



PROCESSO	-
INTERESSADO	Plenário do CAU/SP
ASSUNTO	Criação da Comissão Temporária de Equidade e Diversidade do CAU/SP
DELIBERAÇÃO Nº 019/2021 – CD – CAU/SP	

Aprova encaminhamento da proposta de criação da Comissão Temporária de Equidade e Diversidade do CAU/SP – CTED-CAU/SP, e estabelece outras providências.

O Conselho Diretor do CAU/SP – CD-CAU/SP, reunido ordinariamente, de forma virtual, nos termos do Despacho PRES-CAUSP nº 001/2021, no uso das competências que lhe conferem os artigos 157 a 159, do Regimento Interno do CAU/SP, após análise do assunto em epígrafe, e

Considerando o artigo 159, V do Regimento Interno do CAU/SP que confere ao Conselho Diretor a competência para “*apreciar e deliberar sobre a proposta de instituição e de extinção de comissões*”;

Considerando o artigo 127 do Regimento Interno do CAU/SP, que dispõe que as “*comissões temporárias serão instituídas pelo Plenário, mediante proposta apresentada pela Presidência, ou mediante deliberação apresentada por comissão ordinária ou pelo Conselho Diretor*”;

Considerando o parágrafo único do artigo 127 do Regimento Interno do CAU/SP, que dispõe que as “*propostas ou deliberações para instituição de comissões temporárias deverão contemplar justificativa para criação, competências, calendário de atividades, dotação orçamentária, prazo de funcionamento e pertinência do tema às atividades do órgão proponente*”; e

Considerando a proposta de criação da Comissão Temporária de Equidade e Diversidade do CAU/SP – CTED-CAU/SP.

**DELIBERA:**

- 1 - Encaminhar a proposta de criação da Comissão Temporária de Equidade e Diversidade do CAU/SP para análise pela COA-CAU/SP e pela CPFi-CAU/SP, na forma do anexo.
- 2 - Encaminhar esta deliberação à Presidência do CAU/SP, para encaminhamentos cabíveis.

Com **07 votos favoráveis** das conselheiras Poliana Risso Silva Ueda, Camila Moreno de Camargo, Ana Lucia Ceravolo, Fernanda Menegari Querido, Angela Golin, Rossella Rossetto e Renata Alves Sunega.

São Paulo - SP, 19 de abril de 2021.

**CATHERINE OTONDO**  
Presidente do CAU/SP



## ANEXO

### PROPOSTA DE CRIAÇÃO DA COMISSÃO TEMPORÁRIA DE EQUIDADE E DIVERSIDADE DO CAU/SP – CTED-CAU/SP

#### 1. JUSTIFICATIVA

A composição da Comissão Temporária de Equidade e Diversidade do CAU/SP se mostra importante diante das necessidades de se conhecer os diferentes perfis das Arquitetas, Arquitetos e Urbanistas no Estado de São Paulo, entender, poder quantificar e mapear essa diversidade de profissionais, assim como os desafios que enfrentam no desempenho de suas atividades, na participação e inclusão nas diversas modalidades de atuação profissional dentro da arquitetura e urbanismo, atendendo aos preceitos dos Direitos Humanos e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), traçados pela Organização das Nações Unidas (ONU).

Os dados do SICCAU (Sistema de Comunicação do CAU), em março de 2021, nos apontam que do total dos 61595 profissionais ativos do Estado de São Paulo registrados no Conselho de Arquitetura e Urbanismo, 62,79% são do sexo feminino, concentrando-se em grande parte na capital, seguida pelas regiões de Campinas e Ribeirão Preto em segundo e terceiro lugar, conforme gráfico abaixo:

<b>DISTRIBUIÇÃO POR GÊNERO</b>					
<b>REGIONAL</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>Total Geral</b>	<b>% Fem</b>	<b>% Mas</b>
<b>ABC</b>	2.182	1.241	<b>3.423</b>	63,75%	36,25%
<b>BAURU</b>	1.362	853	<b>2.215</b>	61,49%	38,51%
<b>CAMPINAS</b>	4.680	2.520	<b>7.200</b>	65,00%	35,00%
<b>MOGI DAS CRUZES</b>	956	737	<b>1.693</b>	56,47%	43,53%
<b>PRESIDENTE PRUDENTE</b>	751	517	<b>1.268</b>	59,23%	40,77%
<b>RIBEIRÃO PRETO</b>	2.719	1.529	<b>4.248</b>	64,01%	35,99%
<b>SANTOS</b>	1.313	919	<b>2.232</b>	58,83%	41,17%
<b>SÃO JOSÉ DO RIO PRETO</b>	1.555	768	<b>2.323</b>	66,94%	33,06%
<b>SÃO JOSÉ DOS CAMPOS</b>	1.988	1.383	<b>3.371</b>	58,97%	41,03%
<b>SÃO PAULO</b>	19.664	11.595	<b>31.259</b>	62,91%	37,09%
<b>SOROCABA</b>	1.504	859	<b>2.363</b>	63,65%	36,35%
<b>Total Geral</b>	<b>38.674</b>	<b>22.921</b>	<b>61.595</b>	<b>62,79%</b>	<b>37,21%</b>

Uma pesquisa atualizada extraída do sistema de informações geográficas do CAU BR, que utiliza dados georreferenciados - IGEO apresenta que, do total de Registros de Responsabilidade Técnicas - RRTs emitidos em São Paulo em 2021, as mulheres são responsáveis por um percentual de 50,26%, enquanto os homens 49,74%. Pesquisa semelhante realizada no SICCAU em 2019, mostrava que quase a metade dos RRTs emitidos eram de arquitetas e urbanistas nas diversas regiões do Estado. Em janeiro de 2021 esse mesmo perfil ainda se encontra no SICCAU, onde foram registradas 11347 RRTs por mulheres e 10848 por homens, no Estado de São Paulo.

A partir dos dados referentes à distribuição por idade, pode-se observar que a maior parte dos profissionais ativos em arquitetura e urbanismo corresponde a 48,39% e possui idade entre 31



e 49 anos, seguidos por 27,18% de profissionais com até 30 anos de idade. Para a faixa etária entre 50 e 59 anos o percentual é de 12,48% e acima de 60 anos 11,49%, como apresentados no gráfico a seguir:

DISTRIBUIÇÃO POR IDADE (número e %)											
REGIONAL	Até 30		31 a 49		50 a 59		60 +		S/ INFOR.		Total por Região
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%	
ABC	934	27,29	1.734	50,66	470	13,73	277	8,09	8	0,23	<b>3.423</b>
BAURU	898	40,54	947	42,75	219	9,89	148	6,68	3	0,14	<b>2.215</b>
CAMPINAS	2.196	30,50	3.492	48,50	818	11,36	675	9,38	19	0,26	<b>7.200</b>
MOGI DAS CRUZES	493	29,12	765	45,19	223	13,17	205	12,11	7	0,41	<b>1.693</b>
PRESIDENTE PRUDENTE	618	48,74	459	36,20	118	9,31	73	5,76		0,00	<b>1.268</b>
RIBEIRÃO PRETO	1.456	34,27	1.979	46,59	518	12,19	285	6,71	10	0,24	<b>4.248</b>
SANTOS	533	23,88	1.013	45,39	319	14,29	358	16,04	9	0,40	<b>2.232</b>
S. JOSÉ DO RIO PRETO	1.043	44,90	948	40,81	163	7,02	164	7,06	5	0,22	<b>2.323</b>
S. JOSÉ DOS CAMPOS	820	24,33	1.683	49,93	461	13,68	396	11,75	11	0,33	<b>3.371</b>
SÃO PAULO	6.853	21,92	15.722	50,30	4.133	13,22	4.340	13,88	211	0,68	<b>31.259</b>
SOROCABA	896	37,92	1.061	44,90	242	10,24	158	6,69	6	0,25	<b>2.363</b>
<b>Totais por Idade</b>	<b>16.740</b>	<b>27,18</b>	<b>29.803</b>	<b>48,39</b>	<b>7.684</b>	<b>12,48</b>	<b>7.079</b>	<b>11,49</b>	<b>289</b>	<b>0,47</b>	<b>61.595</b>

Com base nesses levantamentos, é possível concluir que as características das composições etárias e de gênero em cada região precisam ser melhor detalhadas, permitindo-se a elaboração de políticas e ações para atendimento da diversidade de profissionais e da sociedade local, adequadamente.

Micro dados de 31/12/2017 extraídos da RAIS - Relação Anual de Informações Sociais do Ministério da Economia, mostram que dos empregos formais com carteira CLT assinada, as mulheres representam metade do total de profissionais assalariados, sendo 44% em arquitetura de edificações e em número superior aos homens em arquitetura de interiores, paisagista, urbanista e como professoras de arquitetura. A faixa etária assalariada com maior número se concentra entre jovens de 25 e 39 anos, reduzindo-se o contingente conforme o aumento de idade. Neste âmbito, identifica-se ainda a necessidade de verificar com maiores detalhes as características provenientes da maternidade e a correlação com diferenças salariais entre homens e mulheres.



<b>HORAS TRABALHADAS - ESTADO DE SÃO PAULO</b> Fonte RAIS EM 31/12/2017						
<b>HORAS TRABALHADAS SEMANAIS</b>	<b>MULHERES</b>		<b>HOMENS</b>		<b>TOTAL</b>	
	n°	%	n°	%	n°	%
Até 12 horas	79	1,8	85	1,9	164	1,9
13 a 15 horas	21	0,5	41	0,9	62	0,7
16 a 20 horas	68	1,5	58	1,3	126	1,4
21 a 30 horas	272	6,2	228	5,1	500	5,7
31 a 40 horas	1558	35,5	1799	40,6	3357	38
41 a 44 horas	2395	54,5	2225	50,2	4620	52,3
<b>TOTAIS</b>	<b>4393</b>	<b>100</b>	<b>4436</b>	<b>100</b>	<b>8829</b>	<b>100</b>

Na maioria das atividades exercidas no campo da arquitetura e do urbanismo, em geral as mulheres recebem salários inferiores aos dos homens, conforme apresentado no quadro abaixo, extraído da RAIS de 2017, onde foram considerados os valores médios obtidos a partir da divisão da massa salarial pelo número de profissionais por categoria.

<b>VALOR DA REMUNERAÇÃO - ESTADO DE SÃO PAULO</b> Fonte: RAIS EM 31/12/2017		
<b>CBO Ocupação</b>	<b>Média salarial (R\$)</b>	
	Homem	Mulher
Arquiteto de edificações	8.869	7.986
Arquiteto de interiores	8.375	6.849
Arquiteto de patrimônio	8.799	8.850
Arquiteto paisagista	4.740	4.753
Arquiteto urbanista	9.562	8.163
Urbanista	6.875	4.705
Professor de arquitetura	7.645	8.374
Fiscal de atividades urbanas (arq)	3.846	3.929
Desenhista técnico (arquitetura)	3.225	2.862
Desenhista projetista de arquitetura	3.675	3.010
<b>Total</b>	<b>6.263</b>	<b>6.544</b>

Se faz necessário ainda, identificarmos outras variações salariais, tais como diferenças entre valores médios pagos no mercado para profissionais seniores, acima de 60 anos e para os profissionais juniores, no início de carreira, além do grau de empregabilidade para as duas vertentes. Como também identificarmos as características de trabalho, salário e

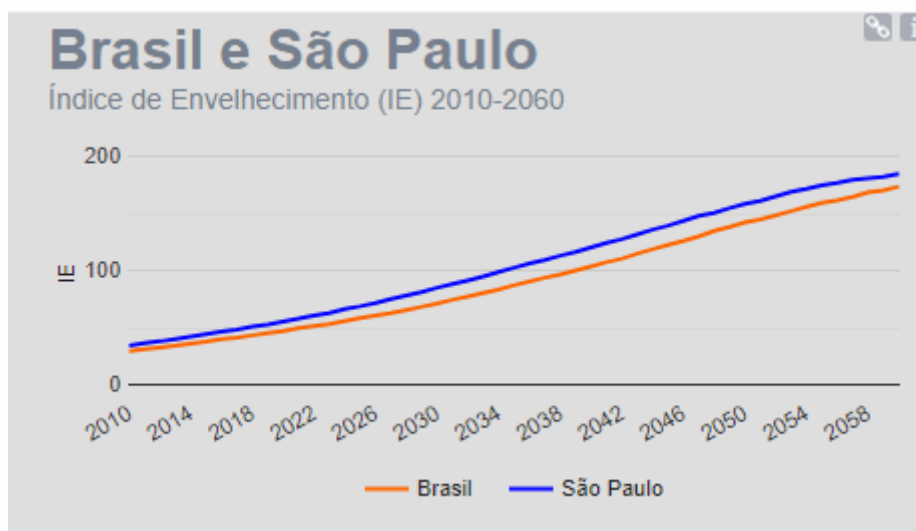


empregabilidade referentes aos arquitetos e arquitetas negros e indígenas no Estado de São Paulo.

A pesquisa realizada pelo CAU/BR (Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil) entre julho de 2019 e fevereiro de 2020 com 987 profissionais (sendo 767 mulheres e 208 homens) também contribui para uma avaliação a respeito das condições de trabalho dos arquitetos e urbanistas no Brasil. Os dados mostram que mulheres, negros, negras e LGBTQs são prejudicados no salário, na progressão de carreira e em situações de assédio. Considerando apenas o gênero, homens ganham, aproximadamente, R\$ 1.700 a mais do que mulheres.

Entre mulheres negras e homens brancos a diferença é ainda maior, com o salário delas sendo quase metade do que ganham os profissionais masculinos e brancos. As mulheres negras lideram os percentuais de profissionais sem emprego e há pelo menos 13 vezes mais homens brancos do que mulheres negras na faixa acima de 13 salários-mínimos. O relatório revela que a média salarial de um homem branco, é de R\$6565,61 enquanto o das profissionais negras, é de R\$3436,15. Além do mais, embora haja mais mulheres do que homens trabalhando em escritórios, os homens têm mais acesso aos cargos de chefia e conforme relatos anônimos, o conhecimento delas é muitas vezes subestimado por colegas homens no exercício cotidiano da profissão.

Referente à questão geracional, é necessário que se leve em consideração o envelhecimento da população como um todo e o impacto na profissão de arquitetos, arquitetas e urbanistas. Pode-se refletir sobre as mudanças que poderão ocorrer nos perfis profissionais, nos próximos anos e décadas, observando-se as projeções realizadas pelo IBGE, referentes ao envelhecimento da população no Estado de São Paulo, em função das expectativas traçadas nos gráficos a seguir:

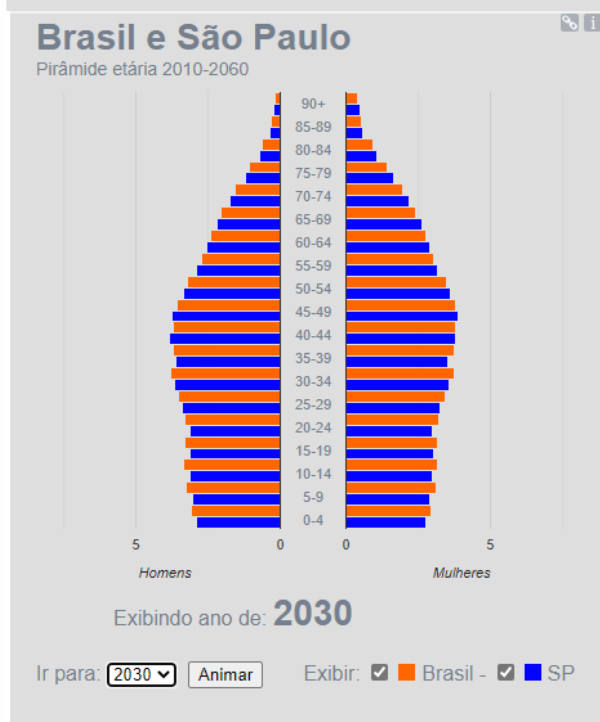
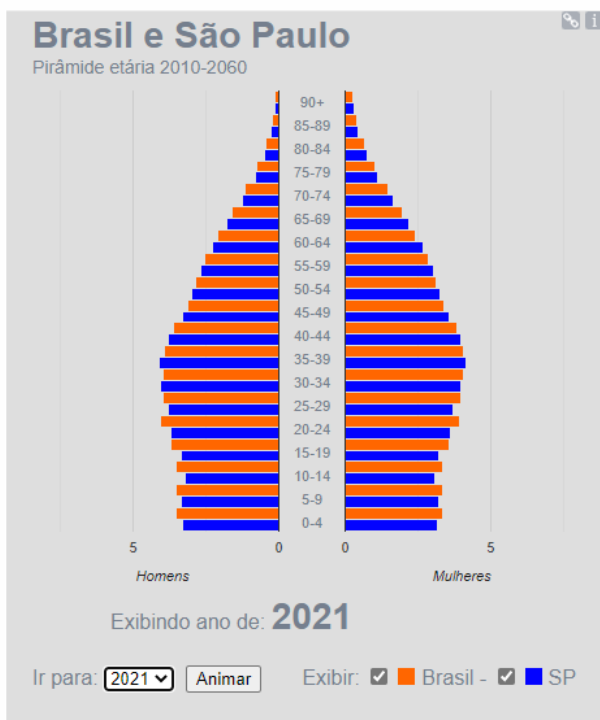


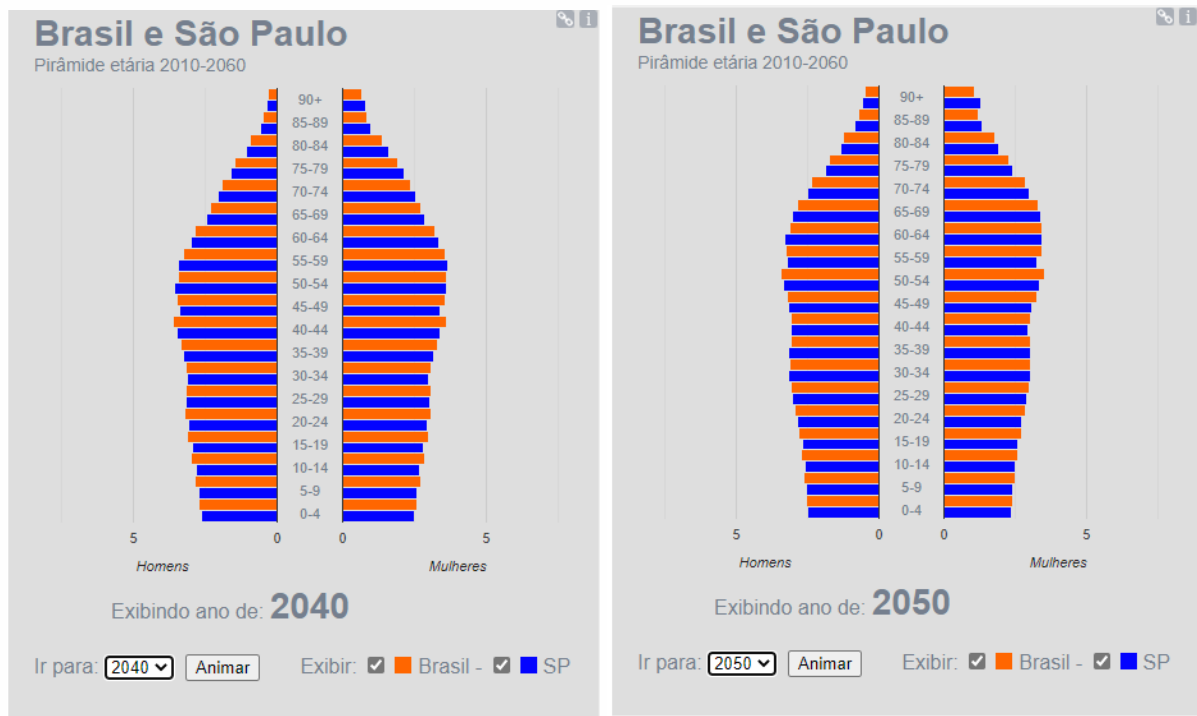
Pelo gráfico do Índice do Envelhecimento constata-se o aumento do envelhecimento populacional no Estado de São Paulo superior ao aumento no país.

Nas pirâmides etárias para os anos de 2021, 2030, 2040 e 2050, obtidas no site do IBGE, acompanhamos a previsão de alteração na faixa de idade da população brasileira e paulista, homens e mulheres. A base da pirâmide registra um montante de pessoas de 0 a 4 anos e a parte superior acima de 90 anos. Desta maneira, em 2021 existe um maior contingente entre 35 e 39 anos de idade, em 2030 esta faixa maior está entre 40 e 49 anos, em 2040 entre 50 e 59 e em



2050 entre 50 e 64 anos. Esta modificação populacional, quanto à idade, trará reflexos nas profissões, nas cidades, na habitação, entre outros temas referentes à arquitetura e urbanismo.





Os breves dados levantados e expostos neste documento, corroboram para que se visualize a necessidade da composição de uma Comissão em modalidade Temporária, que se dedique às questões relacionadas à Diversidade e Equidade de Gênero, Raça, Etnia e Geracional, que se propõe a atuar com o objetivo de obter dados, traçar diagnósticos, compreender o quadro das diversidades na comunidade de arquitetos e urbanistas e poder contribuir no planejamento de políticas a serem traçadas, que colaborem para a obtenção de maior equidade nos diversos âmbitos.

## 2. COMPETÊNCIAS

*(Art. 125. As comissões temporárias terão por finalidade atender demandas específicas de caráter temporário, tais como temas específicos da profissão.*

*Art. 126. As comissões temporárias terão como procedimentos coletar dados e estudar temas específicos da profissão, objetivando orientar os órgãos do CAU/SP, na solução de questões e na fixação de entendimentos.)*

Compete à Comissão Temporária de Equidade e Diversidade - CTED discutir as questões de gênero, raça, etnia e geracional, contemplando os ciclos de vida no mercado de trabalho da arquitetura e urbanismo no Estado de São Paulo, de forma a atualizar as informações sobre os desafios de atuação, de modo a contribuir com a proposição de atividades e ações que visam a adequação das condições de trabalho dos profissionais que atuam no campo da arquitetura e urbanismo, com foco para equidade de reconhecimentos e oportunidades, principalmente para mulheres e grupos menos valorizados, visando melhorar a qualidade de vida, de atuação profissional e a permanência na carreira.

A CTED deverá desempenhar as seguintes ações:

### I - No campo da atuação profissional:



- 1- Participar do Censo a ser elaborado pelo CAU/SP, fomentando questões para se obter as informações necessárias e realizar um diagnóstico do perfil dos arquitetos e urbanistas no Estado de São Paulo, relativo às questões de gênero, raça e idade.
- 2- Identificar as características das questões de gênero, raça e idade em cada região no Estado de São Paulo, a partir do censo.
- 3- Identificar através de pesquisa de mercado qualitativa e quantitativa, quais as fragilidades e os interesses das mulheres, negros, indígenas, jovens e 60+, durante a trajetória profissional.

## II - No campo da representatividade:

- 4- Participar e integrar com as políticas de Equidade de Gênero do CAU/BR e dos Ciclos de Debates sobre a temática de gênero, raça, etnia e geracional;
- 5- Participar das discussões sobre a mulher e a cidade, gênero, raça, etnia e envelhecimento no campo da arquitetura e urbanismo em diversos ambientes e instâncias, contribuindo com a identificação e construção de políticas públicas que alterem a relação atual;
- 6- Representar e integrar a discussão com os demais grupos afins com outros Estados da União e na Federação;
- 7- Subsidiar a fiscalização do CAU/SP quanto ao exercício irregular e ilegal no âmbito do mercado de trabalho, no que diz respeito à equidade de gênero, raça, etnia e questões geracionais e de ciclo de vida;
- 8- Subsidiar as demais entidades parceiras do CAU/SP como apoio às suas atuações no mesmo âmbito.

## 3. CALENDÁRIO DE ATIVIDADES - CRONOGRAMA

3.1. A CTED-CAU/SP terá **prazo de funcionamento** de um ano, a partir da sua aprovação e desenvolverá as seguintes atividades:

### 3.1.1 Mapeamento do Perfil de Diversidades dos Arquitetos, Arquitetas e Urbanistas no Estado de São Paulo

- Fornecer elementos necessários para elaboração do Censo e posterior Diagnóstico a ser realizado pelo CAU/SP
- Listagem contendo campo de atuação e por regionais
- Realizar Diagnóstico Geral e por Regiões do Estado referente às Diversidades dos Profissionais

Produtos Esperados:

- Publicação do Diagnóstico para o Estado de São Paulo em formato e-book .
- Textos sobre o tema na revista Móbile e no sítio eletrônico do CAU/SP: “Desafios do mercado de trabalho”, com o objetivo de divulgar questões de Equidades e Diversidades no campo da Arquitetura e Urbanismo.

### 3.1.2 Mapeamento de Coletivos

- Realizar mapeamento de coletivos no Estado de São Paulo e outras UFs que abordam as temáticas trabalhadas pela CTED.
- Contato com os representantes dos coletivos para identificar questões que possam ser trabalhadas na CETD
- Contatos com grupos internacionais que abordam as temáticas trabalhadas pela CTED.
- Mapeamento de trabalhos acadêmicos sobre as temáticas trabalhadas pela CTED.





- Chamamento de trabalhos acadêmicos e outros com temas relevantes para formar coletânea em formato e-book : gênero, raça, etnia e geracional no campo da arquitetura e urbanismo.

Produtos Esperados:

- Divulgar em meios de comunicação do CAU o mapeamento identificado.
- Publicação de coletânea em formato e-book.

### 3.1.3 Participação em atividades interativas

- Articulação com CAU/BR e outros CAU/UF
- Participação no Ciclo de Debates do CAU/BR
- Representação e participação nas reuniões do CTEG do CAU/BR
- Articulação com a Comissão Parlamentar do CAU/SP
- Articulação com as Regionais
- Participação em eventos sobre as temáticas trabalhadas pela CTED
- Organização do Seminário do Dia Internacional das Mulheres de 2022

Produtos Esperados:

- Evento Dia Internacional das Mulheres 2022
- Relatório Síntese

CRONOGRAMA DAS ATIVIDADES												
Atividade	2021						2022					
	Jun.	Jul.	Ago.	Set.	Out.	Nov.	Dez.	Jan.	Fev.	Mar.	Abr.	Mai.
<b>1-Mapeamento do Perfil de Diversidades dos Arquitetos, Arquitetas e Urbanistas no Estado de São Paulo</b>												
Fornecer elementos necessários para elaboração do Censo e posterior Diagnóstico a ser realizado pelo CAU/SP												
Produção de Listagem contendo campo de atuação e por regionais												
Realizar Diagnóstico Geral e por Regiões do Estado referente às Diversidades dos Profissionais												
Produção da Publicação do Diagnóstico para o Estado de São Paulo em formato e-book												
Textos sobre o tema na revista Móbile												
<b>2- Mapeamento de Coletivos</b>												
Realizar mapeamento de coletivos no Estado de São Paulo e outras UFs e contato com representantes												



Contatos com grupos internacionais que abordam as temáticas trabalhadas pela CTED.								■	■					
Mapeamento e chamamento de trabalhos acadêmicos sobre as temáticas para coletânea em formato e-book										■	■	■		
Divulgação e Publicação dos e-books														
<b>3-Participação em atividades interativas</b>														
Articulação com CAU/BR e CAU/Ufs, Participação no Ciclo de Debates do CAU/BR	■	■	■	■	■	■	■	■						
Articulação com Comissão Parlamentar e Regionais	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Organização e Realização do Seminário do Dia Internacional da Mulher 2022 e Relatório Síntese										■	■	■		
Apresentação de relatório conclusivo das atividades para o Órgão Proponente														■

#### **4. DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA**

Está previsto um orçamento de R\$200.000,00 (duzentos mil Reais) para os trabalhos da Comissão, sendo R\$180.000,00 no ano de 2021 e o restante no ano de 2022, a serem incluídos no Plano de Ação Orçamentária do CAU/SP.

#### **5. COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO** (art. 130 e 131 do RI-CAU/SP)

Conforme segue, propõe-se que a Comissão Temporária de Equidade e Diversidade do CAU/SP seja composta por 8 (oito) membros, sendo 06 Conselheiras Titulares, 02 especialista tendo na Coordenação Conselheiras Titulares, nos termos dos Art. 130 e Art. 132 do Regimento Interno do CAU/SP:

##### **MEMBROS:**

Leda Maria Lamanna Ferraz Rosa van Bodegraven - Coordenação

Sandra Aparecida Rufino - Coordenação Adjunta

Amanda Rosin de Oliveira

Ana Claudia de Souza Ferreira

Fernanda de Macedo Haddad

Renata Fragoço Coradin

##### **Membros Especialistas:**

Terezinha de Oliveira Gonzaga

Juliana Souza Santos



### **Convidados Externos**

Poderão ter convidados eventuais com experiências em temas a serem abordados nas reuniões específicas, relativos à:

- Equidade de Gênero
- Raça e Etnia
- Geracional / Ciclo de Vida

As Competências da Coordenação da Comissão Temporária de Equidade e Diversidade estão dispostas nos termos do Artigo 133 do Regimento Interno do CAU/SP.

## **7. RELATÓRIO CONCLUSIVO DAS ATIVIDADES**

(Art. 129. As comissões temporárias manifestam-se sobre os resultados de suas atividades mediante relatórios conclusivos dirigidos ao órgão proponente os quais deverão ser apresentados ao final dos trabalhos e publicados no sítio eletrônico do CAU/SP.)

O relatório conclusivo das atividades deverá ser encaminhados ao Conselho Diretor, que é o órgão encarregado da supervisão desta comissão, em atendimento ao artigo 128 e 129 do Regimento Interno do CAU/SP.