma central à variável melhoria de ganhos pecuniários; **intenção emancipatória** - aborda modos de exploração, dominação ou controle nos espaços organizacionais durante processo de investigação epistêmica, bem como evidencia em seus objetivos as tratativas de emancipação humana e humanização da organização.

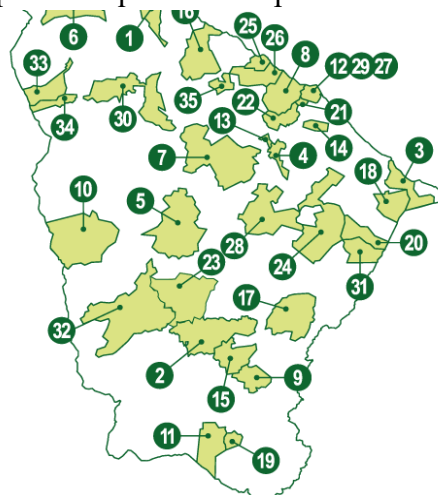
3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa configura-se como de Métodos Mistos (Creswell; Clark, 2013), contemplando processo de diagnose da racionalidade organizacional da gestão pública da Rede Federal de Ensino do Ceará e interfaces institucionais no alcance dos ODS da Agenda 2030 da ONU. O estudo utilizou estatística descritiva e realizou entrevistas com dez pessoas administradoras institucionais da Rede Federal de Ensino do Ceará além da aplicação de questionário *on-line* junto a 45 pessoas gestoras, destes inclusas 21 dirigentes. O processo de diagnose qualitativa no marco diacrônico 2023 a 2025 foi balizado pela Análise Crítica do Discurso (Magalhães; Martins; Resende, 2020; Paula, 2015), que possibilitou o desvelar social do fenômeno investigado a partir dos processos interpretativos integrados ao contexto sociopolítico, possibilitando reflexões sobre relações de dominação e ampliação de hierarquias sociais.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A Rede Federal de Ensino no Brasil totaliza 38 instituições e 661 *campi*, com oferta de cursos de educação profissional, ensino médio integrado, cursos superiores de tecnologia, bacharelados, licenciaturas e pós-graduação. O IFCE é constituído por 33 *campi* e 3.705 servidores ativos, sendo 2.101 docentes, 1.604 técnicos administrativos, 30.564 alunos matriculados em 33 unidades, 619 cursos nas modalidades Ensino Básico (cursos de formação inicial e continuada), cursos Técnicos, Graduação e Pós-Graduação (Especialização, Mestrado e Doutorado) (Sistema Integrado de Protocolo Pagamento e Gestão IFCE, 2025). A Figura 1 evidencia que os *campi* do IFCE estão presentes em 17,93% dos 184 municípios do Ceará e nas 14 regiões de planejamento do Estado do Ceará. 21,21 % dos *campi* do IFCE estão situados na Região Metropolitana de Fortaleza e 78,78% estão localizados no interior do Estado do Ceará.

Figura 1 – Mapa dos municípios nos quais os *campi* foram instalados



01 – Acaraú	10 – Crateús	19 - Juazeiro do Norte	28 - Quixadá
02 – Acopiara	11 – Crato	20 - Limoeiro do Norte	29 - Reitoria
03 – Aracati	12 – Fortaleza	21 – Maracanaú	30 – Sobral
04 – Baturité	13 - Guaramiranga	22 – Maranguape	31 - Tabuleiro do Norte
05 - Boa Viagem	14 – Horizonte	23 – Mombaça	32 – Tauá
06 – Camocim	15 – Iguatu	24 - Morada Nova	33 - Tianguá
07 – Canindé	16 – Itapipoca	25 – Paracuru	34 - Ubajara
08 – Caucaia	17 – Jaguaribe	26 – Pecém	35 - Umirim
09 – Cedro	18 - Jaguaruana	27 - Polo de Inovação Fortaleza	

Fonte: Elaborado a partir de Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará (2020) e Sistema Integrado de Protocolo Pagamento e Gestão IFCE (2025)

No âmbito da prospecção quantitativa, no tocante ao conhecimento dos 45 gestores sobre os 17 ODS, em relação à inquirição posta “Você havia ouvido falar sobre os 17 ODS da Agenda 2030?” obteve-se que 20% responderam “não” e 80% responderam “sim”.

Dentre os 21 dirigentes estratégicos participantes da pesquisa (Tabela 1), 66,7% apontaram nível de conhecimento sobre os ODS entre Ruim e Regular e 33,3% entre Bom e Muito Bom, com média 3,10 e moda 3 (valor mais frequente), sinalizando que neste segmento, o nível de conhecimento é regular.

Tabela 1 – Respostas dos 21 Dirigentes Estratégicos à Inquirição – Como você classifica o seu nível de conhecimento sobre os 17 ODS da ONU, de acordo com a escala avaliativa abaixo delineada

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
Válidos *	2	6	28,6	28,6
	3	8	38,1	66,7
	4	6	28,6	95,2
	5	1	4,8	100,0
	Total	21	100,0	

Fonte: Dados da pesquisa. *Sendo, 1 (Muito Ruim), 2 (Ruim), 3 (Regular), 4 (Bom), e 5 (Muito Bom).

Observou-se um nível de conhecimento regular sobre os preceitos dos 17 ODS, fator este que pode estar interligado à ausência de uma assunção deliberada pelo IFCE de apoio à Agenda 2030 na época da pesquisa. No âmbito da temática da racionalidade organizacional em interface com aspectos ideopolíticos, houve questionamentos realizados junto aos 45 gestores sobre posicionamentos referentes às práticas de administração pública coadunadas com processos organizacionais com alternativas de respostas sob égide da racionalidade substantiva e da racionalidade instrumental (Quadro 2).

Quadro 2 –Racionalidade Substantiva x Racionalidade Instrumental

Práticas- Organizacionais	Chave	Categorias Racionalidade Substantiva N=45	Categorias Racionalidade Instrumental N=45
1. Hierarquia e Normas	e	Comunicação aberta: 21 gestores (46,6%). Há participação e consenso de ideias: 29 gestores (64,4%).	Metas de natureza técnica, econômica ou política: 26 gestores (57,7%). Performance individual elevada na realização de atividades: 16 gestores (35,55%). Há influência planejada sobre outrem: 9 gestores (20%).
2. Objetivos e Valores Organizacionais		Incentivo ao potencial do colaborador buscando a sua satisfação: 18 gestores (40%). Solidariedade, liberdade, comprometimento, bem-estar coletivo: 27 gestores (60%). Há participação e consenso de ideias: 21 gestores (46,65%).	Metas de natureza técnica, econômica ou política: 9 gestores (20%). Interesse econômico predominante: 5 gestores (11%).
3. Processo Decisório		Comunicação aberta: 25 gestores (55,55%). Há participação e consenso de ideias: 22 gestores (48,88%).	Interesse econômico predominante: 5 gestores (11%). Mensuração quantitativa das consequências dos atos humanos: 13 gestores (28,88%). Busca da eficiência e eficácias máximas, sem questionamento ético no tratamento de recursos disponíveis: 8 gestores (17,77%).
4. Controle Institucional		Comunicação aberta: 25 gestores (55,55%).	Busca da eficiência e eficácias máximas, sem questionamento ético no tratamento de recursos disponíveis: 8 gestores (17,77%). Performance individual elevada na realização de atividades: 16 gestores (35,55%).

		Há influência planejada sobre outrem: 13 gestores (28,88%).
5. Divisão do Trabalho	Incentivo ao potencial do colaborador buscando a sua satisfação: 21 gestores (46,65%). Comunicação aberta: 21 gestores (46,65%) Condições plenas dos indivíduos para poderem agir e expressarem-se livremente nas interações: 18 gestores (40%).	Busca da eficiência e eficácias máximas, sem questionamento ético no tratamento de recursos disponíveis: 6 gestores (13,33%). Performance individual elevada na realização de atividades: 18 gestores (40%). Interesse econômico predominante: 2 gestores (4,44%).
6. Comunicação e as relações interpessoais	Integridade, honestidade, e franqueza dos indivíduos nos relacionamentos e interações: 24 gestores (53,33%). Solidariedade, liberdade, comprometimento, bem-estar coletivo: 22 gestores (48,88%). Condições plenas dos indivíduos para poderem agir e expressarem-se livremente nas interações: 24 gestores (53,33%).	Níveis de resultados considerados vitoriosos de acordo com processos competitivos numa sociedade capitalista: 5 gestores (11,11%) Há influência planejada sobre outrem: 9 gestores (20%). Performance individual elevada na realização de atividades: 14 gestores (31,11%).
7. Finalidade das ações sociais e ambientais	Solidariedade, liberdade, comprometimento, bem-estar coletivo: 34 gestores (75,55%).	Níveis de resultados considerados vitoriosos de acordo com processos competitivos numa sociedade capitalista: 9 gestores (20%). Metas de natureza técnica, econômica ou política (aumento de poder): 13 gestores (28,88%).

Fonte: Dados da pesquisa.

A **dimensão racionalidade substantiva** apresentou 15 categorias com média de 21,5 menções cada e a **dimensão racionalidade instrumental** 19 categorias com média de 10,73 menções. As duas categorias com mais menções no âmbito da dimensão racionalidade substantiva foram: solidariedade, liberdade, comprometimento, bem-estar coletivo, com 34 menções, relacionada ao processo organizacional finalidade das ações ambientais e, com 29 menções há participação e consenso de ideias vinculadas ao processo hierarquia e normas. As duas categorias com mais menções no âmbito da **dimensão racionalidade instrumental** foram: metas de natureza técnica, econômica ou política, com 26 menções, relacionada ao processo organizacional hierarquia e normas e, com 18 menções performance individual elevada na realização de atividades vinculadas ao processo organizacional divisão do trabalho.

Percebeu-se haver coexistência das duas racionalidades na vida social da instituição com prevalência relativizada *a priori* da racionalidade substantiva, observando que em média as menções por categoria neste escopo foram de 46,66% dos respondentes, menor então que 50%. A questão da presente pesquisa está coadunada com o processo de identificação das racionalidades mencionadas no espaço organizacional, compreendendo que a interface da gestão pública com respeito a direitos humanos, inclusão social, sustentabilidade ambiental e responsividade pública mais se aproxima da racionalidade substantiva, conseqüentemente do propósito de transformação societal preconizado pela Agenda 2030 e seus 17 Objetivos.

No processo qualitativo participaram 10 pessoas, sendo 6 dirigentes máximos de nível estratégico dos *campi*, 2 dirigentes titulares de áreas sistêmicas do nível estratégico da reitoria, 1 chefe de departamento da área acadêmica de *campus*, e 1 dirigente que substitui titular de área sistêmica do macropolítico, todos agentes públicos de carreira. No âmbito do Construto Agenda 2030 e os 17 ODS, houve evidências efetivas de relação dos relatos com a temática, percebendo

haver diferentes visões do coletivo constituído no primeiro relato textual coletivo delineado por 3 gestores do total de 10 partícipes.

A partir do discurso da Teoria Crítica, identificou-se recortes textuais balizados pelas seguintes premissas interpretativas: existem práticas relacionadas à Agenda 2030, mas inexistem na Instituição uma Diretriz Política; percebeu-se que há um sentimento de pertencimento das lideranças entrevistadas e de validação com a causa da Agenda 2030. As sugestões apresentadas pelas pessoas gestoras respondentes referentes a compromissos institucionais da Rede Federal do Ceará com a Agenda 2030 perpassam pelos processos do ensino, pesquisa e extensão e apresentam a necessidade de uma aproximação mais efetiva e solidária com a sociedade local e territórios regionalizadas abrangidos pelos 33 *campi* integrantes. Percebeu-se também no processo de perscrutação qualitativa que existem dificuldades estruturais e ideopolíticas referentes à efetiva localização dos ODS na agenda institucional, devido ao desconhecimento de muitos atores públicos sobre políticas da Agenda 2030.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O papel do Estado no processo de mitigação das assimetrias sociais e regionais por meio de organizações públicas socialmente responsáveis que geram valor público é fundamental na promoção da verdadeira justiça social e perpassa por uma racionalidade organizacional comprometida com os preceitos constitucionais de desenvolvimento sustentável inclusivo. No tocante ao objetivo da presente pesquisa que é identificar racionalidades da gestão pública, sob a ótica da Teoria Crítica, adotadas pela Rede Federal de Ensino estudada e suas contribuições para o alcance dos ODS, observou-se posicionamentos paradoxais, quase dicotômicos entre as 45 pessoas gestoras que retroalimentaram o escopo correlato no âmbito do questionário na vertente quantitativa da pesquisa e entre as 10 pessoas gestoras que participaram das entrevistas.

De acordo com a hermenêutica quanti-quali, as ações sociais e ambientais da instituição são facilitadas por práticas e desempenhos vinculados com maior ênfase à dimensão da racionalidade substantiva, sinalizando que a Instituição investigada apresenta potencial latente de apoiar formalmente os objetivos da Agenda 2030, podendo o IFCE atuar em prol dos ODS para combater as desigualdades sociais e regionais.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. **Decreto presidencial nº 11.397 de 21 de janeiro de 2023**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03. Acesso em: 22 maio 2025.
- CRESWELL, J. W.; CLARK, V. L. **Pesquisa de métodos mistos**. Porto Alegre: Penso, 2013.
- INSTITUTO DE PESQUISA E ESTRATÉGIA ECONÔMICA DO CEARÁ. **Índice de Desenvolvimento Municipal (IDM)**. Fortaleza, 2020. Disponível em: https://www.ipece.ce.gov.br/wp-content/uploads/sites/45/2020/12/IDM_2018.pdf. Acesso em: 10 ago. 2025.
- MAGALHÃES, I.; MARTINS, A. R.; RESENDE, V. M. **Análise de discurso crítica: um método de pesquisa qualitativa**. Brasília: Scielo - Editora UnB, Edição do Kindle, 2020.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. **Transformando nosso mundo: a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**. Brasília, 2015. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>. Acesso em: 01 fev. 2025.
- PAULA, A. P. de. **Repensando os estudos organizacionais: por uma nova teoria do conhecimento**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2015.
- SERVA, M. A racionalidade substantiva demonstrada na prática administrativa. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 37, n. 2, p. 18-30, 1997.
- SISTEMA INTEGRADO DE PROTOCOLO PAGAMENTO E GESTÃO IFCE. **Dados funcionais do IFCE**. 2025. Disponível em: <https://sippag-web.ifce.edu.br>. Acesso em: 20 mar. 2025.