

TOP SER HUMANO 2026

CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

MODALIDADE: ESG (Environmental, Social and Governance)

HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE

Linha Verde: Escolhas que cuidam e práticas que transformam

Ana Lúcia Serafim

Ana Paula Coutinho

Andrea Cristina Silva Gonzales

Caroline Ziani Dalla Pozza

Daniela Santos Turck

Jussara Carnevale de Almeida

Lúcia Pereira de Souza

Simone Regina Ayres Staffa

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
DESENVOLVIMENTO	4
CONCLUSÃO	13
REFERÊNCIAS	15
BREVES INFORMAÇÕES SOBRE O HCPA	17
INFORMAÇÕES DAS AUTORAS	19

SINOPSE

O Hospital de Clínicas de Porto Alegre (HCPA) ampliou seu cardápio com base nos hábitos das/os usuárias/os, promovendo respeito às individualidades e às diferentes práticas alimentares. Uma pesquisa do Serviço de Nutrição e Dietética revelou que cerca de 8% das/os usuárias/os do refeitório não consumiam carne, principalmente por questões de saúde, religião e sustentabilidade. Em 2021, começaram a ser oferecidas preparações com proteína vegetal; em 2022, passou-se à oferta quinzenal exclusiva de proteína vegetal; e, em 2023, foi implantada a Linha Verde, com alternativa diária à carne (ovos ou vegetais) e opções sem lactose. A iniciativa atende cerca de 5.000 pessoas por dia, migrando de um modelo restritivo para um sistema baseado na autonomia e nos hábitos e escolhas alimentares. Vegetarianas/os representam 9,9% das/os usuárias/os, enquanto a Linha Verde tem adesão de 11,1%, o que evidencia a consolidação da alternativa alimentar, alinhada aos valores e às preferências das/os usuárias/os. O projeto fortalece a alimentação como promotora de saúde e da sustentabilidade, em sintonia com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, e reforça o compromisso do HCPA com o cuidado integral, o respeito e seu propósito.

INTRODUÇÃO

O Hospital de Clínicas de Porto Alegre (HCPA) é um hospital público universitário, vinculado ao Ministério da Educação (MEC) e à Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Além da assistência, destaca-se no ensino, na pesquisa e na inovação.

Suas ações são integradas para cumprir a missão de excelência na assistência à saúde, na formação de profissionais e na geração de conhecimento e inovação, sempre comprometidas com o bem-estar da sociedade. Assim, a pluralidade de sua comunidade interna contribui para a realização da visão institucional: ser líder em saúde e gerar valor para a sociedade.

Segundo o Relatório Integrado de Gestão 2025 (HCPA, 2026), a comunidade interna reúne 12,1 mil pessoas, entre funcionárias/os¹, professoras/es, residentes, alunas/os, pesquisadoras/es, jovens aprendizes e estagiárias/os. Essa multiplicidade de saberes e experiências permite a prática dos valores institucionais e a evolução contínua do cuidado, do ensino e da pesquisa, priorizando a saúde, a segurança e o respeito às diferenças.

O respeito é um valor fundamental da instituição e ganhou destaque após a Pesquisa de Cultura Organizacional de 2021, que indicou a necessidade de maior acolhimento às singularidades. Com base nos resultados dessa pesquisa, o HCPA

¹ O HCPA possui Manual de Redação próprio, que orienta e padroniza a produção de textos, especialmente para produtos de comunicação interna, externa e institucional. Em 2026, foi adicionado o item “linguagem inclusiva” explicando como produzir texto com inclusão de gênero, o que compreende o uso de coletivos e palavras neutras, em substituição a plurais no masculino, e a inclusão do gênero feminino quando não for possível usar neutros e coletivos.

reforçou seu compromisso com a diversidade, a equidade e a inclusão, adotando estratégias específicas.

Nesse contexto, foi criado, em 2022, o *Movimento pelo Respeito*, um conjunto de iniciativas fundamentado no valor institucional do respeito à pessoa, para promover a diversidade, a equidade e a inclusão. O Movimento visa qualificar a cultura organizacional, promovendo um ambiente de trabalho saudável, livre de assédio moral e sexual, discriminação ou preconceito, e sensibilizando e mobilizando a comunidade interna para relações interpessoais baseadas na confiança. No mesmo ano, a *Carta de Compromisso* (Anexo 1) foi lançada e reafirmada em 2024, destacando o direito à dignidade, independentemente de raça, etnia, sexo, orientação sexual, idade, capacidade física ou psicológica, religião, ideologia, classe, aparência ou qualquer outra condição. A Carta explicita dois princípios fundamentais:

1. O HCPA respeita as pessoas e suas singularidades, combatendo qualquer violação dos direitos humanos, preconceito, racismo, discriminação ou assédio.
2. O HCPA respeita que as pessoas vivam em uma sociedade justa e em um planeta sustentável, atuando pela integridade corporativa e pela sustentabilidade econômica e ambiental.

A Carta de Compromisso sintetiza o posicionamento institucional, integrando respeito, inclusão e sustentabilidade, com destaque crescente, inclusive no Plano de Negócios e de Gestão Estratégica.

A comunidade interna, composta por diferentes vínculos, engajou-se, colaborando na identificação de práticas e processos institucionais a serem otimizados conforme o princípio do respeito à pessoa.

Exemplo disso foram os questionamentos sobre o cardápio do refeitório oriundos da pesquisa realizada pelo Serviço de Nutrição e Dietética, com manifestações pela ampliação das opções para quem não consome carne por motivos de saúde, bem-estar, religião ou sustentabilidade. Neste contexto, o HCPA buscou alternativas inclusivas e sustentáveis, valorizando a liberdade de escolha e respeitando diferentes hábitos alimentares. Após ações graduais e avaliação da satisfação dos usuários, em 2023 foi implantada a *Linha Verde*, com oferta diária de alternativa proteica à carne. Assim, o hospital passou a promover a diversidade alimentar e a igualdade de oportunidades, em consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU.

DESENVOLVIMENTO

Para avançar na consolidação do respeito, a comunidade interna tem sido protagonista na sinalização de práticas e processos que podem ser aprimorados para refletirem, no campo da ação, a convergência à inclusão e à sustentabilidade; para além de indicar oportunidades por meio dos diferentes canais de comunicação disponibilizados pelo hospital, também se soma à proposição de melhorias.

É nesse contexto que surge a **Linha Verde**, estratégia proposta pelo Serviço de Nutrição e Dietética para conciliar cuidados em saúde, respeito às diferenças e a redução de impactos ambientais. O objetivo geral da iniciativa é promover uma alimentação mais inclusiva, saudável e sustentável no refeitório do HCPA, ampliando as opções alimentares do cardápio em sintonia com a pluralidade da comunidade interna e em respeito às suas escolhas, crenças, valores e necessidades.

Com relação aos objetivos específicos dessa iniciativa, destacam-se:

- Ampliar a variedade de opções do cardápio institucional, oferecendo diariamente opções com fontes proteicas, nutricionalmente equilibradas alternativas à carne;
- Promover a autonomia e a liberdade de escolha das/os usuárias/os, transformando o respeito à pluralidade em ações concretas de diversidade e inclusão e respeitando a multiculturalidade presente na comunidade;
- Estimular hábitos mais saudáveis, incentivando o consumo de fontes de proteínas vegetais e outras opções de alto valor nutricional;

- Reduzir desperdícios e otimizar o planejamento da produção de refeições, utilizando o acompanhamento sistemático da aceitação dos preparos ofertados; e
- Consolidar como prática institucional alinhada aos princípios de governança social e ambiental, integrando saúde, bem-estar, sustentabilidade ambiental e responsabilidade social.

Inicialmente, o Serviço de Nutrição e Dietética introduziu, em caráter experimental, preparações à base de proteína vegetal no cardápio, testando diferentes receitas. Em 2022, iniciou-se “O Dia Sem Carne”, alinhado ao Dia Mundial Sem Carne (*MeatOut Day*) proposto pela Organização Mundial da Saúde (OMS), no qual se oferecia, quinzenalmente, em um dia da semana, a refeição exclusivamente sem carne, como incentivo à substituição de fontes de proteínas animais por dietas à base de plantas em preparações tais como stroganoff de grão-de-bico, proteína texturizada de soja e almôndega de soja.

Entretanto, ao longo do tempo, constatou-se que este dia apresentava uma redução de 26% no número de usuárias/os em relação aos demais dias. Esta redução nos acessos foi relacionada ao hábito regional da população, ainda bastante apegada ao consumo de carne, e a um sentimento de imposição, por haver apenas esta opção.

Considerando o Movimento pelo Respeito e com o intuito de atuar de forma educativa e não impositiva, foi planejada a Linha Verde, como ação integradora de cuidado, sustentabilidade, autonomia e respeito.

A crescente busca por hábitos alimentares mais saudáveis e sustentáveis tem impulsionado a inclusão de preparações alternativas à carne, à base de proteínas

vegetais, laticínios e ovos, nos serviços de alimentação coletiva. A substituição parcial de alimentos de origem animal por outras fontes proteicas tem sido amplamente recomendada devido aos seus benefícios à saúde e ao meio ambiente (LIU et al, 2024). Em 2019, o Comitê EAT-Lancet propôs duas metas e cinco estratégias mundiais, baseadas em evidências científicas, em prol da saúde humana e planetária (WILLET J et al., 2019). A primeira meta é que, até 2050, seja promovido o dobro do consumo de alimentos saudáveis, como frutas, vegetais, legumes e sementes, e que o consumo global de alimentos menos saudáveis, como açúcares adicionados e carne vermelha, seja reduzido em mais de 50%. A segunda meta refere-se a limites à produção global de alimentos, para que permaneça reduzida, a fim de diminuir o risco de produção irreversível e de mudanças potencialmente catastróficas no sistema terrestre. Estas metas conectam-se diretamente ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 3, “Saúde e bem-estar” (ONU, 2015).

O incentivo à adoção de fontes alternativas de proteína de qualidade (ovos, laticínios e preparações vegetais) articula-se ainda com outros ODS estabelecidos pela Organização das Nações Unidas (ONU) na Agenda 30 (ONU, 2015): 2 (Fome Zero e Agricultura Sustentável), 12 (Consumo e Produção Responsáveis), 13 (Ação contra a Mudança Global do Clima) e 15 (Vida Terrestre). Proteínas vegetais demandam menos recursos naturais e geram menores emissões de gases de efeito estufa do que a produção bovina (FERRARI et al., 2022), reduzindo o impacto hídrico e as emissões de carbono das refeições, em alinhamento com o ODS 12.

Essa lógica se aprofunda quando articulada ao Plano de Logística Sustentável do HCPA, que prevê aquisições junto à agricultura familiar, fortalecendo

produtores locais e cadeias curtas de abastecimento, em consonância com o eixo de agricultura sustentável do ODS 2.

Em uma instituição pública com 7.373 funcionárias/os que atuam em áreas administrativas, operacionais e assistenciais, 536 professoras/es, 721 residentes, entre demais integrantes da comunidade interna (HCPA, 2026), e que serve cerca de 5.000 refeições por dia, a substituição parcial da carne representa um impacto real nas emissões do hospital, incorporando, no cotidiano do refeitório, as medidas práticas que o ODS 13 preconiza. De forma encadeada, a redução dessa demanda contribui para diminuir a pressão sobre os ecossistemas terrestres, uma vez que a pecuária extensiva figura entre as principais causas de desmatamento e perda de biodiversidade no Brasil, conectando o projeto ao ODS 15 pela lógica da cadeia produtiva: menos consumo, menos demanda, menos impacto sobre o uso do solo e a vida terrestre.

Se, no plano ambiental, a Linha Verde atua sobre os padrões de consumo, no plano social, ela opera sobre algo igualmente relevante: o acesso equitativo à alimentação no ambiente de trabalho. Sustentabilidade e diversidade compartilham do reconhecimento de que não existe um único modelo válido, nem de consumo, nem de identidade. No âmbito do Movimento pelo Respeito, a valorização das singularidades soma-se aos aspectos de saúde e de sustentabilidade para repensar as práticas do refeitório do HCPA. Valorizar as singularidades significa criar condições para que cada indivíduo possa exercer suas escolhas de forma autônoma, sentindo-se respeitado em seus valores, crenças e estilos de vida. Outras ações realizadas no refeitório que também atendem às heterogeneidades daqueles que o frequentam foram o ajuste de receitas sem lactose para contemplar

intolerantes a lactose, ou sem açúcar, para atender às pessoas com diabetes ou interessadas em reduzir o açúcar de sua alimentação, conforme informação obtida na pesquisa realizada periodicamente pelo Serviço de Nutrição e Dietética. Assim, a alimentação, entendida como mais uma dimensão do cuidado institucional, conecta saúde e bem-estar, sustentabilidade e inclusão, bem como o ODS 10 (Redução das Desigualdades), que preconiza a inclusão social independentemente de origem, crença ou condição, reforçando o caráter integral do projeto enquanto iniciativa ESG.

Considerar os aspectos de inclusão e equidade na configuração do cardápio do refeitório constitui, ainda, uma estratégia de gestão da diversidade, uma vez que esta é a forma como as organizações gerenciam as multiplicidades de valor, crença, opinião, experiência, educação, conhecimento, status, poder, hierarquia e a distribuição de recursos entre as pessoas que compõem a organização (HARRISON; KLEIN, 2007). Além disso, no Brasil, o debate sobre essa gestão se dá a partir das particularidades de seus elementos culturais constituintes; portanto, a heterogeneidade da força de trabalho pode ser vista sob diferentes lentes (FERNANDES; BERLATO, 2022). Assim, a cultura pode ser trabalhada como um conceito multinível, formado por diferentes camadas que a influenciam, entre as quais estão os níveis regionais (região de origem e moradia dos indivíduos), geracionais e religiosos (ou crenças), de modo que a inclusão cultural representa uma forma de se fazer a gestão da diversidade (FERNANDES; BERLATO, 2022).

“Atualmente, as empresas vêm discutindo a melhor forma de lidar com a diversidade e, para isso, faz-se necessário abordar o ambiente multicultural nas organizações. O foco central deve ser voltado à integração de todos os

colaboradores [e de todas as colaboradoras] nas empresas, tornando um ambiente agradável e rico no que diz respeito à potencialização e valorização multicultural que cada um traz, contribuindo assim para uma melhor adaptação e troca de experiências” (DIAS et al, 2025). Por multiculturalidade, entende-se “a coexistência e interação de diversas culturas em um mesmo espaço ou sociedade”. Isso implica no reconhecimento, respeito e valorização das diferenças culturais” (DIAS et al, 2025).

A valorização da multiculturalidade existente entre as pessoas que convivem diariamente no HCPA e a busca por ampliar as alternativas ganharam força no desenho das opções alimentares a serem disponibilizadas por meio do refeitório. Nesse contexto, o refeitório desempenha um papel estratégico na promoção de hábitos alimentares mais saudáveis e sustentáveis, e a implementação de preparações com opções alimentares alternativas à carne contribui para diversificar o cardápio, atender a diferentes perfis alimentares e incentivar escolhas mais conscientes, alinhadas às estratégias mundiais de promoção de uma dieta que favoreça a saúde humana e planetária (WILLET J et al., 2019).

Deste modo, em 2023, a Linha Verde trouxe à oferta diária opções proteicas alternativas à carne em um dos três balcões de atendimento do refeitório. Nos demais balcões, há uma opção de carne conforme o cardápio planejado. Para informar às/aos usuárias/os, realizou-se ampla divulgação da mudança por meio dos canais de comunicação institucionais e do próprio refeitório, com o objetivo de explicar a sistemática e os benefícios desse novo funcionamento.

Dois anos após a adoção da Linha Verde, a partir da análise de consumo, foi possível evidenciar variações positivas na aceitação das preparações em relação ao total de refeições servidas. Novas receitas foram incorporadas ao cardápio da Linha,

visando diversificar as alternativas de preparo para quem a consome diariamente, bem como estimular novas/os usuárias/os. Uma análise de consumo evidenciou variações na aceitação das preparações quando comparadas ao número total de refeições servidas e ao total de comensais atendidos. Periodicamente, realiza-se o monitoramento do fluxo de pessoas na linha de distribuição, considerando as diferentes preparações oferecidas, com o objetivo de ajustar os percentuais de aceitação e aprimorar o planejamento do cardápio. São verificadas, entre as pessoas que entram no refeitório, quantas se servem da Linha Verde. A Tabela 1 apresenta a proporção de pessoas que se serviram na Linha Verde, considerando as diferentes preparações oferecidas ao longo de 2025, em relação ao total de acessos à refeição.

Tabela 1. Proporção de optantes pela Linha Verde de acordo com diferentes preparações proteicas alternativas à carne oferecidas no refeitório ao longo de 2025

Preparação	Proporção
Almôndega de soja	23%
Lasanha de berinjela	16%
Omelete de vegetais	15%
Proteína texturizada de soja com abobrinha	11%
Kibe de lentilha	11%
Ovos flamencos	10%
Proteína texturizada de soja ao molho vermelho	9%
Estrogonofe de legumes	8%
Mix de grãos com proteína texturizada de soja	6%
Lentilha diferente	5%

A avaliação do refeitório combina o recebimento diário de retornos espontâneos com uma pesquisa semestral de satisfação, que monitora a qualidade, a sustentabilidade e a aceitação do cardápio oferecido, inclusive a Linha Verde. Os indicadores de 2025 confirmam a aderência e consolidação do projeto: o total de usuárias/os declaradas/os vegetarianas/os subiu de 8,1% (243) para 9,9% (297), e o número de frequentadoras/es da Linha Verde aumentou de 9,2% (270) para 11,1% (330), o que significa dizer um acréscimo de 60 pessoas atendidas pela Linha Verde. Observamos um aumento da procura pela opção proteica alternativa à carne por usuárias/os do refeitório, independentemente da escolha pelo vegetarianismo, o que a consolida como uma opção atraente e diversa para todo o corpo funcional do HCPA. Esta procura está associada ao tipo de preparação oferecida, o que motiva a equipe do Serviço de Nutrição e Dietética a buscar novas receitas para incorporação ao cardápio.

Desde a implantação da Linha Verde, o investimento na diversificação do cardápio não se traduziu em aumento de custos. As preparações alternativas apresentam em média valores até 50% inferiores à média de valores de preparações com carne, demonstrando que a estratégia, além de atender aos objetivos iniciais, também impacta positivamente no orçamento. A iniciativa foi implementada utilizando-se da estrutura e dos recursos humanos já existentes.

A implantação da Linha Verde ampliou a diversidade do cardápio e permitiu maior adequação às preferências alimentares das/os usuárias/os. A inclusão de diferentes fontes de proteínas vegetais contribuiu para a variedade nutricional e

sensorial das refeições, e constituiu-se como estratégia de sustentabilidade contributiva à redução de impactos ambientais.

Diante da grande aceitação e do reconhecimento da Linha Verde, esta iniciativa consolidou-se como prática institucional, podendo ser aplicada em instituições que tenham refeitório, seja próprio ou terceirizado, com base nos aprendizados sobre o que precisou ser ajustado e no que resultou de forma favorável.

A implementação da Linha Verde mostrou-se uma estratégia eficiente para promover uma alimentação saudável para as/os usuárias/os e para o planeta em um ambiente institucional. A iniciativa amplia a diversidade alimentar, respeita as preferências individuais e incentiva escolhas mais conscientes. Além disso, demonstra viabilidade técnica e operacional, consolidando-se como prática inovadora no HCPA.

CONCLUSÃO

O refeitório é um espaço social central em qualquer organização. As escolhas feitas sobre ele comunicam, de forma concreta, quais valores a instituição pratica no dia a dia.

Políticas de diversidade e inclusão que existem apenas no papel perdem credibilidade. A adoção da Linha Verde, que complementa o cardápio do refeitório do HCPA, é uma evidência cotidiana e tangível de que a organização realmente considera as diferentes identidades das pessoas de sua comunidade interna.

A Linha Verde apresenta, atrelada a uma aparente simplicidade de ação, a complexidade e a robustez de atender a diferentes dimensões do eixo social da Governança Social e Ambiental. Alinhada a diversos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil, vinculados à Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, o projeto articula compromissos que atravessam a proteção ambiental e o cuidado com as pessoas, abrangendo saúde e bem-estar, consumo e produção responsáveis, e o respeito à diversidade e a valorização das pessoas.

Essa conexão é especialmente significativa no contexto do HCPA: uma instituição cuja missão central é a promoção da saúde aprimora suas práticas também na alimentação que oferece às diferentes pessoas que compõem sua comunidade interna, conferindo coerência entre o discurso institucional e o cotidiano do refeitório.

Assim, para o HCPA, o ajuste do cardápio, incorporando uma opção proteica alternativa à carne diariamente, sem excluir a oferta de carne para aquelas/es usuárias/os que desejam consumi-la, configura-se como uma ação de equidade

institucional. A medida reconhece pluralidades de origens, crenças e condições, reafirmando o compromisso da organização em assegurar as condições necessárias para a plena integração de todas/os no ambiente de trabalho, alinhada às metas mundiais de busca pela promoção de saúde humana e planetária. Desta forma, a iniciativa fortalece a coerência entre a missão institucional de promover saúde e o cuidado efetivamente ofertado àquelas/es que fazem a instituição acontecer todos os dias: as pessoas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Saúde. **Guia Alimentar para a População Brasileira**. 2. ed. Brasília: Ministério da Saúde, 2014. Disponível em: www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-brasil/publicacoes-para-promocao-a-saude/guia_alimentar_populacao_brasileira_2ed.pdf Acesso em: 31 de maio de 2026.

DIAS, A. F. et al. Multiculturalidade nas organizações. **Advances in Global Innovation & Technology**, v. 3, n. 4, e34287, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.29327/2385846.3.4-10> . Acesso em: 30 de maio de 2026.

FERNANDES, T.; BERLATO, H. Gestão da diversidade: as influências da cultura organizacional. In: ENCONTRO DA ANPAD, 2022, Online. **Anais [...]**. [S. l.: s. n.], 2022.

FERRARI L. et al. Animal- and Plant-Based Protein Sources: A Scoping Review of Human Health Outcomes and Environmental Impact. **Nutrients**. v. 14 n. 23:5115p, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/nu14235115>. Acesso em 31 de maio de 2026.

HARRISON, D. A.; KLEIN, K. J. What's the difference? Diversity constructs as separation, variety, or disparity in organizations. **Academy of Management Review**, v. 32, n. 4, p. 1199-1228, 2007.

HCPA - HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE. **Relatório Integrado de Gestão 2025**. Porto Alegre: HCPA, 2026. Disponível em:

https://docs.google.com/presentation/d/1-tpG79HhlsZ_7uPWPnKATv25cMUVEOiAGgjMtT550Gk/edit?slide=id.g3b355e249de_0_0#slide=id.g3b355e249de_0_0 . Acesso em: 30 de maio de 2026.

LIU, J.; SHEN, Q.; WANG, X. Emerging EAT-Lancet planetary health diet is associated with major cardiovascular diseases and all-cause mortality: a global systematic review and meta-analysis. **Clinical Nutrition**, v. 43, n. 12, p. 167-179, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.clnu.2024.10.021>. Acesso em: 30 de maio de 2026.

ONU. **Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Nova York: Organização das Nações Unidas, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>. Acesso em: 30 de maio de 2026.

WILLETT, W · ROCKSTRÖM, J · LOKEN, B · ET AL. Food in the Anthropocene: the EAT–*Lancet* Commission on healthy diets from sustainable food systems. **Lancet**. v. 393:447-492p, 2019. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(18\)31788-4](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(18)31788-4). Acesso em: 31 de maio de 2026.

BREVES INFORMAÇÕES SOBRE O HCPA

Complementando as informações trazidas sobre o HCPA na Introdução, é importante destacar que a instituição gera valor para a sociedade ao proporcionar excelência na assistência à saúde e na formação de profissionais, e gerar conhecimento e inovação, comprometidos com o bem-estar da sociedade. Para realizar o seu negócio, cumprir a sua missão e alcançar suas prioridades estratégicas, transforma seus capitais humanos e financeiros, por meio da assistência, do ensino e da pesquisa, em entregas para a sociedade, como pode ser verificado na Imagem 1 (HCPA, 2026).

Imagem 1. Produção HCPA em 2025



A Imagem 2 apresenta os valores institucionais vigentes, revisados quando da estruturação do planejamento estratégico para o período 2025-2028 (HCPA, 2026), momento no qual também a missão, a visão e o propósito foram revistos (Anexo 2).

Imagem 2. Produção HCPA (2025)



Com relação à comunidade interna, o Anexo 3 apresenta o quantitativo de pessoal, distribuído nos diferentes vínculos. Especificamente quanto às funcionárias/os contratadas/os, as mulheres ocupam 71,8% dos postos em diferentes profissões e 62,85% dos cargos gerenciais. O Anexo 4 apresenta a distribuição por etnias, enquanto o Anexo 5 traz por faixa etária, carreira e escolaridade e o Anexo 6, tipo de área meio ou fim (HCPA, 2026).

INFORMAÇÕES DAS AUTORAS

Ana Lúcia Serafim: Integrante do Time de Gestão do Serviço de Nutrição e Dietética do HCPA, Nutricionista, Professora Adjunta do Departamento de Nutrição da Faculdade de Medicina da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Doutora em Ciência e Tecnologia dos Alimentos, especialização em Gastronomia e Cozinha Autoral.

Ana Paula Coutinho: Diretora Administrativa, Administradora Hospitalar, Especialista em Gestão em Saúde, Especialista em Gestão de Riscos e Compliance, Mestre em Epidemiologia.

Andrea Cristina Silva Gonzales: Nutricionista da Seção de Produção de Alimentos do HCPA, Mestre em Saúde da Criança e do Adolescente, Especialização em Nutrição aplicada à Gastronomia, Especialização em Segurança Alimentar, Especialização em Métodos e Gestão de Conservação de Alimentos, MBA Executiva de Negócios em Alimentação, MBA Liderança e Coaching na Gestão de Pessoas.

Caroline Ziani Dalla Pozza: Assessora Adjunta da Diretoria Administrativa. Coordenadora da Comissão de Sustentabilidade Ambiental do HCPA. Psicóloga, especialização em Gestão de Pessoas e especialização em Gestão de Operações em Saúde. Mestre em Pesquisa Clínica.

Daniela Santos Türck: Assessora da Presidência para Assuntos Institucionais em Gestão de Pessoas, Coordenadora do Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão, Bacharelado em Psicologia, Especialização em Gestão Hospitalar, Especialização em Gestão de Projetos Sociais e Culturais.

Jussara Carnevale de Almeida: Chefe do Serviço de Nutrição e Dietética do HCPA, Nutricionista do Corpo Clínico do HCPA, Professora Titular do Departamento de Nutrição da Faculdade de Medicina da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Professora da Residência Integrada e Multiprofissional em Saúde, Doutora em Ciências Médicas: Endocrinologia.

Lúcia Pereira de Souza: Chefe da Seção de Produção de Alimentos do Serviço de Nutrição e Dietética do HCPA, Nutricionista, Especialização em Gestão Pública, Especialização em Qualidade Sanitária, Especialização em Ciência e Tecnologia de Alimentos, Especialização em Gestão e Segurança de Alimentos.

Simone Regina Ayres Staffa: Nutricionista Responsável pelo planejamento e execução do cardápio da Linha Verde, Serviço de Nutrição e Dietética.