



COMISSÃO TEMPORÁRIA DE EQUIDADE E DIVERSIDADE DO CAU/MG

RELATÓRIO CONCLUSIVO

APRESENTAÇÃO

Criada pela Deliberação Plenária DPOMG Nº 0115.7.4/2021, composta pelas conselheiras Luciana Bracarense Coimbra, Emmanuelle de Assis Silveira e Larissa Mendes Moreira, pelo Conselheiro João Paulo Alves de Faria e pelo funcionário Darlan Gonçalves de Oliveira, nomeados pela Deliberação Plenária DPOMG Nº 0116.7.6 /2021, instituída pela Portaria Ordinatório nº 19, de 04 de agosto de 2021 e com os trabalhos prorrogados aprovados pela Deliberação Plenária DPOMG Nº 0122.7.10/2022 e conforme Portaria Ordinatória nº 02, de 28 de janeiro de 2022, a Comissão Temporária de Equidade e Diversidade do CAU/MG- CTED-CAU/MG teve como objetivo produzir um diagnóstico sobre a equidade e diversidade no exercício da Arquitetura e Urbanismo no Estado de Minas Gerais e relata, abaixo, o trabalho desenvolvido.





REUNIÕES

Foram realizadas quinze reuniões, sendo quatorze no formato virtual e uma presencial, na Sede do CAU/MG, em Belo Horizonte. A partir da formulação do Plano de Trabalho, definiu-se uma atuação em duas frentes principais: a interlocução com outras instituições e profissionais dedicadas(os) a matéria e o desenvolvimento da metodologia para o diagnóstico proposto.

No que se refere às fontes de pesquisa, destacamos os trabalhos desenvolvidos pela Comissão Temporária de Raça, Equidade e Diversidade do Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil – CTRED-CAU/BR, Conselho de Arquitetura e Urbanismo de Alagoas – CAU/AL, Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Mato Grosso do Sul – CAU/MS, Universidade de Uberaba – UNIUBE, Universidade Federal de Juiz de Fora – UFJF e Fundação João Pinheiro – FJP, os quais forneceram dados e referências importantes para a metodologia desenvolvida. Além disso, os dados disponibilizados pelo Sistema de Inteligência Geográfica do CAU – IGEO acompanharam o trabalho da Comissão.

Interlocuções

O Conselho de Arquitetura e Urbanismo de Alagoas – CAU/AL foi representado pela Conselheira Arquiteta e Urbanista Josemée Gomes de Lima, que apresentou os trabalhos da Comissão Temporária para Equidade de Gênero daquele Conselho e a metodologia utilizada para a construção do diagnóstico. Destacou aspectos importantes para o trabalho em desenvolvimento pelo CAU/MG, tais como: direcionar o questionário também aos estudantes de Arquitetura e Urbanismo, pensando em meios que possibilitem alcançar as escolas de Arquitetura e Urbanismo; refletir sobre formas de ampliar a adesão por parte dos profissionais; envolver o setor de comunicação do CAU/MG nas ações para ampliar ao máximo o alcance da iniciativa; pensar em formas de conhecer a realidade das empresas de Arquitetura e Urbanismo.

A arquiteta e urbanista Susan Eghrari, professora da Universidade de Uberaba – UNIUBE, apresentou a pesquisa que desenvolve no Curso de Arquitetura e Urbanismo denominada *A Cidade e Gênero – da inclusão urbana à participação e ação da mulher*, partindo dos antecedentes históricos do trabalho em andamento e trazendo dados relativos a gênero na Arquitetura e Urbanismo. Apresentou os planos de pesquisas que



fazem parte do projeto, que se destaca pela abrangência com que discute o tema, tratando do papel da mulher na Arquitetura e Urbanismo no que diz respeito à história, à profissão, ao espaço urbano e à cidade de Uberaba. Ponderou a importância de se discutir a questão do gênero de forma ampla, entre mulheres e homens, na forma de uma construção coletiva e não de disputa. Seu trabalho faz uma importante conexão entre pesquisa científica e prática profissional, utilizando dados do próprio CAU, o que, inclusive, reforça a importância da análise dos dados disponíveis. Além disso, o trabalho aponta para a necessidade de mapeamento de outros trabalhos sobre o tema em desenvolvimento em Minas Gerais.

O Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Mato Grosso do Sul – CAU/MS foi representado pela Conselheira Olinda Beatriz Meneghini, que apresentou os trabalhos da Comissão Temporária para Equidade de Gênero e Raça – CTEGR-CAU/MS, principalmente sobre as interlocuções realizadas, buscando ampliar o repertório da comissão para o desenvolvimento dos trabalhos com base na diversidade da região trabalhada. O trabalho contará com um diagnóstico para levantamento de dados, a possível criação de uma plataforma para disponibilização de dados sobre instrumentos jurídicos relacionadas à violência de gênero e indicação de canais de denúncia, diálogo com instituições de ensino, com áreas da construção civil, com o poder público para que a inclusão seja pauta nas discussões sobre planejamento urbano. Discutiu-se sobre a necessidade de envolvimento de estudantes; inclusão da temática na formação de futuros profissionais; objetividade do questionário; levantamento de informações sobre a realidade do exercício profissional; análise sobre a baixa adesão ao questionário em outras experiências; estratégia para o alcance do questionário à diversidade profissional; posicionamento crítico ao questionário; extensão regional do alcance do questionário; explorar parcerias institucionais vigentes para divulgação do questionário. Registrou-se a importância das trocas entre as experiências desenvolvidas no país e a necessidade de conservação do diálogo estabelecido.

A Arquiteta e Urbanista Glaucy Hellen Herdy Ferreira Gomes, pesquisadora da Universidade Federal de Juiz de Fora – UFJF, apresentou seu trabalho em desenvolvimento. Destacou que seu interesse pelas questões de gênero lhe acompanha desde seu trabalho final de graduação, quando estudou a relação entre gênero e planejamento urbano. Ressaltou que um dos focos de seu trabalho é a Casa



da Mulher Brasileira. Além disso, investiga sobre mulheres na Arquitetura e Urbanismo em Juiz de Fora.

A Comissão Temporária de Raça, Equidade e Diversidade – CTRED-CAU/BR foi representada pela Presidente do CAU/SE, Heloísa Diniz de Rezende, e pela Estagiária da Assessoria da CTRED-CAU/BR, Alyssa Volpini Lustosa, as quais colaboraram com uma discussão sobre metodologias de análise dos resultados. Foi apresentado o atual momento dos trabalhos da CTRED-CAU/BR, os quais partem de uma análise dos resultados obtidos nas experiências anteriores da comissão e da necessidade de complementação da pesquisa para ampliação do acesso e obtenção de informações mais completas sobre a realidade da profissão. Na ocasião, a CTED-CAU/MG apresentou o formulário em desenvolvimento, abrindo o debate para sugestões, comentários e troca de experiências sobre a análise de dados. As representantes da CTRED-CAU/BR apresentaram novo formulário desenvolvido, destacando a proposta de avançar em formas de dar visibilidade à diversidade por meio de discussões de Arquitetura e Urbanismo.





DIVULGAÇÃO DO TEMA

O trabalho desenvolvido pelas Comissões de Equidade e Gênero buscou chamar atenção da sociedade sobre o papel de todas(os) na construção de cidades mais justas, seguras e saudáveis. O atendimento às prioridades da população passa pela necessidade de que os órgãos de gestão incluam a rica diversidade social nas tomadas de decisão coletivas, para que os projetos colocados em prática reflitam todo o arranjo social do qual fazemos parte. Para isso, utilizando dados do trabalho desenvolvido pelo CAU/BR, a CTED-CAU/MG desenvolveu o material apresentado abaixo:

EQUIDADE, DIVERSIDADE, ARQUITETURA E URBANISMO

Elas contribuem com o planejamento e manutenção de nossas cidades, oferecendo capacidade técnica necessária para a construção de cidades melhores, por meio de profissionais com formação generalista e com grande capacidade de compreensão dos diversos fatores que determinam nossa qualidade de vida das pessoas.

Sabemos que "as minas são muitas" e acreditamos que com base nessa própria diversidade, poderemos contribuir com um Estado mais forte, amparado pela grande capacidade técnica disponível ao atendimento de nossas fragilidades.

Hoje somos mais de 17 mil Arquitetas e Urbanistas em Minas Gerais capacitadas para contribuir, por meio do seu trabalho, para a transformação de locais que nossas cidades precisam. Além disso, o Planejamento Urbano, ao nosso Patrimônio Cultural e Arquitetônico imitar, à busca por soluções para a habitação e Assistência Social para Habitação de Interesse Social - AITHO e ao projeto de espaços e ambientes mais saudáveis, estão entre as atribuições principais dessa profissão.

Arquitetas e urbanistas por unidade de Federação (%)

UF	2018	2019
AC	0%	0%
AL	0%	0%
AM	0%	0%
AP	0%	0%
BA	10%	10%
CE	0%	0%
DF	0%	0%
ES	0%	0%
GO	0%	0%
MA	0%	0%
MG	100%	100%
MS	0%	0%
MT	0%	0%
PA	0%	0%
PB	0%	0%
PE	0%	0%
PI	0%	0%
PR	0%	0%
RN	0%	0%
RO	0%	0%
RJ	0%	0%
RN	0%	0%
RS	0%	0%
SC	0%	0%
SE	0%	0%
SP	0%	0%
TO	0%	0%
DF	0%	0%

rendimento médio

18 mil menos mulheres em cargos de liderança

13 vezes mais homens em cargos de liderança

Representatividade nos cargos de arquitetura e urbanismo

ARQUITETURA E URBANISMO PARA TODAS E TODOS!

FALE COM O CONSELHO
caumg.gov.br

PELA IGUALDADE EM TODAS AS INSTÂNCIAS DA ARQUITETURA E URBANISMO.

Criada em 2021, a Comissão Especial de Equidade e Diversidade do CAU/MG tem como objetivo principal e a partir de uma pesquisa de consultoria a arquitetura e urbanistas e estudantes de arquitetura e urbanismo de Minas Gerais, a produção de um diagnóstico fundamental para que o Conselho atue, nas ações que afetam a diversidade de nosso Estado.

ranking da inequidade de gênero
(base os coeficientes -10)

13 - O número de arquitetas e urbanistas que regre a maioria em cargos de liderança é menor que o número de homens em cargos de liderança.

14 - O percentual de arquitetas e urbanistas que regre a maioria em cargos de liderança é menor que o percentual de homens em cargos de liderança.

15 - O percentual de arquitetas e urbanistas que regre a maioria em cargos de liderança é menor que o percentual de homens em cargos de liderança.

16 - O percentual de arquitetas e urbanistas que regre a maioria em cargos de liderança é menor que o percentual de homens em cargos de liderança.

17 - O percentual de arquitetas e urbanistas que regre a maioria em cargos de liderança é menor que o percentual de homens em cargos de liderança.

18 - O percentual de arquitetas e urbanistas que regre a maioria em cargos de liderança é menor que o percentual de homens em cargos de liderança.

19 - O percentual de arquitetas e urbanistas que regre a maioria em cargos de liderança é menor que o percentual de homens em cargos de liderança.

20 - O percentual de arquitetas e urbanistas que regre a maioria em cargos de liderança é menor que o percentual de homens em cargos de liderança.

Além disso, o trabalho deve chamar a atenção da sociedade sobre o papel de todas e todos na construção de cidades mais justas, seguras e saudáveis. O atendimento às prioridades da população passa pela necessidade de que os órgãos de gestão incluam a rica diversidade social nas tomadas de decisão coletivas, para que os projetos colocados em prática reflitam todo o arranjo social do qual fazemos parte.

A Arquitetura e Urbanismo deve ser um das áreas principais aliadas à gestão pública.

assédio

difficuldade no trabalho

Base de dados: Pesquisa de Equidade e Diversidade em Arquitetura e Urbanismo de Minas Gerais, realizada pela Comissão Especial de Equidade e Diversidade do CAU/MG, desenvolvida em 2021 e 2022, e podem ser consultadas no site caumg.gov.br e no aplicativo caumg.gov.br.

Imagem 1: Cartilha "Equidade, Diversidade, Arquitetura e Urbanismo".



EVENTOS

- X Congresso Mineiro de Vereadores: Realizado no dia 8 de março e promovido pela Associação Mineira de Municípios (AMM). A programação do evento foi marcada por discussões sobre a presença feminina na política e em espaços de poder. A Comissão esteve presente no evento, divulgando seus trabalhos e estabelecendo diálogo com os presentes.
<https://www.youtube.com/watch?v=GUT35BG0Vrw>
- Evento CAU/AL: O evento online 2º Ciclo de Debates Mulheres na Arquitetura - Etapa Alagoas, realizado no dia 24 de agosto pela CTED-CAU/AL optou por conversar sobre 2 dos 6 eixos diagnosticados pelo CAU BR, que são: equidade no cotidiano e na prática da arquitetura e urbanismo. Foi uma excelente oportunidade para a troca de saberes e conhecimento do trabalho realizado pela Comissão do CAU/AL e do CAU/BR: a cidade inclusiva para as mulheres e o papel do CAU de aprofundar na temática de condição humana dos profissionais de arquitetura e das relações que se estabelecem entre os profissionais e toda a sociedade.
- 21ª Reunião Plenária Extraordinária do CAU/AL: Participação, como convidados, de membros da CTDE/CAU-MG, na reunião realizada em 21 de setembro de 2021. A reunião teve pauta única, qual seja: “*Apresentação e aprovação do 1º Diagnóstico de Gênero na Arquitetura e Urbanismo em Alagoas, elaborado pela CTEG-CAU/AL; (Origem: Comissão Temporária de Equidade de Gênero – CTEG-CAU/AL*”. Esta foi uma oportunidade bastante enriquecedora, já que foi possível tomar conhecimento, de forma bastante aprofundada, sobre os trabalhos realizados pela Comissão do CAU/AL, com vistas a verificar quais das práticas adotadas poderiam ser incorporadas ao Plano de Trabalho da CTDE-CAU/MG, ainda em estágio bastante incipiente naquele momento.
- Mercado de Trabalho e as Mulheres: Evento organizado pela CTED-CAU/MG, como celebração do Mês das Mulheres, com arquitetas e urbanistas para a discussão do mercado de trabalho e os desafios que elas enfrentam. Foi possível conhecer as trajetórias das arquitetas e urbanistas Maria Eliza Guerra (Professora Dra. FAUED/UFU) e Kamila de Oliveira Maciel (Coité Arquitetura Brasileira) em um bate-papo mediado pela Arquiteta e Urbanista Aline Assis



(Doutoranda PROURB/UFRJ e Editora de Conteúdo Arquicast).

<https://www.youtube.com/watch?v=XcC0Lc3susE>

- 1º Seminário da Diversidade do CAU: Evento realizado pelo CAU/BR no dia 25 de maio de 2022 em São Paulo. Destacou-se a importância do CAU/BR como coordenador da discussão, bem como a carta apresentada (Carta pela Equidade e Diversidade), onde os onze pontos apresentados poderão orientar ações práticas por parte dos CAU/UF para que sempre considerem a diversidade no planejamento de suas ações.
- Edital 008/2021 - Equidade e Diversidade, promovido pelo CAU/SP: Participação da Coordenadora Luciana Bracarense como membro da Comissão Julgadora.
- Diversidade, Equidade e Políticas Públicas: Evento híbrido proposto pela CTED-CAU/MG, conforme encaminhamentos ao final deste relatório.





PESQUISA

A pesquisa realizada foi direcionada às arquitetas e arquitetos e urbanistas, bem como estudantes de Arquitetura e Urbanismo de Minas Gerais, com o objetivo principal de “produzir um diagnóstico fundamental para que o Conselho avance nas ações que atendam ao conceito e aos princípios de ‘diversidade’ presentes no exercício profissional do segmento no Estado de Minas Gerais”. Assim, pretendeu-se conhecer o perfil das(os) profissionais de Arquitetura e Urbanismo para se obter indicadores indispensáveis à atuação do CAU/MG em coerência com as demandas do fator “diversidade” no cotidiano daquelas(es) que representa.

The image shows a screenshot of the CAU/MG website. At the top left is the CAU/MG logo. To its right is the text 'Conselho de Arquitetura e Urbanismo de Minas Gerais'. Further right is a search bar with the text 'Pesquisar' and a magnifying glass icon. Below the search bar is a navigation menu with the following items: SERVIÇOS, INSTITUCIONAL, LEGISLAÇÃO, TRANSPARÊNCIA, FISCALIZAÇÃO, COMUNICAÇÃO, FALE CONOSCO. Below the navigation menu is a breadcrumb trail: Home » CAU/MG, Comissões, Notícias » Participe da Consulta Pública sobre Equidade e Diversidade. The main heading is 'Participe da Consulta Pública sobre Equidade e Diversidade' with a date of '14 de janeiro de 2022' and a link for 'Nenhum comentário'. The sub-heading is 'Levantamento vai avaiar a atual situação da igualdade na profissão em Minas Gerais para balizar ações'. Below this is a large graphic with the text 'EQUIDADE E DIVERSIDADE CONSULTA PÚBLICA' in white and yellow on a dark red background. To the right of the graphic is an image of several colorful wooden figures of different shapes and sizes. Below the graphic is a paragraph of text: 'Para tratar com a devida atenção as questões que envolvem equidade e diversidade na arquitetura e urbanismo no Estado de Minas Gerais, o CAU/MG criou em 2021 a Comissão Temporária de Equidade e Diversidade, atendendo a uma das propostas contidas no Plano de Ação 2021-2023. A Comissão vai trabalhar pela promoção da igualdade de direitos para todas as pessoas, bem como na profissão. Uma das primeiras propostas do grupo é realizar um levantamento que vai contribuir para o desenvolvimento de um diagnóstico sobre a diversidade no território mineiro, que posteriormente servirá de norte para ações efetivas da autarquia na área.'

Imagem 2: Imagem do site do CAU/MG com chamada para participação da pesquisa.

A Consulta com 46 perguntas foi divulgada pelos meios de comunicação do CAU/MG e enviada a todas(os) profissionais registradas(os) por meio dos endereços de e-mail cadastrados no SICCAU.

O conjunto de perguntas utilizou como referência os diagnósticos realizados pelo CAU/BR e pelo CAU/AL e foi produzido com atenção às características do Estado de Minas Gerais e aos objetivos da Comissão. Para análise inicial e prevendo o futuro aprofundamento do estudo realizado, decidiu-se considerar as Regiões de



Planejamento do Estado de Minas Gerais, regionalização também considerada pela Associação Mineira de Municípios.

Abaixo, apresentaremos os dados obtidos nesse trabalho e algumas breves análises e reflexões sobre a pesquisa que obteve um total de 428 respondentes, número que corresponde a 2,40% das(os) profissionais do Estado.

Local de residência

Sobre o local de residência, a maioria das(os) respondentes (41%) é da região Central, seguido do Sul de Minas, com 19% e, o Triângulo Mineiro, com 16%. As outras regiões apresentaram menos de 10%, com um somatório de 24%. Percebe-se que, apesar da região Central apresentar, em porcentagem, a maioria das(os) respondentes, em número relativo não condiz com o número de profissionais residentes e atuantes nessa região.

MACRORREGIÃO	ATIVOS	RESP.	% RESPONDENTES
TRIÂNGULO MINEIRO	1520	69	4,54%
ALTO PARANAÍBA	474	20	4,22%
JEQUITINHONHA-MUCURI	162	7	4,32%
SUL DE MINAS	1906	82	4,30%
NOROESTE	129	3	2,33%
CENTRAL	8780	176	2,00%
ZONA DA MATA	1735	33	1,90%
NORTE	853	14	1,64%
CENTRO-OESTE	1212	13	1,07%
VALE DO RIO DOCE	1041	11	1,06%
TOTAL DE PROFISSIONAIS	17812		
TOTAL DE RESPONDENTES		428	
PORCENTAGEM DE RESPONDENTES			2,40%

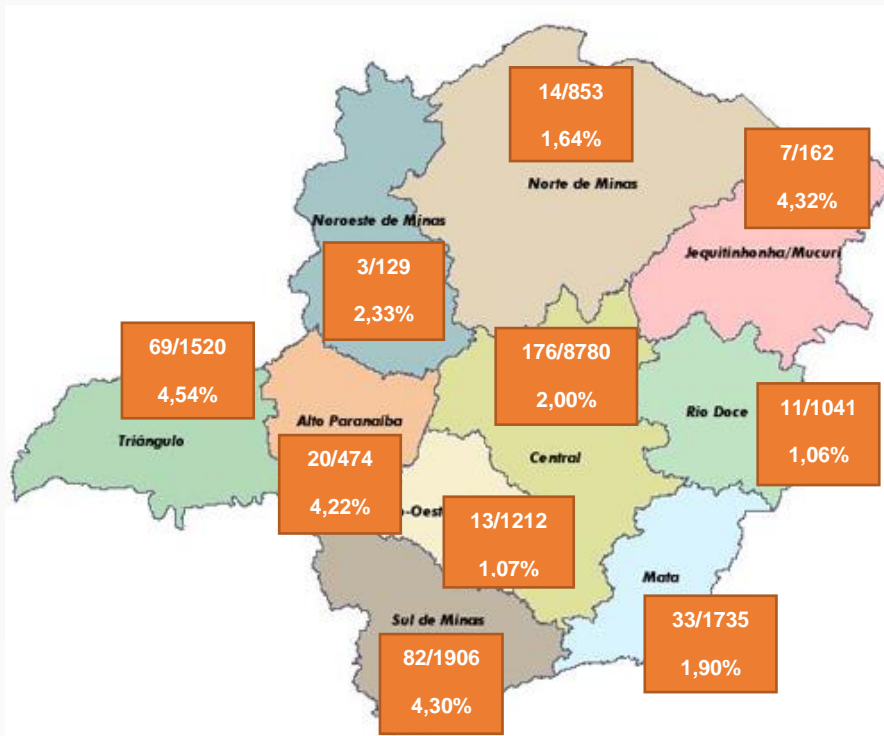


Figura 1: Local de residência - número e percentual de respondentes por região.

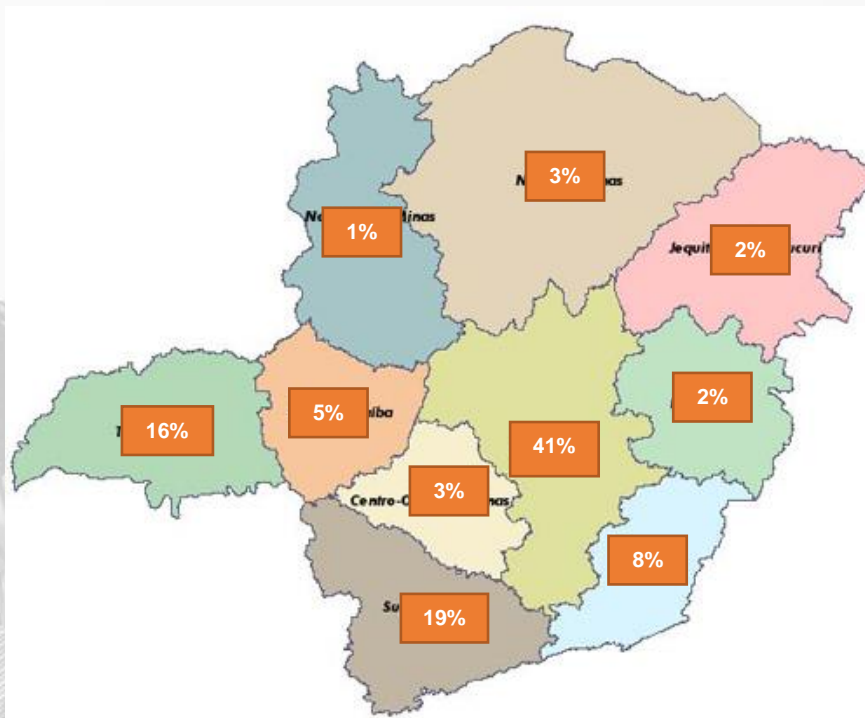


Figura 2: Local de residência - percentual de respondentes por região.

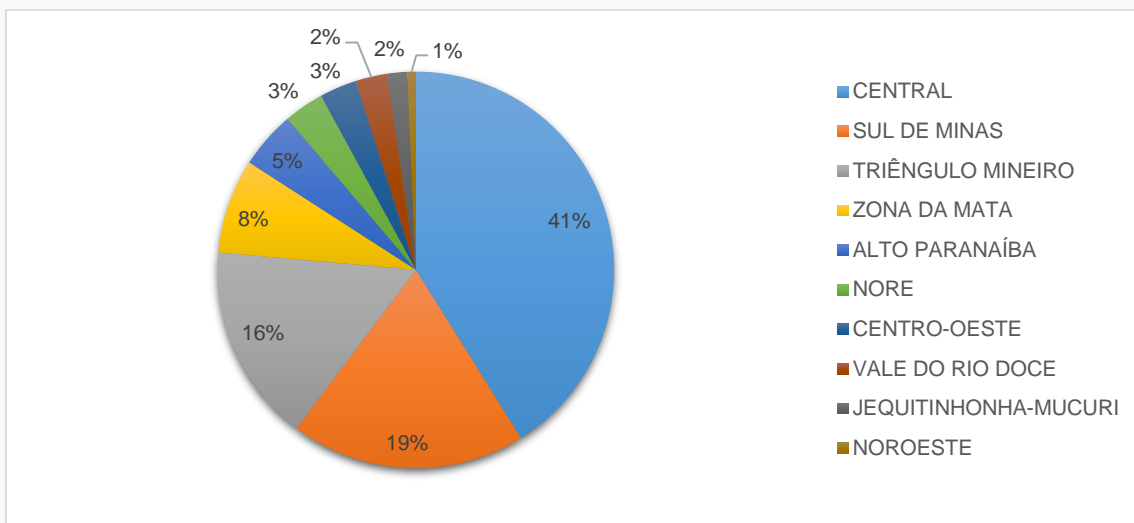


Gráfico 1: Local de residência - percentual de respondentes por região.

Faixa Etária

Sobre a faixa etária, de profissionais e estudantes, a maioria das(os) respondentes, 41%, está entre 20 a 29 anos, seguido de 29% dessas(es) respondentes entre 30 a 39 anos. As(os) outras(os) respondentes somam 30%.

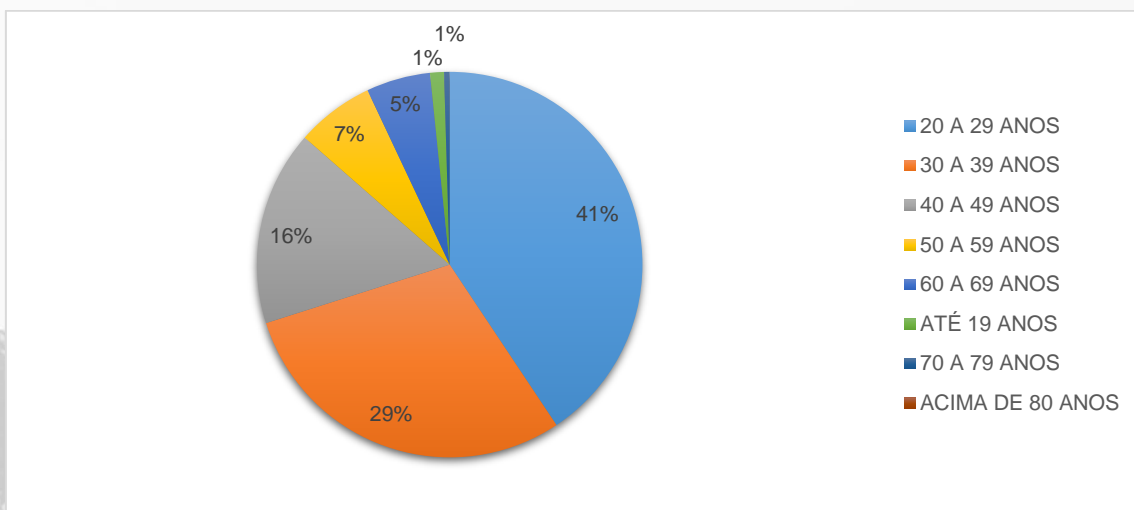


Gráfico 2: Faixa etária

Com qual gênero se identifica?

Quando perguntadas(os) sobre com qual gênero se identifica, a maioria das(os) profissionais e estudantes de arquitetura e urbanismo responderam identificar-se como mulher cisgênero (67%) e como homem cisgênero (31%), o que confirma, de forma geral, a presença da mulher nos cursos de arquitetura e urbanismo.

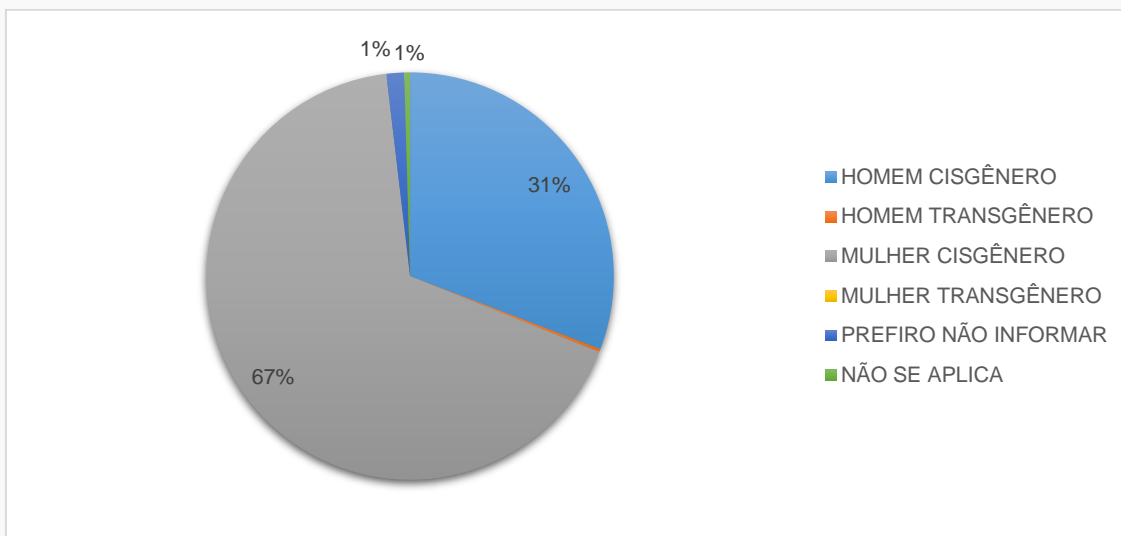


Gráfico 3: Com qual gênero se identifica?

Qual sua orientação sexual?

Perguntadas(os) sobre sua orientação sexual, a maioria das(os) respondentes se enquadram como heterossexuais (80%) e como homossexuais (12%). Observa-se grande diferença, em termos estatísticos, inclusive com as outras opções.

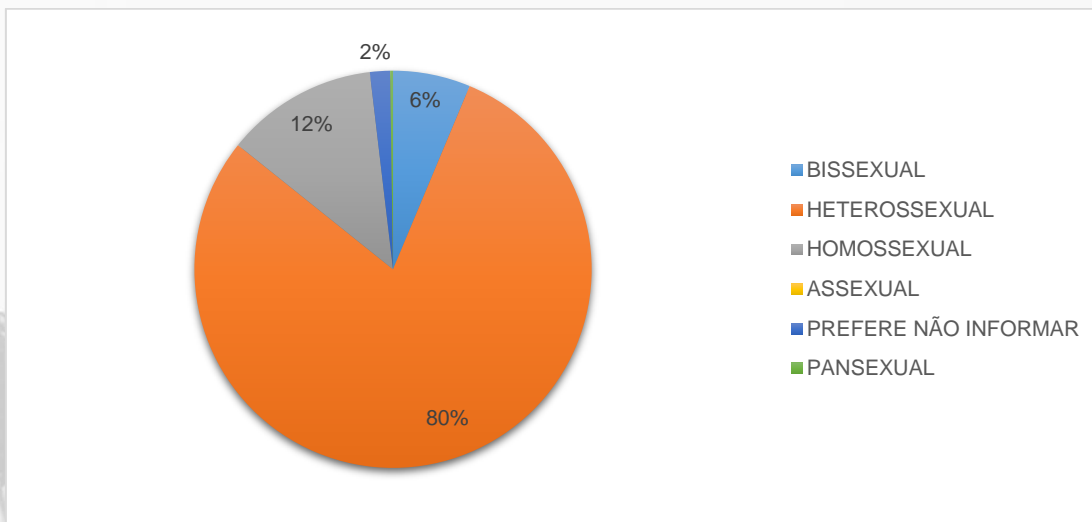


Gráfico 4: Qual sua orientação sexual?

Qual seu estado civil?

Sobre o estado civil das(os) profissionais e estudantes de arquitetura, a maioria (54%) respondeu ser solteira(o) e, 32% das(os) respondentes, serem casadas(os).

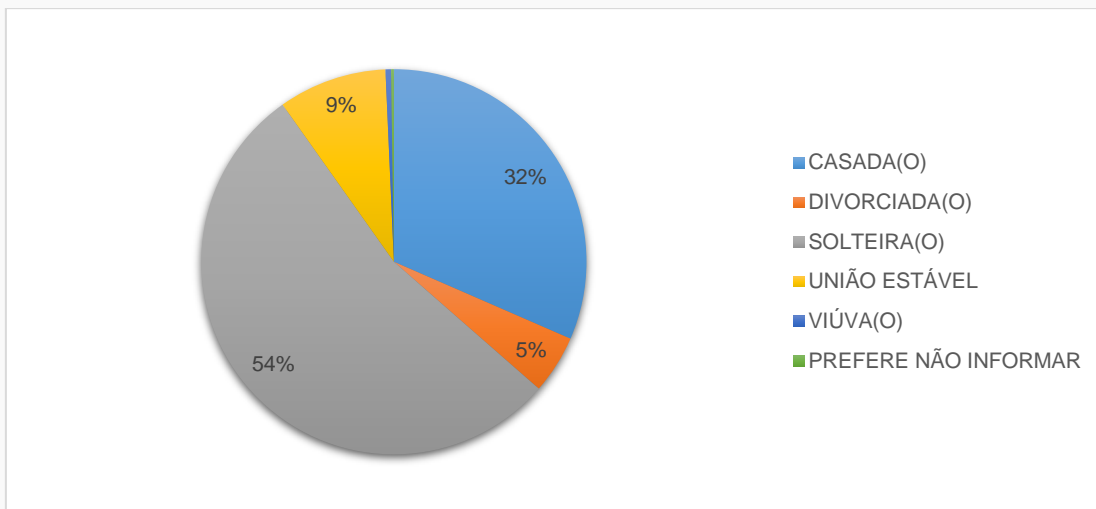


Gráfico 5: Estado civil.

Qual sua cor / etnia?

Com relação à cor e etnia, 68% das(os) respondentes declararam-se brancas(os), 22% Pardas(os), 8% Negras(os), 1% Indígenas e 1% preferiu não informar. Indígenas e Quilombolas não foram identificadas(os).

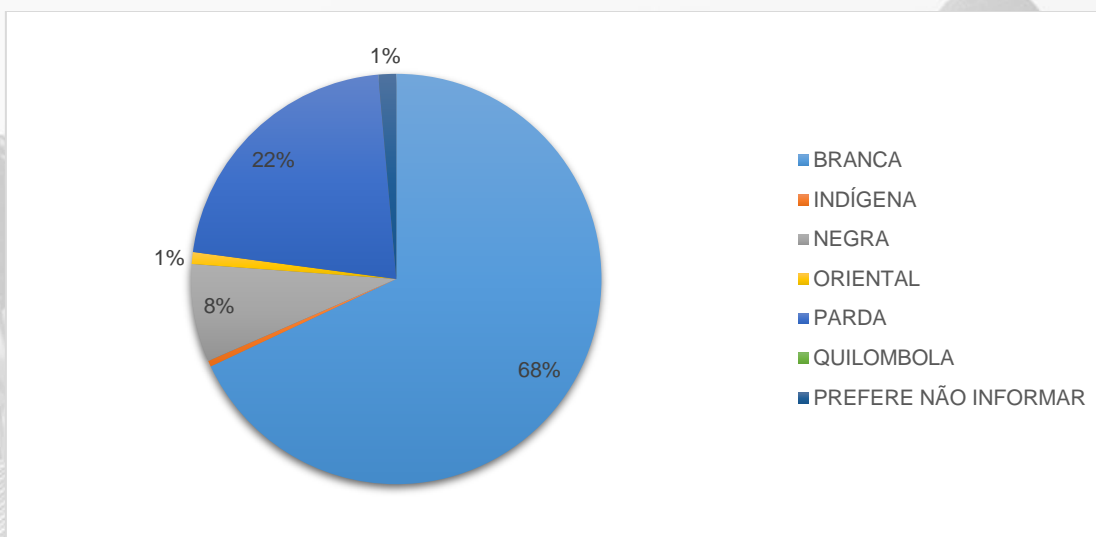


Gráfico 6: Cor e Etnia



Possui alguma deficiência?

Sobre deficiências físicas das(os) profissionais e estudantes de arquitetura, a grande maioria – ressalta-se, 96% – respondeu não ter deficiência física e, outros 3%, alguma deficiência sensorial.

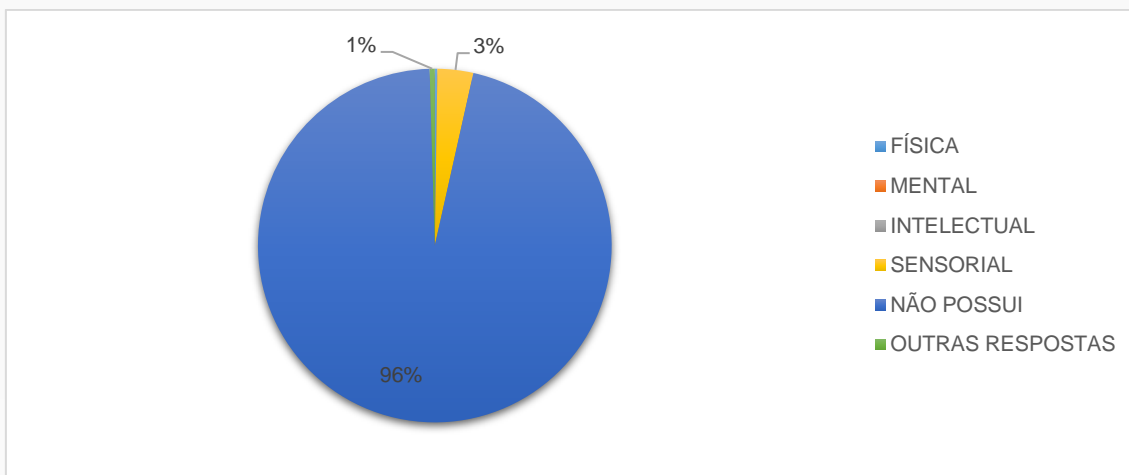


Gráfico 7: Possui algum tipo de deficiência?

Possui dependentes? Quantos?

Caso possua dependente(s), há algum com deficiência?

A maioria das(os) respondentes (72%) não possui dependentes, 15% possui um, 10% possui 2 e 3% possui três dependentes. Das(os) que possuem, a grande maioria (94%) informou que não possui dependentes com algum tipo de deficiência e 6% responderam afirmativamente.

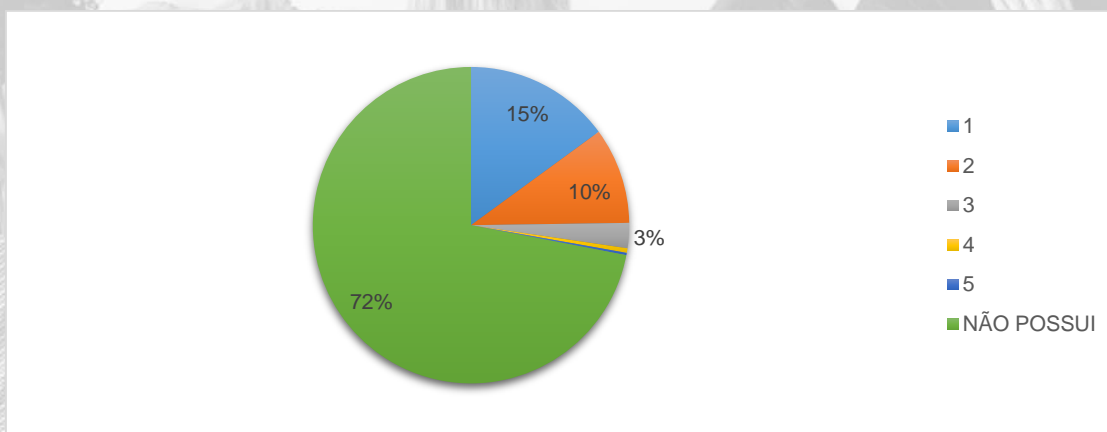


Gráfico 8: Número de dependentes.

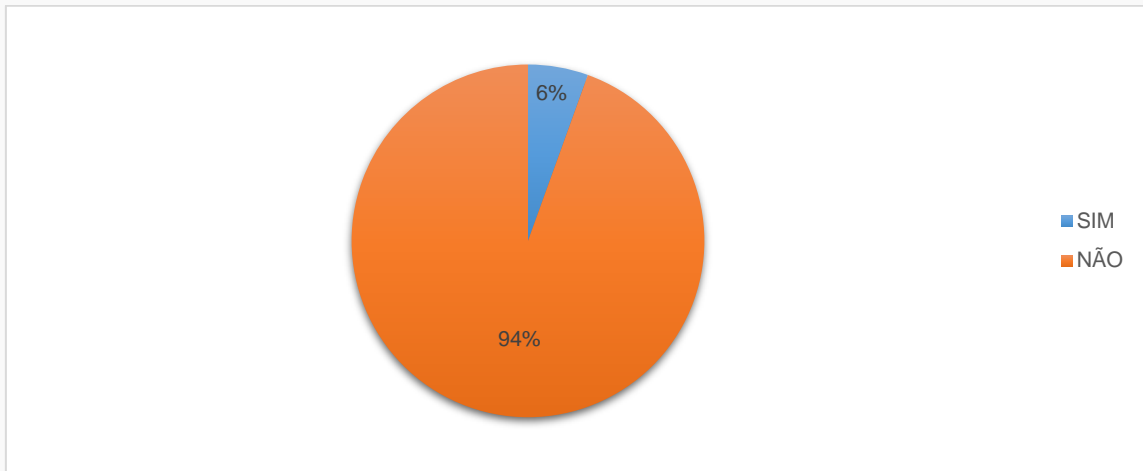


Gráfico 9: Dependentes com deficiência.

PERGUNTAS DIRECIONADAS A PROFISSIONAIS E A ESTUDANTES

Com o objetivo de refinar o perfil das análises realizadas, optou-se por distinguir as(os) respondentes entre aquelas(es) que já são profissionais arquitetas(os) e urbanistas, daquelas(es) que ainda são estudantes de cursos de graduação em Arquitetura e Urbanismo, de forma que pudessem ser direcionadas algumas questões diferenciadas, destinadas especificamente a cada um desses grupos, como veremos a seguir.

Dentre as(os) respondentes desta pesquisa, a maioria (85%) informou ser **profissional arquiteta(o) e urbanista**, enquanto o restante (15%), são **estudantes de cursos de graduação em Arquitetura e Urbanismo**. Este resultado já era esperado, uma vez que as campanhas do CAU/MG ainda encontram alguma dificuldade de penetração junto às(aos) estudantes.

Considerando a diferenciação em dois grupos anteriormente mencionada, é preciso destacar que as 14 (quatorze) perguntas seguintes foram respondidas apenas pelo primeiro grupo – das(os) profissionais de Arquitetura e Urbanismo – enquanto as 13 questões subsequentes foram direcionadas apenas às(aos) estudantes.

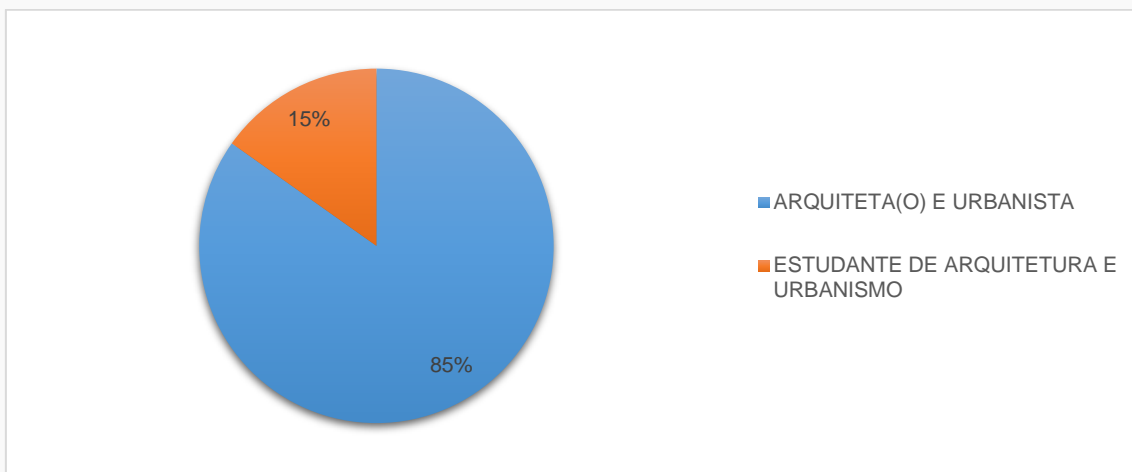


Gráfico 10: Respondentes profissionais e estudantes.

Qual sua escolaridade?

A primeira questão direcionada apenas às(aos) profissionais de Arquitetura e Urbanismo quis saber sobre sua escolaridade. A maioria dos respondentes informou possuir apenas a graduação, seguida dos profissionais que possuem curso de pós-graduação (43% e 36%, respectivamente). Na sequência, 16% informou possuir mestrado, 4% doutorado e 1% pós-doutorado.

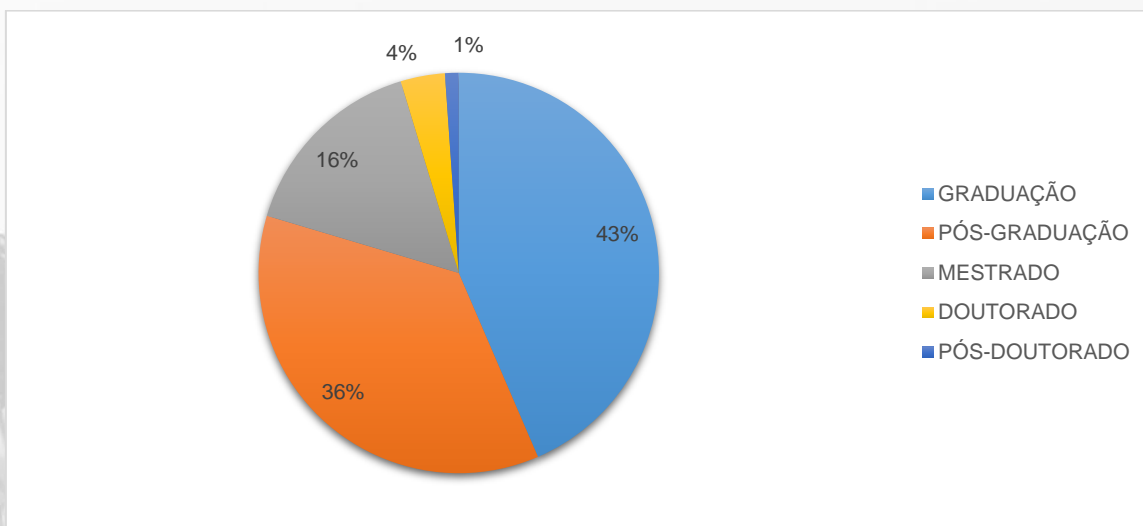


Gráfico 11: Escolaridade das(os) profissionais.



Em que ano concluiu sua graduação em arquitetura e urbanismo?

Em seguida, a pesquisa questionou sobre o ano de graduação das(os) respondentes, e a grande maioria (66%) informou ter se graduado entre 2010 e 2021. Esta resposta explica, em partes, os resultados obtidos na questão anterior, uma vez que a maioria das(os) respondentes é composta por recém-formados. Das(os) demais respondentes, 19% informaram ter se formado entre 2000 e 2009, 8% entre 1990 e 1999, 6% entre 1980 e 1989, e apenas 1% de profissionais formados entre 1970 e 1979.

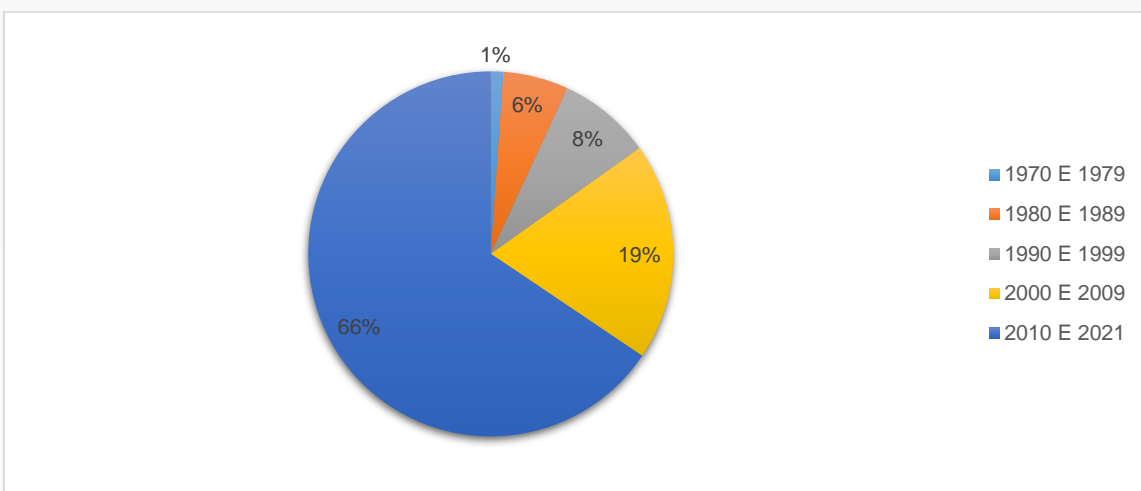
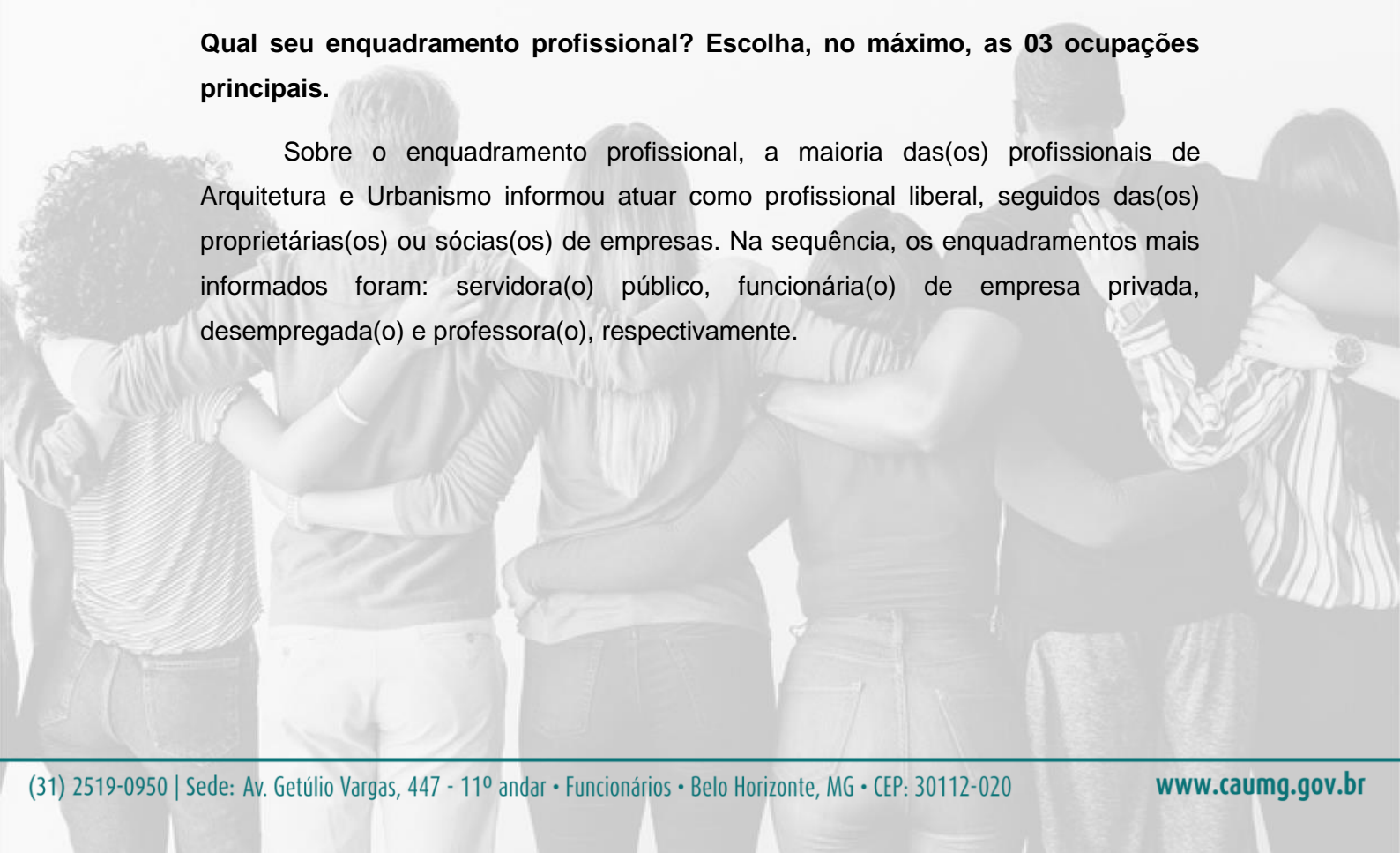


Gráfico 12: Período de conclusão do Curso de Arquitetura e Urbanismo.

Qual seu enquadramento profissional? Escolha, no máximo, as 03 ocupações principais.

Sobre o enquadramento profissional, a maioria das(os) profissionais de Arquitetura e Urbanismo informou atuar como profissional liberal, seguidos das(os) proprietárias(os) ou sócias(os) de empresas. Na sequência, os enquadramentos mais informados foram: servidora(o) público, funcionária(o) de empresa privada, desempregada(o) e professora(o), respectivamente.



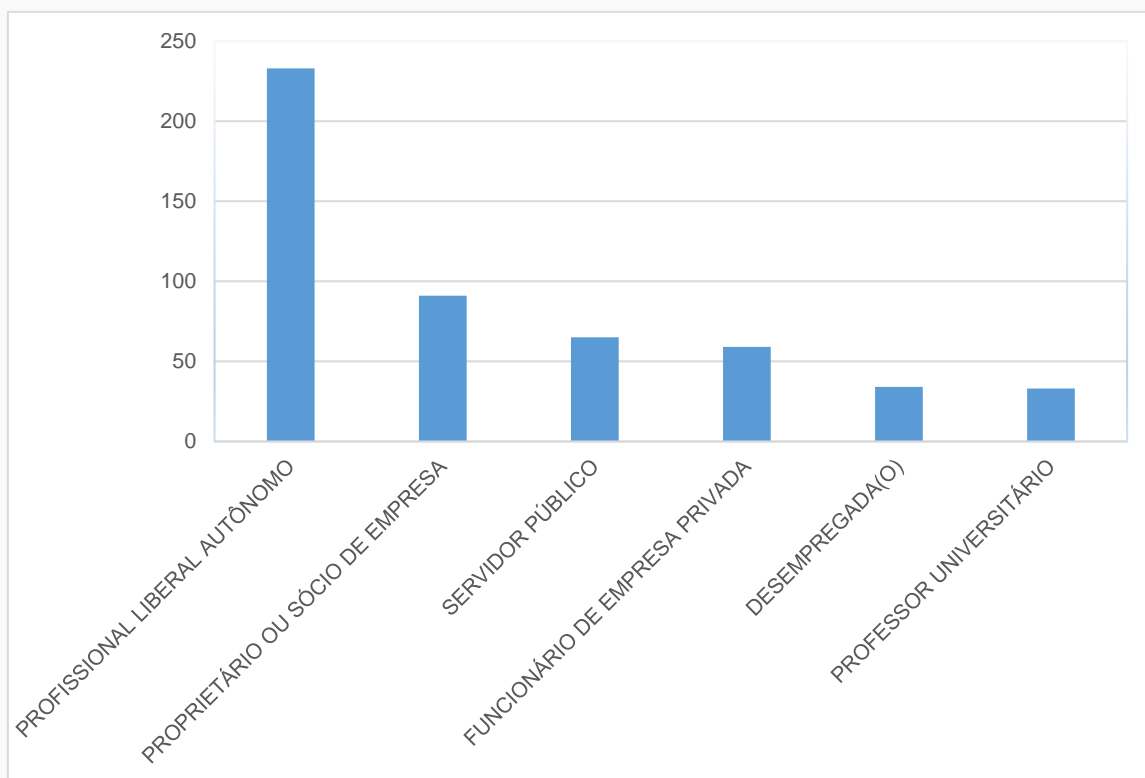
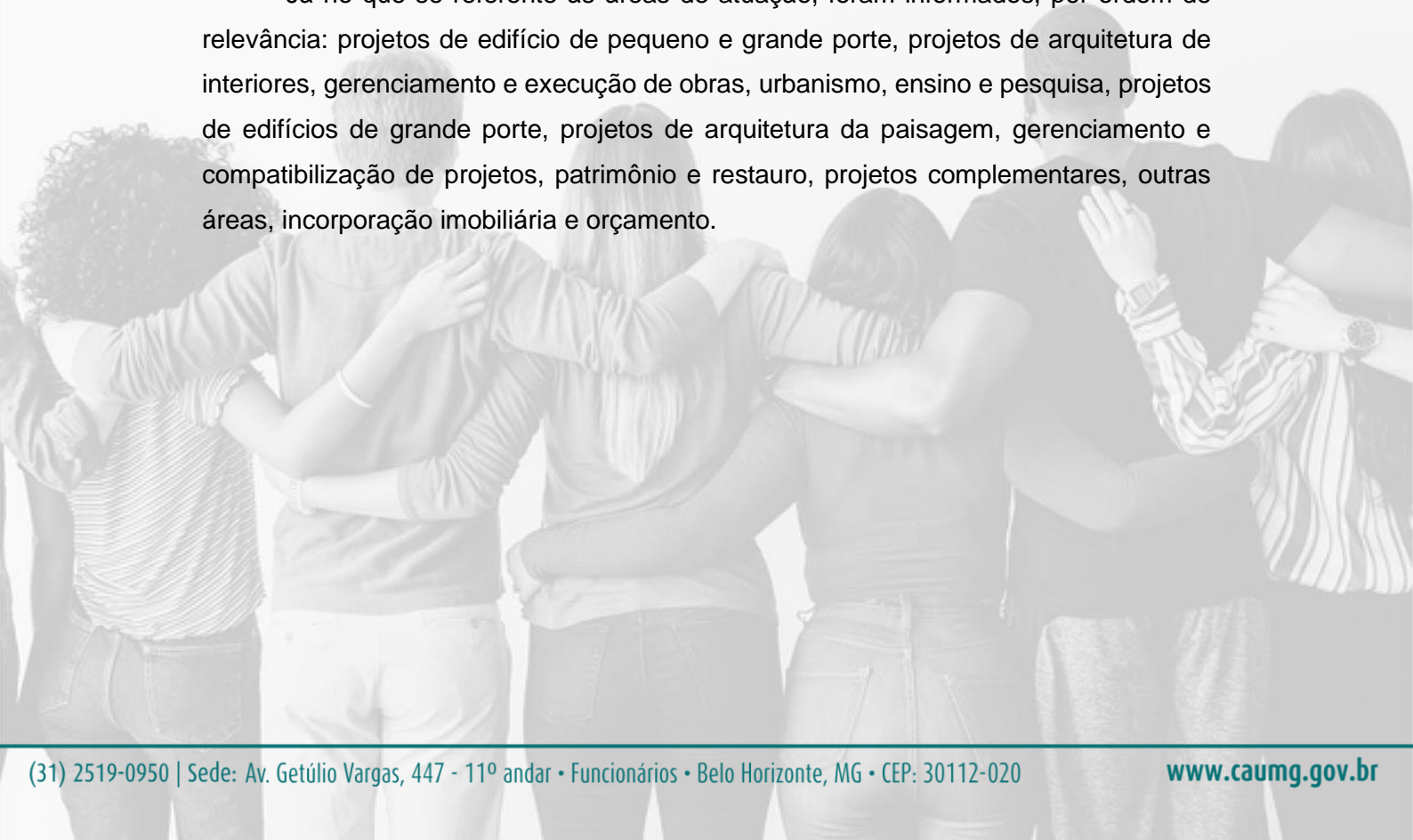


Gráfico 13: Enquadramento profissional.

Qual sua área de atuação? Escolha, no máximo, as 03 ocupações principais.

Já no que se referente às áreas de atuação, foram informados, por ordem de relevância: projetos de edifício de pequeno e grande porte, projetos de arquitetura de interiores, gerenciamento e execução de obras, urbanismo, ensino e pesquisa, projetos de edifícios de grande porte, projetos de arquitetura da paisagem, gerenciamento e compatibilização de projetos, patrimônio e restauro, projetos complementares, outras áreas, incorporação imobiliária e orçamento.



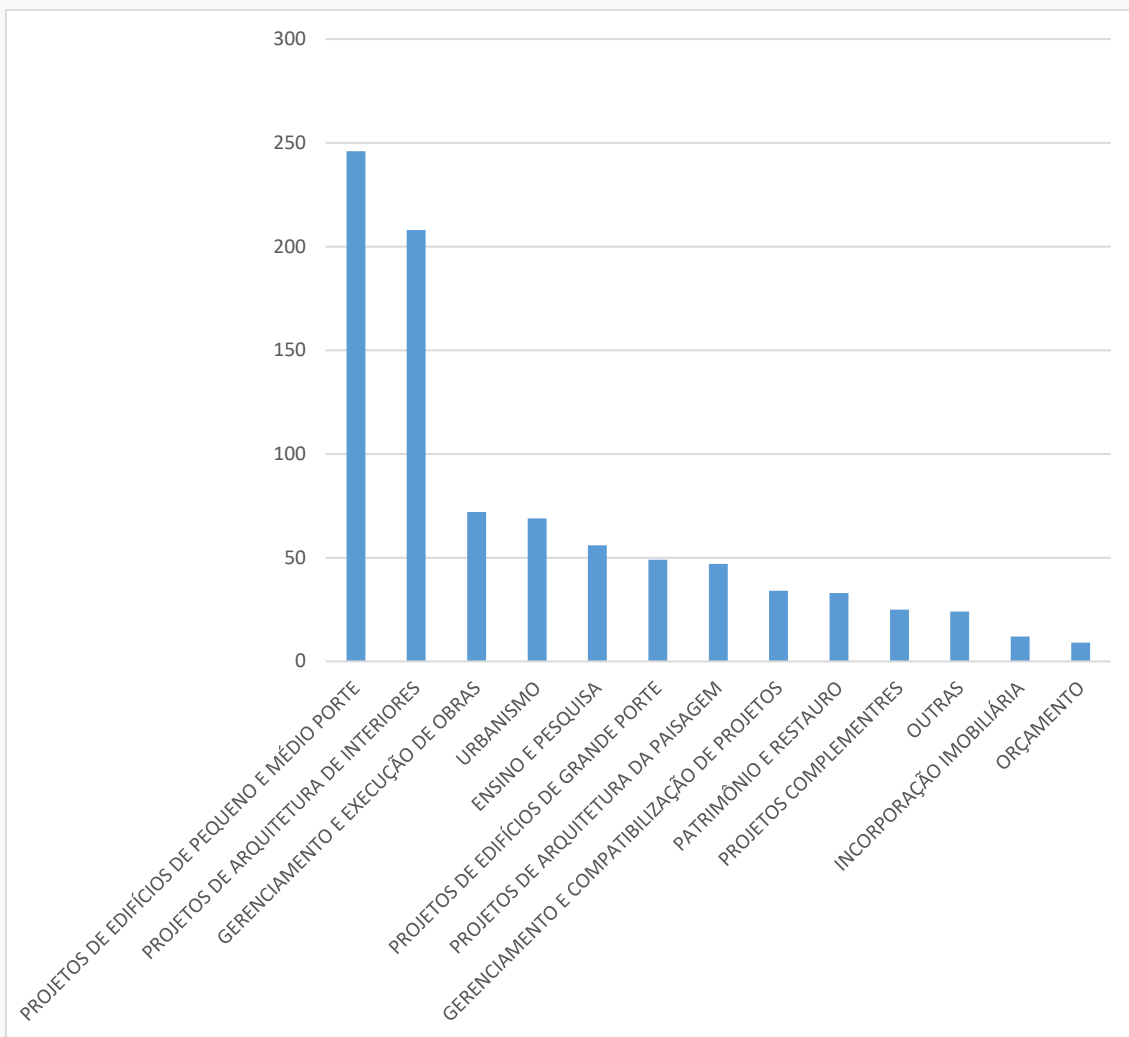


Gráfico 14: Principais áreas de atuação.

Qual sua modalidade de trabalho?

Quando perguntados sobre a modalidade de trabalho, a maior parte das(os) respondentes informou trabalhar de forma presencial (45%). Contudo, é interessante perceber que o trabalho híbrido e remoto (41% e 14%, respectivamente), quando somados, já representam a modalidade de trabalho da maioria das(os) profissionais de Arquitetura e Urbanismo.

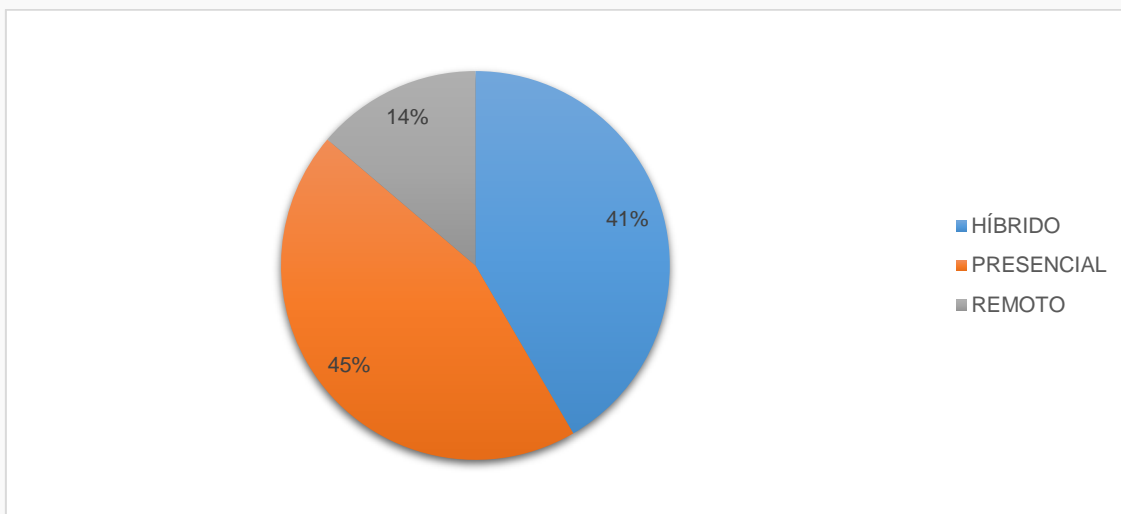


Gráfico 15: Modalidade de trabalho.

Considerando o valor do salário mínimo atual de R\$ 1.212,00, qual sua renda média?

Quando perguntados sobre sua renda familiar, a maior parte das(os) profissionais (49%) respondeu que a mesma se encontra em um valor de até 3 salários mínimos, seguido de 22% de profissionais com renda familiar de 3 a 5 salários mínimos e 15% com renda de 6 a 10 salários mínimos. Profissionais com renda de 11 a 13 salários mínimos ou acima de 13 salários mínimos somam 7% (3% e 4%, respectivamente) e 7% declararam que não possuem renda fixa.

No que diz respeito à renda familiar e tendo como referência o valor do salário mínimo atual (R\$1.212,00), 78% das(os) respondentes declararam que possuem renda familiar de 0 a 5 salários mínimos, ao passo que 22% das(os) que responderam declararam que sua renda familiar está acima de 6 salários mínimos, o que demonstra a discrepância da capacidade financeira dos familiares. Um dado relevante é que 7% declara que não possui renda familiar, o que demonstra a insegurança e instabilidade financeira dessas(es) profissionais com seus respectivos membros de família e/ou dependentes.

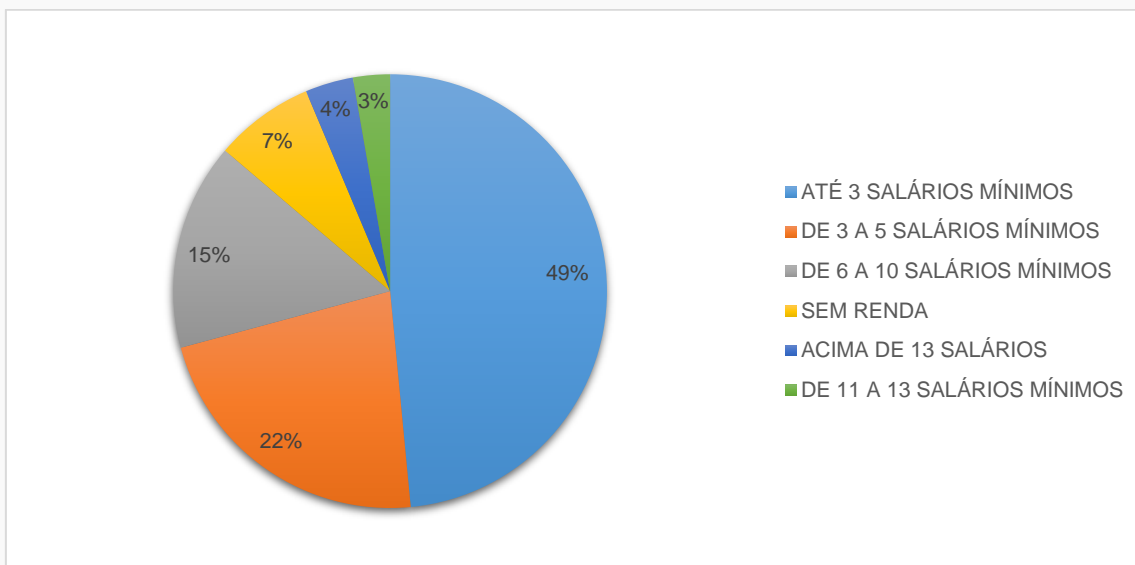
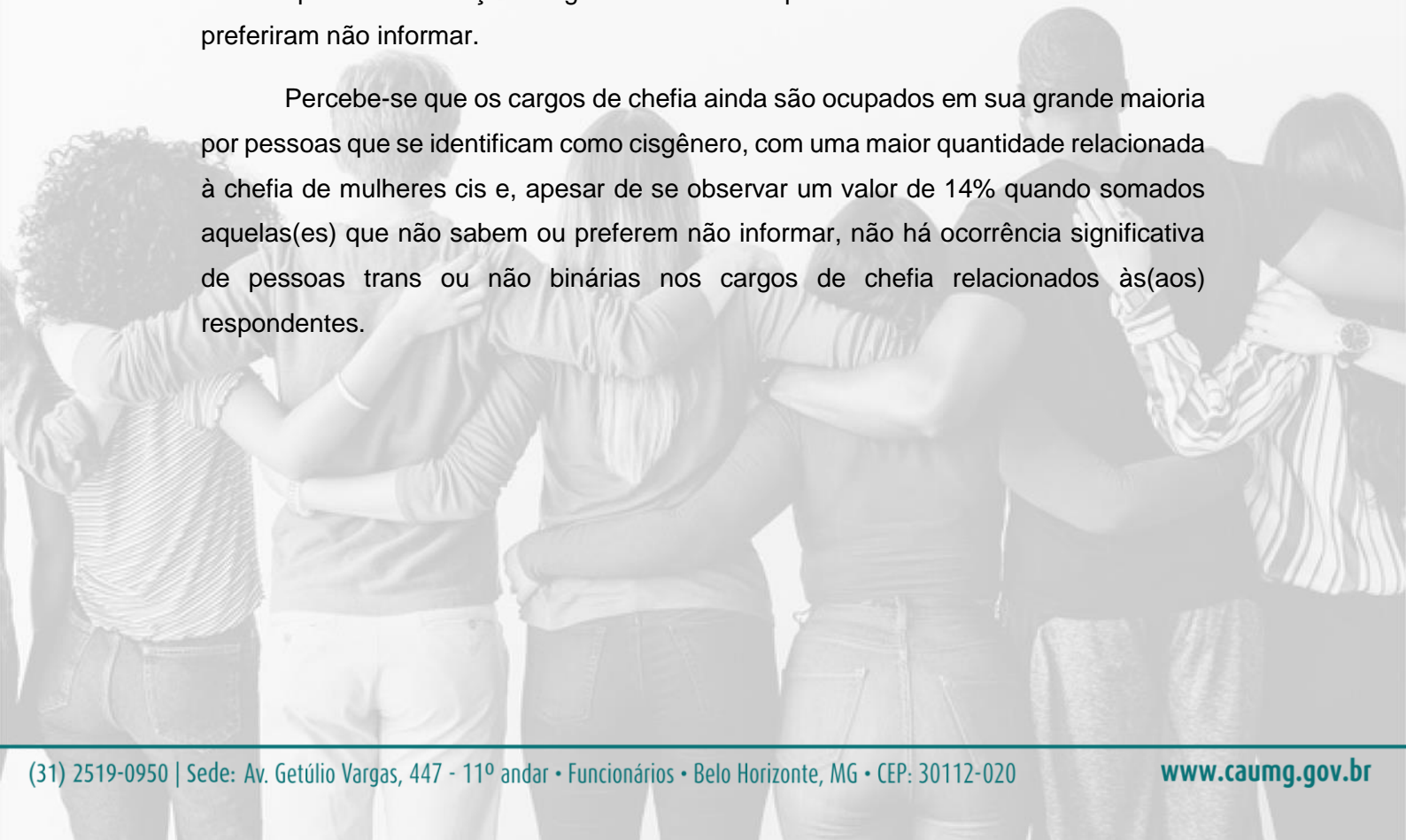


Gráfico 16: Renda familiar das(os) profissionais.

Como sua superiora imediata/seu superior imediato se identifica?

Quando perguntados sobre a identificação de gênero de seus superiores imediatos, observa-se que a maior parte diz que se identificam como mulher cisgênero (45%) e homem cisgênero (39%). Aquelas(es) relacionados como “não se aplica” diz respeito a respostas que não dizem respeito à pergunta feita. Aquelas(es) que não sabem qual a identificação de gênero de seus superiores imediatos soma 10% e 4% preferiram não informar.

Percebe-se que os cargos de chefia ainda são ocupados em sua grande maioria por pessoas que se identificam como cisgênero, com uma maior quantidade relacionada à chefia de mulheres cis e, apesar de se observar um valor de 14% quando somados aquelas(es) que não sabem ou preferem não informar, não há ocorrência significativa de pessoas trans ou não binárias nos cargos de chefia relacionados às(aos) respondentes.



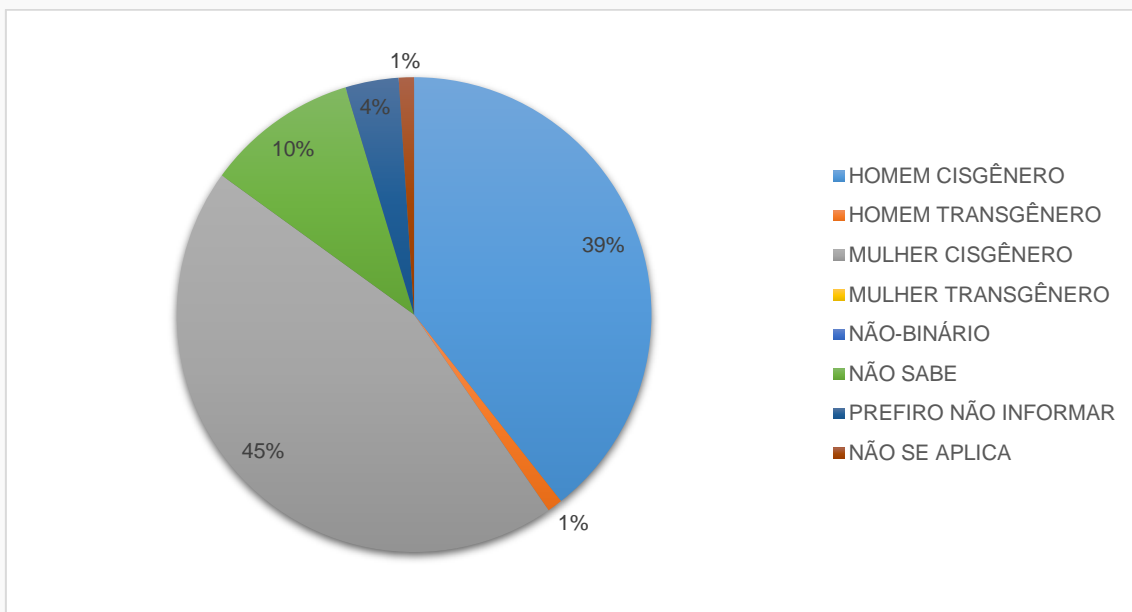


Gráfico 17: Gênero da(o) superiora(or) imediata(o).

Por qual/quais das razões abaixo você sente algum tipo de dificuldade em seu ambiente de trabalho? Escolha no máximo as 03 principais.

No que diz respeito às dificuldades encontradas no ambiente de trabalho, a maioria (34,54%) manifestou que é a baixa remuneração seguido daqueles que manifestaram não perceber nenhuma dificuldade (19,86%). Ainda, entre às(os) respondentes, há aquelas(es) que observam que há dificuldades relacionadas a Cargo ou Função (9,84%), Gênero (9,5%) e Faixa Etária (8,64%), Condição Social (6,74%), Nível de Formação (6,04%), Cor/Etnia (2,59%) e Orientação Sexual (2,25%).

É possível observar que dentre as dificuldades no ambiente de trabalho a baixa remuneração ainda é o fator de maior relevância (34,54%) e as demais respostas somam 45,6% das(os) respondentes, ou seja 80,14% encontram dificuldades e dentre elas estão questões muito relevantes e graves como a baixa remuneração e aquelas relacionadas a gênero, cor/etnia e orientação sexual.

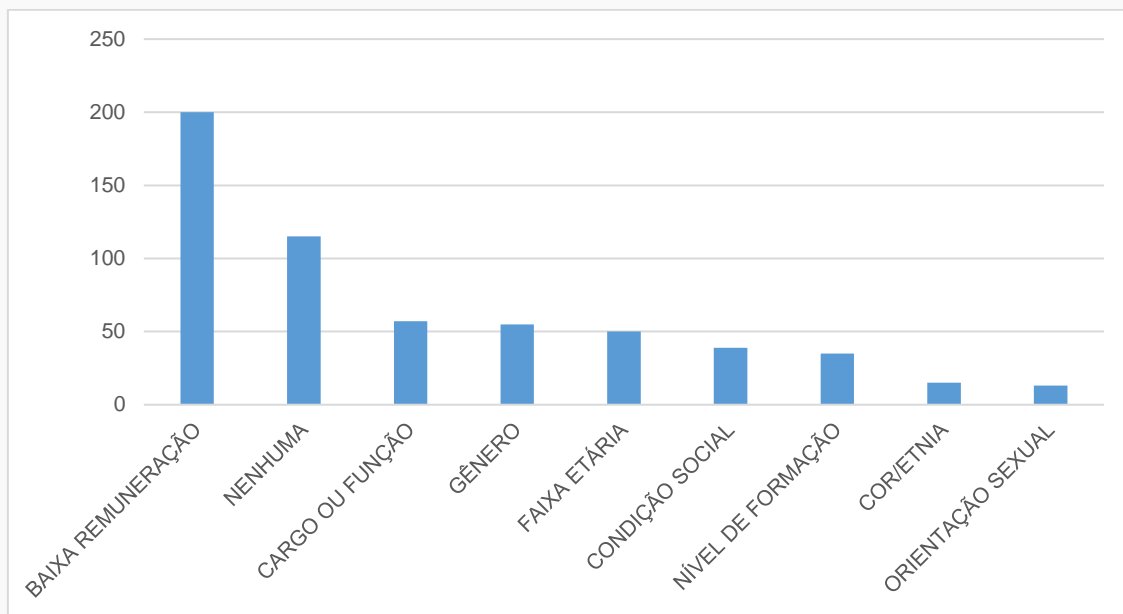


Gráfico 18: Razões de dificuldades no ambiente de trabalho.

Por qual/quais das razões abaixo você sente falta de reconhecimento e/ou oportunidade em seu trabalho? Escolha no máximo as 03 principais.

Quando perguntados se percebem falta de reconhecimento no ambiente de trabalho, 18,58% respondeu que não percebem. Das(os) demais respondentes, 30,03% manifestou que a baixa remuneração faz com que se sintam não reconhecidos em seus trabalhos, seguido de 10,59% que diz que se sente desvalorizado por conta do cargo ou função que ocupa, 10,07% em função de sua faixa etária, 9,72% em função de seu gênero, 8,33% em função de sua condição social, 7,81% em função de seu nível de formação, 2,95% em função de sua cor/etnia e 1,91% em função de sua orientação sexual.

Assim, com o resultado sobre as dificuldades no ambiente de trabalho é possível observar que a maior parte das(os) respondentes (81,42%) se sentem desvalorizados e, dentre os motivos, estão, novamente, questões muito relevantes e graves, como a baixa remuneração e aquelas relacionadas a gênero, cor/etnia e orientação sexual.

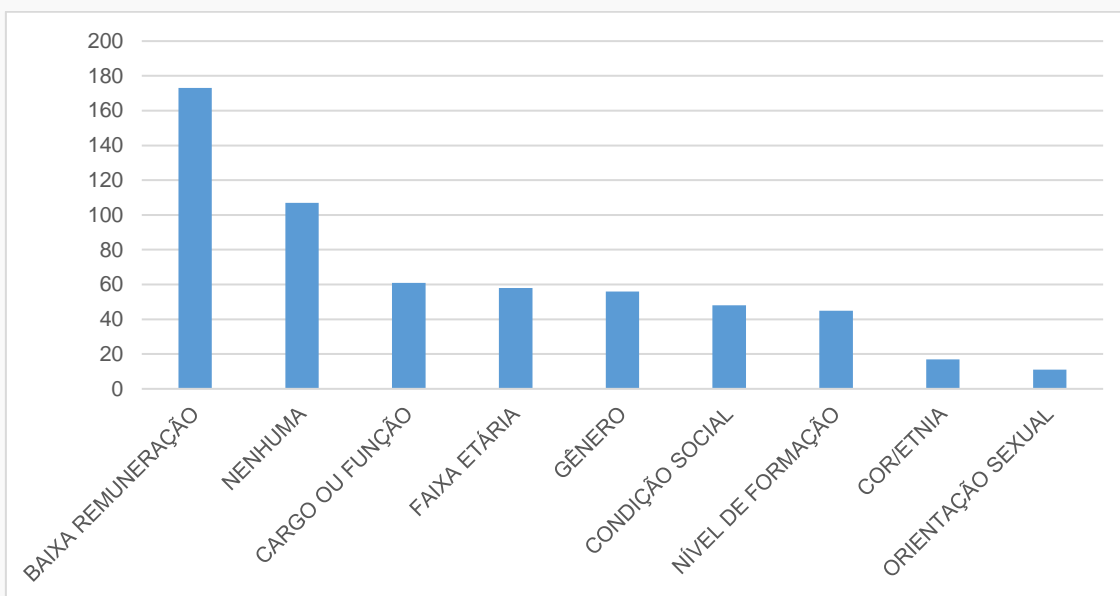


Gráfico 19: Razões pela falta de reconhecimento no trabalho.

Você já sofreu algum tipo de discriminação em seu ambiente de trabalho? Escolha no máximo as 03 principais.

Quando perguntadas(os) se se sentem discriminadas(os) no ambiente de trabalho, 40,34% disse que não. Das(os) respondentes, 21,43% disseram que se sentem discriminadas(os) em função de seu gênero, 10,71% se sentem discriminadas(os) em função de sua faixa etária, 9,45% em função do cargo ou função que ocupa, 6,93% em função de sua condição social, 3,78% em função de sua cor/etnia, outros 3,78% em função de seu nível de formação e 3,57% em função de sua orientação sexual.

Observa-se que 59,66% das(os) respondentes se sentem discriminadas(os) no ambiente de trabalho. Dentre os motivos, novamente estão questões muito relevantes e graves como a aquelas relacionadas a gênero, cor/etnia e orientação sexual. Aquelas(es) que não se sentem discriminados no ambiente de trabalho somam 40,34% das(os) respondentes.

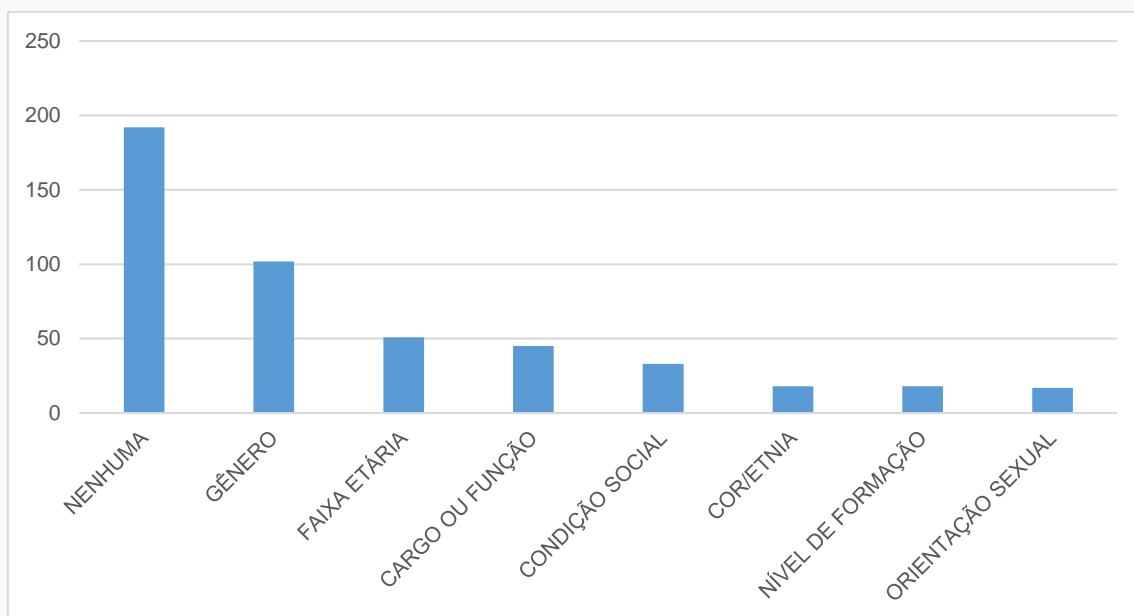
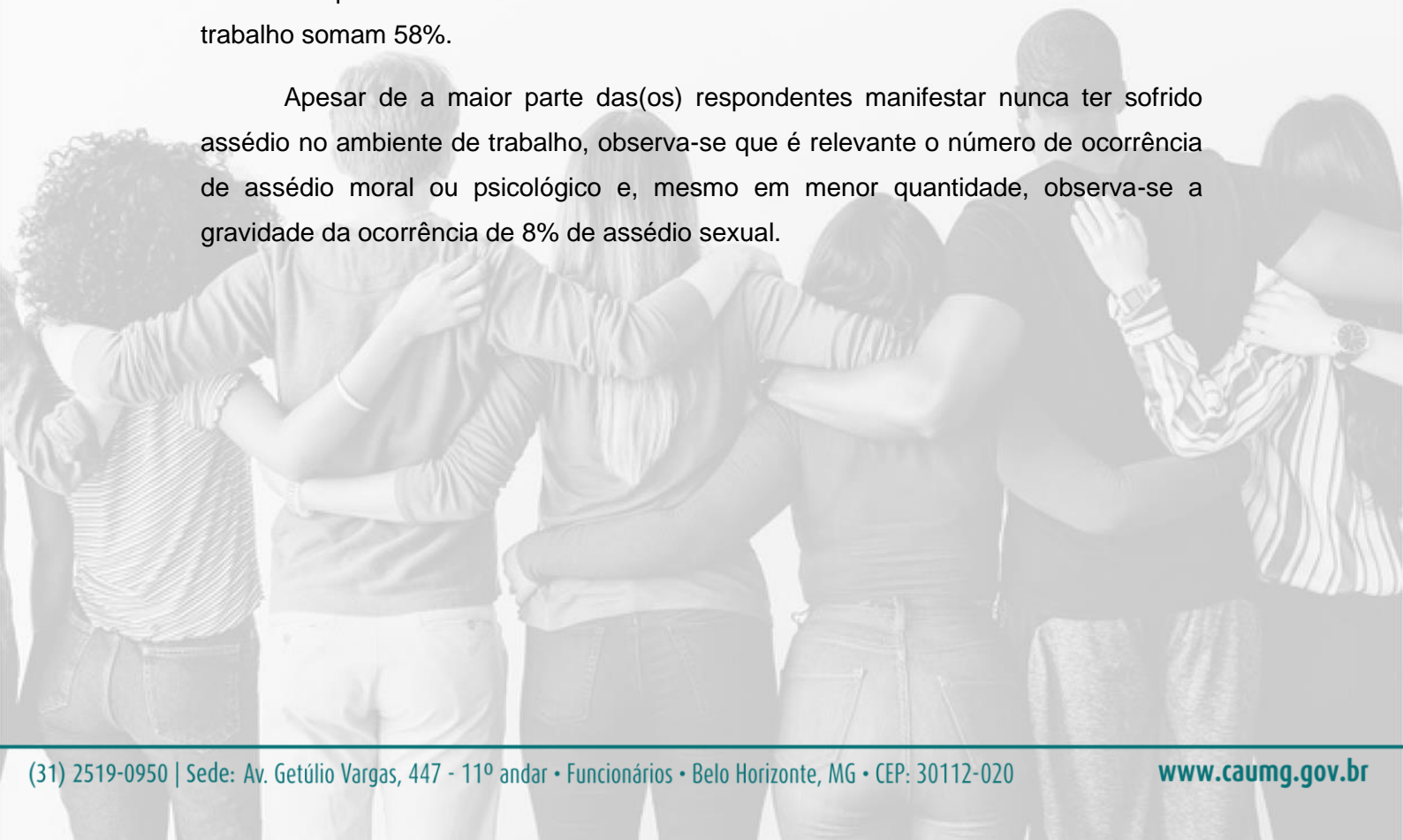


Gráfico 20: Discriminação no ambiente de trabalho.

Você já sofreu algum tipo de assédio em seu ambiente de trabalho?

No que diz respeito à ocorrência de assédio no ambiente de trabalho, 34% manifesta já ter sofrido assédio moral ou psicológico no ambiente de trabalho e 8% declara já ter sofrido assédio sexual, o que soma 42% das(os) respondentes. As(os) demais respondentes manifestaram nunca terem sofrido assédio no ambiente de trabalho somam 58%.

Apesar de a maior parte das(os) respondentes manifestar nunca ter sofrido assédio no ambiente de trabalho, observa-se que é relevante o número de ocorrência de assédio moral ou psicológico e, mesmo em menor quantidade, observa-se a gravidade da ocorrência de 8% de assédio sexual.



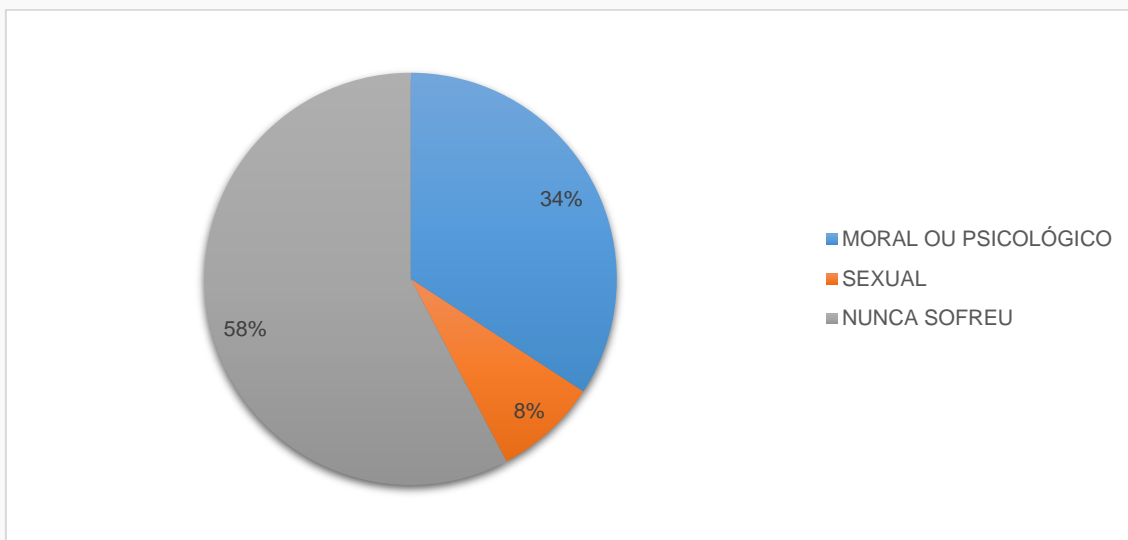
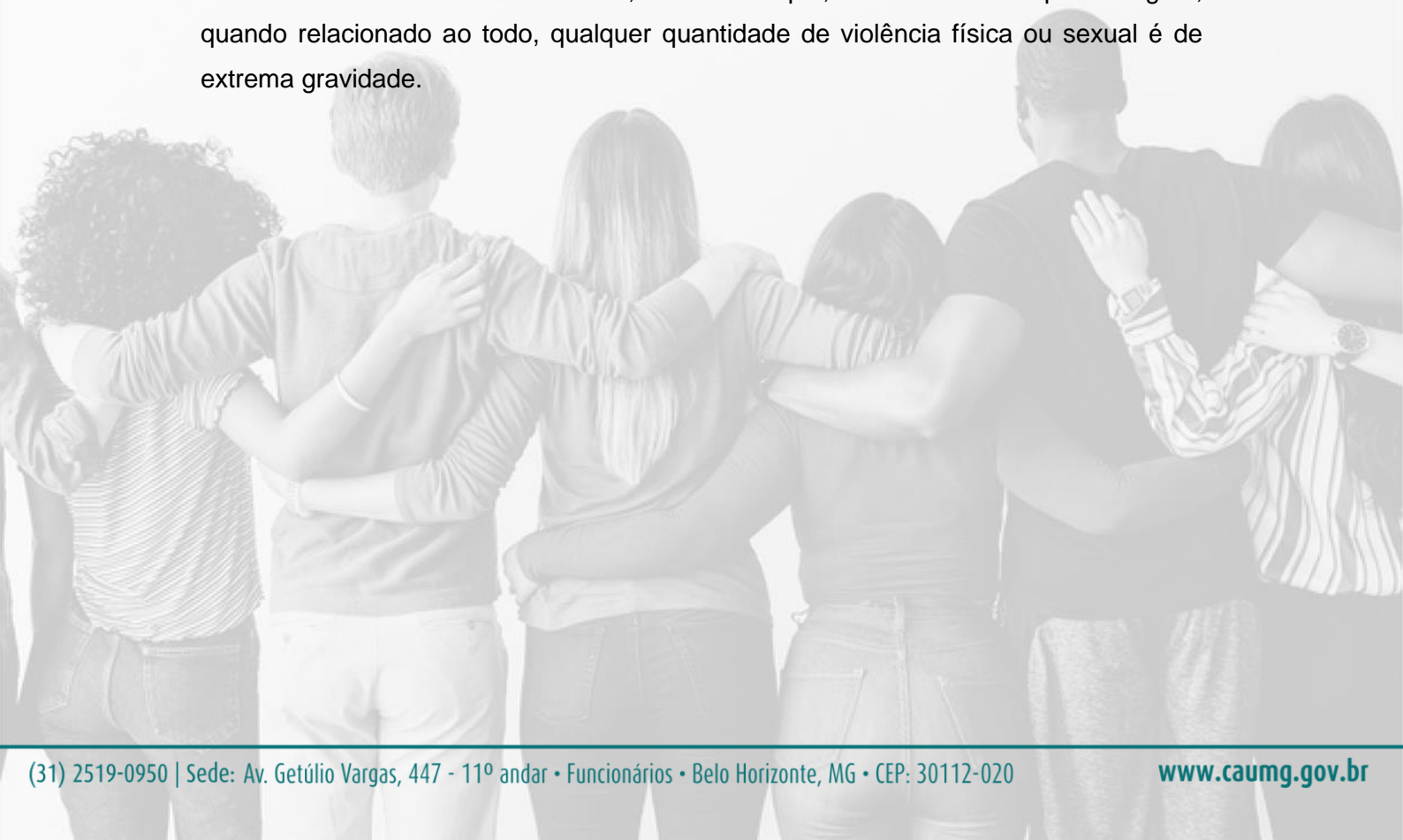


Gráfico 21: Assédio no ambiente de trabalho.

Você já sofreu violência em seu ambiente de trabalho?

No que diz respeito à ocorrência de violência no ambiente de trabalho, 1% manifestou já ter sido vítima de violência sexual, 0% de ocorrência de violência física e 99% declara nunca ter sofrido qualquer tipo de violência no ambiente de trabalho.

Apesar de a maior parte das(os) respondentes manifestar nunca ter sido vítima de violência no ambiente de trabalho, observa-se que, mesmo em baixa porcentagem, quando relacionado ao todo, qualquer quantidade de violência física ou sexual é de extrema gravidade.



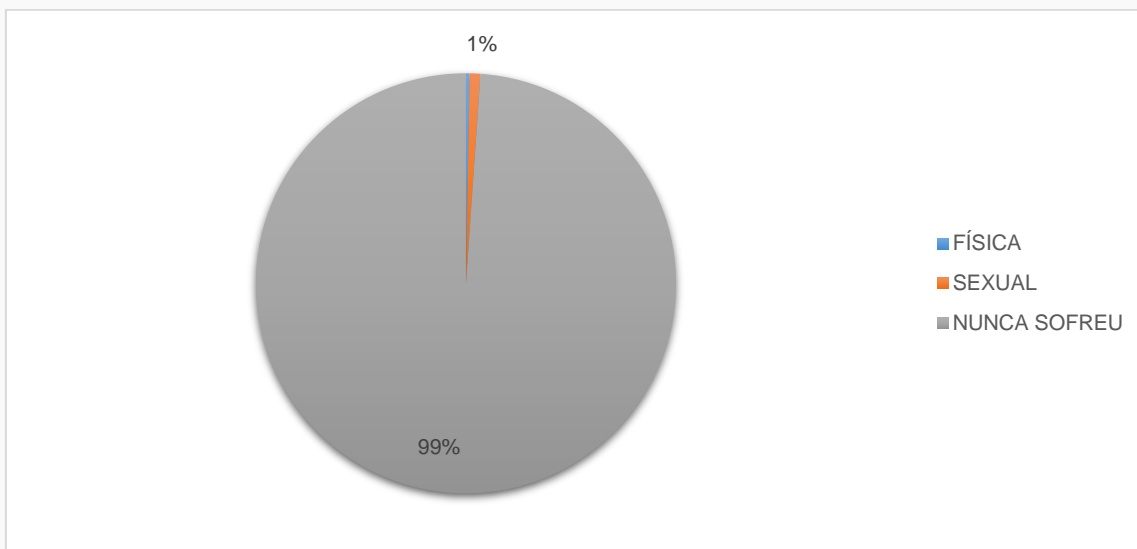
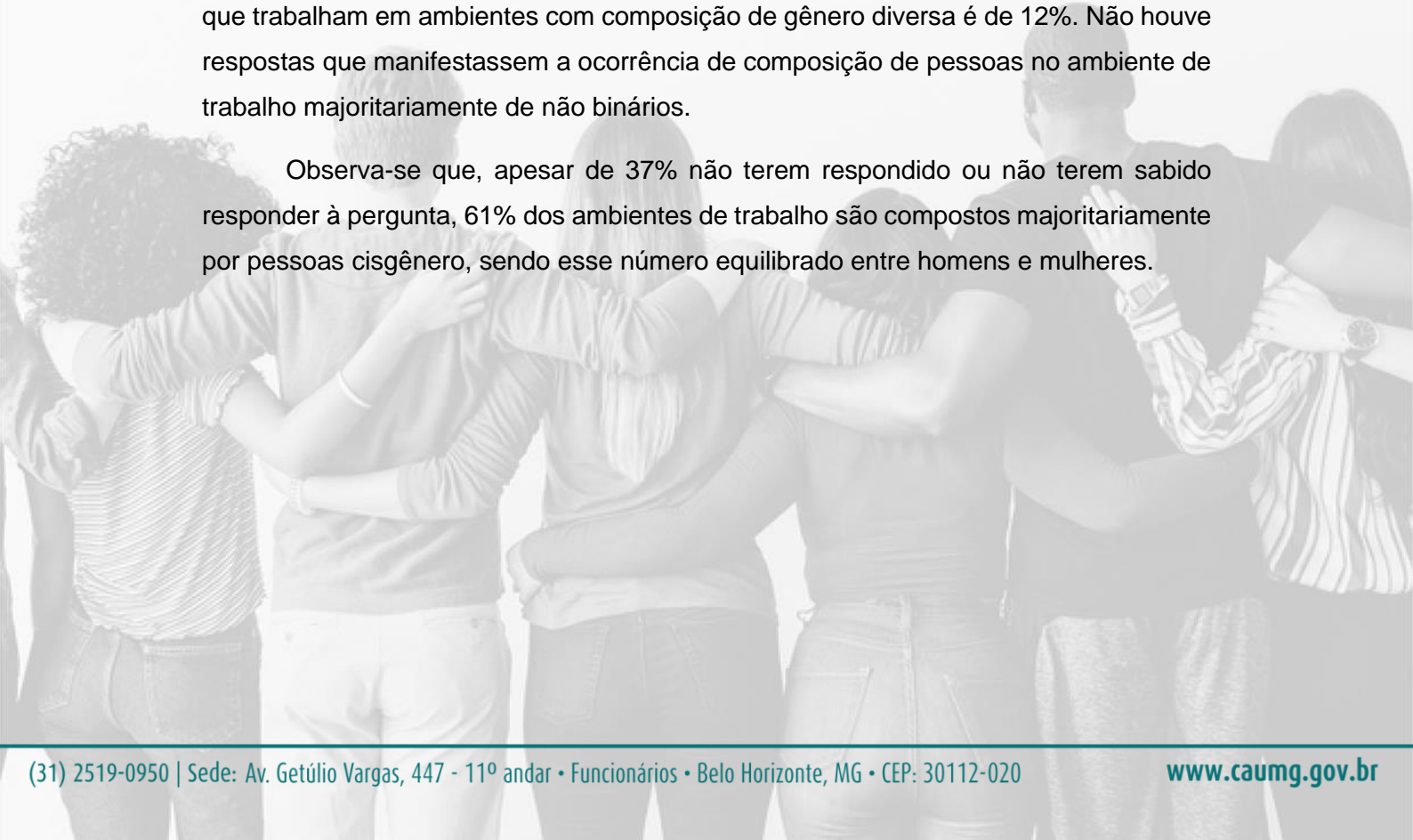


Gráfico 22: Violência no ambiente de trabalho.

O seu ambiente de trabalho é majoritariamente composto por pessoas que se identificam com qual dos gêneros abaixo?

No que diz respeito à composição de gênero dentre as pessoas em seu ambiente de trabalho, 37% não informou ou não soube informar, ao passo que 30% manifestou que a maior parte é composta por homens cisgênero seguido de 31% que manifestou que a maior parte é composta por mulheres cisgênero. O somatório de respondentes que trabalham em ambientes com composição de gênero diversa é de 12%. Não houve respostas que manifestassem a ocorrência de composição de pessoas no ambiente de trabalho majoritariamente de não binários.

Observa-se que, apesar de 37% não terem respondido ou não terem sabido responder à pergunta, 61% dos ambientes de trabalho são compostos majoritariamente por pessoas cisgênero, sendo esse número equilibrado entre homens e mulheres.



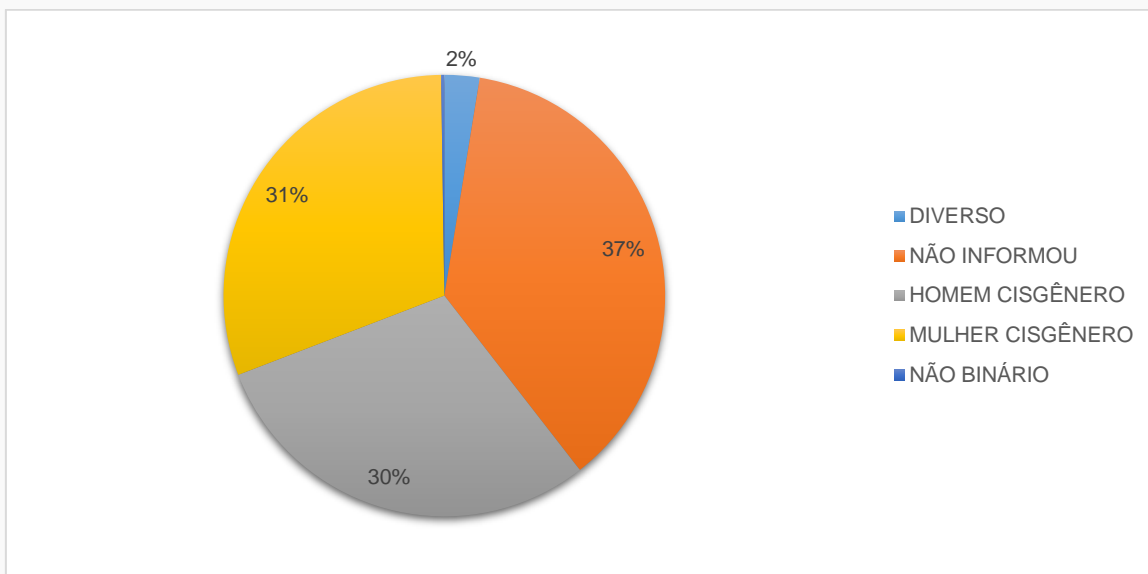


Gráfico 23: Composição de gênero no ambiente de trabalho.

Sua maternidade/paternidade representa dificuldades no ambiente de trabalho?

Dentre as(os) respondentes que manifestaram serem pais ou mães, 68% disse que a maternidade ou paternidade não representam dificuldades em seu ambiente de trabalho, ao passo que 32% manifestou enfrentar dificuldades no trabalho em função de sua condição de pai ou mãe.

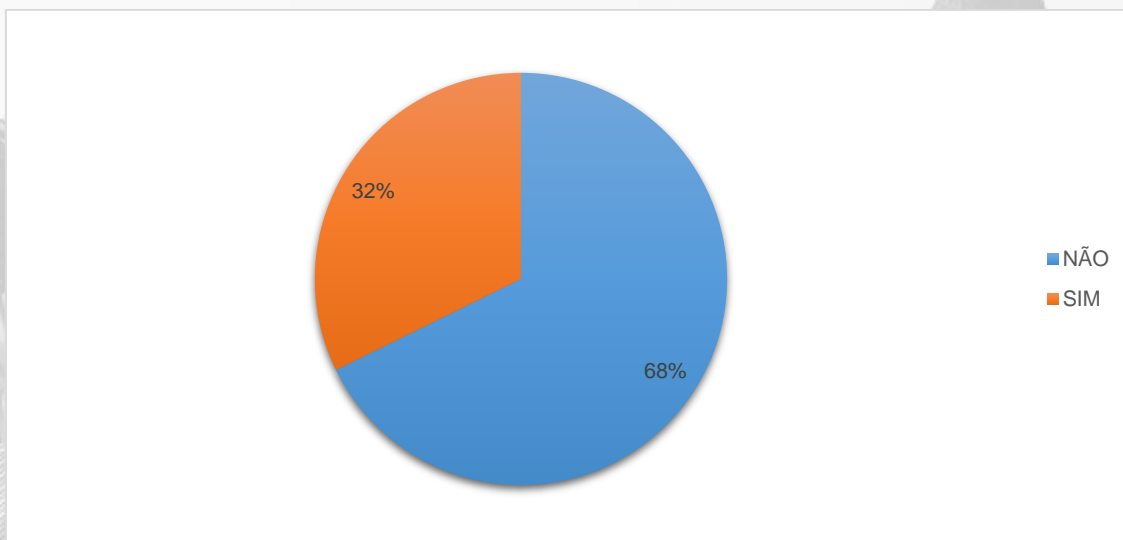


Gráfico 24: A maternidade/paternidade representam dificuldades no ambiente de trabalho?



Sua profissão interfere ou interferiu na decisão pela maternidade/paternidade?

Quando perguntados se a atuação profissional em arquitetura e urbanismo interfere na decisão pela maternidade ou paternidade, 76% disse que não e 24% disse que sim.

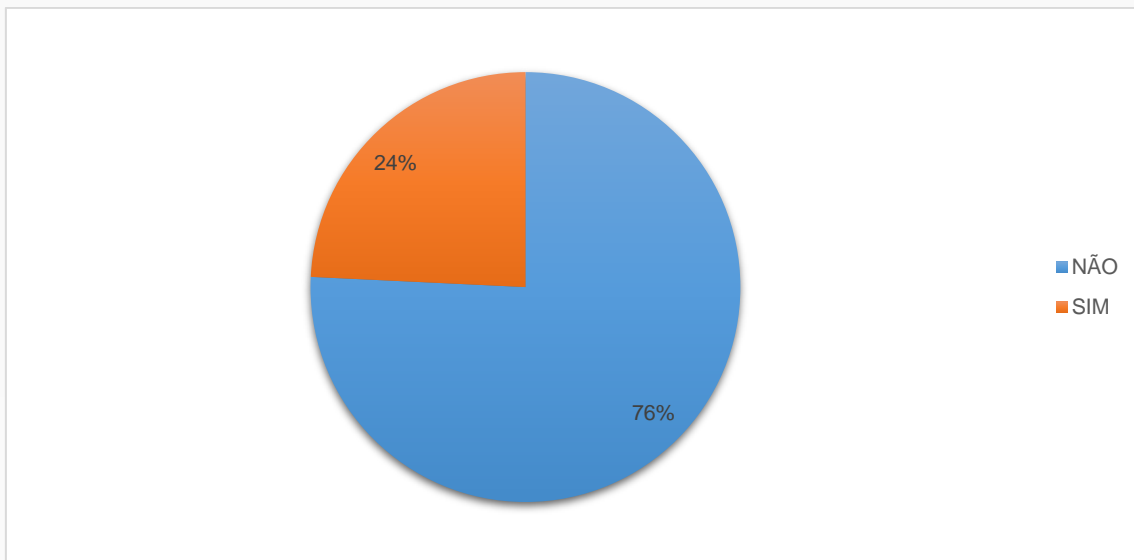
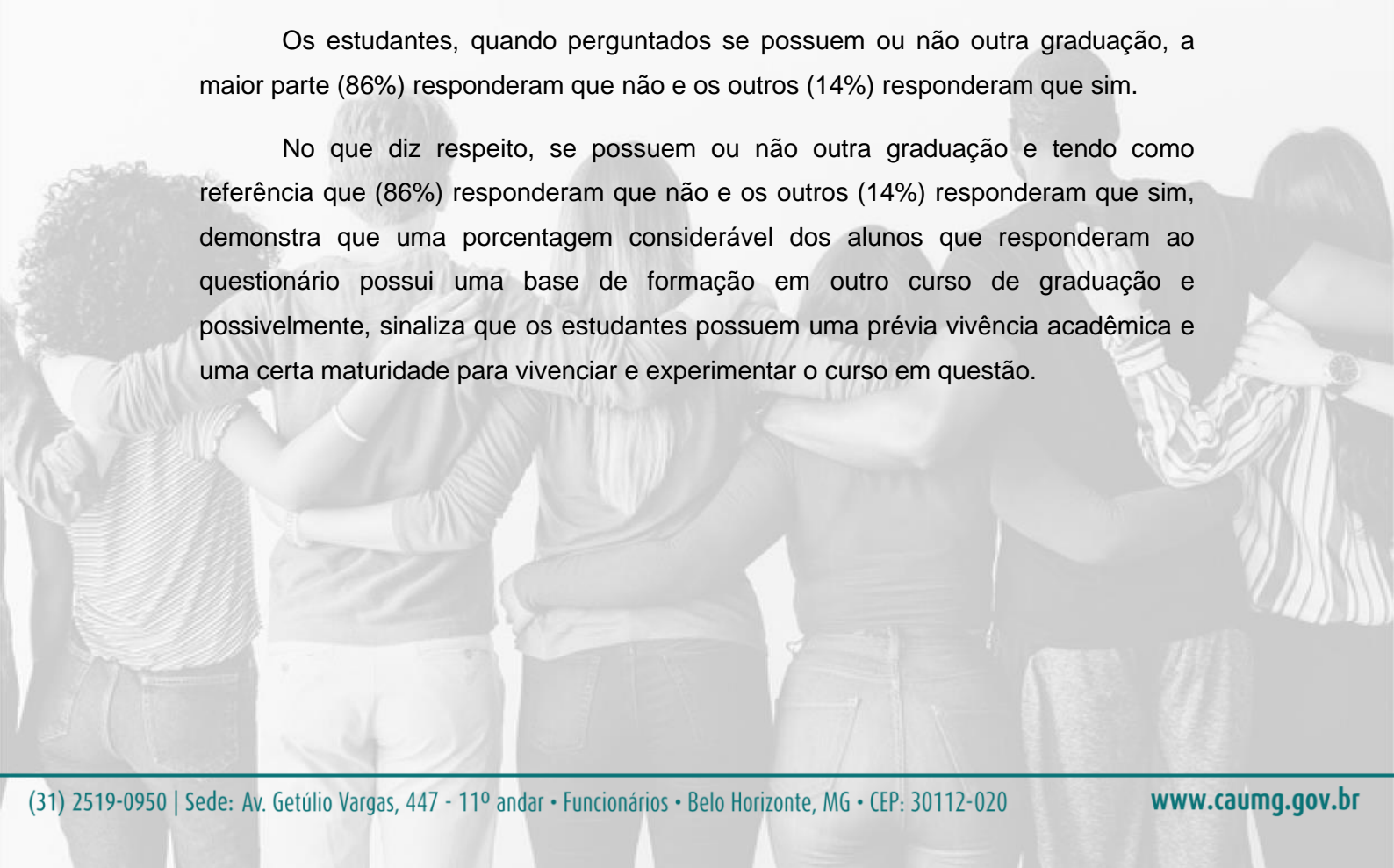


Gráfico 25: A profissão interfere na decisão pela maternidade/paternidade?

Possui outra graduação?

Os estudantes, quando perguntados se possuem ou não outra graduação, a maior parte (86%) responderam que não e os outros (14%) responderam que sim.

No que diz respeito, se possuem ou não outra graduação e tendo como referência que (86%) responderam que não e os outros (14%) responderam que sim, demonstra que uma porcentagem considerável dos alunos que responderam ao questionário possui uma base de formação em outro curso de graduação e possivelmente, sinaliza que os estudantes possuem uma prévia vivência acadêmica e uma certa maturidade para vivenciar e experimentar o curso em questão.



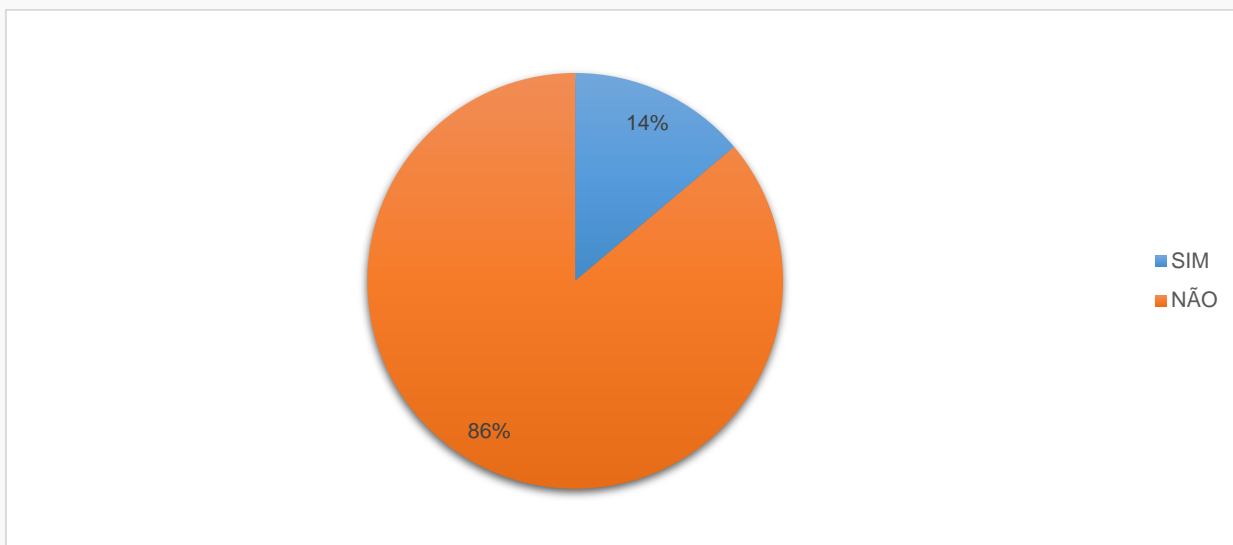
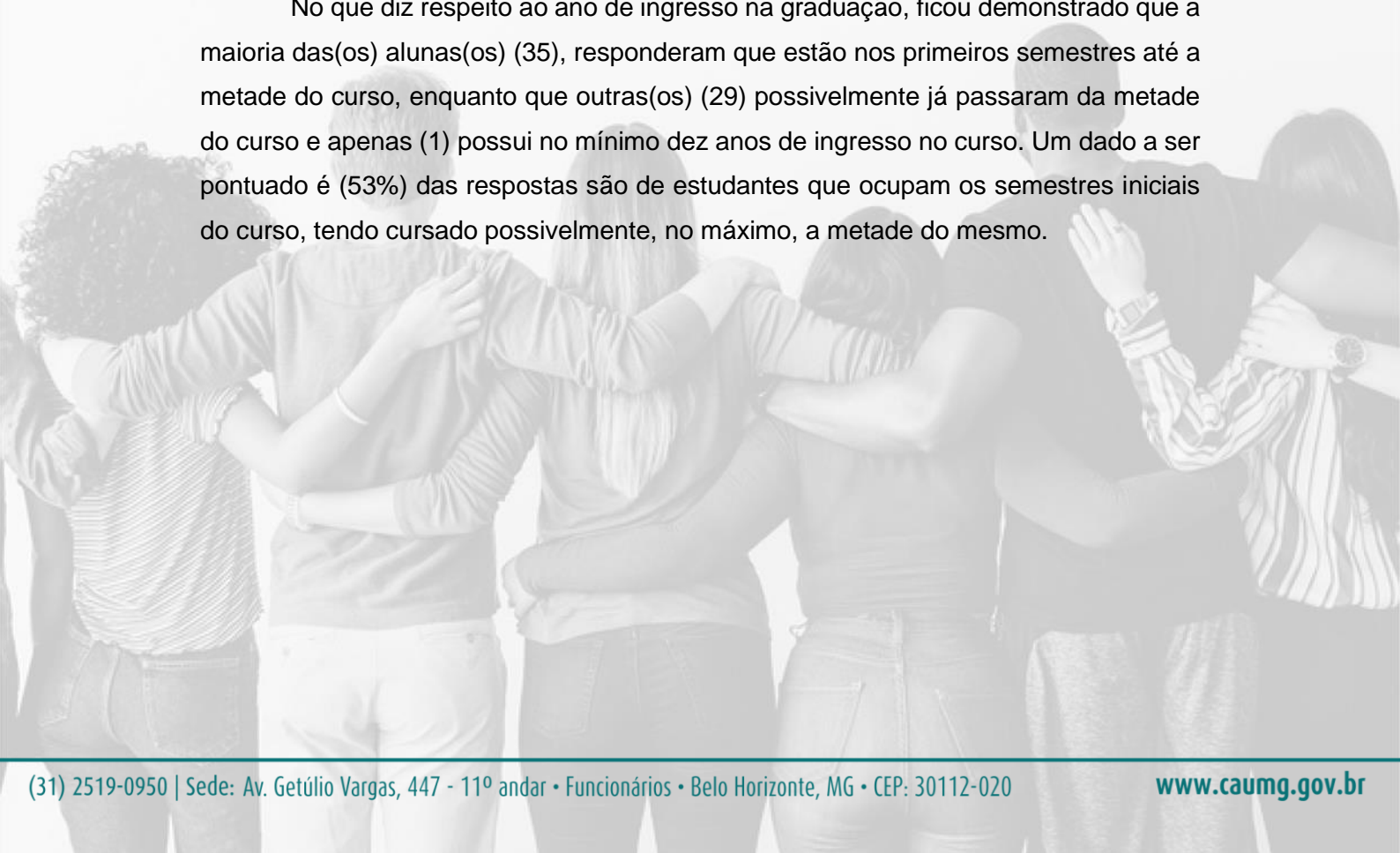


Gráfico 26: Arquitetura e Urbanismo como segunda graduação.

Em que ano ingressou no curso de arquitetura e urbanismo?

As(os) estudantes, quando perguntadas(os) sobre o ano de ingresso na graduação, (35) responderam que ingressaram entre o intervalo de 2019 e 2021, (29) responderam que ingressaram entre o intervalo de 2016 e 2018 e (1) respondeu que ingressou entre o intervalo de 2010 e 2012.

No que diz respeito ao ano de ingresso na graduação, ficou demonstrado que a maioria das(os) alunas(os) (35), responderam que estão nos primeiros semestres até a metade do curso, enquanto que outras(os) (29) possivelmente já passaram da metade do curso e apenas (1) possui no mínimo dez anos de ingresso no curso. Um dado a ser pontuado é (53%) das respostas são de estudantes que ocupam os semestres iniciais do curso, tendo cursado possivelmente, no máximo, a metade do mesmo.



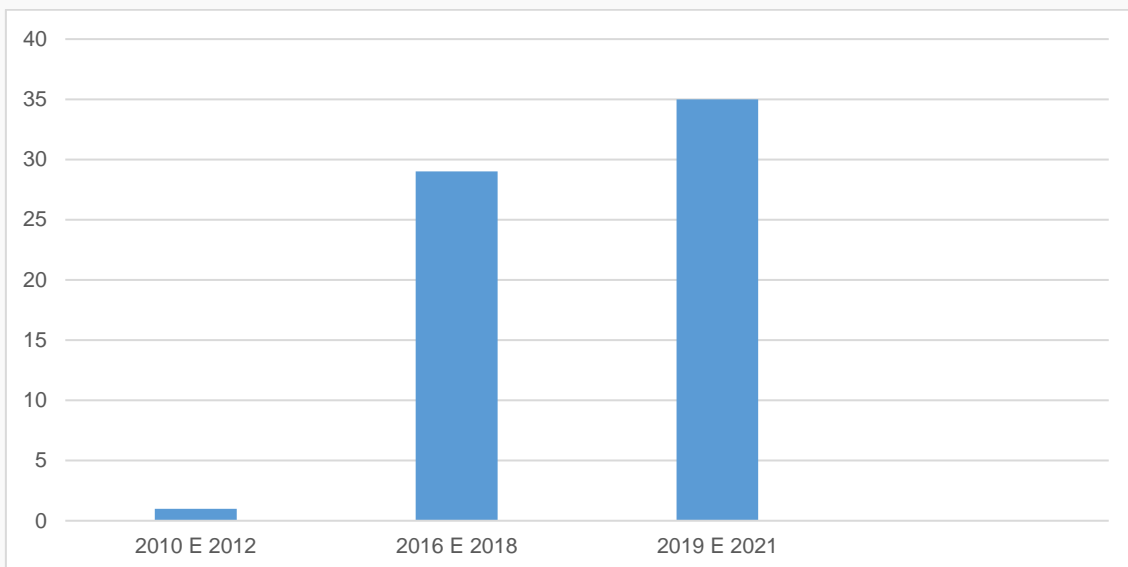


Gráfico 27: Ano de ingresso das(os) estudantes na graduação.

Considerando o valor do salário mínimo atual de R\$ 1.212,00, qual sua renda média familiar?

As(os) estudantes, quando perguntadas(os) sobre sua renda familiar, a maior parte (45%) respondeu que se encontra em um valor de até 3 salários mínimos, seguido de 32% com renda familiar de 3 a 5 salários mínimos e 9% com renda de 6 a 10 salários mínimos. Estudantes com renda de 11 a 13 salários mínimos ou acima de 13 salários mínimos somam 11% (5% e 6%, respectivamente) e 3% declararam que não possuem renda fixa.

No que diz respeito à renda familiar e tendo como referência o valor do salário mínimo atual (R\$1.212,00), 80% das(os) respondentes declararam que possuem renda familiar de 0 a 5 salários mínimos ao passo que 20% das(os) que responderam declararam que sua renda familiar está acima de 6 salários mínimos, o que demonstra a discrepância da capacidade financeira dos familiares. Um dado a ser pontuado é que 3% declaram que não possuem renda familiar, o que demonstra a insegurança e instabilidade financeira desses estudantes com seus respectivos membros de família e/ou dependentes e a importância de se ter políticas públicas de cotas sociais para esse público.

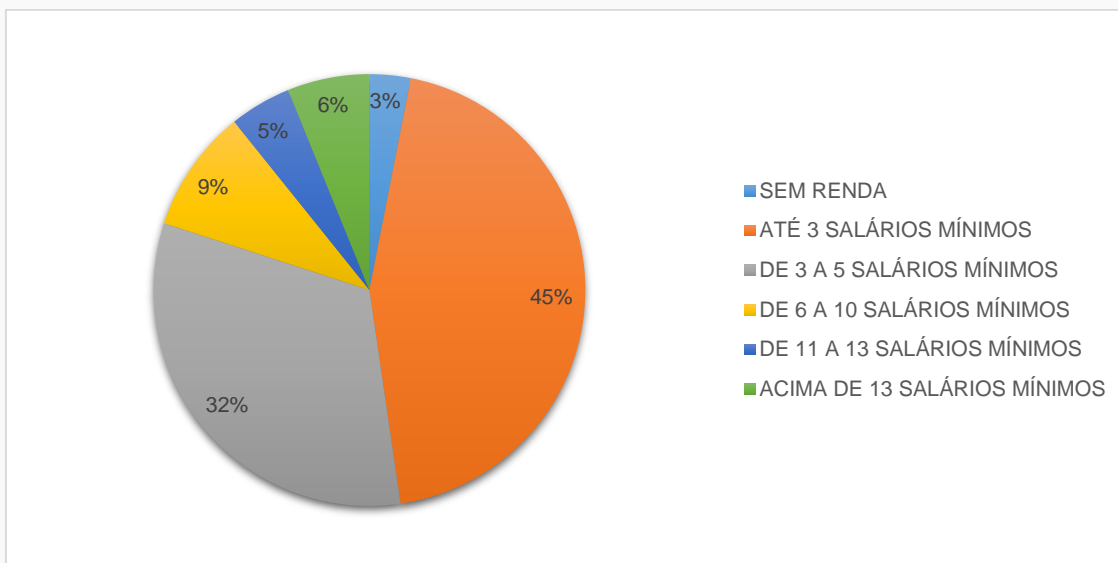
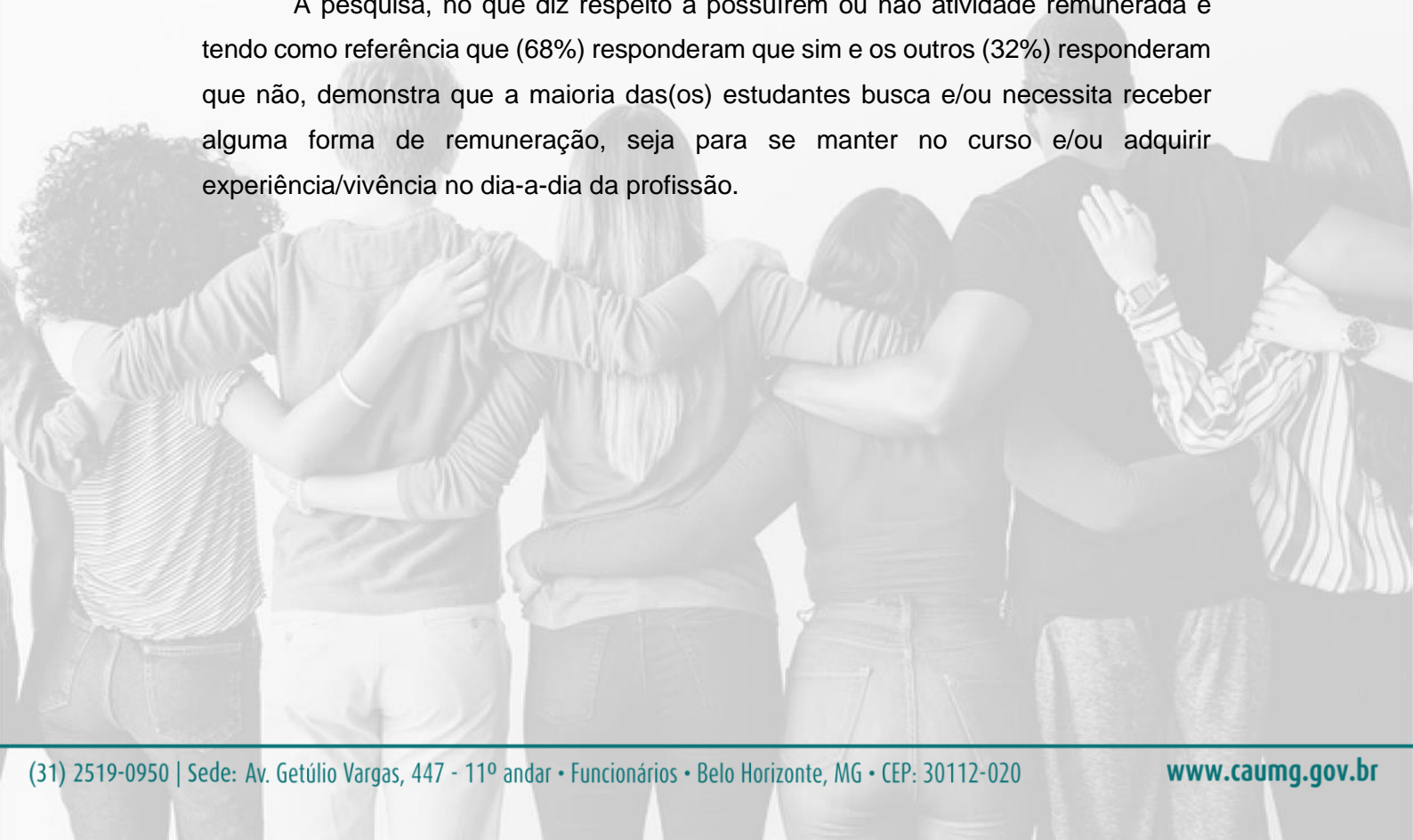


Gráfico 28: Renda familiar das(os) estudantes.

Exerce algum tipo de atividade remunerada?

As(os) estudantes, quando perguntados se exercem atividade remunerada, a maior parte (46%) respondeu que faz estágio, seguidos de (14%) com emprego fixo, (8%) são freelancers e (32%) declararam que não exercem nenhuma atividade remunerada.

A pesquisa, no que diz respeito a possuírem ou não atividade remunerada e tendo como referência que (68%) responderam que sim e os outros (32%) responderam que não, demonstra que a maioria das(os) estudantes busca e/ou necessita receber alguma forma de remuneração, seja para se manter no curso e/ou adquirir experiência/vivência no dia-a-dia da profissão.



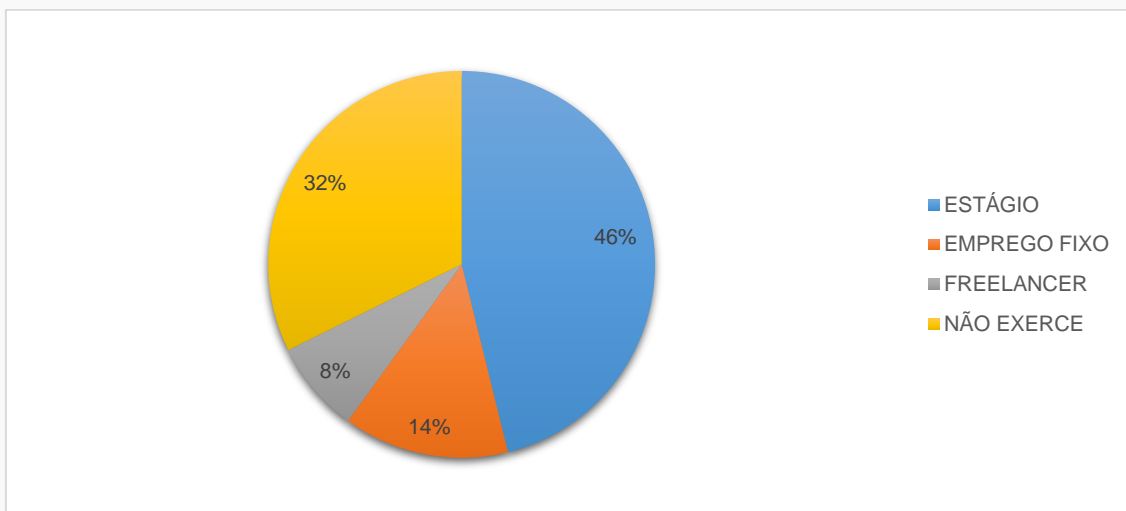
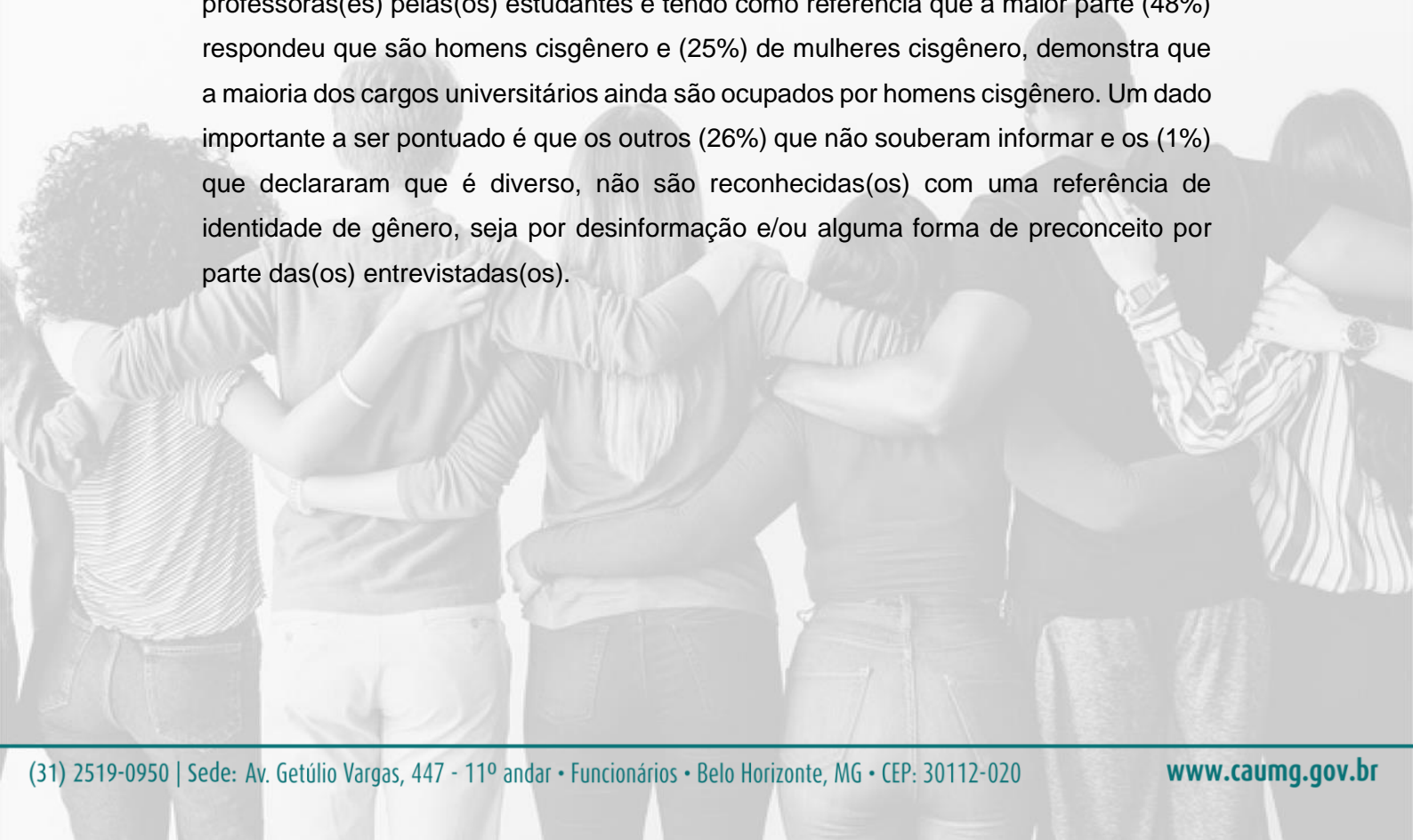


Gráfico 29: Estudantes que exercem atividade remunerada.

O seu ambiente acadêmico é majoritariamente composto por professoras(es) que se identificam com qual dos gêneros abaixo?

As(os) estudantes, quando perguntados da identificação de gênero dos professores, (48%) responderam que são homens cisgênero, seguidos de (25%) de mulheres cisgênero, (26%) não souberam informar e (1%) declararam que é diverso.

A pesquisa, no que diz respeito, a identificação de gênero das(os) professoras(es) pelas(os) estudantes e tendo como referência que a maior parte (48%) respondeu que são homens cisgênero e (25%) de mulheres cisgênero, demonstra que a maioria dos cargos universitários ainda são ocupados por homens cisgênero. Um dado importante a ser pontuado é que os outros (26%) que não souberam informar e os (1%) que declararam que é diverso, não são reconhecidas(os) com uma referência de identidade de gênero, seja por desinformação e/ou alguma forma de preconceito por parte das(os) entrevistadas(os).



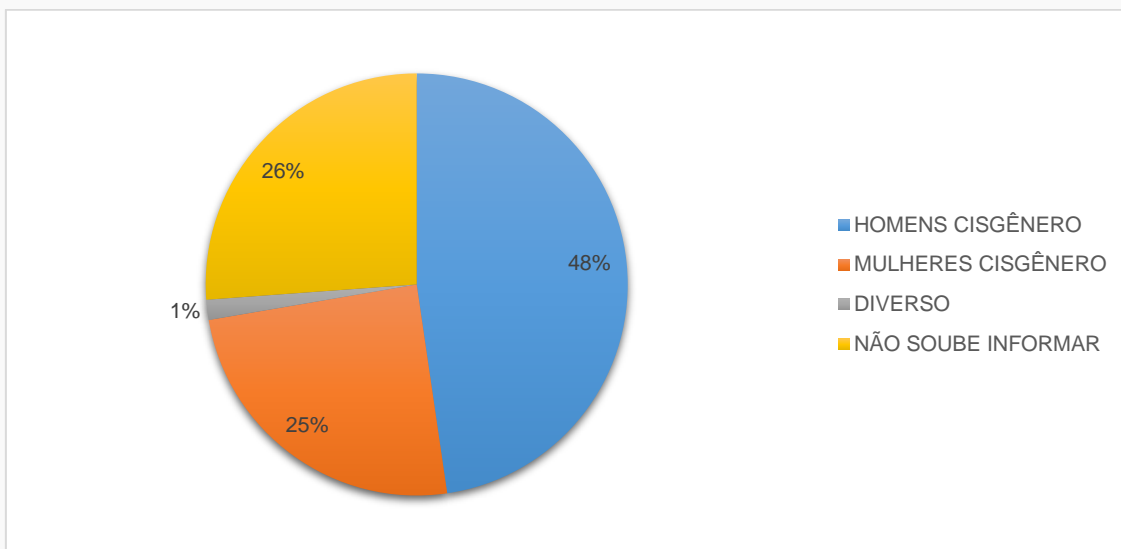


Gráfico 30: Composição de gênero das(os) professoras(es).

O seu ambiente acadêmico é majoritariamente composto por pessoas que se identificam com qual dos gêneros abaixo?

As(os) estudantes, quando perguntados da identificação de gênero no ambiente acadêmico, a maior parte (54%) respondeu que são pessoas que se identificam com mulheres cisgênero, seguidos de (28%) que não souberam informar, (14%) de homens cisgênero, (3%) declararam que é diverso e (1%) de homens transgêneros.

A pesquisa, no que diz respeito a identificação de gênero do ambiente acadêmico pelas(os) estudantes e tendo como referência que a maior parte (54%) respondeu que são pessoas que se identificam com mulheres cisgênero e (14%) de homens cisgênero, demonstra e confirma que o ambiente acadêmico é majoritariamente composto por pessoas que se identificam com mulheres cisgênero. Um dado importante a ser pontuado é que os outros (28%) que não souberam informar e os (3%) que declararam que é diverso, não são reconhecidos com uma referência de identidade de gênero. Apenas (1%) teve o reconhecimento de gênero como homens transgêneros.

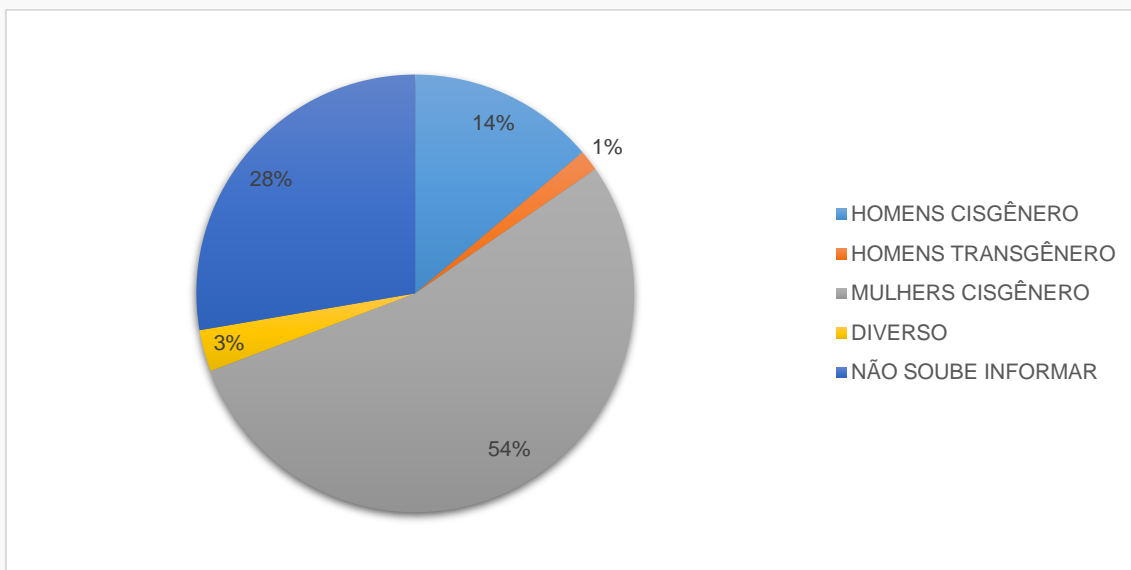
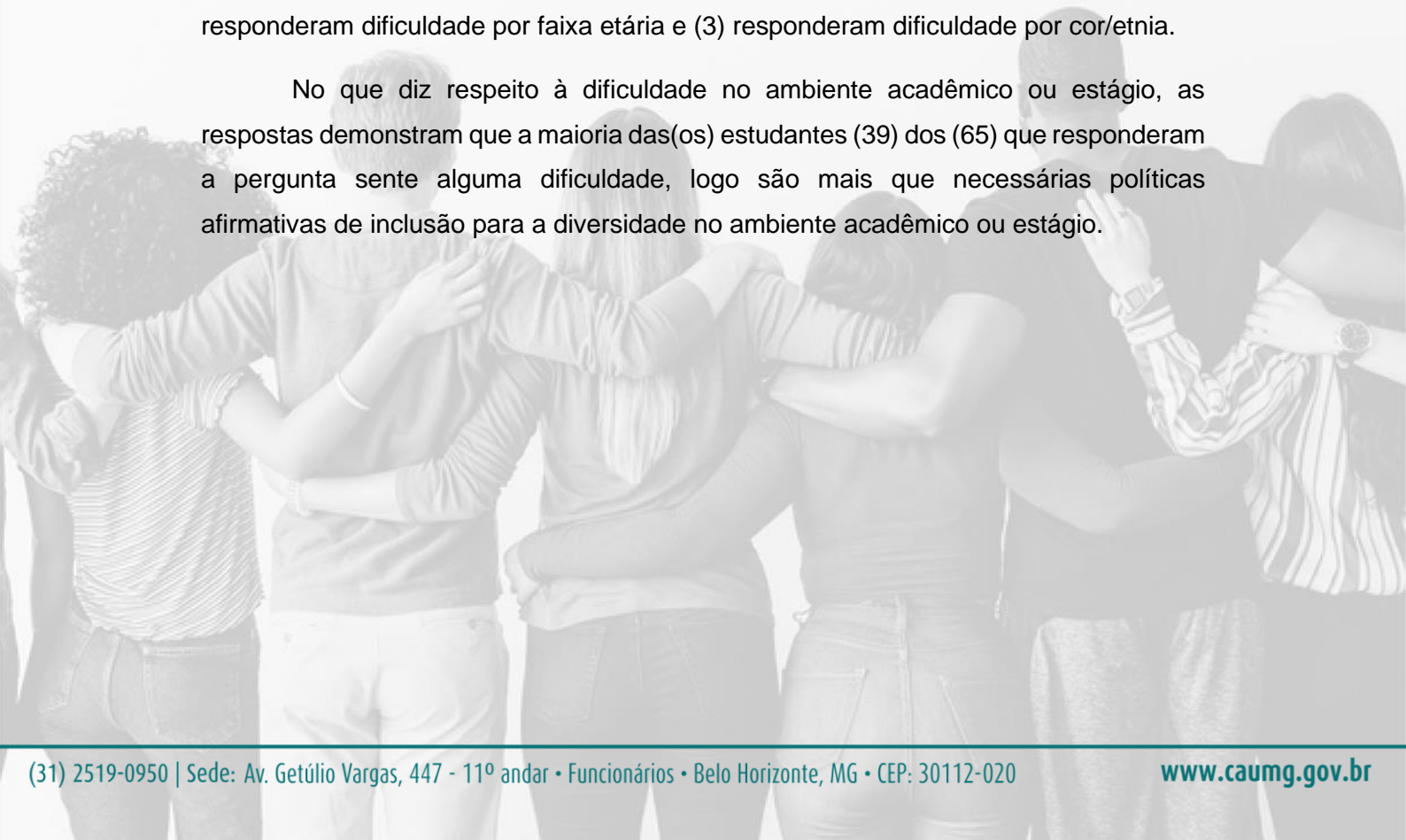


Gráfico 31: Composição de gênero no ambiente acadêmico.

Por qual (ou quais) das razões abaixo você sente algum tipo de dificuldade em seu ambiente acadêmico ou estágio?

As(os) estudantes, quando perguntadas(os) da dificuldade no ambiente acadêmico ou estágio, (26) responderam nenhuma, (12) responderam dificuldade pelo nível de formação, (10) responderam dificuldade por condição social, (7) responderam dificuldade por cargo ou função, (4) responderam dificuldade por gênero, (3) responderam dificuldade por faixa etária e (3) responderam dificuldade por cor/etnia.

No que diz respeito à dificuldade no ambiente acadêmico ou estágio, as respostas demonstram que a maioria das(os) estudantes (39) dos (65) que responderam a pergunta sente alguma dificuldade, logo são mais que necessárias políticas afirmativas de inclusão para a diversidade no ambiente acadêmico ou estágio.



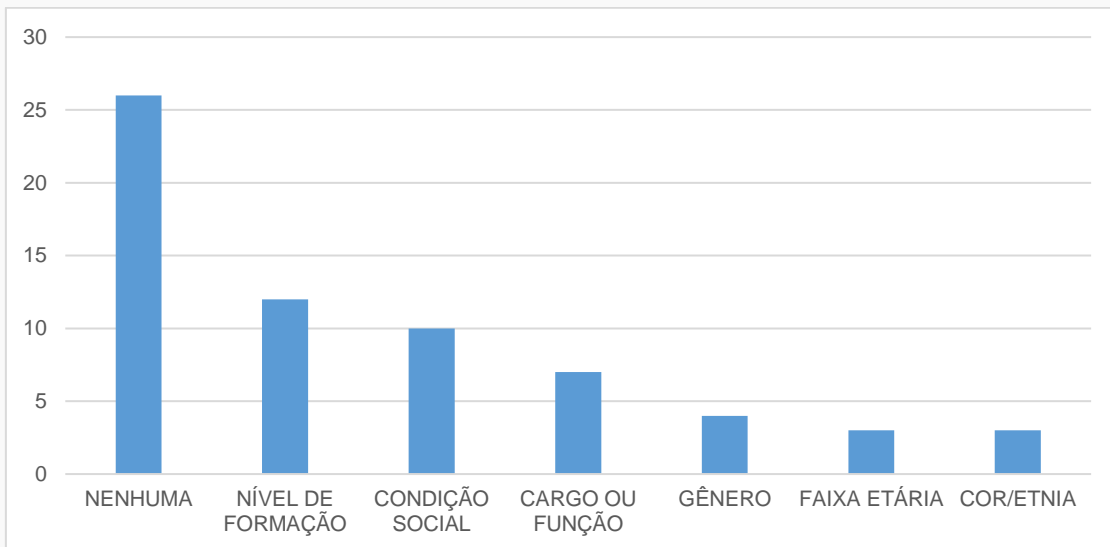


Gráfico 32: Razões de dificuldade no ambiente acadêmico.

Por qual (ou quais) das razões abaixo você sente falta de reconhecimento e/ou oportunidades em seu ambiente acadêmico ou estágio?

As(os) estudantes, quando perguntadas(os) da falta de reconhecimento/oportunidades no ambiente acadêmico ou estágio, (24) responderam nenhuma, (18) responderam falta de reconhecimento/oportunidades pelo nível de formação, (9) responderam falta de reconhecimento/oportunidades por condição social, (4) responderam falta de reconhecimento/oportunidades por gênero, (4) responderam falta de reconhecimento/oportunidades por cargo ou função, (3) responderam falta de reconhecimento/oportunidades por cor/etnia, (2) responderam falta de reconhecimento/oportunidades por faixa etária e (1) respondeu falta de reconhecimento/oportunidades por orientação sexual.

No que diz respeito à falta de reconhecimento/oportunidades no ambiente acadêmico ou estágio, as respostas demonstram que a maioria das(os) estudantes (41) dos (65), que responderam a pergunta sentem alguma falta de reconhecimento/oportunidades, logo são mais que necessárias políticas afirmativas de inclusão para a diversidade no ambiente acadêmico ou estágio.

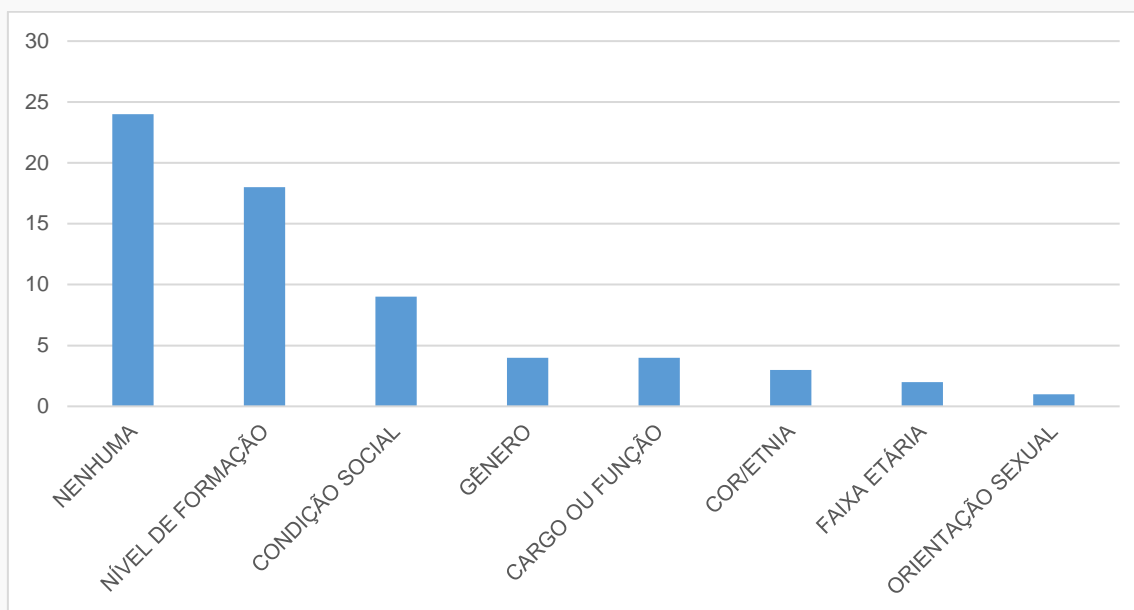


Gráfico 33: Razões pela falta de reconhecimento no ambiente acadêmico e estágio.

Você já sofreu algum tipo de discriminação em seu ambiente acadêmico ou estágio?

As(os) estudantes, quando perguntadas(os) sobre discriminação no ambiente acadêmico ou estágio, (44) responderam nenhuma, (5) responderam discriminação por gênero, (4) responderam discriminação por condição social, (3) responderam discriminação por cor/etnia, (3) responderam discriminação por nível de formação, (3) responderam discriminação por orientação sexual, (2) responderam discriminação por cargo ou função e (1) respondeu discriminação por faixa etária.

No que diz respeito à discriminação no ambiente acadêmico ou estágio, as respostas demonstram que a maioria das(os) estudantes (44) dos (65), que responderam a pergunta não sentem discriminação. Um dado importante a ser pontuado é (21), ou seja, em torno de (32%) sentem-se discriminados, logo são mais que necessárias políticas afirmativas de inclusão para a diversidade no ambiente acadêmico ou estágio.

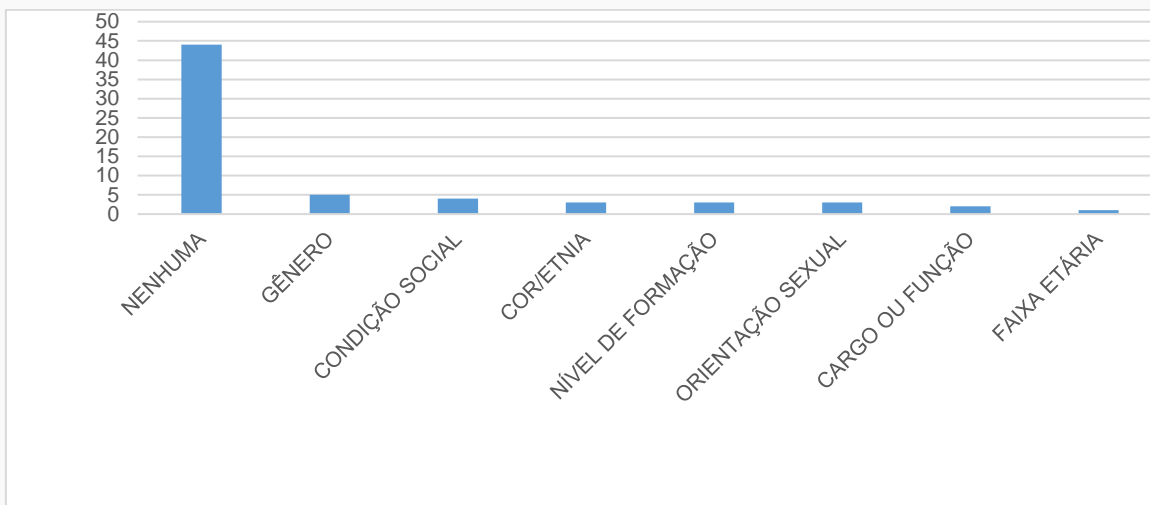
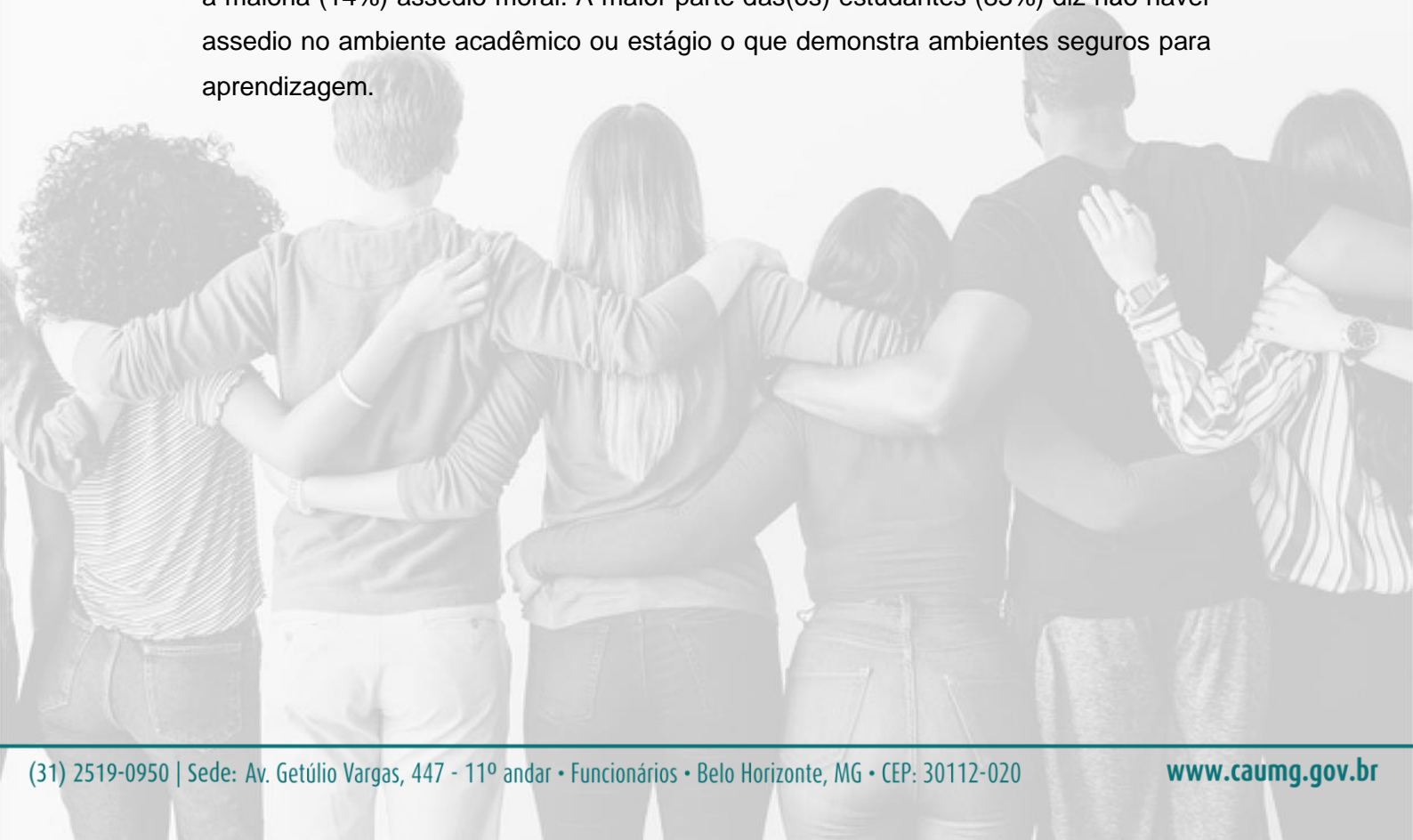


Gráfico 34: Discriminação no ambiente acadêmico e estágio.

Você já sofreu algum tipo de assédio em seu ambiente acadêmico ou estágio?

Quando perguntados sobre o assédio no ambiente acadêmico ou estágio a maior parte das(os) estudantes (83%) respondeu nenhum, seguidos de (14%) que respondeu existir moral e (3%) respondeu que existiu assédio sexual.

No que diz respeito ao assedio no ambiente acadêmico ou estágio as respostas demonstram que (17%) das(os) respondentes já sofreram algum tipo de assédio, sendo a maioria (14%) assédio moral. A maior parte das(os) estudantes (83%) diz não haver assedio no ambiente acadêmico ou estágio o que demonstra ambientes seguros para aprendizagem.



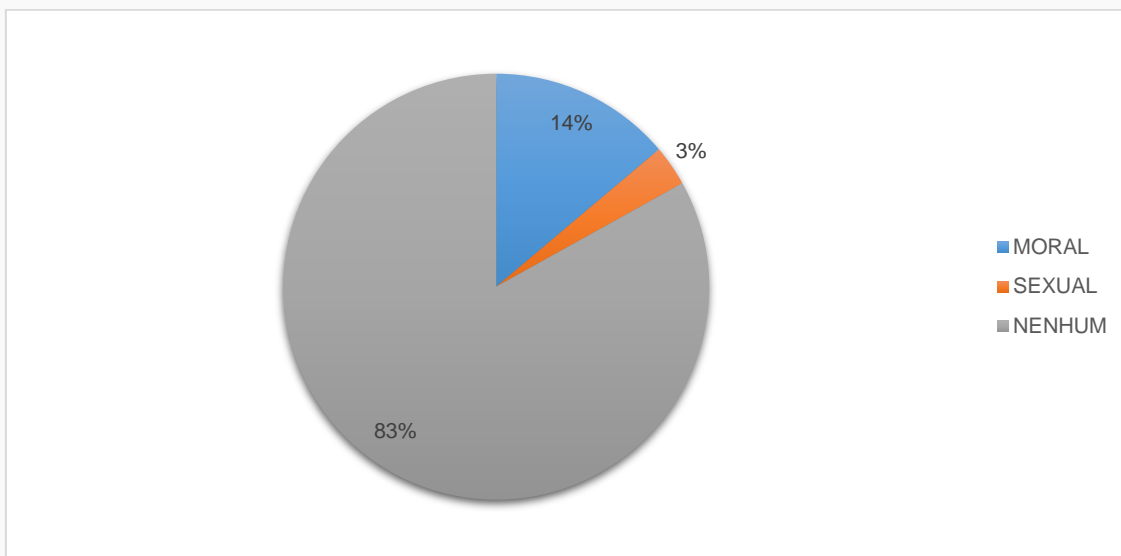


Gráfico 35: Assédio no ambiente acadêmico ou estágio.

Você já sofreu violência sexual em seu ambiente acadêmico ou estágio?

Quando perguntados se existe ou não violência no ambiente acadêmico ou estágio a maior parte (97%) respondeu que não e os outros (3%) respondeu que sim.

No que diz respeito, se existe ou não violência sexual no ambiente acadêmico ou estágio e tendo como referência que (97%) responderam que não e os outros (3%) responderam que sim, as respostas demonstram que poucas(os) estudantes sofreram ou presenciaram violência sexual no ambiente acadêmico ou estágio.

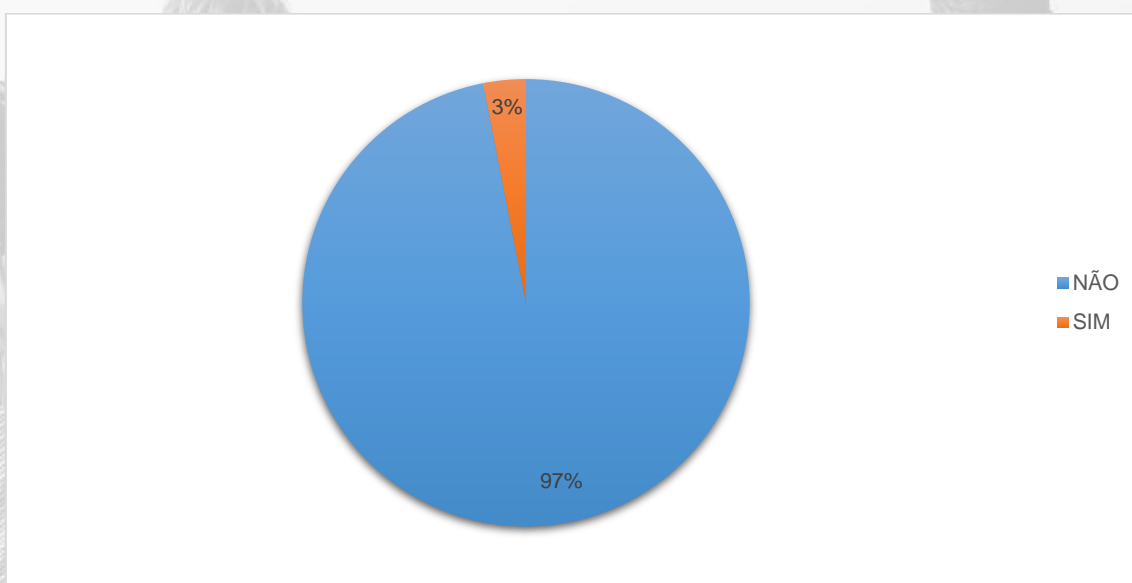


Gráfico 36: Violência sexual no ambiente acadêmico e estágio.

Qual a frequência de atividades e/ou discussões sobre equidade e diversidade no seu curso de Arquitetura e Urbanismo?

As(os) estudantes, quando perguntadas(os) sobre a frequência da discussão sobre equidade e diversidade nas escolas de arquitetura e urbanismo, a maior parte (57%) respondeu que não há, seguidos de anual (12%) e mensal (11%). Outros (9%) responderam semestral e (8%) semanal, os que responderam trienal ou bienal somam (3%) (1% e 2% respectivamente).

No que diz respeito a frequência da discussão sobre equidade e diversidade nas escolas de arquitetura e urbanismo e tendo como base que 57% dos estudantes responderam que não há, as respostas demonstram que pouco se discute sobre a equidade e diversidade durante o período acadêmico.

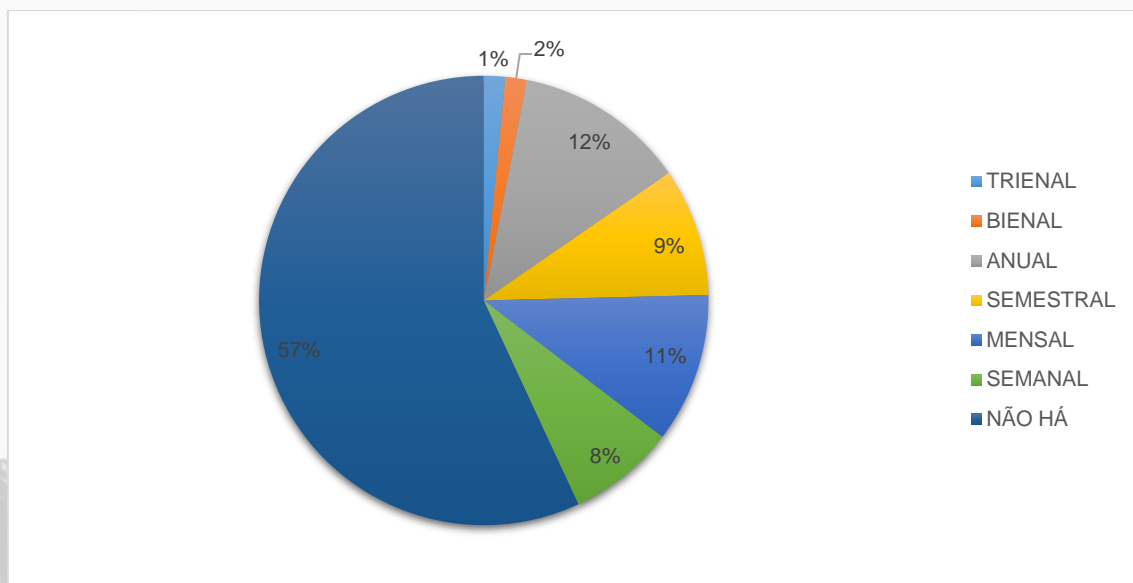


Gráfico 37: Frequência na discussão sobre equidade e diversidade na arquitetura e urbanismo.

Sua maternidade/paternidade representa dificuldades no ambiente acadêmico e estágio?

Quando perguntados se a maternidade/paternidade representa dificuldade no ambiente acadêmico e estágio, (50%) respondeu que sim e (50%) respondeu que não.

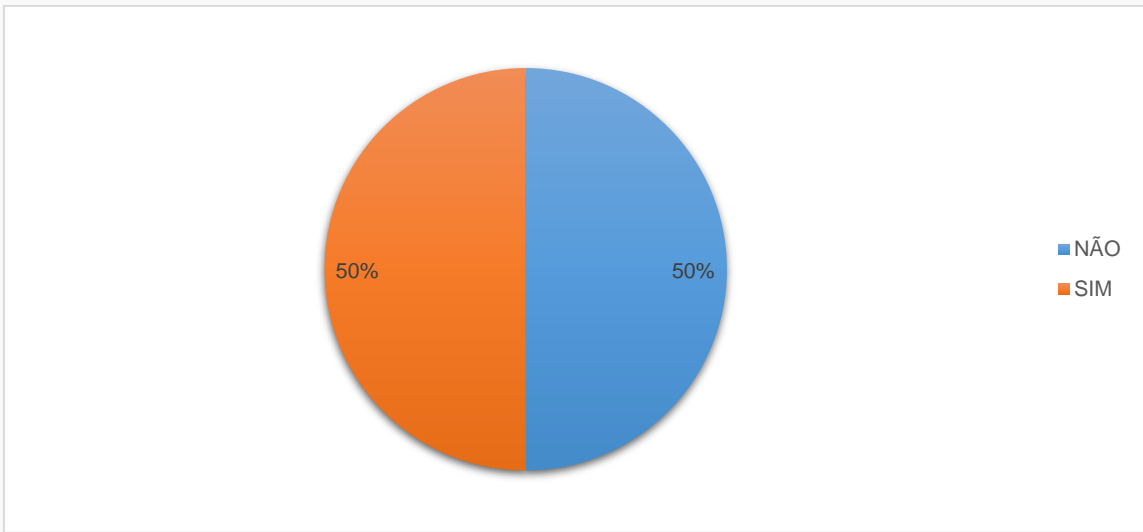
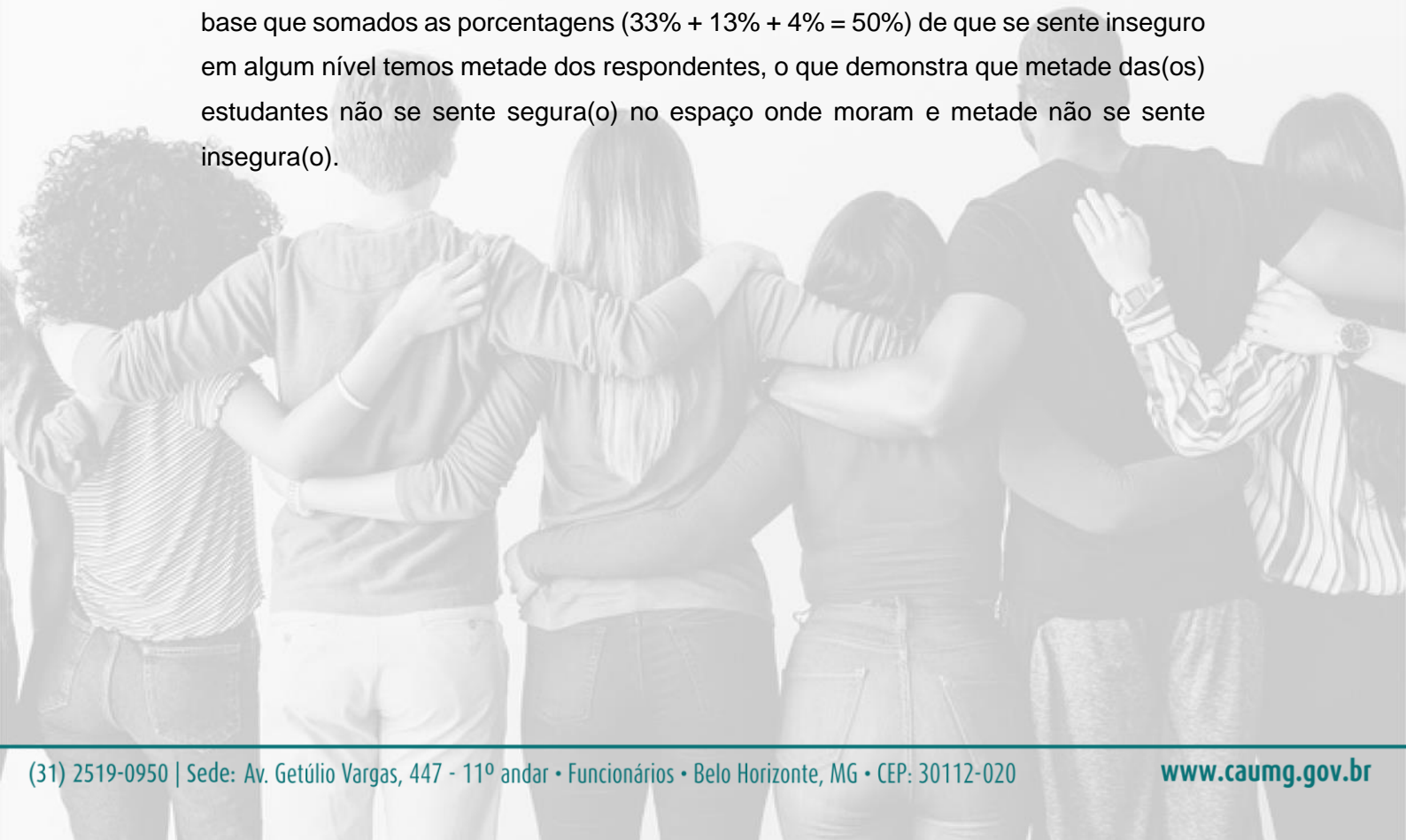


Gráfico 38: Maternidade/paternidade representa dificuldades no ambiente acadêmico ou estágio?

O quanto você se sente insegura(o) onde mora?

Quando todas(os) respondentes foram perguntadas(os) sobre o quanto se sentem inseguras(os) onde moram, metade das(os) respondentes (50%) disse não se sentir insegura(o), seguidos de (33%) que se sentem pouco insegura(o). Outros (13%) responderam razoavelmente e (4%) muito.

No que diz respeito ao quanto se sente insegura(o) onde mora e tendo como base que somados as porcentagens ($33\% + 13\% + 4\% = 50\%$) de que se sente inseguro em algum nível temos metade dos respondentes, o que demonstra que metade das(os) estudantes não se sente segura(o) no espaço onde moram e metade não se sente insegura(o).



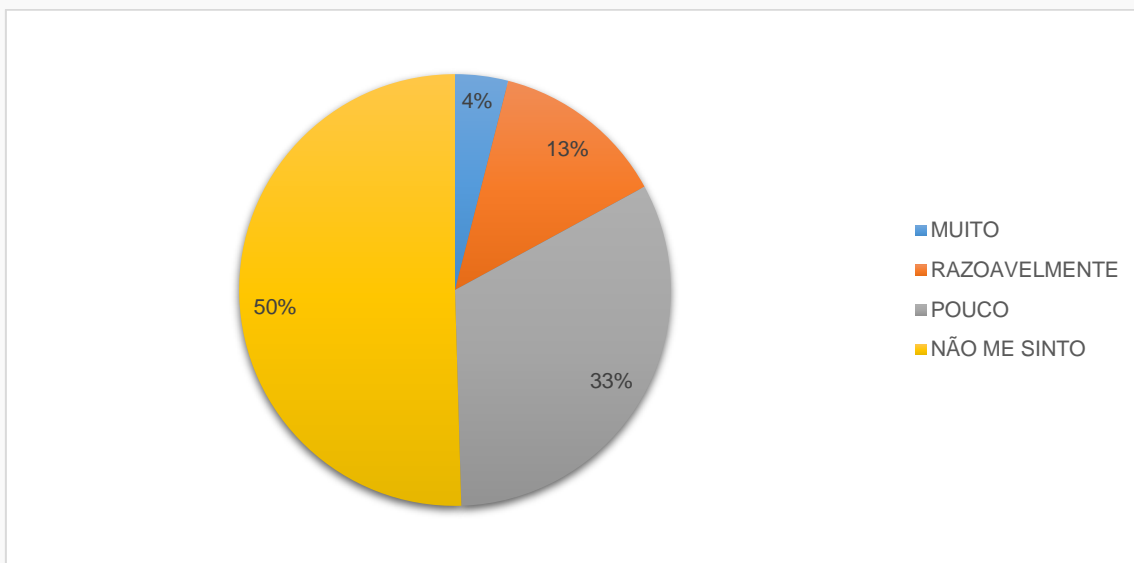
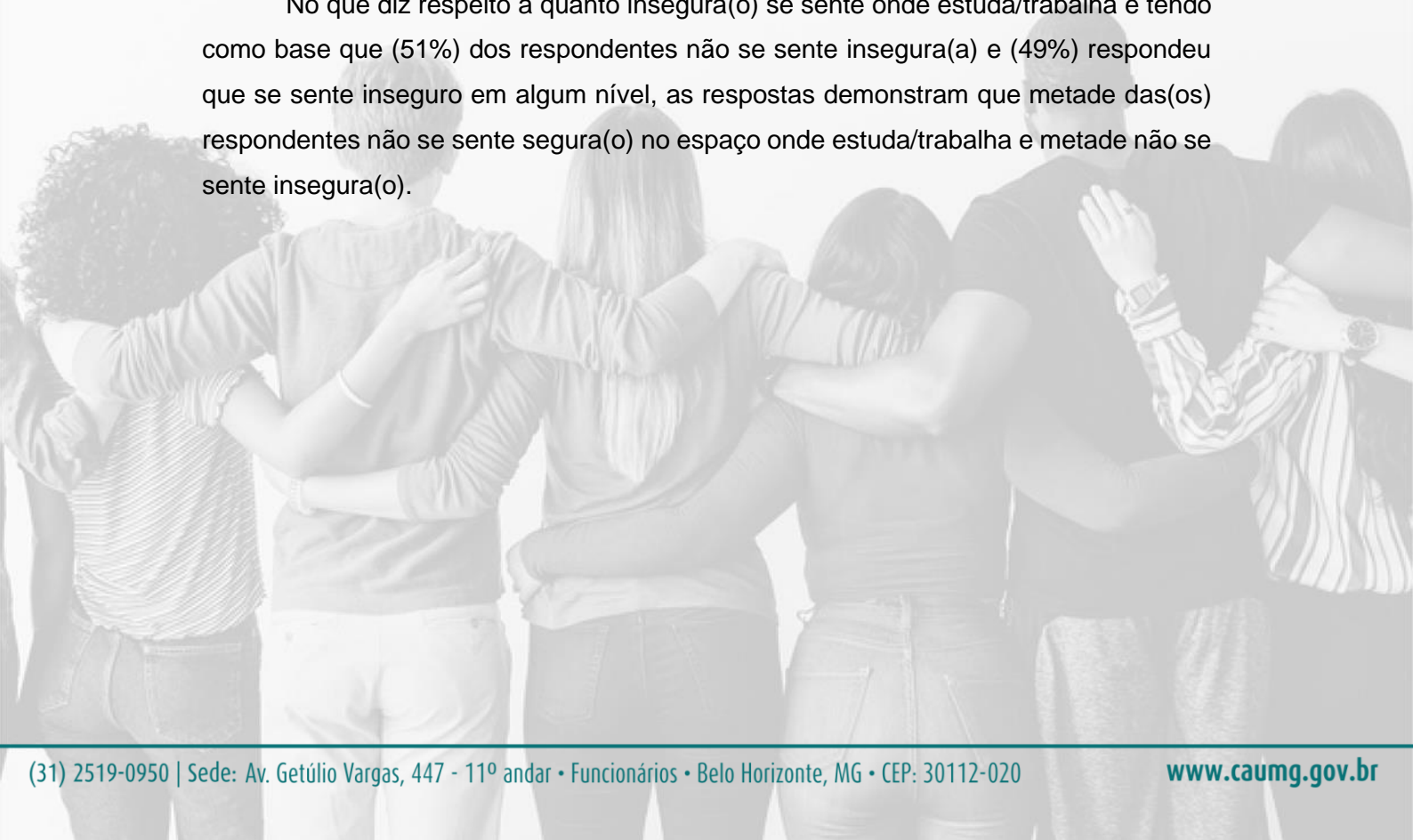


Gráfico 39: Insegurança no local de moradia.

Sente-se insegura(o) onde estuda e/ou trabalha?

Quando perguntadas(os) sobre o quanto insegura(o) se sentem onde estudam/trabalham a maior parte (51%) respondeu não se sentir insegura(o). Seguidos de (32%) que se sentem pouco seguras(os), (13%) se sentem razoavelmente e (4%) muito insegura(o).

No que diz respeito a quanto insegura(o) se sente onde estuda/trabalha e tendo como base que (51%) dos respondentes não se sente insegura(a) e (49%) respondeu que se sente inseguro em algum nível, as respostas demonstram que metade das(os) respondentes não se sente segura(o) no espaço onde estuda/trabalha e metade não se sente insegura(o).



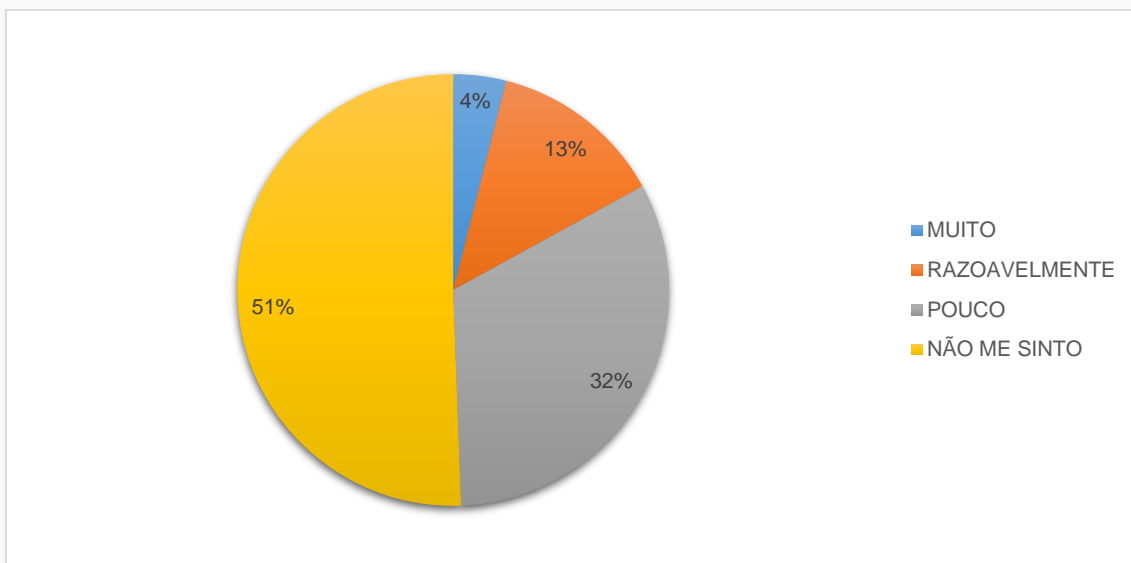
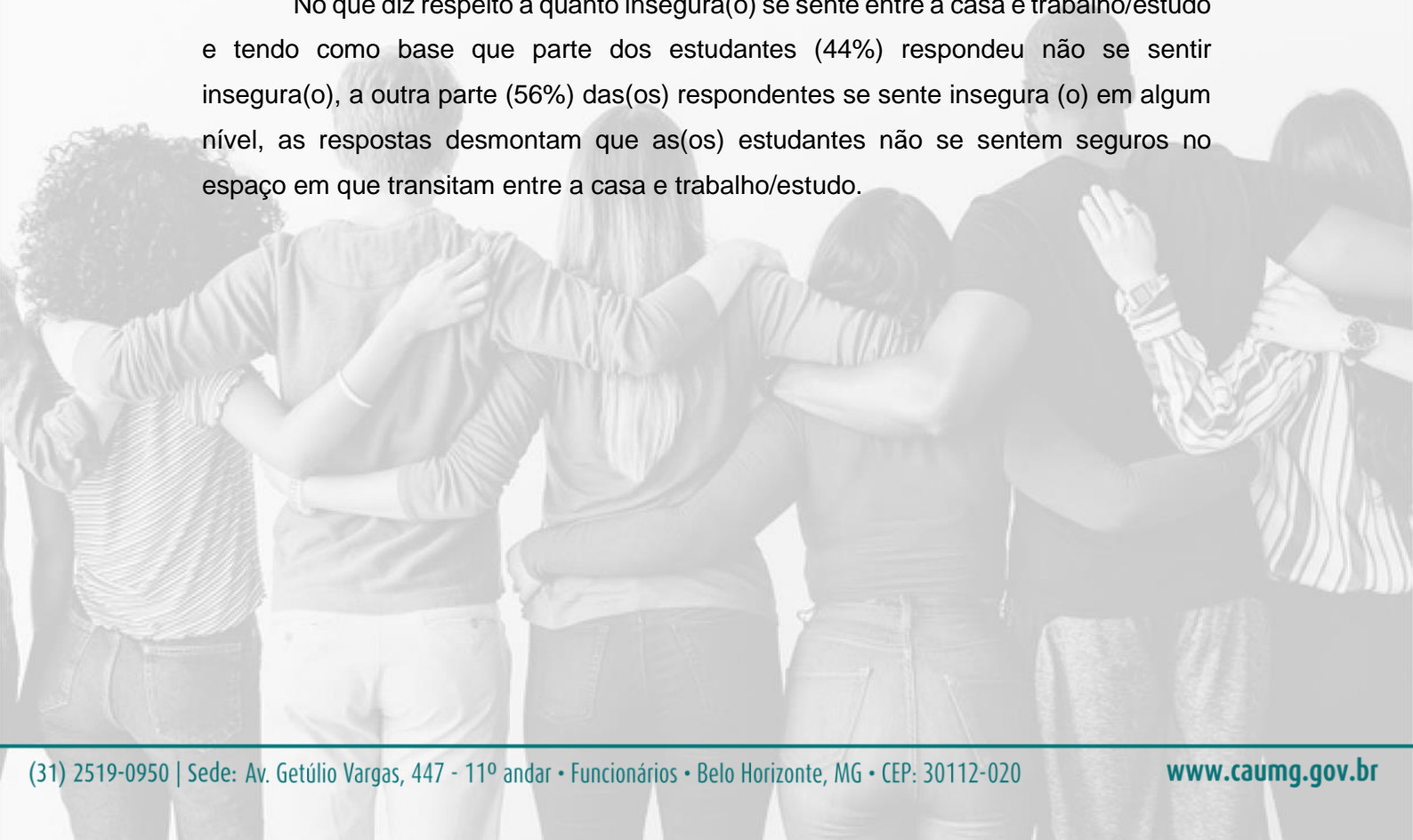


Gráfico 40: Insegurança no local de estudo/trabalho.

Sente-se insegura(o) no percurso até o trabalho e/ou estudo?

Quando perguntadas(os) sobre a quanto insegura(o) se sente entre a casa e trabalho/estudo, a maior parte (44%) respondeu não se sentir insegura(o), seguidos de (33%) que se sentem pouco insegura(o). Outros (17%) se sente razoavelmente insegura(o) e 6% muito.

No que diz respeito a quanto insegura(o) se sente entre a casa e trabalho/estudo e tendo como base que parte dos estudantes (44%) respondeu não se sentir insegura(o), a outra parte (56%) das(os) respondentes se sente insegura (o) em algum nível, as respostas desmontam que as(os) estudantes não se sentem seguros no espaço em que transitam entre a casa e trabalho/estudo.



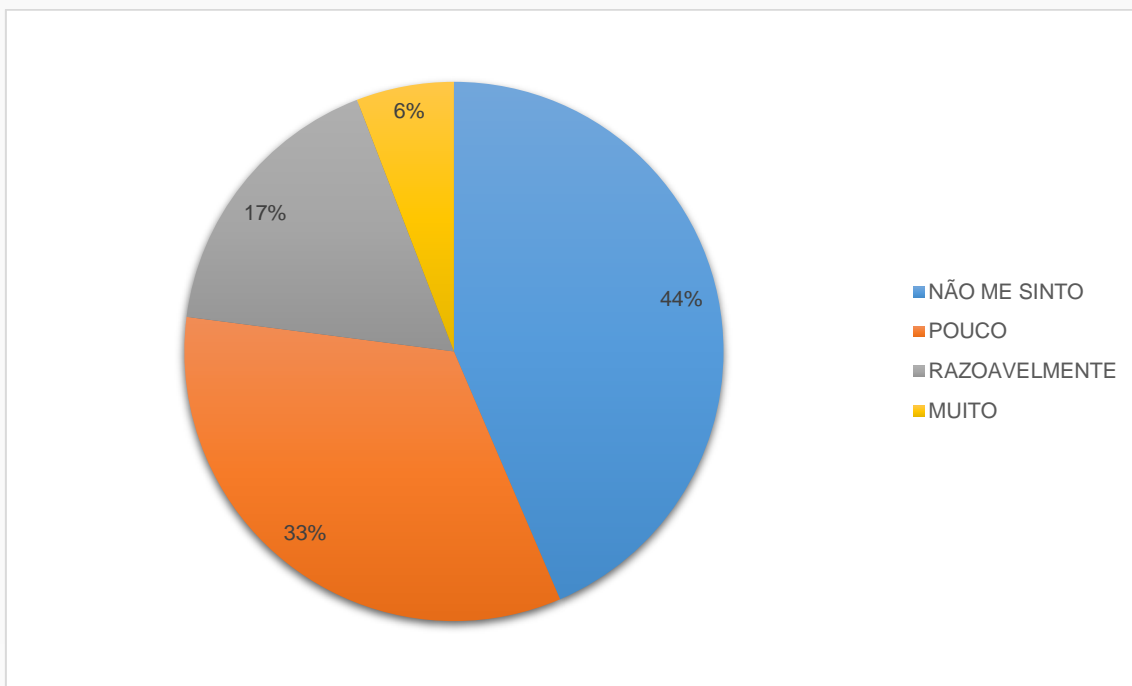


Gráfico 41: Insegurança no percurso entre a moradia e local de estudo/trabalho.

Qual o tempo gasto entre sua moradia e o local de trabalho e ou estudo?

Quando perguntadas(os) sobre o tempo gasto até o trabalho/estudo/estágio, a maior parte 33% respondeu até 15 minutos, seguido de 25% que trabalham/estudam em casa e 24% gastam de 16 a 30 minutos. Outros 10% gastam de 31 a 60 minutos e, as(os) que gastam de 1 hora a 1 hora e 30 minutos ou mais somam 8% (6% e 2% respectivamente).

No que diz respeito ao tempo gasto até o trabalho/estudo/estágio e tendo como base que somados 57% das(os) respondentes gastam até 30 minutos até o trabalho/estudo/estágio, demonstra que a maior parte das(os) estudantes buscam moradias próximas dos locais de trabalho/estudo/estágio e 25% estão trabalhando/estudando em casa. Outros 18% gastam mais de 31 minutos podendo chegar a mais de 1 hora e meia estão distantes das localidades de trabalho/estudo/estágio.

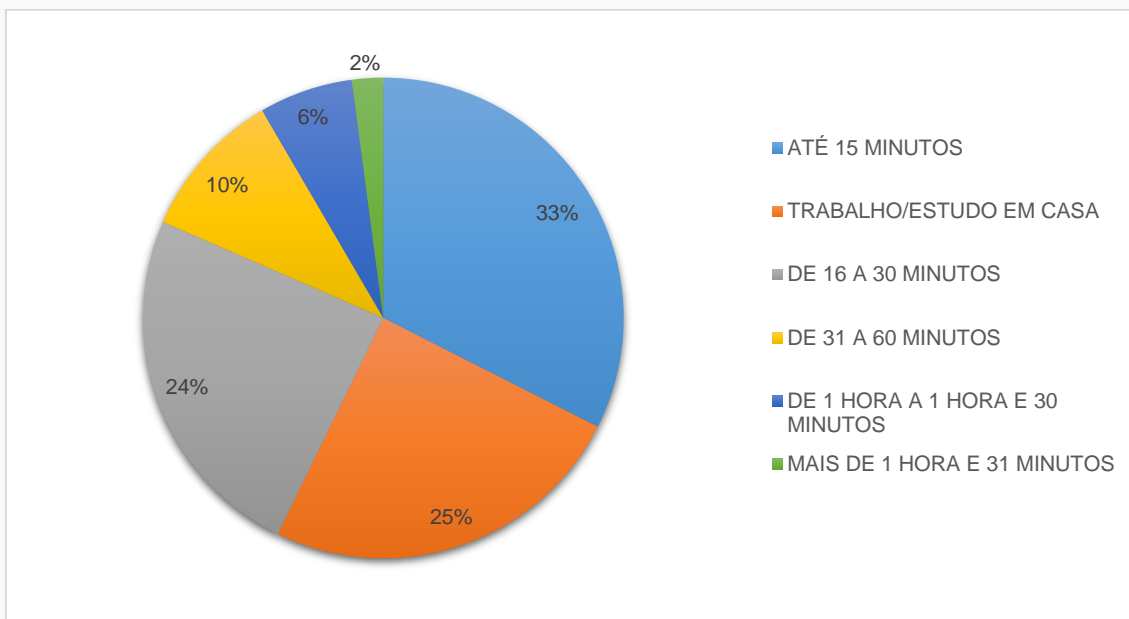


Gráfico 42: Tempo gasto até o trabalho/estudo/estágio.

Qual o meio de transporte utilizado até o trabalho e/ou estudo?

Quando perguntadas(os) sobre o meio de transporte utilizados até o trabalho/estudo, a maior parte 49% respondeu veículo individual, seguidos de 25% que responderam a pé. Outros 14% utilizam transporte público, 5% fazem uso de táxi ou transporte de aplicativo, 4% utilizam ônibus/van. Quem utiliza carona solidária ou bicicleta somam 3% (2% e 1% respectivamente). Ainda 1 respondente informou que utiliza patinete.

No que diz respeito ao meio de transporte utilizado até o trabalho/estudo os resultados demonstram que 74% das(os) respondentes utilizam veículos automotivos para se deslocarem até o trabalho/estudo, sendo que a maior parte (49%) possui veículo individual e 25% utilizam de transporte público ou alternativo. Somados, 30% das(os) respondentes conseguem chegar ao trabalho/estudo a pé ou de bicicleta. Fato interessante, apenas 1 respondente utiliza patinete.

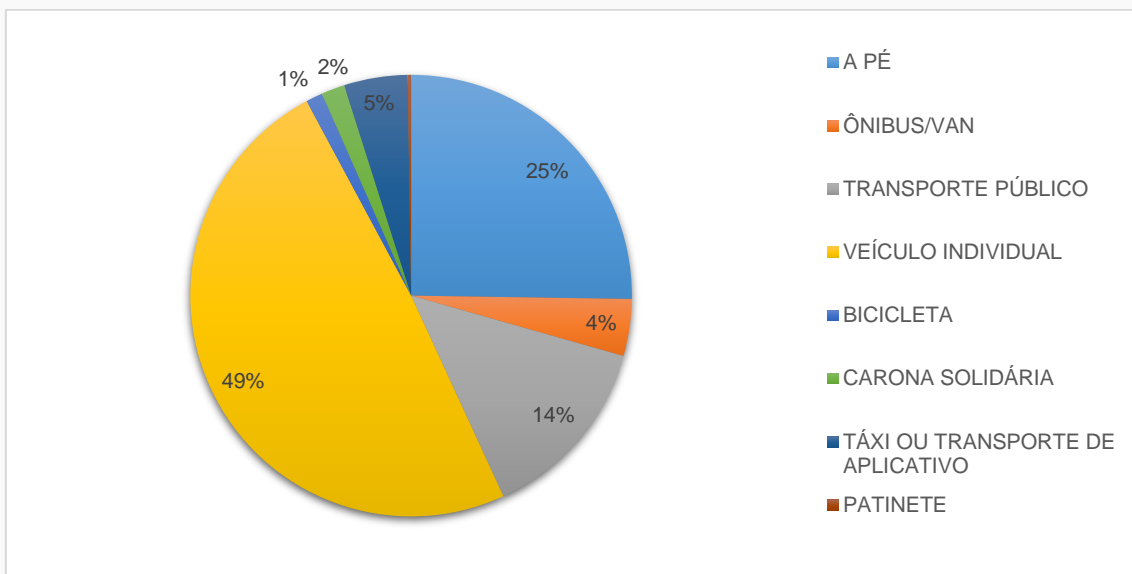


Gráfico 43: Meio de transporte utilizado até o trabalho/estudo/estágio.

COMENTÁRIOS GERAIS SOBRE AS QUESTÕES ABERTAS

Ao final da pesquisa, 90 (noventa) respondentes optaram por deixar comentários, contribuições e críticas sobre a pesquisa. Destaca-se entre os comentários o reconhecimento da pesquisa como canal de comunicação entre o Conselho e as(os) profissionais e estudantes e da importância da pauta.

“Importante ter esse espaço e que possamos ampliar cada vez mais o debate a respeito de diversidade e equidade, pois assim podemos pensar em propostas para nossas cidades e para nossas vidas que contemplem a todes.”

“No campo da Arquitetura e do Urbanismo, muitas vezes as mulheres são maioria, no entanto sobressaem os nomes dos homens. Tenho pouco conhecimento sobre arquitetos e arquitetas trans e de etnias diferentes, como indígenas. Penso que o CAU poderia criar formas de descobrir e dar visibilidade a essas pessoas.”

“Quanto mais pessoas conversarem sobre as diferenças/respeito em busca de valorizar e promover a diversidade, a equidade e a inclusão em seu corpo de trabalho e em todas as áreas de atuação é muito importante no meu ponto de vista.”



“Levantar debates a respeito de tudo é um causador de pensamentos! Mesmo que muitas vezes pensamos que não é possível a mudança do mundo, quando é falado, quando é discutido e lembrado de forma frequente, as ideias vão se moldando e tudo acaba melhorando! Educação é sempre uma boa opção! Parabéns ao CAU pela iniciativa:)”

“Cabe ao CAU avançar com ações de políticas inclusivas, relacionadas a equidade e diversidade profissional, informando a sociedade em geral e, em relação à composição do Conselho e Comissões para valorização e reconhecimento da profissão em vários âmbitos.”

Apareceram comentários que relacionam a equidade e diversidade ao exercício profissional, onde o trabalho de arquitetas(os) e urbanistas é fundamental para a construção de espaços adequados à todas(os).

“Como profissionais planejadores dos espaços é de extrema importância as discussões sobre equidade e diversidade uma vez que o planejamento destes locais está ligado diretamente com o dia a dia de cada indivíduo! Parabéns ao CAU por essa iniciativa!”

Destacamos, também, a presença de relatos sobre situações particulares, onde as(os) respondentes apresentam situações vividas relacionadas à pauta da equidade e diversidade, como desvalorização profissional e desvalorização da mulher arquiteta e urbanista. A pouca diversidade nos referenciais da profissão e a necessidade de ambientes mais diversos na profissão também foram aspectos destacados nos comentários.

Outro aspecto presente nas manifestações é o apontamento de outros assuntos relacionados à profissão e que não estão diretamente ligados à pauta da equidade e diversidade, como: a) investimentos necessários na capacitação para adequação ao mercado de trabalho; b) falta de conhecimento sobre as atribuições de arquitetas(os) e urbanistas; c) questionamentos à fiscalização do exercício profissional, ao SICCAU, ao Registro de Responsabilidade Técnica – RRT e ao exercício ilegal da profissão; d) ampliação do mercado de trabalho; e) valorização profissional; f) ampliação da participação das(os) profissionais junto às administrações municipais; g) salário mínimo profissional; h) Assistência Técnica para Habitação de Interesse Social – ATHIS. Tais questões levantadas poderão ser incorporadas aos temas já discutidos por outras comissões do CAU/MG.



As críticas ao trabalho apontam, de maneira geral, que não cabe ao CAU discutir a pauta da diversidade e equidade. Alguns comentários afirmam que o assunto não agrega à profissão, que a qualificação profissional não está relacionada à gênero ou cor/etnia, que o tema trata de um vitimismo gratuito, que existem outras esferas para o tratamento do assunto, que competência e meritocracia são os caminhos para o crescimento profissional em detrimento de outros fatores e que o debate sobre o assunto pode levar à politicagem mesquinha.

No entanto, observa-se a que a partir de alguns comentários que muitas ações do CAU são pouco conhecidas, uma vez que diversas reivindicações colocadas já estão contempladas pelas ações do Conselho. Também fica claro que ainda não são totalmente conhecidos os objetivos e funções do CAU, como autarquia federal, e que é necessário o contínuo trabalho de apresentação das atividades desenvolvidas.

“Nunca me senti discriminada no trabalho, mas infelizmente a discriminação é bem forte para muitas outras pessoas e é fácil e revoltante perceber o preconceito. É muito bom conversar e tentar melhorar essa convivência para todos.”

“Parabéns pela iniciativa da pesquisa. Considerando sermos uma população diversa e um país extremamente problemático quanto a equidade e diversidade, é bom ver órgãos profissionais se dispostos a buscar ações que sejam inclusivas.”

“Que esta pesquisa possa gerar bons frutos relacionados à inclusão da diversidade e equidade em nossa área de trabalho. É de extrema relevância que órgãos como o CAU reflitam e atuem sobre estas questões num país tão fragilizado em conhecimento, respeito e aceitação às diversidades.”



CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho desenvolvido buscou chamar atenção da sociedade para o papel de todas e todos na construção de cidades mais justas, seguras e saudáveis. O atendimento às prioridades da população passa pela necessidade de que os órgãos de gestão incluam a rica diversidade social nas tomadas de decisão coletivas, para que os projetos colocados em prática reflitam todo o arranjo social do qual o segmento faz parte.

A Arquitetura e Urbanismo deve ser uma das áreas principais aliadas à gestão pública. Ela contribui para o planejamento e manutenção de nossas cidades, oferecendo capacidade técnica necessária para a construção de cidades melhores, por meio de profissionais com formação generalista, mas também com grande capacidade de compreensão dos diversos fatores que determinam a qualidade de vida das pessoas.

“As minas gerais são muitas” e, com base nessa diversidade, pode-se contribuir para um Estado mais forte, amparado pela grande capacidade técnico-profissional disponível para o equacionamento de suas fragilidades.

Hoje são mais de 18 mil Arquitetas e Arquitetos Urbanistas em Minas Gerais capacitadas(os) para contribuir, por meio do seu trabalho, para a transformação daquilo que as cidades mineiras precisam. Atuar junto ao Planejamento Urbano, ao seu Patrimônio Cultural e Arquitetônico ímpar, à busca de soluções sociais e técnicas para a Habitação de Interesse Social – ATHIS ou ao projeto de espaços e ambientes mais saudáveis, são atribuições importantes, entre tantas outras, que podem e devem contar com a participação desta(e) profissional.

Depoimentos dos membros

“Tive uma experiência singular, ao participar dessa comissão, convivendo com pessoas sensíveis à causa da equidade e diversidade. Conhecer o universo dessa discussão me fez crescer como ser humano, bem como perceber a necessidade desse debate no interior de todo e qualquer espaço institucional, visando maior humanização das relações sociais e profissionais.”



“Alegria imensa e privilégio participar dessa comissão tão importante para a nossa profissão e sociedade, que trata de temas tão necessários e urgentes como a equidade, diversidade e inclusão. Espaço de reflexão, construção coletiva, aberto para que diversas vozes sejam ouvidas e para que o CAU MG avance em ações que atendam à diversidade em nosso território mineiro, bem como no campo de atuação profissional.”

“Participar das atividades da Comissão Temporária de Equidade e Diversidade do CAU/MG foi uma relevante oportunidade de dialogar, debater, aprender e contribuir para as questões relativas ao tema e ao cotidiano profissional no nosso Estado. As atividades desenvolvidas, os levantamentos produzidos e seus resultados deverão reverberar em diversas ações, políticas e campanhas que tenham o intuito de transformar para melhor o campo profissional e social das(os) arquitetas(os) e urbanistas de Minas Gerais e consequentemente contribuir para reflexões em todo o Brasil.”

“Participar da Comissão Temporária de Equidade e Diversidade do CAU/MG foi uma experiência enriquecedora tanto na parte profissional, quanto pessoal. Nas reuniões e eventos desenvolvidos foi possível conhecer melhor a realidade de outros colegas. Espero que colocando em pauta nossas diversidades, possamos então, desenvolver ações que torne os espaços mais humanos e integrativas fortalecendo a profissão de arquiteto e urbanista.”

“Os trabalhos da CTED-CAU/MG demonstraram a carência de informações sobre a desigualdade no campo da Arquitetura e do Urbanismo, reforçando a perspectiva sobre a necessidade de aprofundamento das investigações e análises sobre o tema, de forma que possamos chegar ao estágio de realizar proposições que possam atuar no sentido da mitigação dos problemas relacionados às desigualdades, bem como buscar, cada vez mais, igualdade e equidade em todas as instâncias da Arquitetura e do Urbanismo.”



Propostas de encaminhamentos

Como encaminhamentos a partir do trabalho desenvolvido pela CTED-CAU/MG, propõe-se:

- Tratamento gráfico dos dados da pesquisa para divulgação dos resultados nos canais de comunicação do CAU/MG.
- Realização de evento com a participação de liderança feminina e ligada a políticas públicas para debate com o CAU/MG e apresentação do diagnóstico.
- Criação de nova Comissão Temporária com o objetivo de:
 - Aprofundamento das análises realizadas;
 - Implementação das propostas da Carta pela Equidade e Diversidade;
 - Discussão de questões da diversidade e equidade em políticas públicas;
 - Criação de Comissão Especial de Equidade e Diversidade no CAU/MG, considerando que a Comissão pode ser o espaço adequado para o tratamento de questões relacionadas aos aspectos que não se encaixam em nenhuma outra comissão do Conselho.

Belo Horizonte, 04 de agosto de 2022

Luciana Bracarense Coimbra
Coordenadora da CTED-CAU/MG

João Paulo Alves de Faria
Membro CTED-CAU/MG

Emmanuelle de Assis Silveira
Coordenadora Adjunta da CTED-
CAU/MG

Larissa Mendes Moreira
Membro CTED-CAU/MG

Darlan Gonçalves de Oliveira
Membro CTED-CAU/MG

Ariel Luís Romani Lazzarin
Assessor CTED-CAU/MG