



UEPB

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE – PB
PRÓ-REITORIA DE ENS. MÉDIO, TÉCN. E EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

JULIMERE CARINA DE LIMA MEDEIROS FIDELIS

**VALORES ORGANIZACIONAIS ESPOSADOS NOS HOSPITAIS
UNIVERSITÁRIOS FEDERAIS VINCULADOS À EMPRESA BRASILEIRA DE
SERVIÇOS HOSPITALARES (Ebserh)**

**BAYEUX – PB
2022**

JULIMERE CARINA DE LIMA MEDEIROS FIDELIS

**VALORES ORGANIZACIONAIS ESPOSADOS NOS HOSPITAIS
UNIVERSITÁRIOS FEDERAIS VINCULADOS À EMPRESA BRASILEIRA DE
SERVIÇOS HOSPITALARES (Ebserh)**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado à Coordenação do Curso de Administração Pública da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharela em Administração Pública.

Orientadora: Profa. Dra. Gilvanete Dantas de Oliveira Pereira.

**BAYEUX – PB
2022**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

F451v Fidelis, Julimere Carina de Lima Medeiros.
Valores organizacionais esposados nos hospitais universitários federais vinculados à empresa brasileira de serviços hospitalares (Ebserh) [manuscrito] / Julimere Carina de Lima Medeiros Fidelis. - 2022.

14 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação EAD em Administração Pública) - Universidade Estadual da Paraíba, EAD - João Pessoa, 2023.

"Orientação : Prof. Dr. Gilvanete Dantas de Oliveira Pereira , Coordenação do Curso de Administração - CCSA. "

1. Administração pública. 2. Administração hospitalar. 3. Hospitais universitários. I. Título

21. ed. CDD 351


JULIMERE CARINA DE LIMA MEDEIROS FIDELIS

**VALORES ORGANIZACIONAIS ESPOSADOS NOS HOSPITAIS
UNIVERSITÁRIOS FEDERAIS VINCULADOS À REDE EBSERH**

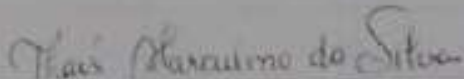
Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)
apresentado à Coordenação do Curso de
Administração Pública da Universidade
Estadual da Paraíba, como requisito
parcial à obtenção do título de Bacharela
em Administração Pública.

Aprovada em: 14/12/2022.

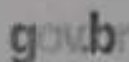
BANCA EXAMINADORA



Profa. Dra. Gilvanete Dantas de Oliveira Pereira (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profa. Me. Thais Marculino da Silva
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Documento assinado digitalmente

ALEXANDRE CORDEIRO SOARES

Data: 22/12/2022 10:44:39 -0300

Verifique em <https://verificador.br.br>

Prof. Me. Alexandre Cordeiro Soares
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 REFERENCIAL TEÓRICO	6
2.1 Ebserh	6
2.2 Valores organizacionais	7
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	8
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS	9
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	12
REFERÊNCIAS	13

**VALORES ORGANIZACIONAIS ESPOSADOS NOS HOSPITAIS
UNIVERSITÁRIOS FEDERAIS VINCULADOS À EMPRESA BRASILEIRA DE
SERVIÇOS HOSPITALARES (Ebserh)**

**ORGANIZATIONAL VALUES SPOUSED IN THE FEDERAL UNIVERSITY
HOSPITALS LINKED TO THE BRAZILIAN COMPANY OF HOSPITAL SERVICE
(Ebserh)**

RESUMO

Este estudo teve como objetivo analisar os valores organizacionais esposados nos hospitais universitários federais vinculados à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh), uma empresa pública, criada em 2011, vinculada ao Ministério da Educação e considerada a maior rede de hospitais público do Brasil. Esta pesquisa trata-se de um estudo qualitativo, em que se realizou análise de conteúdo a partir das missões esposadas nos sítios das instituições do universo da pesquisa. Para melhor compreensão do objetivo da pesquisa abordaram-se os conceitos de Ebserh e de valores organizacionais. Compuseram a base de dados 38 hospitais, nos quais se encontraram 16 missões declaradas. Realizou-se a análise dos dados por meio da abordagem de Oliveira e Tamayo (2004), com base no Inventário de Perfis de Valores Organizacionais (IPVO). Após análise dos dados, os resultados apontaram a prevalência dos valores organizacionais: tradição, prestígio organizacional, preocupação com a coletividade, realização, autonomia, domínio e bem-estar. A aplicação do modelo de IPVO foi totalmente viável e adequada, não tendo encontrado dificuldades para realizar a classificação dos valores organizacionais. Esta pesquisa também contribuiu para o conhecimento dos valores organizacionais esposados em um tipo de empresa pública federal, sendo um estudo que poderá proporcionar reflexões sobre possíveis semelhanças e/ou diferenças com outras empresas públicas ou com outros tipos de organizações.

Palavras-chave: Ebserh. Hospitais universitários federais. Valores organizacionais.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the organizational values espoused in federal university hospitals linked to the Brazilian Company of Hospital Service (Ebserh), a public company, created in 2011, linked to the Ministry of Education and considered the largest network of public hospitals in Brazil. This is a qualitative study, in which content analysis was carried out from the missions espoused on the websites of the institutions in the research universe. For a better understanding of the research objective, the concepts of Ebserh and organizational values were addressed. Database comprised 38 hospitals, in which 16 declared missions were found. Data analysis was carried out through the approach of Oliveira and Tamayo (2004), based on the Organizational Values Profiles Inventory (OVPI). The results showed the prevalence of organizational values: tradition, organizational prestige, concern for the community, achievement, autonomy, mastery and well-being. The application of the IPVO model was totally feasible and adequate, not having encountered difficulties in classifying organizational values. This research also contributed to the knowledge of the organizational values espoused in a type of federal public company, being a study that can provide reflections on possible similarities and/or differences with other public companies or with other types of organizations.

Keywords: Ebserh. Federal university hospitals. Organizational values.

1 INTRODUÇÃO

A Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH, 2022) é a maior rede de hospitais públicos do Brasil.

A criação da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh) foi autorizada por meio da Lei nº 12.550, de 15 de dezembro de 2011, como uma empresa pública vinculada ao Ministério da Educação (MEC), com a finalidade de prestar serviços gratuitos de assistência médico-hospitalar, ambulatorial e de apoio diagnóstico e terapêutico à comunidade, assim como prestar às instituições públicas federais de ensino ou instituições congêneres serviços de apoio ao ensino, à pesquisa e à extensão, ao ensino-aprendizagem e à formação de pessoas no campo da saúde pública (EBSERH, 2022).

Por meio da missão da empresa, pode-se estudar a cultura organizacional, especialmente ao tratar dos valores organizacionais. Assim, o objetivo da presente pesquisa é analisar os valores organizacionais esposados nas missões declaradas nos sítios dos hospitais universitários federais vinculados à Rede Ebserh.

Além desta introdução, a presente pesquisa apresenta os aspectos teóricos, a metodologia, os resultados, as considerações finais e as referências.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Com o objetivo de embasar a análise dos resultados da pesquisa, articulam-se, nesta seção, os principais temas do estudo: Ebserh e valores organizacionais.

2.1 Ebserh

Segundo o artigo 196 da Constituição Federal de 1988:

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação (BRASIL, 1988).

No Brasil, a assistência à saúde é prestada por diversas instituições públicas e privadas, dentre elas, os hospitais, tanto públicos, privados ou terceiro setor. Acerca do hospital, o Ministério da Saúde assim o define:

É parte integrante de uma organização médica e social, cuja função básica consiste em proporcionar à população assistência médica integral, curativa e preventiva, sob quaisquer regimes de atendimento, inclusive o domiciliar. Constitui-se também em centro de educação, capacitação de recursos humanos e de pesquisas em saúde, bem como de encaminhamento de pacientes, cabendo-lhe supervisionar e orientar os estabelecimentos de saúde a ele vinculados tecnicamente. (BRASIL, 1977, p. 9)

Segundo a Associação Paulista de para o Desenvolvimento da Medicina (2015), dentre os hospitais públicos, há os hospitais universitários, que representam 2,8% dos hospitais no país e são responsáveis pela formação e especialização de novos profissionais da saúde,

concentrando uma enorme quantidade de atendimento terciário e quaternário (de maior complexidade, como transplantes) e geram conhecimento com pesquisa e desenvolvimento.

Como apoio da Universidade de Brasília, a Ebserh (2013) elaborou seu planejamento estratégico, tendo declarado sua missão, visão e valores, quais sejam:

- **Missão:** prestar serviços de atenção à saúde com excelência, criar condições para a formação profissional de qualidade e promover o desenvolvimento científico e tecnológico, mediante a gestão dos hospitais federais e congêneres.
- **Visão:** ser reconhecida pela sociedade brasileira como referência na atenção à saúde e em gestão hospitalar.
- **Valores:**
 - a) Respeito ao ser humano em todas as práticas de atenção e gestão da saúde, baseando-se nas melhores práticas, políticas e diretrizes de humanização e acolhimento, promovendo os direitos do cidadão.
 - b) Compromisso com a qualidade e a valorização dos profissionais de saúde, a fim de garantir a prestação de serviços de excelência.
 - c) Responsabilidade com uma visão abrangente da saúde para o desenvolvimento de ações e de relações comprometidas com a sociedade e com o meio ambiente.

Estes valores serviram para construir a identidade da Ebserh e contribuem para que as tomadas de decisões estejam alinhadas tanto aos objetivos internos da organização quanto à finalidade dos hospitais universitários federais brasileiros.

Neste estudo, a análise dos dados será realizada a partir das missões esposadas nos sítios dos hospitais universitários federais brasileiros vinculados à Ebserh.

2.2 Valores organizacionais

Tamayo (1998) define os valores organizacionais como aqueles percebidos e compartilhados pelos colaboradores de uma organização, ou seja, são os valores percebidos pelos empregados como sendo efetivamente característicos da organização. São, segundo o autor, crenças e princípios compartilhados pelos funcionários, que orientam o funcionamento e a vida da empresa.

Na visão de Tamayo, Mendes e Paz (2000), todo empregado é capaz de identificar valores que predominam em sua organização e inclusive detectar diferenças nos valores entre seus setores internos ou frente aos valores de outras empresas.

Para os autores, existem duas abordagens tradicionais que têm sido usadas para identificar e avaliar os valores organizacionais. A primeira estuda os valores a partir de documentos oficiais da empresa (relatórios anuais, pronunciamentos sobre missão, visão e princípios). A segunda consiste em utilizar a média dos valores pessoais dos membros da organização para estimar os valores organizacionais.

Ambas abordagens possuem inconvenientes. O principal inconveniente da primeira abordagem é que muitas vezes existem diferenças entre os valores estabelecidos no papel e os praticados na organização. O maior inconveniente da segunda abordagem é que frequentemente existem diferenças entre os valores pessoais e os organizacionais, e os resultados obtidos não expressam adequadamente os valores da organização.

No intuito de mensurar os valores organizacionais, Oliveira e Tamayo (2004) propuseram e testaram empiricamente o Inventário de Perfis de Valores Organizacionais (IPVO), composto por diferentes valores organizacionais agrupados em sete fatores principais: autonomia, bem-estar, realização, domínio, prestígio, tradição, conformidade e preocupação com a coletividade. A descrição de cada fator encontra-se no Quadro 1.

Quadro 1 – Fatores do IPVO e seus valores

Fatores	Valores
Autonomia	Busca de aperfeiçoamento constante do empregado e da organização que se expressa por meio da competência, curiosidade, criatividade, dentre outros.
Bem-estar	Indica a preocupação da organização em propiciar satisfação ao empregado, atentando para a qualidade de vida no trabalho.
Realização	Agrega itens que representam valores cuja meta é o sucesso, por meio da demonstração da competência da organização e de seus empregados.
Domínio	Obtenção de <i>status</i> , controle sobre as pessoas e recursos, bem como a busca de uma posição dominante no mercado.
Prestígio Organizacional	A organização busca prestígio, admiração e respeito da sociedade por causa da qualidade dos seus produtos.
Tradição	Preservação e respeito aos costumes e práticas consagradas pela organização, que prefere manter sua forma de funcionamento.
Conformidade	Definição dos limites das ações organizacionais e comportamentos de seus membros, dando prioridade ao respeito às regras e modelos de comportamentos, tanto no ambiente de trabalho quanto no relacionamento com outras organizações.
Preocupação com a coletividade	É composto por valores que orientam o relacionamento cotidiano com indivíduos próximos e com a comunidade.

Fonte: adaptado de Oliveira e Tamayo (2004).

Neste trabalho optou-se por analisar os valores organizacionais esposados nas missões dos hospitais universitários federais vinculados à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) de acordo com a abordagem de Oliveira e Tamayo (2004).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Metodologia, na visão de Vergara (2011), é o conjunto de técnicas necessárias para o desenvolvimento de procedimentos que permitem alcançar um determinado objetivo, considerado que este é um caminho, uma forma, uma lógica de pensamento. Esta pesquisa apresenta abordagem qualitativa, que na visão de Strauss e Corbin (2008, p. 23) é “qualquer tipo de pesquisa que produza resultados não alcançados através de procedimentos estatísticos ou de outros meios de quantificação”.

Neste estudo, utilizou-se como fonte principal de coleta de dados a *Internet*, por meio dos sítios dos hospitais universitários federais vinculados à Rede Ebserh. O levantamento de dados da pesquisa realizou-se em etapas: a primeira consistiu em fazer o levantamento dos hospitais universitários federais vinculados à Rede Ebserh por meio do sítio do MEC (<https://www.gov.br/ebserh/pt-br>); em seguida, iniciou-se a busca individual para verificar quais organizações possuíam sítio; por fim, levantaram-se as missões declaradas.

No sítio do MEC, estavam cadastrados 38 hospitais universitários federais, distribuídos regionalmente, conforme Tabela 1.

Tabela 1 – Distribuição regional dos hospitais universitários federais vinculados à Rede Ebserh

Região	Nº de instituições	% participação
Nordeste	16	42,11
Sudeste	8	21,05
Sul	5	13,16
Centro-Oeste	5	13,16
Norte	4	10,53
Total	38	100,00

Fonte: dados da pesquisa.

Na coleta de dados, localizaram-se 38 sítios de hospitais universitários federais. Destas, 22 hospitais não declararam a sua missão. Sendo assim, restaram 16 hospitais para estudo. As missões declaradas foram reescritas e geraram 100 orações que continham valores esposados.

Para análise e tratamento dos dados, utilizou-se: (a) o método de análise de conteúdo de Bardin (2011), em que o pesquisador realiza a organização dos dados, a codificação, a categorização e a inferência; e (b) o IPVO de Oliveira e Tamayo (2004).

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A análise dos dados da pesquisa revelou que a região Nordeste lidera tanto na quantidade de hospitais universitários federais vinculados à Rede Ebserh quanto em quantidade de hospitais que esposam seus valores organizacionais. Também revelou que há valores organizacionais esposados em todas as regiões do país, conforme Tabela 2.

Tabela 2 – Distribuição regional de valores esposados em sítios dos hospitais universitários federais vinculados à Rede Ebserh

Região	Nº de instituições	% participação
Nordeste	8	50,00
Sudeste	4	25,00
Sul	2	12,50
Centro-Oeste	1	6,25
Norte	1	6,25
Total	16	100,00

Fonte: dados da pesquisa.

O Nordeste destaca-se em relação às demais regiões, participando com 50% das missões esposadas. Em seguida, vem a região Sudeste, com 25%. Juntas, estas regiões apresentam 75% das missões declaradas.

Após a classificação dos valores organizacionais a partir do IPVO, os dados revelaram que os hospitais universitários federais vinculados à Rede Ebserh possuem, enquanto valores organizacionais esposados, a tradição, o prestígio, a preocupação com a coletividade, a realização, a autonomia e o domínio, conforme exposto na Tabela 3.

Tabela 3 – Valores organizacionais esposados nas missões declaradas dos hospitais universitários federais vinculados à Rede Ebserh

Fatores do IPVO	Quantidade	% participação
Tradição	28	28,00
Prestígio organizacional	22	22,00
Preocupação com a coletividade	22	22,00
Realização	14	14,00
Autonomia	9	9,00
Domínio	3	3,00
Bem-estar	2	2,00
Total	100	100,00

Fonte: dados da pesquisa.

O valor tradição apresentou-se como o mais forte, aparecendo em 28% das declarações. Os valores prestígio e preocupação com a coletividade apareceram em segundo lugar, sendo apresentados em 22% das orações declaradas, o que demonstra que as organizações buscam o reconhecimento da sociedade naquilo que elas se dispõem a fazer e também fica evidente que desejam atender às necessidades da comunidade onde estão inseridas.

Logo após aparece o valor realização, em 14% das orações, denotando que as organizações prezam por valores cuja meta é o sucesso. O valor autonomia está presente em 9% das frases, e trata do aperfeiçoamento, da competência, da criatividade, dentre outras categorias. O valor domínio está relacionado ao poder e aparece em 3% das missões declaradas. Por fim, o valor bem-estar aparece em apenas 2% das orações, o que indica uma pequena preocupação das organizações com propiciar a satisfação e a qualidade de vida no trabalho. O valor conformidade não foi declarado.

A análise dos resultados mostra que há diferenças entre os valores organizacionais esposados entre as diferentes regiões do Brasil, que podem ser visualizados no Quadro 2.

Quadro 2 – Valores organizacionais esposados por região

Região	Valores organizacionais presentes
Nordeste	Tradição, realização, autonomia, domínio, bem-estar, prestígio organizacional e preocupação com coletividade
Sudeste	Tradição, realização, autonomia, prestígio organizacional e preocupação com coletividade
Sul	Tradição, realização, prestígio organizacional e preocupação com coletividade
Centro-Oeste	Tradição e preocupação com coletividade
Norte	Tradição e preocupação com coletividade

Fonte: dados da pesquisa.

Os resultados dos valores organizacionais a partir da utilização do IPVO para as regiões do Brasil apontam uma maior presença de valores do IPVO na região Nordeste e uma maior ausência nas regiões Centro-Oeste e Norte. As regiões Sudeste e Sul apresentam, praticamente, os mesmos valores organizacionais. Devido a limites empíricos do trabalho, nada se pode afirmar sobre essas possíveis congruências ou divergências, pois podem estar atreladas a fatores como tempo de existência das organizações, e esta variável não foi objeto da pesquisa.

Buscando compreender o entendimento dos valores organizacionais esposados pelas instituições, evidenciou-se o seguinte:

O valor tradição apresentou 28 frases. Neste valor encontraram-se cinco categorias: ensino, pesquisa, extensão, formação profissional e assistência em saúde.

Os resultados da quantidade e frequência em cada categoria estão na Tabela 4.

Tabela 4 – Categorias apresentadas na tradição

Categorias	Quantidade	Frequência	Frequência acumulada
Pesquisa	10	35,71%	35,71%
Ensino	8	28,57%	64,29%
Extensão	6	21,43%	85,71%
Assistência em saúde	3	10,71%	96,43%
Formação profissional	1	3,57%	100,00%
Total	28	100,00%	

Fonte: dados da pesquisa.

Da Tabela 4, pode-se afirmar que todas as categorias do valor tradição indicam que os hospitais universitários federais vinculados à Rede Ebserh estão cumprindo efetivamente a finalidade para a qual foram criados, que é a formação de recursos humanos na área da saúde e prestar apoio ao ensino, à pesquisa e à extensão das instituições federais de ensino superior às quais estão vinculados (EBSERH, 2022).

O valor prestígio organizacional apresentou 22 frases. Neste valor encontraram-se oito categorias, conforme Tabela 5:

Tabela 5 – Categorias apresentadas no prestígio organizacional

Categorias	Quantidade	Frequência	Frequência acumulada
------------	------------	------------	----------------------

Assistência	6	27,27%	27,27%
Inovação	4	18,18%	45,45%
Ensino	3	13,64%	59,09%
Excelência	3	13,64%	72,73%
Extensão	2	9,09%	81,82%
Pesquisa	2	9,09%	90,91%
Qualidade	1	4,55%	95,45%
Sustentabilidade	1	4,55%	100,00%
Total	22	100,00%	

Fonte: dados da pesquisa.

Pelas categorias, percebe-se que o valor organizacional espousado prestígio também é adequado, pois os hospitais universitários federais vinculados à Rede Ebserh são, no campo da assistência à saúde, centros de referência de média e alta complexidade para o Sistema Único de Saúde (SUS) (EBSERH, 2022). Este valor aponta aspectos relativos à influência e prestígio da organização, que, por meio do aperfeiçoamento constante, busca admiração, reconhecimento e respeito da sociedade pela qualidade de seus produtos e serviços prestados (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004).

A preocupação com a coletividade também apresentou 22 frases. Neste valor encontram-se cinco categorias, as quais estão apresentadas na Tabela 6.

Tabela 6 – Categorias apresentadas na preocupação com a coletividade

Categorias	Quantidade	Frequência	Frequência acumulada
Prestar assistência à comunidade usuária do SUS	18	81,82%	81,82%
Conhecimento	1	4,55%	86,36%
Ensino	1	4,55%	90,91%
Formação profissional	1	4,55%	95,45%
Gestão sustentável	1	4,55%	100,00%
Total	22	100,00%	

Fonte: dados da pesquisa.

Na análise das assertivas que compõem este fator, observa-se que as organizações têm como prioridade a prestação de assistência aos usuários do SUS, o que está diretamente relacionado ao valor organizacional referente, que orienta o relacionamento cotidiano com indivíduos próximos e com a comunidade (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004).

O valor organizacional realização apresentou 14 frases. Neste valor encontram-se sete categorias, conforme Tabela 7.

Tabela 7 – Categorias apresentadas na realização

Categorias	Quantidade	Frequência	Frequência acumulada
Prestar assistência qualificada	5	35,71%	35,71%
Integração	3	21,43%	57,14%
Ensino	2	14,29%	71,43%
Austeridade	1	7,14%	78,57%
Inserção	1	7,14%	85,71%
Qualidade	1	7,14%	92,86%
Transparência	1	7,14%	100,00%
Total	14	100,00%	

Fonte: dados da pesquisa.

Nesta dimensão, as organizações acreditam que é importante ser competente, demonstrando suas habilidades e conhecimentos (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004).

O valor organizacional autonomia apresentou nove frases. Neste valor encontram-se seis categorias, como demonstrado na Tabela 8.

Tabela 8 – Categorias apresentadas na autonomia

Categorias	Quantidade	Frequência	Frequência acumulada
Conhecimento	3	33,33%	33,33%
Desenvolver assistência	2	22,22%	55,56%
Auterdade	1	11,11%	66,67%
Ensino	1	11,11%	77,78%
Inovação	1	11,11%	88,89%
Pesquisa	1	11,11%	100,00%
Total	9	100,00%	

Fonte: dados da pesquisa.

Este valor tem como meta oferecer desafios e variedade no trabalho, além de estimular a criatividade e a inovação, o que demonstra que as organizações estão abertas para exposição de suas ideias e incentivo quanto ao aperfeiçoamento de suas competências (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004).

O valor organizacional domínio apresentou três frases. Neste valor encontrou-se uma única categoria: serviço médico-hospitalar de referência, com 100%. Esse resultado traduz a preocupação da organização com estratégias relacionadas à obtenção de *status*, lucros e competitividade, o que representa a tentativa de afirmação assertiva da empresa por meio do domínio dos recursos materiais, do mercado, da tecnologia e do conhecimento na sua área de atuação (TAMAYO, 2007).

O valor organizacional bem-estar apresentou duas frases. Neste valor encontraram-se duas categorias: ensino, com 50%, e qualidade de vida, com 50%. Este fator evidencia a predominância da dimensão bem-estar do modelo IPVO, congregando itens associados à preocupação da organização com o valor bem-estar dos colaboradores, o que demonstra a intenção de propiciar um ambiente de trabalho satisfatório e priorizar a qualidade de vida (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004; TAMAYO, 2007).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo analisar os valores organizacionais esposados nas missões declaradas nos sítios dos hospitais universitários federais vinculados à Rede Ebserh, e o objetivo se alcançou por meio da metodologia utilizada.

A aplicação empírica do modelo de IPVO para os hospitais universitários federais vinculados à Rede Ebserh foi totalmente viável e adequada, não tendo encontrado dificuldades para realizar a classificação dos valores organizacionais a partir do método qualitativo e com a utilização da técnica de análise de conteúdo, amplamente utilizada para a classificação de valores.

A base de dados da pesquisa foi composta pelos sítios dos hospitais universitários federais vinculados à Rede Ebserh. Neles foram encontradas 16 missões, que permitiram a geração de 100 orações com valores organizacionais esposados. Os resultados mostraram a presença dos valores organizacionais tradição, prestígio organizacional, preocupação com a coletividade, realização, autonomia, domínio e bem-estar. O valor organizacional domínio não foi declarado.

A pesquisa permitiu analisar a congruência entre os valores esposados pelos hospitais universitários federais vinculados à Rede Ebserh e a finalidade para qual a organização foi

estabelecida. Dessa forma, evidenciou-se que os valores declarados estão em conformidade com os objetivos da instituição.

Os valores mais esposados foram, ordinariamente, tradição, prestígio organizacional e preocupação com a coletividade. Este resultado demonstra que os hospitais universitários federais vinculados à Rede Ebserh permanecem com seu *status* de hospital escola, sendo centros referência no ensino, na pesquisa e na extensão ao mesmo tempo em que buscam reconhecimento social e mostram preocupação com os interesses da comunidade onde estão inseridos.

Por fim, a pesquisa também contribuiu para o conhecimento dos valores organizacionais esposados em um tipo de empresa pública federal, sendo um estudo que poderá proporcionar reflexões sobre possíveis semelhanças e/ou diferenças com outras empresas públicas ou com outros tipos de organizações.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO PAULISTA PARA O DESENVOLVIMENTO DA MEDICINA. **A importância social do Hospital vai muito além do atendimento médico**. São Paulo, 2 jun. 2015. Disponível em: <https://spdm.org.br/noticias/mais-noticias/a-importancia-social-do-hospital-vai-muito-alem-do-atendimento-medico/>. Acesso em: 3 nov. 2022.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Tradução Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2011.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Ações Básicas de Saúde. Coordenação de Assistência Médica e Hospitalar. **Conceitos e definições em saúde**. Brasília, 1977. Disponível em: <https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/0117conceitos.pdf>. Acesso em: 9 dez. 2022.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 jul. 2022.

EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES. **Ebserh 10 anos**. Brasília, 2013. Disponível em <https://www.gov.br/ebserh/pt-br/acao-a-informacao/institucional/ebserh-10-anos> . Acesso em: 4 dez. 2022.

EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES. **Sobre os Hospitais Universitários Federais**. Brasília, 18 nov. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/ebserh/pt-br/hospitais-universitarios/sobre-os-hospitais-universitarios-federais>. Acesso em: 01 dez. 2022.

OLIVEIRA, Aurea de Fátima; TAMAYO, Alvaro. Inventário de perfis e valores organizacionais. **Revista de Administração**, v. 39, n. 2, p. 129-140, 2004.

STRAUSS, Anselm; CORBIN, Juliet. **Pesquisa qualitativa: técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de Teoria Fundamentada**. 2. ed. Tradução Luciane de Oliveira da Rocha. Porto Alegre: Artmed: 2008.

TAMAYO, Alvaro. Impactos dos valores da organização sobre o estresse ocupacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 1, n. 2, p. 20-33, 2007.

TAMAYO, Alvaro. Valores organizacionais: sua relação com satisfação no trabalho, cidadania organizacional e comprometimento afetivo. **Revista de Administração**, v. 33, n. 3, p. 56-63, 1998.

TAMAYO, Alvaro; MENDES, Ana Magnólia; PAZ, Maria das Graças Torres da. Inventário de valores organizacionais. **Estudos de Psicologia**, v. 5, n. 2, p. 289-315, 2000.

VERGARA, Sylvia. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2011.