

Profissionais de Arquitetura e Urbanismo no Estado de São Paulo

Relatório de Pesquisa CAU/SP – Cebrap



CAU/SP Conselho de Arquitetura
e Urbanismo de São Paulo



Profissionais de Arquitetura e Urbanismo no Estado de São Paulo

Relatório de Pesquisa CAU/SP – Cebrap



CAU/SP

Conselho de Arquitetura
e Urbanismo de São Paulo



Índice

Expediente	5
Apresentação	9
Metodologia	9
I. Perfil socioeconômico	10
II. Ensino e pesquisa	15
III. Sistema de trabalho e uso de tecnologias	21
IV. Ganhos do trabalho	31
V. Valorização profissional	36
VI. Conhecimento das normas e das prioridades na atuação do CAU/SP	39
Referências Bibliográficas	42

Conselho de Arquitetura e Urbanismo de São Paulo (CAU/SP) Gestão 2021-2023

Catherine Otondo, Presidente

Poliana Risso Silva Ueda, Vice-presidente

Comissão de Ensino e Formação do CAU/SP (CEF – CAU/SP)

Ana Lúcia Cerávolo, Titular (Coordenadora)

Tatiana de Souza Gaspar, Suplente

Denise Antonucci, Titular (Coordenadora Adjunta)

Maria Cristina da Silva Leme, Suplente

Ana Paula Preto Rodrigues Neves, Titular

Livia Louzada de Toledo Pugliese, Suplente

Analia Maria Marinho de Carvalho Amorim, Titular

Ana Beatriz Goulart de Faria, Titular em exercício

Arlete Maria Francisco, Titular

Tamires Noely Gomes de Oliveira, Suplente

Cassia Regina Carvalho de Magaldi, Titular

Leila Regina Diegoli, Suplente

Danila Martins de Alencar Battaus, Titular

Renato Matti Malki, Suplente

Delcimar Marques Teodozio, Titular

Maria Cristina Pinheiro Machado Sanches, Suplente

Fernanda de Macedo Haddad, Titular

Melyssa Maila de Lima Santos, Suplente

Fernando Netto, Titular

Luiz Fernando Gentile, Suplente

Jose Roberto Merlin, Titular

Teresinha Maria Fortes Bustamante Debrassi, Suplente

Kelly Cristina Magalhães, Titular

Jennifer Talita Pereira, Suplente

Monica Antonia Viana, Titular

Mariana Correa Madureira Guimarães, Suplente

Paula Raquel da Rocha Jorge, Titular

Larissa Garcia Campagner Arcuri, Suplente

José Roberto Geraldine Junior, Titular

Saide Kahtouni, Suplente

Vanessa Gayego Bello Figueiredo, Titular

Adriana Corsini Menegolli, Suplente

Comissão de Ética e Disciplina do CAU/SP (CED – CAU/SP)

Camila Moreno de Camargo, Titular (Coordenadora)

Beatriz Aied, Suplente

Nalligia Tavares de Oliveira Tavares, Titular (Coordenadora Adjunta)

Dania Brajato, Suplente

Carina Costa Correa, Titular

Thais Borges Martins Rodrigues, Suplente

Carina Serra Amancio, Titular

Carolina Heldt D'Almeida, Suplente

Gabriela Katie Silva Morita, Titular

Maria Eneida Barreira, Suplente

Jose Marcelo Guedes, Titular

Airlana Fernandes Silva Polzatto, Suplente

Luiz Antonio de Paula Nunes, Titular

Natália Costa Martins, Suplente

Márcia Helena Souza da Silva, Titular
Denise Elaine Simões de Sá, Suplente
Maria Alice Gaiotto, Titular
Poliana Risso Silva Ueda, Titular
Maira de Camargo Barros, Suplente
Ronaldo José da Costa, Titular
Luiz Antonio Raizzaro, Suplente

Comissão de Exercício Profissional do CAU/SP (CEP – CAU/SP)

Fernanda Menegari Querido, Titular (Coordenadora)
Larissa Francez Zarpelon, Suplente
Consuelo Aparecida Gonçalves Gallego, Titular (Coordenadora Adjunta)
Stefania Dimitrov, Suplente
Amarilis da Silveira Piza de Oliveira, Titular
Maria Stella Tedesco Bertaso, Suplente
Débora Sanches, Titular
Viviane Manzione Rubio, Suplente
Edison Borges Lopes, Titular
Caio Bacci Marin, Suplente
Jaqueline Fernandez Alves, Titular
Clarissa Duarte de Castro Souza, Suplente
Marcelo de Oliveira Montoro, Titular
Maria Jocelei Steck, Suplente
Márcia Mallet Machado de Moura, Titular
Victor da Costa, Suplente
Renata Ballone, Titular
Claudia Maria Lima Ribeiro, Suplente
Renata Fragoso Coradin, Titular
Aline Alves Anhesim, Suplente
Soriedem Rodrigues, Titular

Wilton Flavio Camoleze Augusto, Suplente
Viviane Leão da Silva Onishi, Titular
Maria Ermelina Brosch Malatesta, Suplente

Comissão de Fiscalização do CAU/SP (CF – CAU/SP)

Angela Golin, Titular (Coordenadora)
Salua Kairuz Manoel, Titular (Coordenadora Adjunta)
Catherine D'Andrea, Suplente
Ailton Pessoa de Siqueira, Titular
Flavia Regina de Lacerda Abreu Hartmann, Suplente
Ana Claudia de Souza Ferreira, Titular
Paula Rodrigues de Andrade, Titular em exercício
Ana Claudia Fernandes Maciel, Titular
Camila Campos Tavares Carvalho, Suplente
Debora Tognozzi Lopes, Titular
Lais Silva Amorim, Suplente
Elena Olaszek, Titular
Ligia Rocha Rodrigues, Suplente
Maurílio Ribeiro Chiaretti, Titular
Mariana Estevaso de Souza, Suplente
Nilson Ghirardello, Titular
Helio Hirao, Suplente
Paula Fernanda Faria Rodrigues, Titular
Gabriela Gonçalves Franco, Suplente
Paulo Marcio Filomeno Mantovani, Titular
Jose Augusto das Graças, Suplente

Comissão de Organização e Administração do CAU/SP (COA – CAU/SP)

Rossella Rossetto, Titular (Coordenadora)
Elisabete França, Suplente
Amanda Rosin de Oliveira, Titular (Coordenadora Adjunta)
Rivanise Couto, Suplente
Afonso Celso Bueno Monteiro, Titular
Fabiana Zanquetta de Azevedo, Suplente
André Luis Queiroz Blanco, Titular
Fernando Rodrigues Neto, Suplente
Andreia de Almeida Ortolani, Titular
Leticia Tamisari Ferreira, Suplente
Ederson da Silva, Titular
Denise Carvalho Schneider, Suplente
Flavia Taliberti Pereto, Titular
Raquel Furtado Schenkman Contier, Suplente
José Luiz Lemos da Silva Neto, Titular
Marcio Macedo Porto, Suplente
Leda Maria Lamanna Ferraz Rosa Van Bodegraven, Titular
Sofia Puppini Rontani, Suplente
Maria Isabel Rodrigues Paulino, Titular
Viviane de Andrade Sá, Suplente
Samira Rodrigues de Araujo Batista, Titular
Carmela Medero Rocha, Suplente
Tatiana Reis Pimenta, Titular
Geise Brizotti Pasquotto, Suplente
Vitor Chinaglia Junior, Titular
Daniella Farias Scarassatti, Suplente

Comissão de Planejamento e Finanças do CAU/SP (CPF – CAU/SP)

Renata Alves Sunega, Titular (Coordenadora)
Danielle Skubs, Suplente
Barbara Emilia Kemp Dugaich Auto, Titular (Coordenadora Adjunta)
Claudia Andreoli Muniz, Suplente
Bruna Beatriz Nascimento Fregonezi, Titular
Rayssa Saidel Cortez, Suplente
Daniel Passos Proença, Titular
Maria do Carmo Cassani Lopes Soeiro, Suplente
Fernanda Simon Cardoso, Titular
Juliana Souza Santos, Suplente
Gustavo Ramos Melo, Titular
Bruno Ghizellini Neto, Suplente
Maria Teresa Diniz dos Santos Maziero, Titular
Maria Teresa Cardoso Fedeli, Suplente
Maria Eduarda Curio Alcantara e Silva, Titular
Carolina Dondice Cominotti, Suplente
Paulo Machado Lisboa Filho, Titular
Milene Sabbag Abla Scala, Suplente
Jose Renato Soibelman Melhem, Titular
Carolina Ribeiro Simon, Suplente
Rosana Ferrari, Titular
Juliana Binotti Pereira Scariato, Suplente
Sandra Aparecida Rufino, Titular
Vanessa Padia de Souza, Suplente
Vera Lúcia Blat Migliorini, Titular
Debora Prado Zamboni, Suplente

Ficha Técnica

Coordenação do Projeto “10+_Diagnóstico do Estratégico do CAU/SP” – CAU/SP

Catherine Otondo, Ana Lúcia Cerávolo, Rossella Rossetto

Acompanhamento do Projeto - Equipe CAU/SP

Renata da Rocha Gonçalves, Secretária Geral dos Órgãos Colegiados

Isabela Rahal de Rezende Pinto, Analista

Marta Lagreca, Gerente Técnica

Ernani da Silva Bianchi, Assistente

Eduardo Pimentel Pizarro, Assessor de Relações Internacionais

Francine Derschner, Assessora

Cebrap - Centro Brasileiro de Análise e Planejamento

Presidente

Adrian Gurza Lavalle

Diretor administrativo

Victor Callil

Diretor científico

Arilson Favareto

Coordenadora de seminários

Bianca Tavolari

Coordenadora de cursos

Monise Fernandes Picanço

Coordenadores do Projeto – CEBRAP

Tomás Wissenbach – Atlas da Arquitetura e Urbanismo no Estado de São Paulo

Victor Callil – Profissionais de Arquitetura e Urbanismo no Estado de São Paulo I

Instituições de Ensino Superior com cursos de Arquitetura e Urbanismo

Pesquisadores – CEBRAP

Jonas Tomazi Bicev

Vitor Cesar Vanetti

Fernando de Mello Franco (consultor)

Textos Finais

Victor Callil

Tomás Wissenbach

Jonas Tomazi Bicev

Projeto gráfico, capa e diagramação

Fernando Junqueira

Mapas e imagens

Carolina Passos

Revisão e Preparação de Texto

Eduardo Marinho

Apresentação

Como parte do projeto *Diagnóstico da Arquitetura e Urbanismo de São Paulo: Perfis dos Profissionais e Instituições de Ensino Superior*, desenvolvido pelo Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebrap) em conjunto com o Conselho de Arquitetura e Urbanismo de São Paulo (CAU/SP), esta publicação apresenta os resultados de um *survey* realizado com profissionais de Arquitetura e Urbanismo do estado de São Paulo. O objetivo da pesquisa é conhecer, de modo abrangente, o perfil, a formação, a atuação profissional e as percepções e opiniões de arquitetas e urbanistas e arquitetos e urbanistas paulistas.

O projeto é fruto de um conjunto de esforços desenvolvidos, no âmbito institucional, para a construção de uma cultura de dados e, mais especificamente, para identificar e melhor compreender quais as atuais dificuldades e anseios de arquitetas(os) e urbanistas em relação às transformações tecnológicas na produção e nas relações de emprego que impactam o mercado de trabalho e formação destas(es) profissionais.

Este relatório apresenta os resultados de um *survey* realizado entre os meses de agosto e setembro de 2023, com uma amostra estratificada de profissionais de Arquitetura e Urbanistas (AUs), registrados no CAU/SP. A originalidade e o ineditismo da iniciativa está presente desde o desenho da contratação e da estruturação da pesquisa, que se baseou em diferentes etapas: oficina de apresentação do projeto e refinamento das questões de pesquisa; análise de registros administrativos do CAU/SP; construção coletiva do questionário e realização e acompanhamento do trabalho de campo. Os trabalhos tiveram início em janeiro de 2023, com a realização de uma oficina e de reuniões técnicas de acompanhamento de trabalho com membros e funcionários do CAU/SP. A partir desses encontros, foram identificados os temas que, somados à apresentação metodológica, organizam este relatório:

- I) Perfil socioeconômico;
- II) Ensino e pesquisa;
- III) Sistema de trabalho e uso de tecnologias;
- IV) Ganhos do trabalho;
- V) Valorização profissional;
- VI) Conhecimento das normas e das prioridades na atuação do CAU/SP.

Ainda que tais temas não esgotem as questões que serão discutidas a seguir, eles são um bom ponto de partida para o debate dos dados, a apresentação de hipóteses e o diálogo teórico-acadêmico com a literatura sobre trabalho, arquitetura e dinâmicas urbanas. Além disso, o material aqui apresentado cumpre uma função de suporte estratégico. De um lado, o relatório evidencia as necessidades dos profissionais de Arquitetura e Urbanismo e, de outro, pode funcionar como subsídio para as tomadas de decisão, contribuindo para que o CAU/SP fortaleça sua atuação junto à categoria.

Metodologia

Segundo a base de registros profissionais do Sistema de Informação e Comunicação do Conselho de Arquitetura e Urbanismo (SICCAU), no mês de dezembro de 2022, o estado de São Paulo contava com uma população de 69.923 arquitetas e urbanistas e arquitetos e urbanistas com registro profissional ativo. Devido à inviabilidade de tempo e de recursos para realizar entrevistas e aplicar questionários com a totalidade desses profissionais, optou-se por uma pesquisa do tipo *survey*, realizada com uma amostra de 2.003 AUs, com o objetivo de reunir informações sobre os anseios e perspectivas desses profissionais em relação a temas como mercado e regime de trabalho, uso de tecnologias digitais, acesso à formação complementar e participação política. Essas e outras questões foram reunidas em seis eixos de análise: i) Perfil socioeconô-

mico; ii) Ensino e pesquisa; iii) Sistema de trabalho e uso de tecnologias; iv) Ganhos do trabalho; v) Valorização profissional; e vi) Conhecimento das normas e das prioridades na atuação do CAU/SP.

As pesquisas amostrais, quando realizadas com cautela e rigor estatístico na seleção da amostra, permitem elaborar estimativas bastante precisas sobre a população de interesse, podendo ser extrapoladas para o universo populacional amostrado. Ao assumir que as aspirações profissionais, políticas e educacionais variam de acordo com o gênero (masculino e feminino), e com as faixas etárias, essa forma de pesquisa permite saber quais são as proporções exatas desses subgrupos em nossa população ou lista original de casos (que em estatística chamamos moldura de amostragem). Desse modo, o presente estudo baseou-se na amostragem por cotas de gênero e faixa etária, seguida de ponderação para corrigir eventuais distorções amostrais surgidas durante o trabalho de campo de modo a alcançar uma representação satisfatória da população total (Babbie, 2003).

A técnica de amostragem adotada foi a realização de coleta de modo virtual, com o envio de um link de acesso ao questionário por e-mail e carta-convite institucional em nome do CAU/SP. Os respondentes foram sorteados aleatoriamente entre aqueles que constam na base de registrados (independentemente de sua situação de ativo/inativo). A margem de erro do estudo é de 2,2%, considerando um intervalo de confiança de 95%. Nas próximas seções discutimos os principais resultados, hipóteses e conclusões resultantes da pesquisa.

I. Perfil socioeconômico

Uma vez que os registros administrativos do CAU/SP apresentam, no cadastro profissional, apenas duas possibilidades de identificação de gênero – masculino e feminino –, neste *survey* a quantidade de possibilidades de autoidentificação foi ampliada com o objetivo de identificar a maior diversidade de gênero possível. De um total de 2.003 AUs, seis em cada dez se identificaram como mulher cisgênero, enquanto 37% se identificaram como homem cisgênero.

As demais categorias de gênero somaram 3% dos respondentes e, pelo baixo número de casos, optou-se pela agregação das categorias de referência de análise em *homem* ou *mulher* (ou seja, sem a diferenciação entre cisgênero e transgênero). Além disso, quando mobilizamos a variável de gênero ao longo do relatório para cruzá-la com outras questões, optamos por retirar da análise os poucos casos sem informação e que se autoidentificaram como “outros” e “não binário”, uma vez que não seria possível atribuí-los a um dos dois grupos.

Tabela 1 | Como você se define em termos de gênero?

	N	%
Mulher Cisgênero	1.202	60,0
Homem Cisgênero	739	36,9
Mulher Transgênero	6	0,3
Homem Transgênero	2	0,1
Não binário	5	0,3
Outro (1)	24	1,2
Prefiro não informar	24	1,2
Total	2.003	100,0

(1) Nove pessoas identificaram-se como mulheres ou homens, sem o adjetivo Cisgênero; oito confundiram o gênero com a sexualidade, identificando-se como heterossexual ou homossexual; quatro optaram por indicar o gênero com os termos masculino ou feminino; e três consideraram a pergunta “desnecessária” ou “impertinente”.

Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. *Survey* – Profissionais de AU. Elaboração própria.

Quanto à idade dos profissionais de Arquitetura e Urbanismo respondentes, cerca de 30% estão na faixa entre 30 e 39 anos. Em seguida destaca-se o grupo mais jovem, de 20 a 29 anos, que concentra 24%, e o grupo de 40 a 49 anos, com 21% de AUs. As faixas etárias acima de 50 anos apresentam percentuais mais baixos, o que torna o nosso universo composto principalmente por profissionais adultos, com experiência, mas ainda distantes da idade em que podem reivindicar o benefício da aposentadoria (que é de 65 anos para os homens e 62 anos para as mulheres).

Tabela 2 | AUs por faixa etária (N. abs.)

	N	%
20 – 29	472	24
30 – 39	595	30
40 – 49	414	21
50 – 59	276	14
60 – 69	197	10
70 +	50	2
Total	2.003	100

Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

O gráfico de pirâmide etária daqueles que responderam à pesquisa revela ainda que as mulheres estão mais concentradas nas faixas de 20 a 29 anos (29,1%) e de 30 a 39 anos (33%), enquanto os homens se concentram, principalmente, na faixa de 30 a 39 anos (25,2%) e 40 a 49 (23,1%). Esses dados elevam a idade média dos homens arquitetos e urbanistas para 45 anos, enquanto as mulheres apresentam idade média de 38 anos; ou seja, as mulheres são relativamente mais jovens e mais concentradas nas faixas etárias de início da carreira profissional.

Gráfico 1 | Pirâmide etária dos profissionais de Arquitetura e Urbanismo (% , estado de São Paulo)



Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

A quase a totalidade de AUs (91%) não se identificou como pessoas com deficiência (sejam elas de natureza física, auditiva, visual, intelectual ou psicossocial). Contudo, conforme as fases do envelhecimento, aumentam as possibilidades de desenvolver algum tipo de deficiência (Tabela 2). Assim, na população com 60 anos ou mais, dois em cada dez AUs apresentam algum tipo de deficiência (ou seja, 49 casos em um total de 247 profissionais). Dado que uma mesma pessoa pode desenvolver mais de um tipo de deficiência, do grupo de pessoas com deficiência, 53% relataram algum nível de dificuldade visual, 23% auditiva, e 19% física. Outros 19% indicaram deficiência psicossocial e/ou problemas de saúde mental, 12% indicaram “outra deficiência” (como stress, Síndrome de *Burnout* e ansiedade), seguidos de 9% de deficiência intelectual. Nossos dados são insuficientes para identificar as pessoas com deficiência congênita, porém existem indícios de que a maior parte das ocorrências citadas seja consequência do processo de envelhecimento.

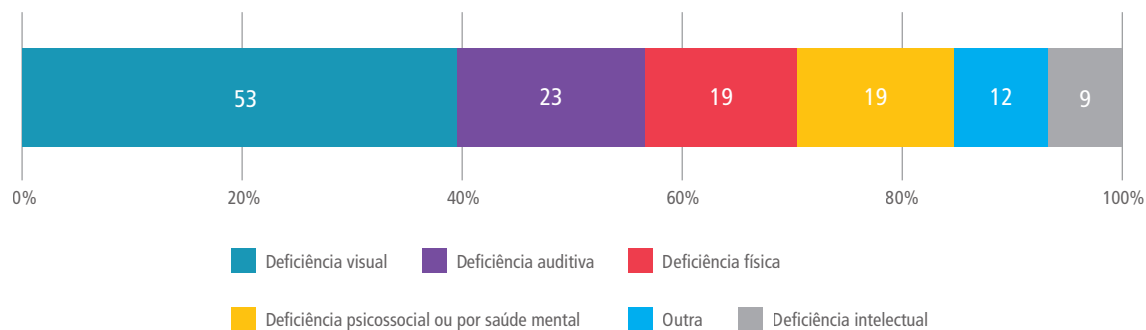
Tabela 3 | Presença de algum nível de deficiência por faixa etária (%)

Faixa etária	Sim	Não	Total
20 – 29	5 (*)	95	100
30 – 39	5 (*)	95	100
40 - 49	10	90	100
50 -59	11	89	100
60 +	20	80	100
Total	9	91	100

(*) Sem significância estatística para a análise.

Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. *Survey* – Profissionais de AU. Elaboração própria.

Gráfico 2 | Tipo de deficiência (%)



Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. *Survey* – Profissionais de AU. Elaboração própria.

Em termos de autoclassificação racial, a presença de AUs que chamaremos de brancos (soma de brancos e amarelos) foi superior às demais categorias. Entre os homens, 85% dos arquitetos e urbanistas se classificaram como brancos; entre as mulheres o percentual foi de 86%. No caso de AUs de cor/raça negra (soma dos respondentes que se identificaram como pretos e pardos), eles correspondem a 15% dos homens e 14% das mulheres. O grupo indígena se mostrou residual e, por isso, seus registros não foram contabilizados na análise.

Tabela 4 | Raça/cor de AUs por gênero (%)

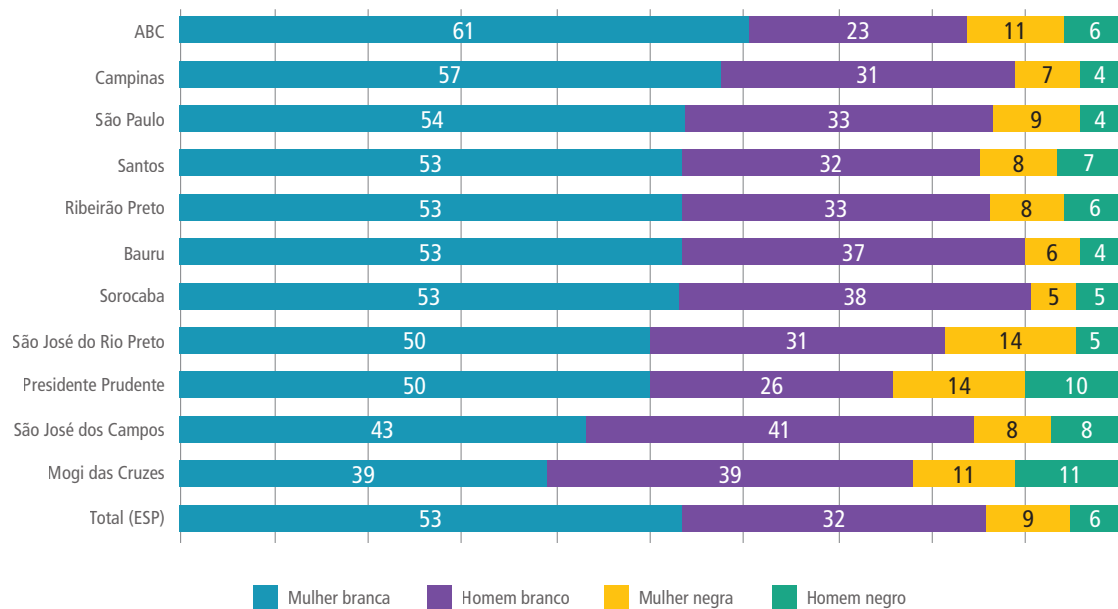
	Homem	Mulher	Total
Branco	82,3	82,7	82,6
Pardo	12,1	10,9	11,4
Preto	2,4	3,2	2,9
Amarelo	2,7	3,1	2,9
Indígena	0,4	0,1	0,2
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. *Survey* – Profissionais de AU. Elaboração própria.

Quanto à distribuição dos grupos de gênero e raça por regional do CAU/SP, notamos que a mulher branca é o grupo de maior participação na pesquisa em todas as regionais. No território da regional do ABC, as mulheres brancas alcançam o percentual de 61%, seguida dos homens brancos, com 23%. No território da regional São Paulo, que abrange a capital do Estado e é a maior população da pesquisa, as mulheres brancas são maioria (53%), seguida de homens brancos (33%), e com uma presença menor de homens negros (9%) e mulheres negras (4%).

Cabe destacar a distribuição da regional de Mogi das Cruzes, em que a participação das mulheres brancas possui o mesmo percentual de homens brancos (39%); e a população de mulheres negras o mesmo percentual de homens negros (11%); ou seja, a população branca é maioria, mas no interior de cada grupo racial a contribuição de homens e mulheres para a população da regional é a mesma (Gráfico 3).

Gráfico 3 | Pirâmide etária dos profissionais de Arquitetura e Urbanismo (%), Estado de SP



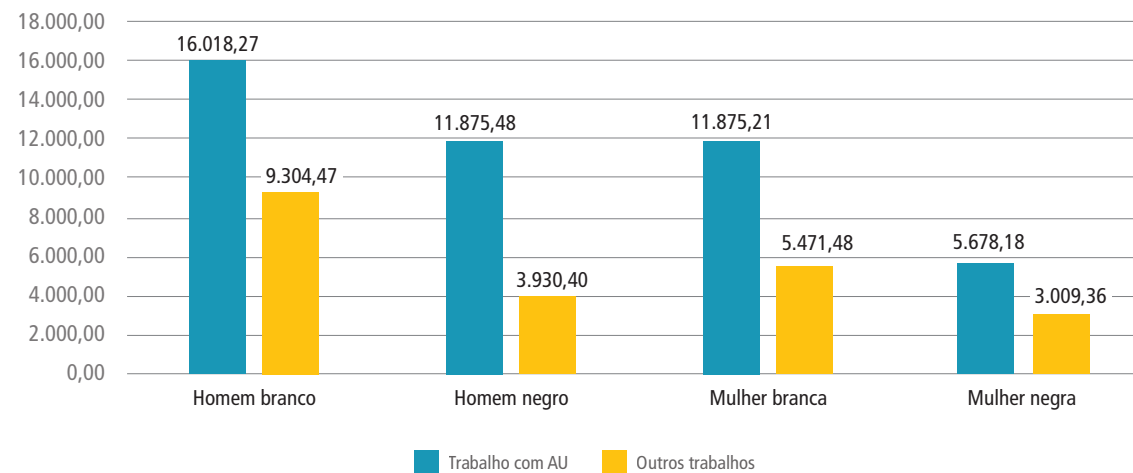
Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

Ao assumirmos os grupos de gênero e raça como a referência nas análises das desigualdades, o primeiro resultado que se destaca é a diferença salarial entre homens e mulheres. Como pode ser observado no *Atlas da Arquitetura e Urbanismo no Estado de São Paulo* (CAU/SP; Cebrap, 2023), em relação aos salários obtidos somente nos trabalhos como profissionais de Arquitetura e Urbanismo, os homens, sejam eles brancos, sejam eles negros, apresentam médias salariais superiores às observadas entre as mulheres; já as mulheres negras são as que recebem os salários mais baixos (média de R\$ 5,7 mil).

No que tange à renda obtida em outros trabalhos, para além das atividades de Arquitetura e Urbanismo, os homens brancos continuam com as maiores médias

salariais (R\$ 9,3 mil). Entretanto, as mulheres brancas superam os homens negros (médias de R\$ 5,4 mil e R\$ 3,9 mil, respectivamente). Dado que as mulheres negras apresentam as menores médias salariais – tanto como arquitetas e urbanistas, quanto em outros trabalhos – nossos dados reforçam as evidências de discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho, que se traduzem em maiores dificuldades de acesso aos cargos de supervisão e chefia pelas mulheres; interrupção da carreira devido à maternidade; sobrecarga de atividades domésticas e outras questões que merecem estudos mais específicos (Gráfico 4).

Gráfico 4 | Salário médio do trabalho como profissional de Arquitetura e Urbanismo e salário médio de outros trabalhos por gênero e raça (em R\$, em 2023)



Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

Uma das formas mais conhecidas de se reduzir as desigualdades salariais é a força do associativismo e da organização sindical, tal como o que ocorre em sociedades como a escandinava e a alemã, com sindicatos de base nacional, número elevado de filiados e contribuições, com sistema de negociação coletiva periódico e centra-

lizado, e partidos trabalhistas atuantes na arena política institucional (Hall; Soskice, 2001; Esping-Andersen, 1990). Em relação à realidade brasileira, contudo, os dados sobre o associativismo sindical e político de AUs indicam uma baixa participação nessas formas de associativismo.

Em relação às entidades sindicais e organizações coletivas citadas, 6% de AUs disseram participar de associação local ou regional que reúne profissionais de Arquitetura e Urbanismo e Engenharia; cerca de 5% disseram participar do Instituto de Arquitetos do Brasil (IAB/SP) e outros 3% participam de associação local ou regional exclusiva da categoria (ou seja, que representa somente AUs). Outras entidades representam menos de 2,5% dos profissionais respondentes. Ou seja, além de o índice de participação ser baixo, ele também está diluído em diversas organizações.

Tabela 5 | Organizações em que participa (resposta múltipla)

	N	% em relação ao total de AUs
Associação local ou regional de Arquitetos e Urbanistas e Engenheiros	119	6,0
IAB/SP – Instituto de Arquitetos do Brasil	95	4,8
Associação local ou regional de Arquitetos e Urbanistas	57	2,8
Núcleo de Decoração	49	2,5
Partido Político	44	2,2
SASP – Sindicato dos Arquitetos no Estado de São Paulo	43	2,1
AsBEA – Associação Brasileira dos Escritórios de Arquitetura	22	1,1
ABEA – Associação Brasileira de Ensino de Arquitetura e Urbanismo	10	0,5
ABAP – Associação Brasileira de Arquitetos Paisagistas	6	0,3
Outra entidade	79	3,9
Total	523	26,1

Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. *Survey* – Profissionais de AU. Elaboração própria.

Parte desse baixo ativismo sindical e fragmentação das organizações coletivas se explica pelos efeitos negativos da estrutura sindical brasileira – caracterizada pela unicidade (um sindicato oficial por categoria, no município) e pela contribuição obri-

gatória por força da lei, que vigorou no país por mais de setenta anos. Uma vez que o financiamento das entidades e o direito de representação coletiva eram dependentes e estavam garantidos pelo Estado, grande parte dos sindicatos brasileiros ainda hoje convive com um processo de burocratização, que envolve desconfiança mútua e descolamento entre cúpula sindical (diretoria) e a base de trabalhadores.

Esse cenário de dificuldades sindicais tornou-se ainda mais desafiador após a reforma trabalhista aprovada em 2017, que extinguiu o imposto sindical mas não rompeu com a unicidade. A reforma gerou dificuldades financeiras às entidades, que passaram a depender quase que exclusivamente do aumento no valor das filiações e das contribuições voluntárias para conseguir sobreviver institucionalmente e manter suas atividades junto aos filiados. Esse cenário exige e abre a possibilidade de renovação e revisão das práticas sindicais, especialmente em um momento que a defesa de direitos e combate à desigualdade transcende a agenda tradicional de classe (salários e condições de trabalho) e se combina com uma agenda de combate à discriminação de gênero, de raça e outros grandes desafios. Assim como o “novo sindicalismo” no final dos anos 1970 demonstrou que a estrutura sindical não era empecilho para ações de base, o sindicalismo atual precisa encontrar meios de renovação de linguagem e práticas, capaz de atrair o interesse da base de trabalhadores formais e informais que, muitas vezes, insatisfeita com as condições de trabalho e baixos salários, traduz essa insatisfação na busca de direitos sociais mais amplos, como o direito à moradia digna, ao acesso ao Ensino Superior, à valorização da hora de trabalho e outras temas que têm ganhado relevância na agenda dos direitos humanos.

Nesse sentido, é importante a participação de AUs em colegiados de órgãos públicos estaduais e municipais e em órgãos não governamentais, notadamente naqueles relacionados às políticas públicas que têm rebatimento no território. Desse modo, esses poderão contribuir, a partir de suas formações, de suas atribuições, de seus envolvimento e vivência, com o conhecimento das realidades locais. No entanto, ao buscar investigar essa atuação, a pesquisa constatou que a taxa de participação se mostra significativamente baixa no estado de São Paulo.

Quando indagados sobre a atuação em algum órgão colegiado estadual, regional ou municipal, cerca de 89% de AUs disseram não participar e nunca ter participado. Os demais profissionais se distribuem em: 7,5% que participaram no passado, mas que deixaram de participar; 1% que participa há muito tempo; e outros 2,8% que não participavam e que iniciaram recentemente a sua atuação (Tabela 6).

Tabela 6 | Você participa ou já participou, como arquiteto e urbanista, de algum órgão colegiado estadual, regional ou municipal?

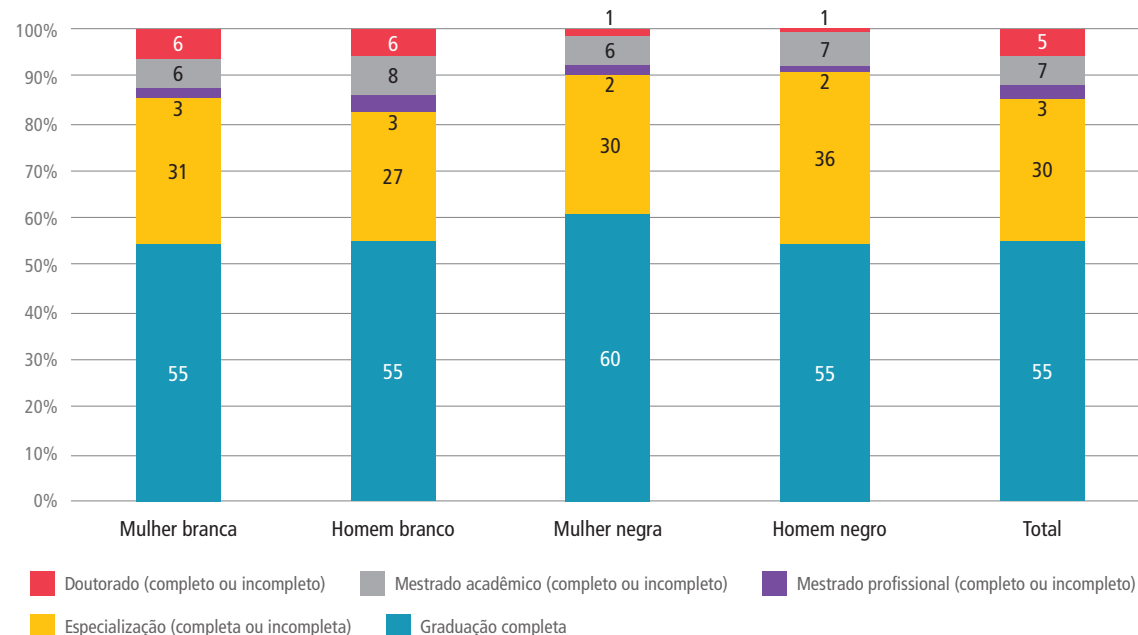
	N	%
Não participa e nunca participou	1.781	89
Participou no passado, mas não atualmente	150	7,5
Participou no passado e participa atualmente	16	1
Não participou no passado, mas participa atualmente	56	2,8
Total	2.003	100

Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

II. Ensino e pesquisa

Em relação à escolaridade, 55% do total de AUs possuem somente a graduação completa (formação básica para atuar na atividade). Entre as mulheres negras esse percentual é mais elevado e alcança 60% dos casos, o que pode revelar uma maior dificuldade desse grupo social de complementar a sua formação. Em todos os grupos de raça e gênero, a especialização completa ou em andamento é o segundo nível de formação que mais concentra profissionais, variando entre 27% dos homens brancos e 36% dos homens negros. Existe, portanto, uma tendência a realizar cursos e especializações mais voltados à atuação no mercado, em complemento ou na sequência do término da graduação.

Gráfico 5 | Escolaridade por gênero e raça (%)

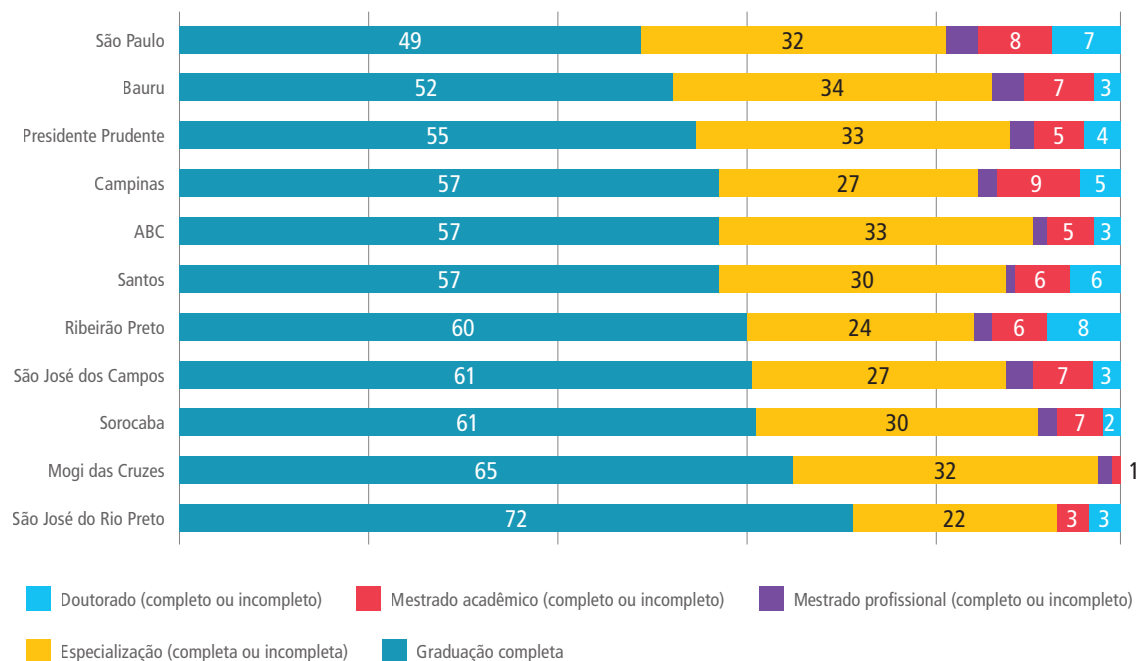


Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

Quanto à escolaridade de AUs por regional, nota-se que o território da Capital apresenta o maior percentual de profissionais de Arquitetura e Urbanismo com pós-graduação (profissional e acadêmica). Esse resultado é compreensível se tivermos em mente que a capital paulista concentra a maior oferta e demanda de cursos, e apresenta um em um mercado de trabalho maior e mais competitivo.

Destacam-se os maiores percentuais de AUs com doutorado as regionais Ribeirão Preto e São Paulo (8% e 7%, respectivamente), e mestrado acadêmico nas regionais Campinas (9%), São Paulo (8%), Bauru e São José dos Campos (ambas com 7%). Além da oferta, essas regionais contam com a presença em seus territórios de Instituições de Ensino Superior (IES) de Arquitetura e Urbanismo bem avaliadas pelos estudantes e pelos indicadores de produtividade acadêmica.

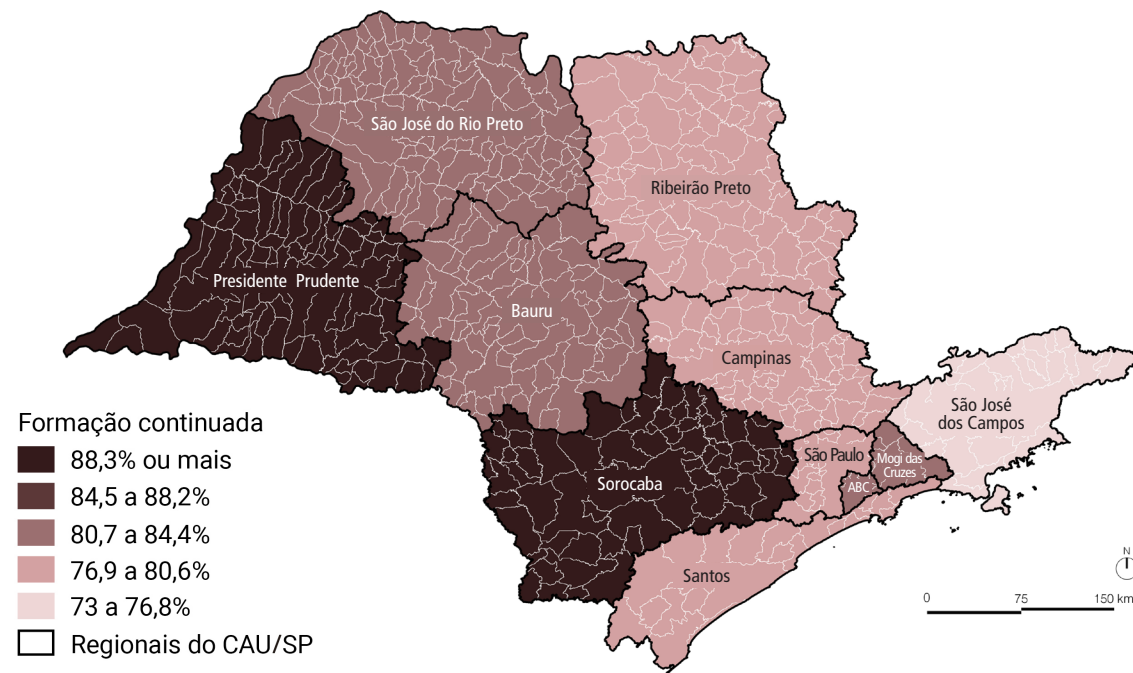
Gráfico 6 | Escolaridade por regional CAU (%)



Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

Quando observamos o desejo de realizar formação continuada na área de Arquitetura e Urbanismo, territorialmente, verificamos que as regionais Sorocaba e Presidente Prudente são as que mais se destacam, com mais de 90% dos respondentes interessados em continuar a formação. A proporção mais baixa foi identificada na regional de São José dos Campos (73%). Ainda assim, observa-se uma taxa acima dos 70%, o que mostra que o desejo de AUs de continuar o aperfeiçoamento profissional. Embora esse interesse se destaque territorialmente em algumas regionais, ele perpassa toda a amostra de respondentes.

Mapa 1 | Proporção de profissionais respondentes que têm interesse em realizar formação continuada



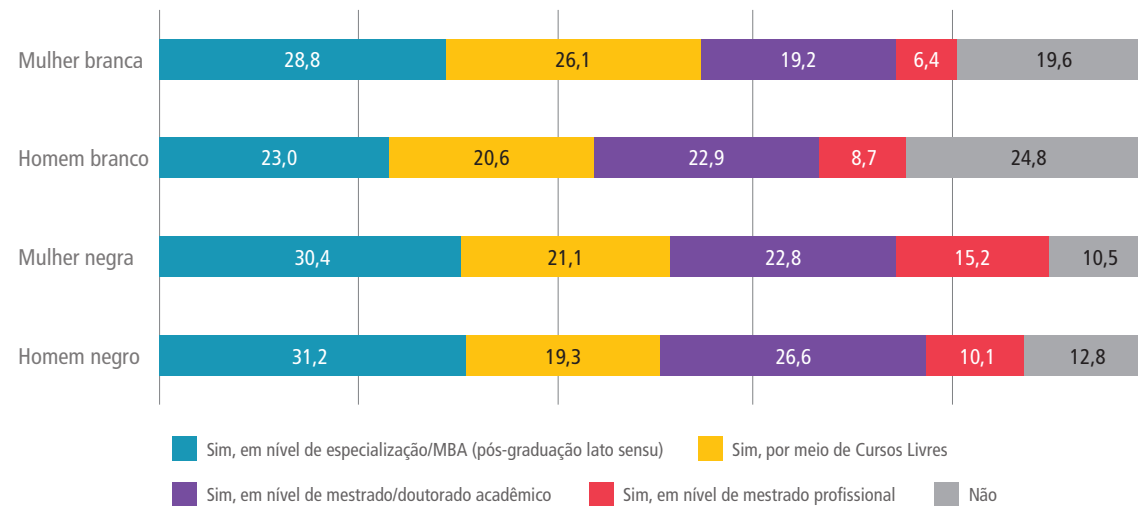
Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

De modo geral, a preferência pela realização de MBAs e especializações (pós-graduação *lato sensu*) também se destaca quando se indaga a intenção de realizar uma nova ou primeira formação continuada na área de Arquitetura e Urbanismo. Entre pessoas negras, esse tipo de formação reúne 30% da preferência das mulheres e 31% da preferência dos homens. Entre os brancos, diminui a sua participação na preferência dos homens (23%), mas continua como o principal tipo de formação de interesse das mulheres (29%). Com exceção das mulheres brancas, a pós-graduação *lato sensu* é o segundo tipo de complementação da formação que mais concentra o interesse de AUs, com mais de 20% dos casos em todos os grupos.

Cabe destacar os resultados dos homens brancos (ou seja, o grupo que apresentou a maior média salarial): cerca de 1/4 dos arquitetos deste grupo não possui interesse em realizar novos cursos ou continuar a sua formação (índice mais elevado de desinteresse). Esse dado reforça a hipótese de que a desigualdade estrutural de raça e gênero também se aplica a esse campo de atividade. Futuros estudos, centrados nas questões racial e de gênero, podem aprofundar a compreensão de quanto o desinteresse dos homens brancos em complementar a formação se explica por ser o grupo que já apresentou o maior percentual de pessoas com pós-graduação acadêmica (mestrado e doutorado), ou ainda, alternativamente, pela autoconfiança que possuem de alcançar os melhores empregos e salários, sem sentir o interesse ou necessidade de se qualificar continuamente.

Entre as pessoas negras, principalmente para o grupo de mulheres que apresentou a menor média salarial, a hipótese a ser testada se baseia no argumento contrário, ou seja, há uma urgência maior de melhoria dos ganhos, que estimula a procura por cursos complementares, especializações e desenvolvimento de outras habilidades profissionais demandadas e valorizadas principalmente pelo mercado. Vale destacar também interesse desses profissionais por cursos livres. Isso pode estar relacionado ao fato de que os cursos livres abrangem conteúdos mais amplos que as pós-graduações e costumam ter foco menos acadêmico e mais voltado para o mercado de trabalho. Esse percentual é maior entre as mulheres, o que talvez tenha relação com o caráter mais flexível deste tipo de curso (carga horária menor, menos exigências etc.).

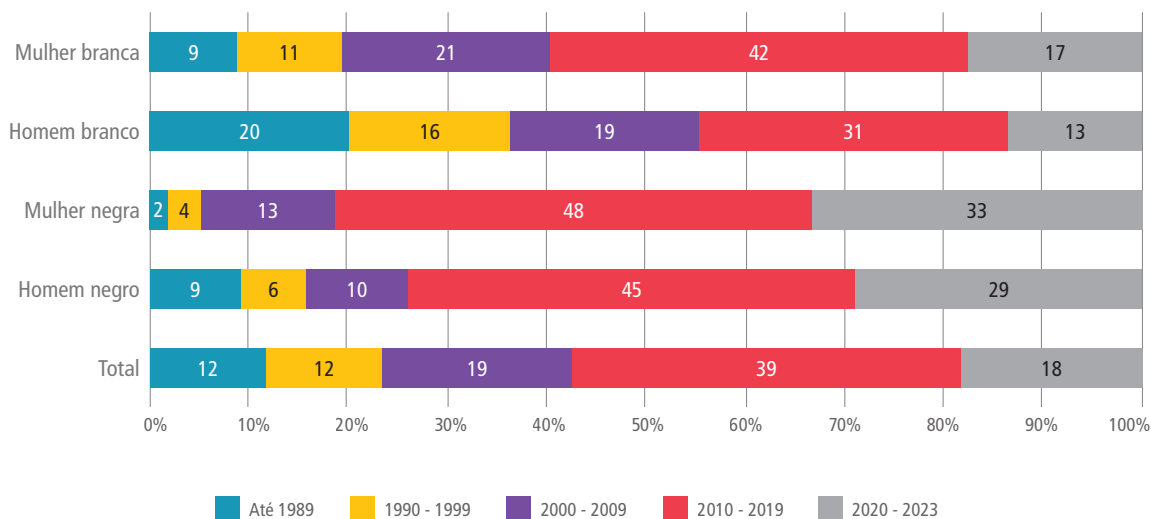
Gráfico 7 | Interesse em realizar formação continuada na área de Arquitetura e Urbanismo por gênero e raça (%)



Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

Apesar da identificação de desigualdades salariais e de formação, os dados sobre o ano de conclusão da graduação refletem as mudanças recentes nas políticas de acesso às universidades públicas – como a adoção dos modelos de cotas raciais e sociais – e de financiamento dos cursos em instituições particulares – como o Prouni e o Fies. Ainda que a maior parte dos profissionais de Arquitetura e Urbanismo tenha se formado entre 2010 e 2019, é maior o percentual de mulheres e homens negros formados nos últimos três anos (33% e 29%, respectivamente). Em contraste, os anos iniciais da distribuição – até 1989 e entre 1990 e 1999 – as mulheres e homens brancos apresentam percentuais mais significativos entre os graduados.

Gráfico 8 | Ano de conclusão da graduação por gênero e raça (%)



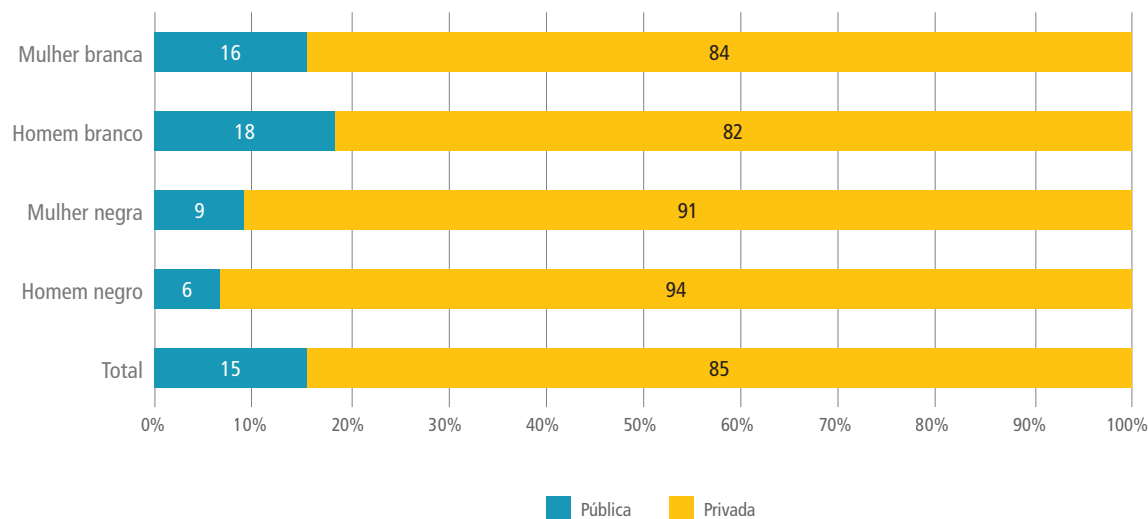
Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

No que tange à rede de ensino dos cursos de graduação, a grande maioria de AUs indicou ter concluído os estudos na rede privada. Os homens brancos são aqueles que apresentaram os maiores percentuais de graduados na rede pública (18%), seguidos das mulheres brancas (16%). Em relação às pessoas negras, a graduação na rede pública cai para 9% entre as mulheres e 6% para os homens. Esse dado revela a continuidade no Brasil de um modelo que se intensificou a partir dos anos 1990, de atender às pressões da demanda por Ensino Superior, principalmente por meio da expansão de cursos e instituições do setor privado (Brasil, Inep, 2021; Silva, 2003; Romanelli, 2000).¹



¹ De acordo com os dados do último Censo da Educação Superior, em 2021, do total das 2.574 IES atuantes no Brasil, 87,6% eram de natureza privada (Brasil, Inep, 2021). Para Nelson do Valle e Silva “as chances de completar as transições escolares mais avançadas tornam-se crescentemente dependentes da capacidade econômica das famílias em financiar a educação dos seus filhos” (Silva, 2003, p. 128). Geraldo Romanelli (2000), por sua vez, delineou o perfil desses estudantes como estudante-trabalhador: “um alunado mais

Gráfico 9 | Tipo de rede da IES por gênero e raça (%)



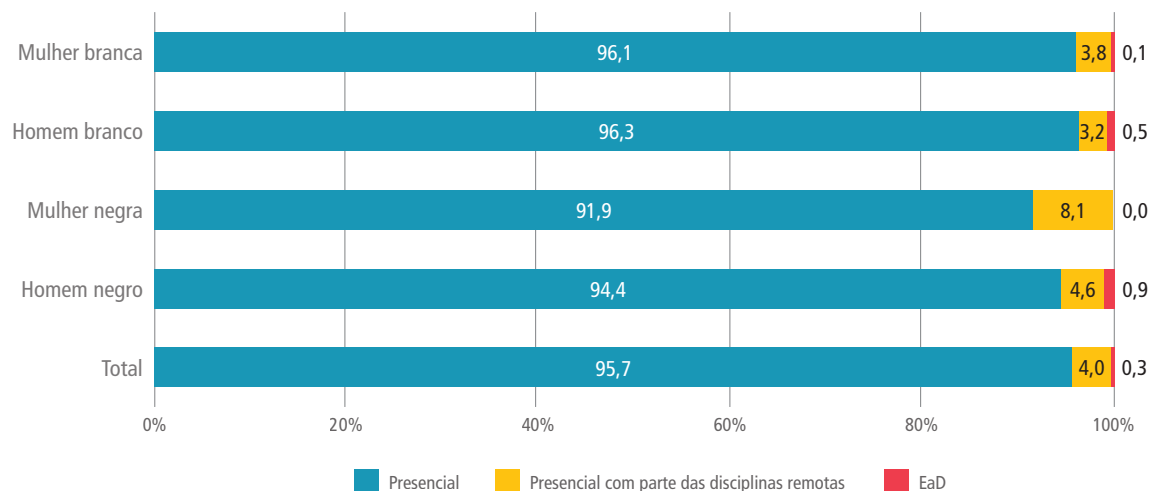
Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

No que tange ao tipo de graduação, quase a totalidade dos casos se referem aos cursos presenciais (95,7% dos graduados). Os cursos oferecidos exclusivamente na modalidade de Ensino à Distância (EaD) representam menos de 1% dos casos em todos os grupos de gênero e raça. Os modelos, que aqui denominamos como híbridos (presenciais, com parte das disciplinas remotas), apresentam percentuais mais expressivos entre mulheres e homens negros (cerca de 8% e 5%, respectivamente). A tendência parece apontar para a expansão, nos próximos anos, do uso de tecnologias de comunicação digital que favoreçam o crescimento dos modelos de aulas e cursos híbridos. Conforme os dados do Censo da Educação Superior, realizado pelo MEC-INEP e compilados no Atlas da Arquitetura e Urbanismo no Estado de São

velho, já incorporado ao mercado de trabalho, para quem a qualificação profissional significa a oportunidade de avanço na hierarquia das empresas onde trabalha, ou a possibilidade de vir a procurar ocupação melhor de acordo com a nova habilitação... [Trata-se, portanto,] de uma clientela socialmente diversificada, que, no entanto, precisa trabalhar para estudar e que são trabalhadores assalariados que eventualmente estudam” (Romanelli, 2000, p. 103).

Paulo (CAU/SP; Cebrap, 2023), entre 2016 e 2021 o número de cursos à distância de Arquitetura e Urbanismo cresceu de 1 para 44 cursos, o que significa um salto no número de matrículas EaD de residuais 34 para quase 6,5 mil matrículas.

Gráfico 10 | Tipo de curso de graduação por gênero e raça (%)



Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

Em relação à preferência por modelos de formação complementar, os cursos híbridos apresentaram os maiores percentuais no geral (34%), mas com pouca diferença em relação aos cursos presenciais (31%). Entre as mulheres brancas, o grupo mais representativo da pesquisa, a preferência pelos cursos híbridos alcança 38%. Nos demais grupos de gênero e raça os cursos presenciais são os preferidos pelos profissionais de Arquitetura e Urbanismo, com destaque para o grupo dos homens negros, com 41% dos profissionais tendo preferência por esse modelo. Quando comparado com a informação anterior, sobre o tipo de curso de graduação, a pre-

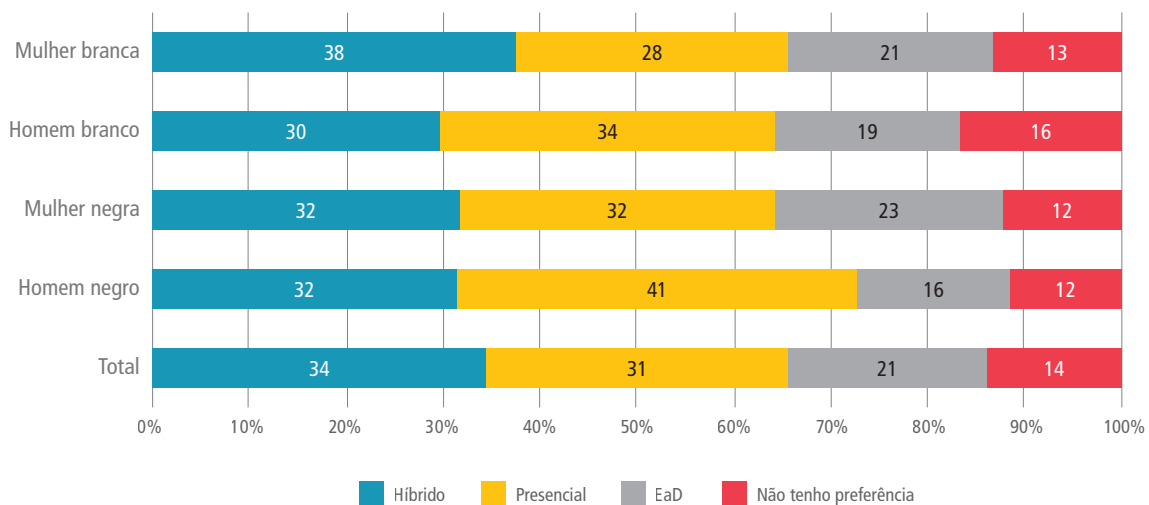
ferência pelos cursos EaD aumenta significativamente e alcança 23% do interesse das mulheres negras; 21% das mulheres brancas; 19% dos homens brancos e 16% dos homens negros. A maior preferência das mulheres pelos cursos híbridos e exclusivamente EaD pode ser interpretada como outro indício das dificuldades que o público feminino enfrenta em conciliar as tarefas domésticas e familiares com a vida profissional e acadêmica.

A quase inexistência de graduados em Arquitetura e Urbanismo no modelo EaD pode ser compreendida tanto pelo tempo de regulamentação da oferta de curso nessa modalidade,² que se acelerou nos anos de pandemia (2020-2022), quanto em razão dos questionamentos sobre a qualidade dos cursos nessa modalidade, além de discussões jurídicas sobre o reconhecimento e a validade deste modelo de graduação na área da Arquitetura e Urbanismo.³ Por outro lado, os cursos de formação continuada, como o próprio nome já indica, tendem a ocorrer em um momento em que AUs já estão no mercado de trabalho e já apresentam uma base de conhecimento consolidada, o que, em muitos casos, exige um modelo mais flexível de formação. Além disso, críticas em relação à qualidade dos cursos complementares na modalidade EaD são pontuais e também não se observam disputas jurídicas sobre o reconhecimento neste modelo de ensino, como é o caso da oferta de cursos de graduação.



- 2 A Portaria Normativa nº 11/2017 estabelece as normas para o credenciamento de instituições e para a autorização de cursos superiores na modalidade EaD, orientando os processos regulatórios nesta modalidade.
- 3 Além das leis, decretos e portarias que orientam a regulação para a modalidade EaD na educação superior no Brasil, destacam-se também as resoluções do Conselho Nacional de Educação (CNE), que editam as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs), fixando os conteúdos mínimos, o perfil profissional e a estrutura curricular de cada curso, considerando suas especificidades.

Gráfico 11 | Tipo de formação complementar de interesse por gênero e raça (%)



Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

Quanto aos temas de interesse para continuidade da formação, destacam-se os conteúdos tradicionais da área de Arquitetura e Urbanismo e as habilidades mais demandadas pelo mercado de trabalho. Assim, o conteúdo de maior interesse profissional foi “Arquitetura de Interiores”, com 26% das menções. Em seguida, destacam-se “Arquitetura de Edificações” e a “Gestão de Obra e Serviço Técnico”, que tiveram, ambas, 24% das menções. No quarto conteúdo mais citado, temos o interesse de 22% de AUs em aprofundar o conhecimento em “Softwares, Ferramentas e Tecnologias Digitais”, ou seja, um conhecimento técnico mais amplo, que permite a aplicação nas atividades tradicionais de Arquitetura e Urbanismo em outras áreas de atuação profissional.

Dentre os conteúdos para uma atuação mais relacionada às ações coletivas e sociais, “Habitação de Interesse Social” e “Planejamento Urbano” são os primeiros que se destacam, cada um com 14% das menções. Conteúdos de preservação do

bem comum ou coletivo, como as formações em “Patrimônio Arquitetônico, Urbanístico e Paisagístico” e “Meio Ambiente”, foram mencionados em menor frequência, com 10% e 8% das menções, respectivamente.

Os dados sugerem, portanto, que além da natureza distinta de conhecimento prévio exigido – pois alguns conteúdos são mais próximos e outros são mais distantes da formação inicial em Arquitetura e Urbanismo – os cursos de pós-graduação e os conteúdos de maior interesse são aqueles que favorecem a atuação profissional em empresas do setor privado ou como profissional liberal autônomo. Eles também apresentam estreita relação com as principais áreas de atuação de arquitetas e urbanistas e arquitetos e urbanistas participantes da pesquisa, conforme será apresentado na próxima seção. Por outro lado, a pesquisa sinaliza que as formações de maior proximidade com as questões sociais e coletivas, e que dependem da atuação profissional no poder público e/ou nas organizações do terceiro setor, atraem menos o interesse de AUs.

É importante pontuar que, mesmo em menor escala, existe interesse de parcela significativa de AUs em uma variada gama de temas, o que reflete o amplo campo de atuação destes profissionais e aponta para a diversidade da área. Temas como Paisagismo e Empreendedorismo, por exemplo, que não são comumente temas de formação complementar na área, apresentaram, respectivamente, interesse de 14% e 13% dos profissionais. Destaca-se, ainda, o baixo número de AUs que responderam não ter interesse em nenhum tipo de tema (4%), o que, de certa forma, ressalta que a grande maioria demonstra interesse em continuar a sua formação.

Essa questão sobre o conteúdo das formações e outros temas relacionados à adoção das tecnologias digitais e seus efeitos sobre o ensino merecem novos estudos, mais centrados nas transformações do currículo e no sistema universitário de graduação e pós-graduação em Arquitetura e Urbanismo e na oferta de outros tipos de formações complementares.

Tabela 7 | Conteúdo ou temática que gostaria de conhecer ou se aprofundar no campo de Arquitetura e Urbanismo (resposta múltipla)

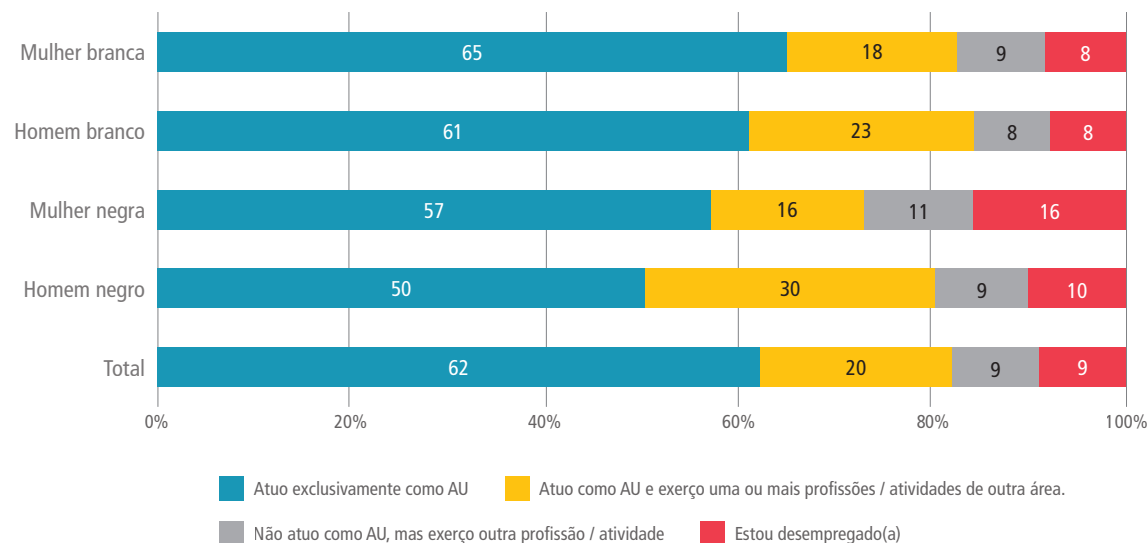
	N	% em relação ao total de AUs
Arquitetura de Interiores	524	26
Arquitetura de Edificações	486	24
Gestão de obra ou serviço técnico (direção, gerenciamento, acompanhamento)	481	24
Software/Ferramentas/Tecnologias digitais	446	22
Atividades especiais (assessoria, consultoria, avaliação, vistoria, laudo)	375	19
Sistemas construtivos e estruturais	345	17
Urbanismo e Desenho Urbano	306	15
Habitação de Interesse Social (planos, projetos, assistência técnica, regularização)	276	14
Planejamento Urbano	275	14
Paisagismo	275	14
Empreendedorismo	265	13
Conforto Ambiental	212	11
Patrimônio arquitetônico, urbanístico e paisagístico	199	10
Meio Ambiente	169	8
Tecnologia da construção e controle de qualidade	137	7
Acessibilidade	112	6
Planejamento Regional	106	5
Não tenho interesse	84	4
Instalações Prediais	72	4
Normas técnicas	48	2
Equidade e Diversidade	34	2
Outro. Qual?	173	9

Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

III. Sistema de trabalho e uso de tecnologias

Os dados sobre a atuação profissional revelam que 62% dos profissionais trabalham exclusivamente como AUs. Essa condição, contudo, varia de acordo com os grupos de gênero e raça, reforçando as evidências de desigualdades raciais. Apenas a metade dos homens negros consegue trabalhar exclusivamente como arquitetos e urbanistas, enquanto a outra metade se distribui em: 30% que possui uma segunda atividade; 9% que trabalha em uma atividade diferente da sua formação; e 10% de desempregados. Entre as mulheres negras, a atuação exclusiva como arquiteta e urbanista aumenta para 57%, mas chama a atenção o percentual relativamente alto de desemprego (16%), oito pontos percentuais acima das mulheres de cor/raça branca, em que o desemprego alcança 8%.

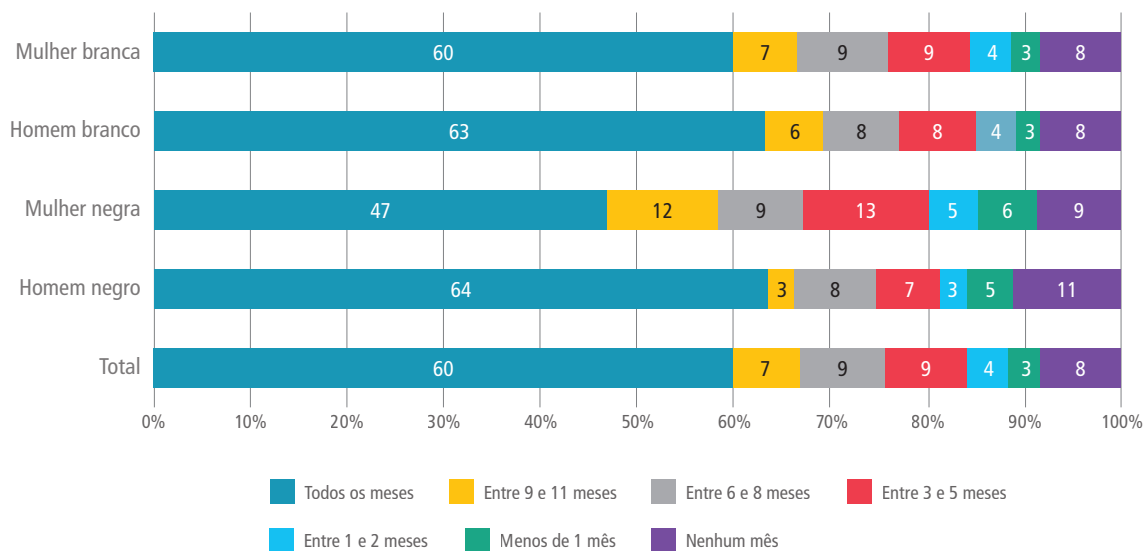
Gráfico 12 | Situação profissional por gênero e raça (%)



Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

A situação de maior dificuldade enfrentada no mercado de trabalho para homens e mulheres negras também se verifica na frequência do trabalho como AUs nos últimos 12 meses. Nesse caso, menos de metade das mulheres negras trabalharam como arquiteta ou urbanista durante todo os meses do período (47%). Ainda que os homens negros tenham uma situação melhor e 64% tenham conseguido trabalhar os 12 meses como arquitetos e urbanistas (percentual superior ao de homens e mulheres brancas), esse dado é insuficiente para contradizer as evidências de desigualdade, pois, conforme dito anteriormente, esse é o grupo que mais exerce uma segunda atividade e representa o menor público do universo amostral, com cerca de 5,5% de casos.

Gráfico 13 | Nos últimos 12 meses, em sua atuação como AU, com que frequência você trabalhou? (%)



Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

Em uma escala de 0 a 10, em que 10 indica a relevância máxima da renda obtida como profissional de Arquitetura e Urbanismo para a composição da renda pessoal, notamos que as mulheres e homens negros foram os grupos que indicaram os menores percentuais de extrema relevância da renda nesse tipo de exercício profissional. Enquanto para as mulheres e homens brancos o percentual de nota 10 alcança 61% e 60%, respectivamente, para as mulheres e homens negros o percentual se reduz para respectivos 53% e 55%. A distribuição percentual se reflete nas médias da escala de relevância da renda: pessoas brancas apresentaram médias superiores às pessoas negras, sendo 7,94 pontos para mulheres brancas e 7,93 pontos para os homens brancos. Para os homens negros a média se reduz para 7,84 pontos, sendo ainda menor para as mulheres negras, que apresentaram nota de 7,53 pontos. Isso ajuda a entender a importância dos rendimentos obtidos em uma segunda atividade para as pessoas negras.

Tabela 8 | Escala de relevância da renda como arquiteto e urbanista para a composição da renda pessoal

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Média
Mulher Branca	7%	1%	1%	4%	3%	6%	3%	6%	5%	3%	61%	7,94
Homem Branco	6%	2%	3%	3%	1%	8%	2%	6%	6%	3%	60%	7,93
Mulher Negra	10%	1%	2%	5%	2%	7%	1%	9%	8%	3%	53%	7,53
Homem Negro	8%	2%	3%	3%		6%	1%	6%	10%	6%	55%	7,84
Total	7%	1%	2%	3%	2%	7%	2%	6%	6%	3%	60%	7,89
	Irrelevante			Baixa relevância		Média relevância		Alta relevância		Extremamente relevante/essencial		-

Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

Quanto ao campo ou principal área de atuação profissional de AUs, destaca-se que para os homens (sejam eles brancos ou negros) o principal campo de atuação indicado foi a “Arquitetura de Edificações”, com 28% das menções entre os homens brancos e 30% entre os homens negros. No caso das mulheres, destaca-se o

campo da “Arquitetura de Interiores”, com 1/4 das menções das mulheres brancas e 22% das mulheres negras. A área de “Gestão de Obra ou Serviço Técnico” foi a terceira mais citada e sua distribuição é semelhante em todos os grupos (cerca de 12% entre as mulheres e 13% entre os homens). Cabe destacar os 13% de mulheres negras que indicaram as “Atividades Especiais” como principal área de atuação, valor, esse, superior aos percentuais verificados nos outros grupos. As demais áreas de atuação receberam menos de 5% das menções de AUs.

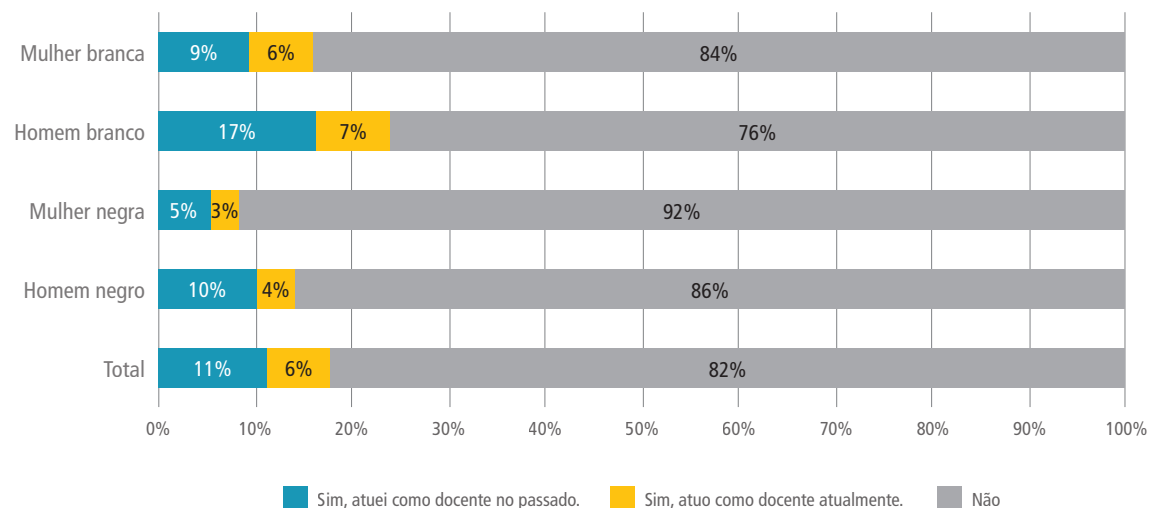
Tabela 9 | Principais campos ou áreas de atuação profissional como AUs por gênero e raça (% , resposta múltipla)

	Mulher branca	Homem branco	Mulher negra	Homem negro	Total
Arquitetura de Edificações	24	28	22	30	26
Arquitetura de Interiores	25	13	22	19	20
Gestão de obra ou serviço técnico (direção, gerenciamento, acompanhamento)	12	13	12	13	12
Atividades especiais (assessoria, consultoria, avaliação, vistoria, laudo)	7	8	13	9	8
Urbanismo e Desenho Urbano	4	6	4	3	5
Habituação de Interesse Social (planos, projetos, assistência técnica, regularização)	3	3	4	2	3
Paisagismo	4	3	2	3	3
Planejamento Urbano	3	3	3	2	3
Instalações Prediais	1	4	3	6	3
Ensino	2	3	1	2	2
Pesquisa	3	2	1	1	2
Sistemas construtivos e estruturais	1	3	2	3	2
Meio Ambiente	1,2	1,5	0,7	2,1	1,3
Patrimônio arquitetônico, urbanístico e paisagístico	1,2	1,4	0,5	1,0	1,2
Conforto Ambiental	1,0	1,3	2,1	0,0	1,1
Planejamento Regional	0,9	1,1	2,1	0,9	1,1
Tecnologia da construção e controle de qualidade	0,4	1,3	0,2	0,7	0,7
Eng. de Segurança do Trabalho	0,5	0,8	0,7	0,6	0,7
Outro	4,4	4,1	4,0	3,3	4,2
Total (atividades mencionadas)	100	100	100	100	100

Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

No que tange ao trabalho docente em algum momento da trajetória profissional, apenas 17% de AUs realizaram esse tipo de atividade, sendo que desse grupo, 6% ainda trabalha como docente. Nos casos dos grupos de gênero e raça, ela é mais significativa entre os homens brancos, uma vez que 24% já trabalhou ou ainda trabalha como docente. Em contraste, as mulheres negras apresentaram os menores percentuais de atuação na docência (8%). Conforme mencionado na seção anterior, esse é o grupo de mulheres que apresenta o menor percentual de profissionais pós-graduados e isso ajuda a entender as dificuldades de atuar no mercado universitário.

Gráfico 14 | Atuação como docente por grupos de gênero e raça (%)



Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

O principal formato de atuação como profissional de Arquitetura e Urbanismo é a prestação de serviços como profissional autônomo, com algum tipo de contrato ou formalização, que alcança pouco mais de 1/4 das menções. Se somarmos o primeiro com o terceiro tipo mais citado, “Empresária(o) individual (PJ), prestando serviços para seus próprios clientes e/ou contratantes”, temos cerca de 40% de AUs reunidos no pode ser chamado de trabalho autônomo formal.

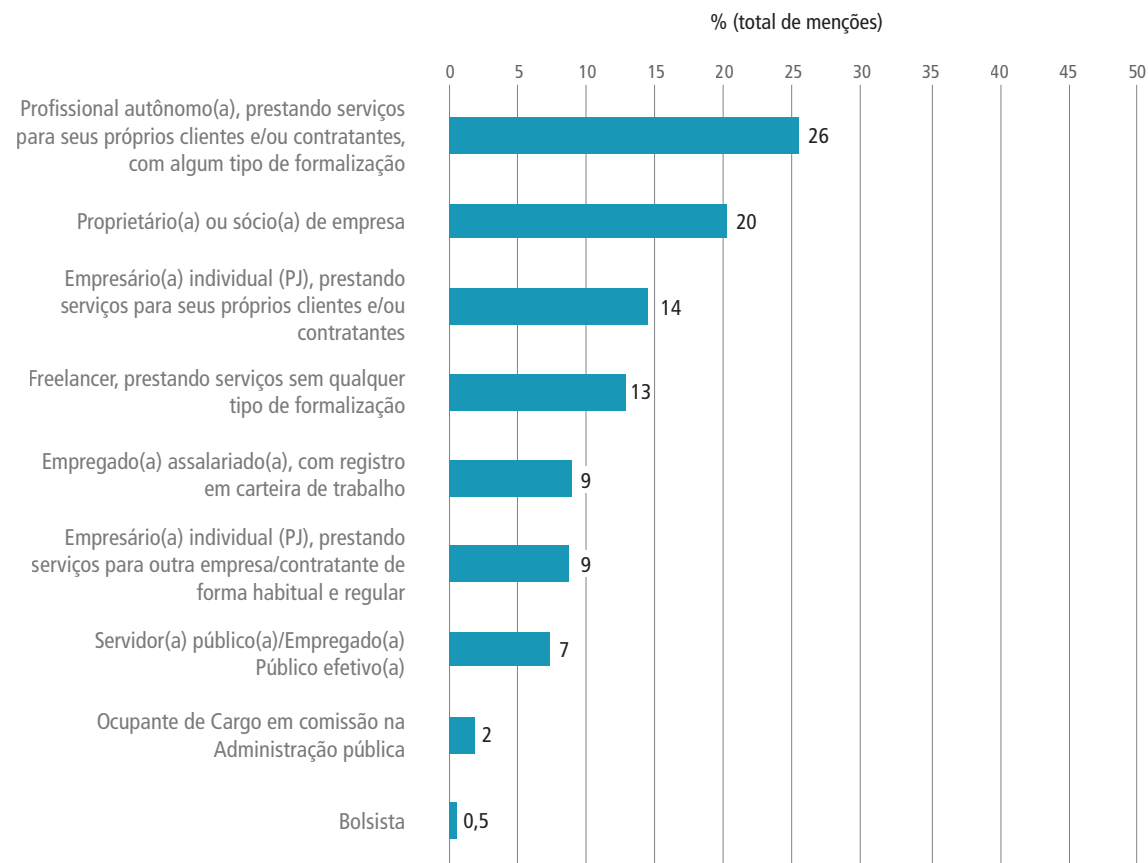
O segundo formato mais citado, com cerca de 20% das menções, é o de “Proprietária(o) ou sócia(o) de empresa”, que, à diferença das categorias anteriores, pressupõe a existência de Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) e dois ou mais funcionários no apoio da gestão ou execução das atividades.

O trabalho informal – seja na condição de autônomo, seja na condição de empregado – está reunido na categoria “Freelancer, sem qualquer tipo de formalização”, que recebeu 13% das menções, sendo, por isso, a quarta condição mais comum entre AUs, à frente da categoria “Emprego assalariado, com registro em carteira de trabalho”, que recebeu apenas 9% das menções. Nesse caso, chama a atenção que o emprego assalariado, com registro em carteira – tipo de vínculo de trabalho mais comum no mercado de trabalho formal brasileiro – é apenas o quinto tipo mais mencionado entre AUs.

A categoria “Empresária(o) individual (PJ), prestando serviços para outra empresa e/ou contratantes de forma habitual e regular” também recebeu 9% das menções. Essa condição, conhecida como “pejotização”, ainda que envolva subordinação e regularidade – sendo, portanto, fonte de direitos – é cada vez menos questionada na Justiça do Trabalho, devido às disputas de entendimento no Supremo Tribunal Federal e receio de os trabalhadores sofrerem retaliações no mercado.

As categorias “Servidor(a) público(a) / Empregada(o) pública(o) efetiva(o)” e “Ocupante de cargo em comissão na Administração Pública”, que envolvem o trabalho na Administração Pública, incluindo autarquias, IES públicas e empresas públicas, recebeu apenas 7% e 2% das menções, respectivamente. O percentual de AUs bolsistas também é muito baixo e reúne menos de 1% das menções.

Gráfico 15 | Tipo de atuação profissional como arquiteto (% , resposta múltipla)



Fonte: CAU/SP e Cebap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

Em relação aos formatos de atuação profissional mais comuns nos grupos de gênero e raça, destaca-se a maior presença de proprietários ou sócios de empresa entre os homens brancos (24%) e do emprego com registro em carteira de trabalho entre as mulheres negras (13%). Outra característica que chama atenção é que a

condição de freelancer informal e empresária(o) individual (PJ), com prestação regular de serviços – isto é, duas categorias que representam ausência ou restrição de direitos – foram mais mencionadas pelos homens negros e pelas mulheres negras.

Tabela 10 | Tipo de atuação profissional como arquiteto (% , resposta múltipla)

	Mulher branca	Homem branco	Mulher negra	Homem negro
Profissional autônoma(o), prestando serviços para seus próprios clientes e/ou contratantes, com algum tipo de formalização	26	25	22	27
Proprietária(o) ou sócia(o) de empresa	19	24	16	17
Empresária(o) individual (PJ), prestando serviços para seus próprios clientes e/ou contratantes	13	16	15	17
Freelancer, prestando serviços sem qualquer tipo de formalização	13	11	15	15
Empregada(o) assalariada(o), com registro em carteira de trabalho	10	7	13	6
Empresária(o) individual (PJ), prestando serviços para outra empresa/contratante de forma habitual e regular	9	8	10	12
Servidor(a) público(a)/Empregada(o) Pública(o) efetiva(o)	7	8	8	5
Ocupante de cargo em comissão na Administração Pública	2	2	0	2
Bolsista	1	0	1	0
Total (menções)	100	100	100	100

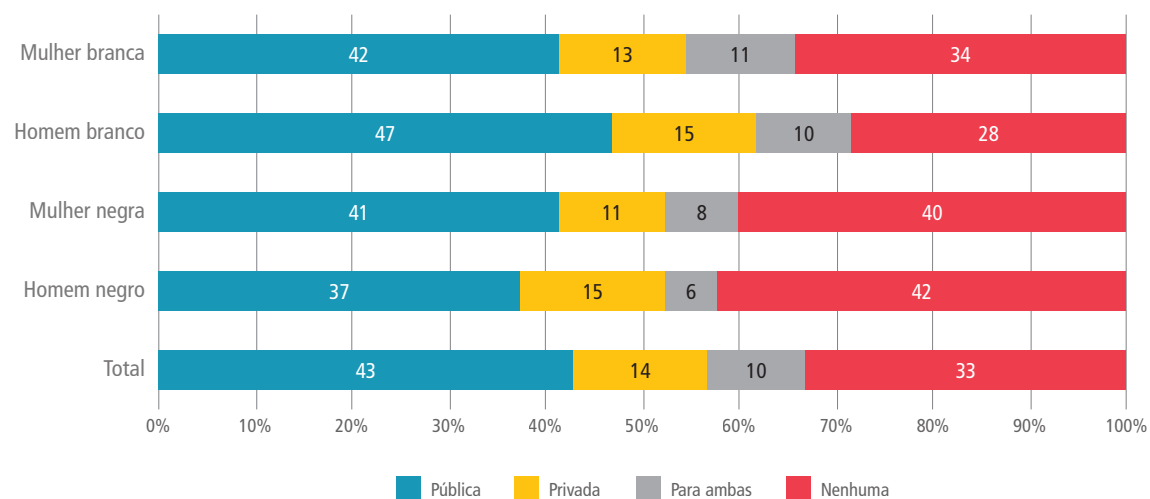
Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

Apesar da diversidade do formato de atuação profissional, a contribuição para a Previdência é uma iniciativa comum a 67% dos profissionais de Arquitetura Urbanismo, sendo que 43% deles contribuem apenas para a previdência do sistema público. Entre os homens brancos, 47% contribuem apenas para o sistema público e outros 15% para o sistema privado. Entre as mulheres brancas os percentuais de contribuição também são elevados e alcançam 42% no sistema público e 13% no sistema privado. Dado que as pessoas negras estão submetidas, em maior fre-

quência, às situações de trabalho com direitos parciais ou limitados, elas também encontram maiores dificuldades em contribuir para a Previdência. Nesse caso, o percentual de ausência de contribuição alcança 42% entre os homens negros e 40% entre as mulheres negras. Essa situação preocupa e demanda atenção, uma vez que gera insegurança financeira, incertezas em relação ao futuro, além de resultar em mais restrições de direitos, como, por exemplo, o acesso ao auxílio-doença e ao salário-maternidade.

Ainda em relação à previdência, cabe destacar que de um total de 2.003 AUs participantes da pesquisa, 91% encontram-se em idade ativa no mercado de trabalho (ou seja, sem estar aposentado); 5% continuam trabalhando, mas desfrutam do benefício de aposentadoria conquistada como profissional de Arquitetura e Urbanismo e outros 3% conciliam o trabalho com a aposentadoria conquistada em outra área de atividade.

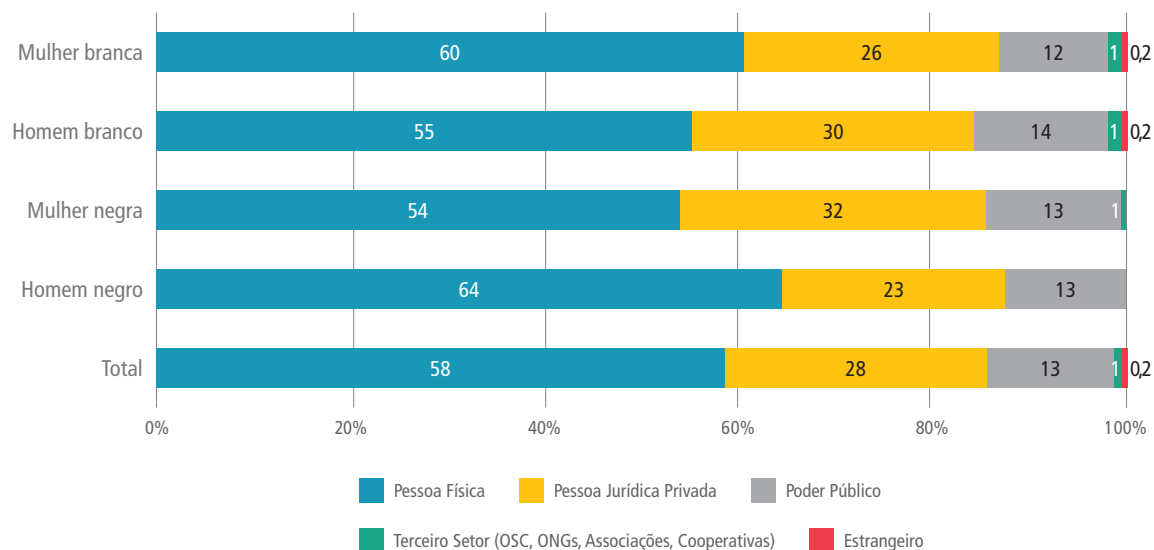
Gráfico 16 | Contribuição para a Previdência por gênero e raça (%)



Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

Em todos os grupos de gênero e raça os principais clientes ou contratantes dos serviços de AUs são as pessoas físicas. No caso dos homens negros, cerca de 64% indicaram as pessoas físicas como os principais clientes. As pessoas jurídicas, do setor privado, contudo, assumem percentuais significativos, principalmente entre as mulheres negras e homens brancos, em que foram indicados como os clientes mais importantes para 32% e 30% desses profissionais, respectivamente. Os clientes do terceiro setor e do exterior foram muito pouco mencionados.

Gráfico 17 | Principal cliente/contratante por gênero e raça (%)



Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. *Survey* – Profissionais de AU. Elaboração própria.

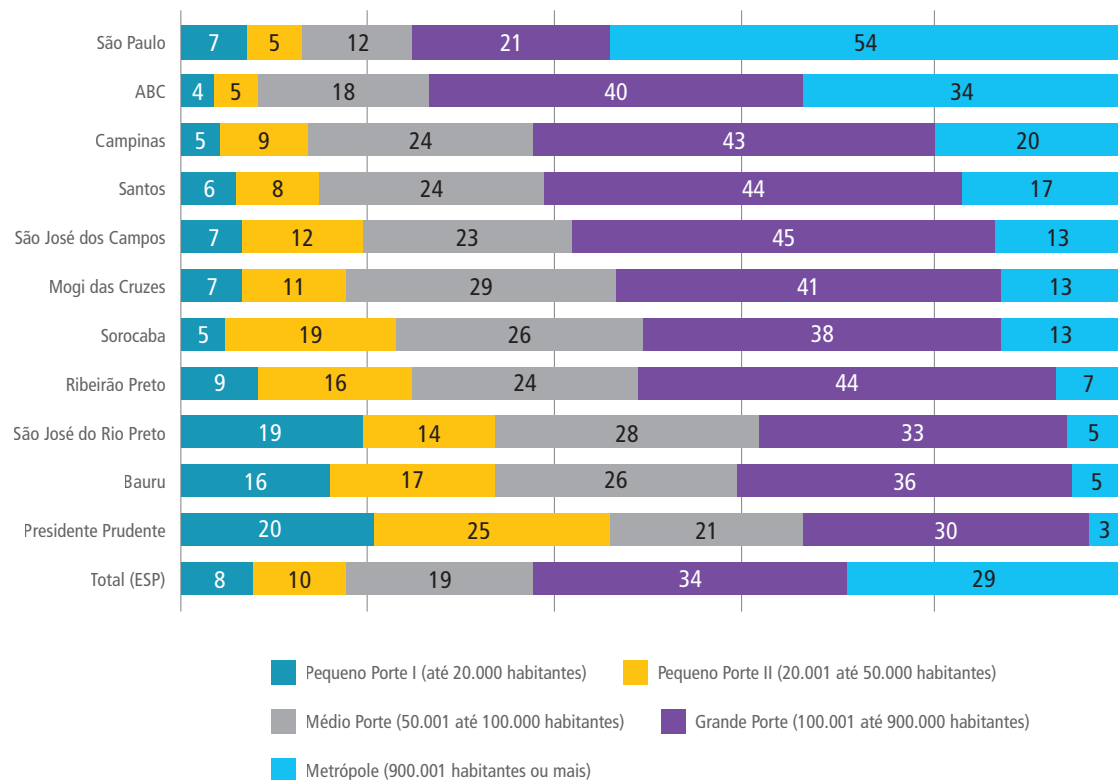
Para entendermos a presença de AUs no território do estado de São Paulo e também possibilitar análises combinadas com os resultados apresentados no *Atlas da Arquitetura e Urbanismo no Estado de São Paulo* (CAU/SP; Cebrap, 2023), perguntamos aos entrevistados sobre o porte das cidades em que atuam. Quanto ao porte dos municípios em que atuam com mais frequência, os municípios considerados

grandes, ou seja, com população entre 100 mil até 900 mil habitantes, foram os mais indicados, com 34% das menções. Em seguida, destacam-se as metrópoles com mais de 900 mil habitantes, que concentram 29% dos municípios mencionados.

A situação se inverte, contudo, quando se observa a prestação de serviços de AUs residentes no território da regional São Paulo. Nesse caso, as metrópoles – especialmente a cidade de São Paulo – são os principais locais de prestação de serviços, com 54% das menções, seguidas dos municípios de grande porte (21%). Como nas demais metrópoles essa situação não se repete – conforme o exemplo das regionais ABC e Campinas – o caso paulistano se destaca como uma exceção, na qual AUs residentes na capital tendem a trabalhar na própria cidade e circular menos para encontrar trabalhos.

As regionais Presidente Prudente, São José do Rio Preto e Bauru, por sua vez, destacam-se pelo alto número de profissionais que afirmam atuar em cidades de até 20.000 habitantes, com 20%, 19% e 16% respectivamente. A diversidade de perfis territoriais, econômicos e de população no estado de São Paulo é um ponto importante na atuação de AUs pois impacta no tipo de serviço demandado, na precificação e no campo de atuação do profissional.

Gráfico 18 | Porte do principal município em que atua como profissional de Arquitetura e Urbanismo (% , resposta múltipla)



Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

Atualmente, o avanço da inteligência artificial, do armazenamento de dados em nuvens, do Big Data, da internet das coisas (interconexão de dispositivos físicos por meio da internet) e do *Machine Learning* (algoritmos e modelos de computador capazes de identificar padrões e fazer previsões sem serem explicitamente programados) têm transformado o conteúdo e a rotina de trabalho de diversas profissões. No caso da área de Arquitetura e Urbanismo, a situação não é diferente e para se

aferir a intensidade do uso de tecnologias na rotina de trabalho, indagamos qual a frequência do uso de tecnologias digitais durante a rotina profissional.

Em uma escala de 0 a 10, em que 0 significa nunca ter utilizado e 10 significa a utilização com muita frequência, nota-se que 68% de AUs com registro no CAU/SP utilizam algum tipo de tecnologia digital no trabalho diariamente, sendo que outros 7% utilizam com muita frequência, contabilizando 75% de profissionais com uso intenso de tecnologias digitais. Ao verificarmos a escala de intensidade por regional, notamos que as regionais Bauru (média de 9,22), Campinas (9,26), Presidente Prudente (8,84) e Ribeirão Preto (9,08) são onde o uso de tecnologias digitais se mostrou mais intenso, uma vez que mais de 70% de AUs costumam utilizá-las diariamente em seus trabalhos. A regional São Paulo (média de 8,80), fica apenas na oitava posição em relação à frequência diária. Ao somarmos os percentuais de uso diário e muito frequente de tecnologia digitais, a situação da capital pouco se altera. É preciso reconhecer, todavia, que a maior diversidade de atividades exercidas por AUs residentes na cidade e o maior volume de profissionais ajudam a entender esse resultado.

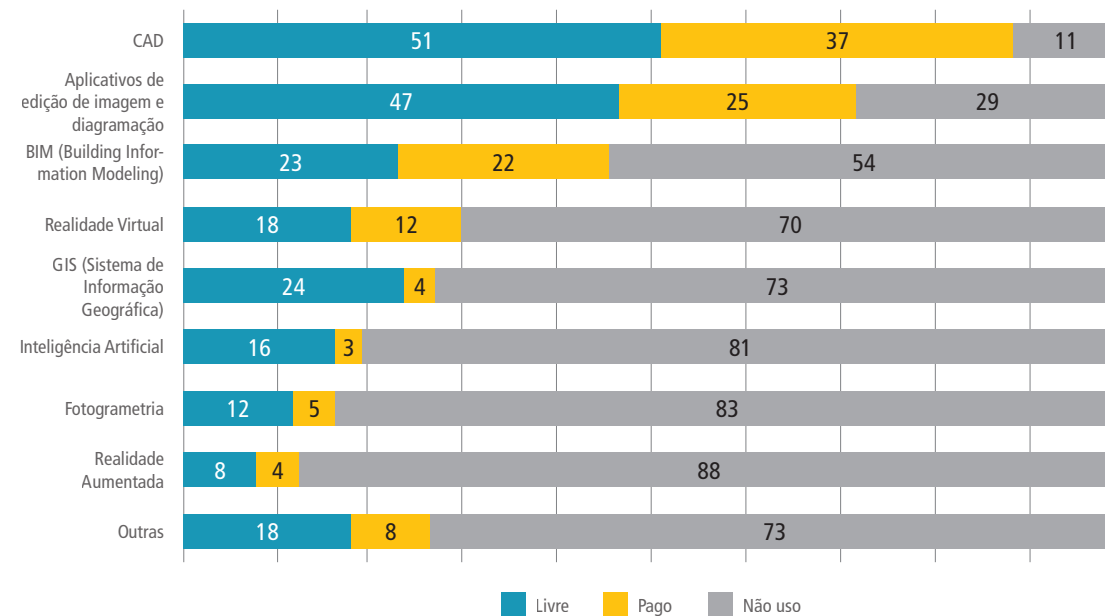
Tabela 11 | Atribua uma nota de 0 a 10 para a frequência com qual você utiliza a tecnologia digital em sua atuação como AUs (softwares, aplicativos, redes sociais etc.)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Média
Bauru	1,9	1,0	0,0	0,0	0,0	3,8	1,9	1,8	5,6	6,8	77,2	9,22
Campinas	0,3	0,4	0,3	0,0	0,6	3,3	2,1	3,5	9,8	6,1	73,5	9,26
Presidente Prudente	1,4	2,2	2,2	0,0	1,2	3,1	4,2	2,2	8,9	2,1	72,6	8,84
Ribeirão Preto	0,5	0,5	1,1	1,1	0,6	4,3	1,6	3,6	7,4	9,0	70,3	9,08
São José dos Campos	3,1	1,2	3,0	1,0	0,5	3,5	0,5	4,6	8,7	4,6	69,3	8,69
São José do Rio Preto	3,1	0,0	1,0	1,0	0,0	3,2	3,2	7,5	5,4	6,4	69,2	8,86
Santos	0,0	1,0	0,0	2,9	2,0	9,3	2,1	4,8	5,2	5,2	67,7	8,75
São Paulo	2,6	0,6	1,3	0,2	1,1	4,1	3,1	3,8	9,5	7,9	66,0	8,80
Sorocaba	0,0	1,0	1,2	1,1	1,0	8,7	2,3	2,2	9,6	9,2	63,5	8,79
Mogi das Cruzes	1,3	1,2	0,0	0,0	1,3	10,2	2,4	4,5	9,3	6,9	63,0	8,70
ABC	3,1	2,7	0,0	1,1	0,6	4,7	2,6	8,8	9,1	6,1	61,2	8,48
Total (ESP)	1,9	0,9	1,0	0,6	0,9	4,6	2,4	4,2	8,5	6,9	68,2	8,87
Categorias	Nunca ou raramente utilizo		Pouco utilizo		Nem muito, nem pouco		Utilizo		Utilizo com muita frequência (diariamente)		-	

Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

Quanto aos tipos de tecnologias mais utilizados na atuação profissional como AUs, destacam-se os softwares do tipo CAD (*Computer-Aided Design*) utilizado por 89%, principalmente em sua modalidade livre ou gratuita (51%). Em seguida surgem os aplicativos de edição de imagem e diagramação, com 71% de uso, sendo que a modalidade gratuita representa sozinha 45% de utilização. Os outros softwares já possuem uma taxa de utilização mais baixa: 45% utilizam o BIM (*Building Information Modeling*), 30% utilizam a realidade virtual e 28% utilizam o GIS (Sistema de Informação Geográfica). A inteligência artificial, fotogrametria e a realidade aumentada tiveram, cada uma delas, menos de 20% das menções.

Gráfico 19 | Tipos de tecnologia mais utilizados na atuação como profissional de Arquitetura e Urbanismo (%)



Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

Entre as três principais razões que motivam a utilização de tecnologias na atividade de profissional, destacam-se a elaboração/produção de projetos (26%), a comunicação com clientes (22%) e gestão de projetos (15%). Quando observamos os motivos por área de atuação, chama a atenção o peso que a elaboração/produção de projetos possui em “Planejamento Urbano” (32%) e “Urbanismo e Desenho Urbano” (31%). Já em relação à comunicação com os clientes, destacam-se as atividades de “Engenharia de Segurança do Trabalho” (26%). Gestão de projetos, por sua vez, tem destaque nas áreas de “Instalações Prediais” e “Tecnologia da Construção e Controle de Qualidade” (ambas com 19%). Na área de “Planejamento Regional” é a formação continuada que recebe o maior destaque, com 19% das menções.

Cabe destacar, por fim, a alta porcentagem de profissionais que utilizam a tecnologia para captação de clientes e produção de conteúdo que, somados, alcançam 25% de AUs de todas as áreas. Esse alto número pode ser explicado pelas novas formas de inserção no mercado de trabalho, estabelecimento de parcerias e prospecção de clientes, especialmente por meio da utilização das redes sociais. A utilização da tecnologia para esses fins é especialmente significativa na área de atuação de Arquitetura de Interiores (29%).

Tabela 12 | Motivo para a utilização da tecnologia na sua atividade de arquitetura e urbanismo por área de atuação (% , resposta múltipla)

	Elaboração/Produção de projetos	Comunicação com clientes/contratantes	Gestão de Projetos	Criação de conteúdo	Formação continuada/capacitação	Captação de clientes	Outros
Arquitetura de Edificações	27	22	15	13	10	12	1
Arquitetura de Interiores	24	22	14	15	11	14	0
Gestão de obra ou serviço técnico (direção, gerenciamento, acompanhamento)	25	22	17	14	10	12	1
Atividades especiais (assessoria, consultoria, avaliação, vistoria, laudo)	26	22	15	13	12	12	1
Urbanismo e Desenho Urbano	31	20	17	12	13	7	1
Paisagismo	27	22	13	14	11	12	0
Habitação de Interesse Social (planos, projetos, assistência técnica, regularização)	30	22	14	13	12	8	1

	Elaboração/Produção de projetos	Comunicação com clientes/contratantes	Gestão de Projetos	Criação de conteúdo	Captação de clientes	Formação continuada/capacitação	Outros
Planejamento Urbano	32	19	15	11	14	5	2
Ensino	25	20	14	15	17	8	2
Instalações Prediais	29	22	19	10	10	10	1
Pesquisa	28	18	12	15	17	6	4
Sistemas construtivos e estruturais	27	23	18	12	8	12	0
Meio Ambiente	27	23	17	12	13	8	0
Patrimônio arquitetônico, urbanístico e paisagístico	25	19	13	14	16	9	3
Conforto Ambiental	26	23	14	14	10	11	2
Planejamento Regional	29	16	15	12	19	6	1
Tecnologia da construção e controle de qualidade	25	20	19	14	12	10	1
Eng. de Segurança do Trabalho	26	26	17	13	12	7	0
Outro	26	20	15	12	14	10	3
Total	26	22	15	14	12	11	1

Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

Por outro lado, entre os motivos para não utilizar ou não aumentar a frequência de utilização das tecnologias digitais no trabalho, o preço ou valor das licenças é de longe a principal razão (57%), seguida da falta de conhecimento/capacitação (21%) e equipamentos (hardware) inadequados ou obsoletos (17%). Chama a atenção a importância que o preço ou valor das licenças assumem em sistemas construtivos e

estruturais (63%); a falta de capacitação na área de meio ambiente (34%) e equipamentos (hardware) inadequados em planejamento regional (27%). As principais razões para os limites na utilização da tecnologia são, portanto, de ordem econômica ou técnica, as quais poderiam ser superadas com o aumento da oferta de cursos de qualificação, disponibilização de softwares de uso livre e crédito mais acessível para AUs e para a modernização de empresas e escritórios, responsáveis pela realização de obras de pequeno e médio porte e de outros empreendimentos imobiliários.

Tabela 13 | Quais as principais dificuldades em relação ao uso da tecnologia digital em sua atuação profissional como profissional de Arquitetura e Urbanismo (%)

	Preço/valor das licenças	Falta de conhecimento/capacitação	Equipamentos (hardware) inadequados/obsoletos/incompatíveis	Falta de interesse	Outra
Arquitetura de Edificações	59	20	16	3	2
Arquitetura de Interiores	60	19	18	2	2
Conforto Ambiental	58	27	11	2	2
Paisagismo	57	16	20	4	3
Urbanismo e Desenho Urbano	54	24	16	3	3
Planejamento Regional	48	20	27	2	3
Planejamento Urbano	48	24	20	3	4
Meio Ambiente	44	34	14	3	4
Sistemas Construtivos e Estruturais	63	17	11	5	3
Total	57	21	17	3	3

Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

Em meio aos desafios da profissão, quando indagados, em uma escala de 0 a 10 – sendo 0 a nota mais baixa e 10 a mais elevada – o quanto indicariam o curso de Arquitetura e Urbanismo para amigas ou amigos próximos ou parentes, um percentual significativo de AUs estão dispostos a indicar (26%, soma das notas 7 e 8) e poderiam ou não indicar (25%, soma das notas 5 e 6). Chama a atenção o percentual elevado de homens negros que indicariam a carreira fortemente (21% indicaram a nota 10), em contraste com o percentual de mulheres brancas que não indicaria de jeito nenhum (15% deram a nota 0). As mulheres negras, bem como as mulheres e os homens brancos apresentam os maiores percentuais de AUs que indicaram nota 5 e, por isso, se destacam na posição intermediária, que podem ou não indicar. A partir da experiência passada e atual de trabalho como profissional de Arquitetura e Urbanismo, portanto, é possível concluir que a disposição em indicar é mais forte que a recusa, porém, trata-se de uma indicação crítica, com incertezas e cautelas em relação ao futuro.

Essa incerteza na recomendação se reflete também nas notas médias de indicação do curso de Arquitetura e Urbanismo: os homens negros se destacam com a nota um pouco mais alta (6,11), mas é também o grupo menos representativo, com apenas 108 casos. Nos demais grupos, a nota média de indicação variou entre 5,71 para homens brancos e 5,27 para as mulheres brancas.

Tabela 14 | Escala de indicação da carreira de Arquitetura e Urbanismo para amigas ou amigos próximos ou parente (%)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Média
Mulher Branca	15%	4%	5%	5%	3%	18%	8%	12%	13%	3%	13%	5,27
Homem Branco	13%	2%	4%	5%	4%	17%	7%	16%	12%	4%	16%	5,71
Mulher Negra	12%	3%	7%	6%	3%	19%	9%	15%	15%	2%	10%	5,28
Homem Negro	7%	3%	2%	9%	7%	17%	5%	8%	15%	5%	21%	6,11
Total	14%	3%	5%	5%	4%	17%	8%	13%	13%	3%	14%	5,46
	Não indicaria de jeito nenhum			Talvez indicaria		Indicaria c/ ressalvas		Indicaria		Indicaria fortemente		-

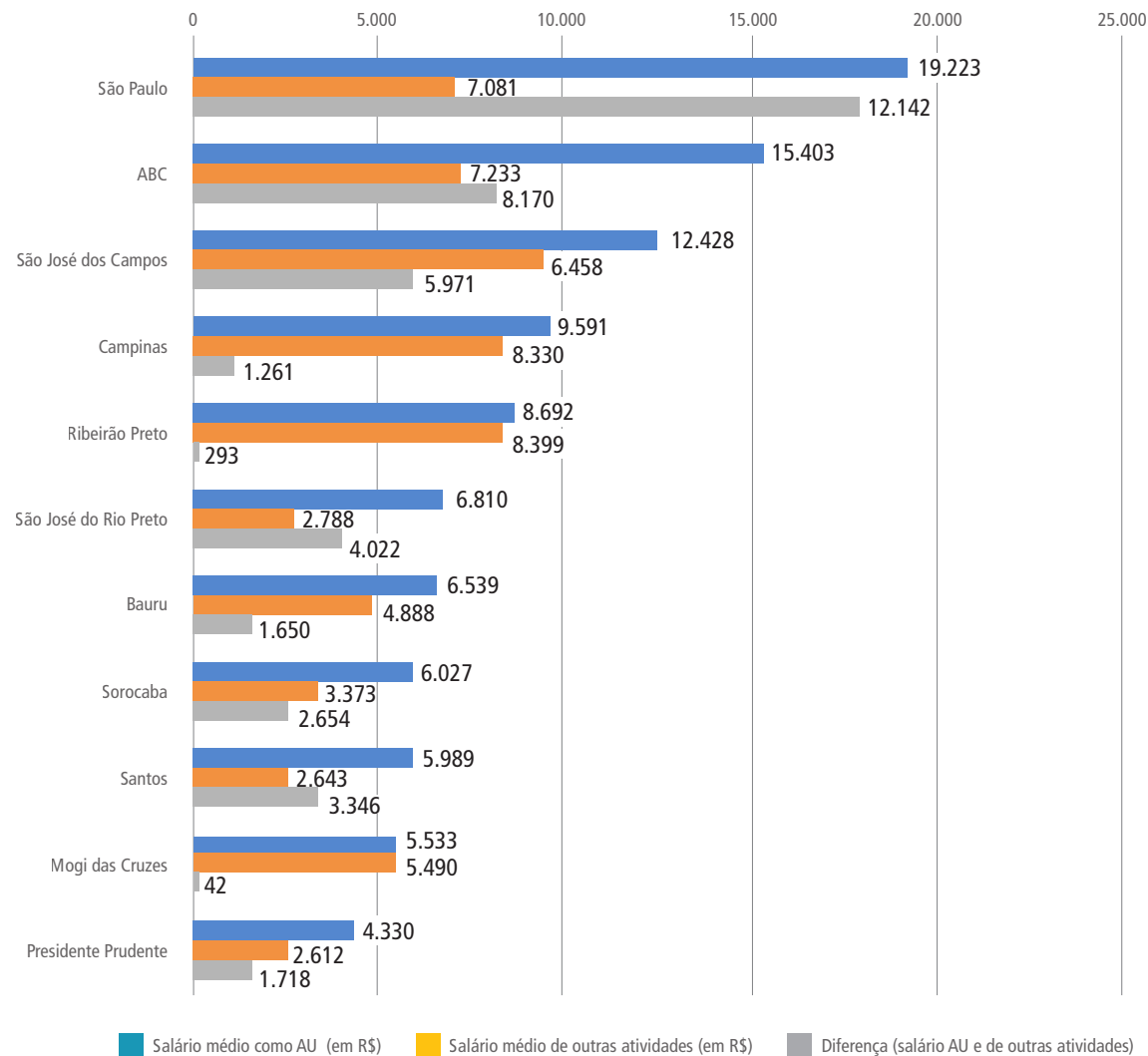
Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

IV. Ganhos do trabalho

Ao concentrarmos a discussão nos ganhos obtidos no trabalho como profissional de Arquitetura e Urbanismo e compararmos com os ganhos obtidos em outros trabalhos, destacamos que as regionais onde os profissionais apresentam as maiores médias salariais são aquelas que contemplam os municípios considerados metrópoles (casos de São Paulo e Campinas) ou municípios de grande porte, onde estão instalados centros tecnológicos e/ou atividades industriais (caso das regionais ABC e São José dos Campos). Ainda que o volume e a natureza de atividades desenvolvidas nessas localidades justifique as médias salariais superiores obtidas por AUs, cabe destacar que parte desses ganhos são consumidos pelo custo de vida, geralmente superior nas principais metrópoles do país em relação à média nacional.

Outra informação relevante é a diferença de salários obtidos como profissional de Arquitetura e Urbanismo em relação às outras atividades realizadas pelos respondentes. Nas três primeiras regionais em que os profissionais apresentam as maiores médias salariais nesse ramo de atividade, são maiores, também, as diferenças em relação aos salários obtidos em outras atividades. Isso significa que nas regionais de São Paulo, ABC e São José dos Campos, a remuneração no exercício da atividade de Arquitetura e Urbanismo é maior, o que reduz o peso da renda obtida em atividades secundárias para a manutenção do domicílio.

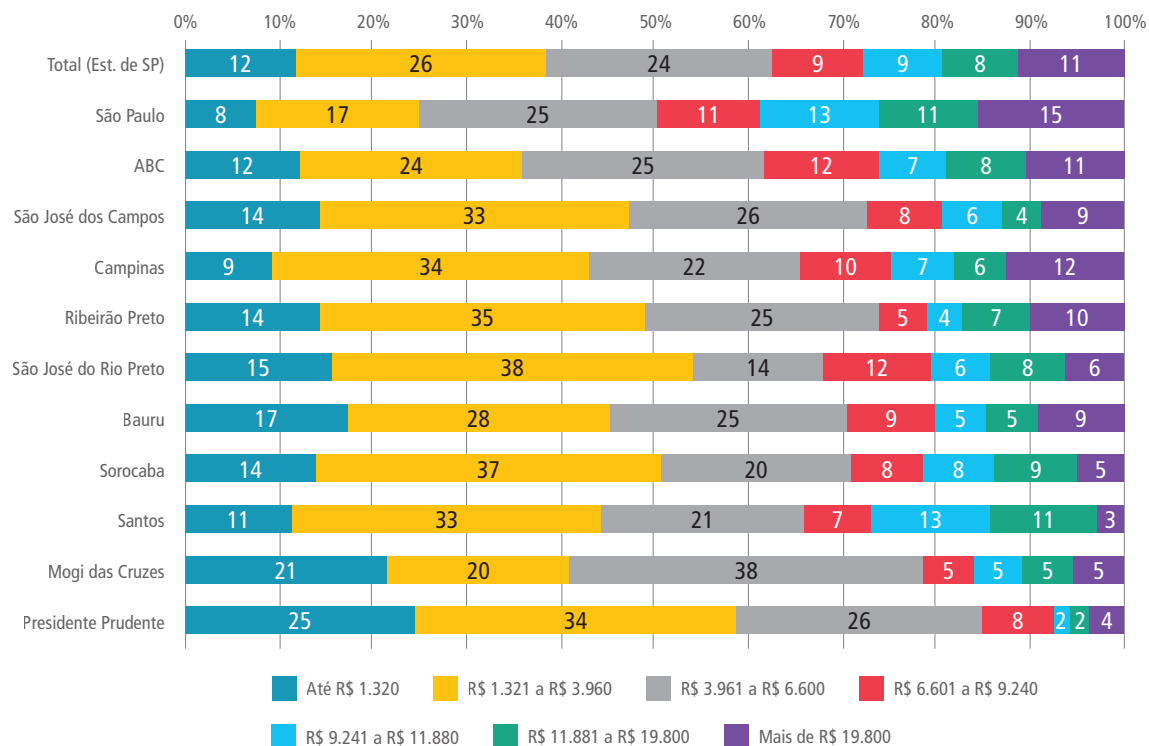
Gráfico 20 | Salário médio obtido como profissional de Arquitetura e Urbanismo e salário médio obtido em outras atividades por regional (em R\$)



Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

Em todas as regionais, as faixas salariais mais recebidas pelos AUs é a de R\$ 1.321 a R\$ 3.960, e a faixa seguinte, de R\$ 3.961 e R\$ 6.600 – ou seja, a maior parte dos profissionais ganham até cinco salários-mínimos da categoria. Coerente com a informação sobre as médias salariais, as regionais de São Paulo e Campinas se destacam por apresentarem o maior percentual de trabalhadores na faixa superior de renda, acima de R\$ 19.800 (15% e 12%, respectivamente). Já as regionais de Mogi das Cruzes e Presidente Prudente se destacam pelo motivo inverso: nesses territórios são maiores a presença de AUs concentrada na faixa de renda mais baixa, de até R\$ 1.320,00 (21% e 25%, respectivamente).

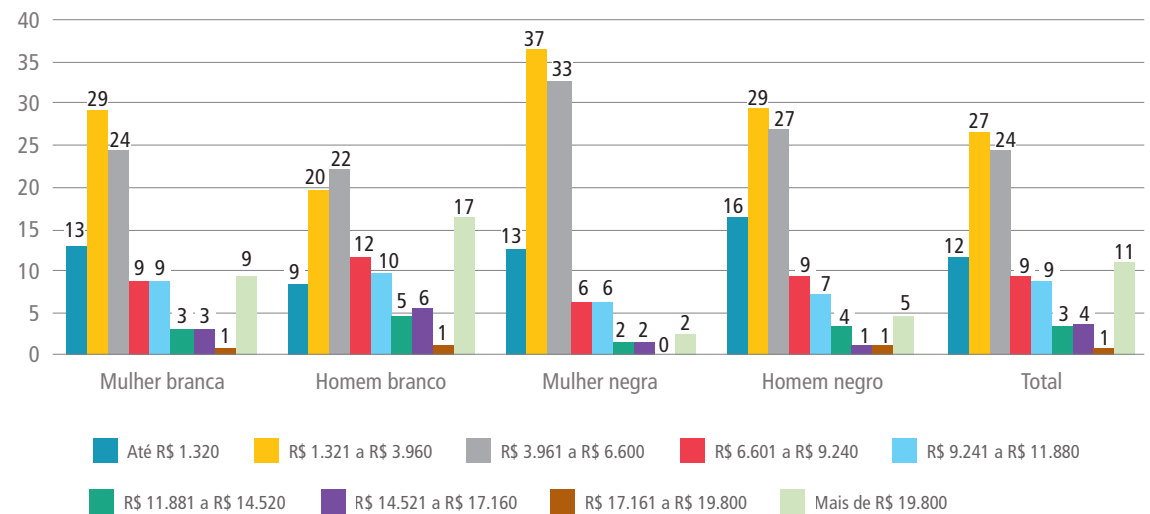
Gráfico 21 | AUs por regional e faixa salarial (%)



Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

A média salarial dos trabalhos como profissional de Arquitetura e Urbanismo, para a população total do estudo, foi de R\$ 12,8 mil. Conforme observado na figura anterior, contudo, cerca de 62% recebem até R\$ 6,6 mil. Em termos de distribuição por gênero e raça, notamos que entre as pessoas negras, essa condição representa a grande maioria do grupo e alcança 86% das mulheres e 72% dos homens. Entre os brancos, a taxa se mantém elevada, em cerca de 66% das mulheres e se reduz para 51%, ou seja, pouco mais da metade dos homens brancos. Desse modo, sem as distorções que os grandes salários provocam nas médias salariais, é possível verificar que à exceção do homem branco, a faixa de renda mais significativa de todos os grupos de gênero e raça está entre 1 e 3 salários-mínimos (R\$ 1,3 mil a R\$ 3,9 mil).

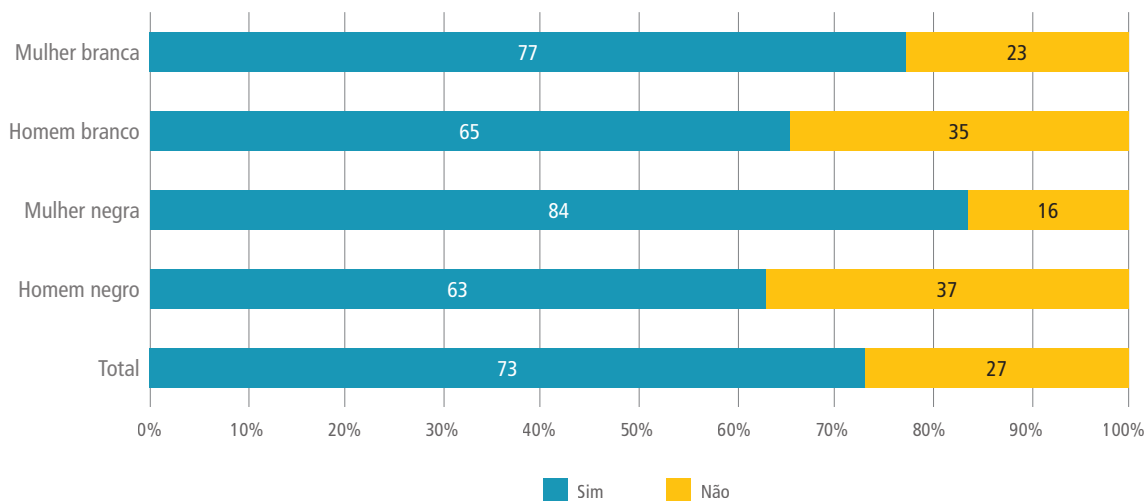
Gráfico 22 | AUs por gênero, raça e faixa salarial dos trabalhos exercidos na área de formação (%)



Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

Em relação à precificação do trabalho como profissional de Arquitetura e Urbanismo, cerca de 73% dos profissionais relataram dificuldades em oferecer um preço justo e, ao mesmo tempo, competitivo pelos serviços prestados. Entre as mulheres, brancas e negras, essa dificuldade é maior e alcança 77% e 84%, respectivamente. Entre os homens a dificuldade se reduz, porém continua elevada e concentra mais de 60% dos casos.

Gráfico 23 | Dificuldade de precificar o trabalho como profissional de Arquitetura e Urbanismo por gênero e raça (%)



Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

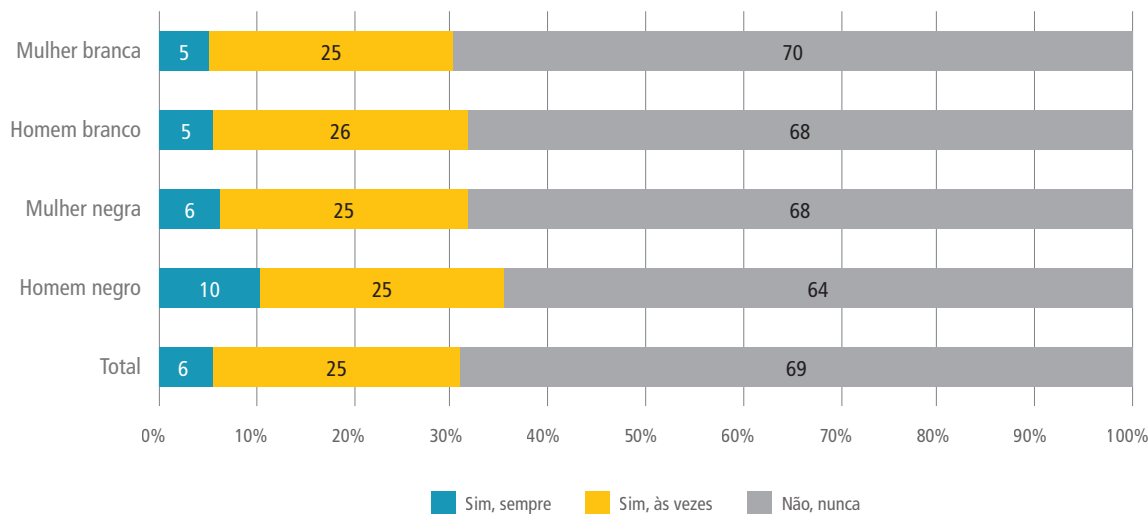
Quando indagados, porém, sobre a utilização dos instrumentos existentes para facilitar a precificação das atividades – como a Tabela de Honorários do CAU/BR⁴ – a taxa de utilização foi baixa. Nesse caso, 70% disseram nunca utilizar o serviço.



⁴ A Tabela de Honorários, elaborada pelo CAU/BR, é um documento de referência para profissionais de todo o país que abarca as diferentes atividades que fazem parte das atribuições dos profissionais de Arquitetura e Urbanismo.

Em torno de um 1/4 indicaram utilizar às vezes e o grupo que apresentou o maior percentual de utilização frequente foi o de homens negros, em que 10% indicaram sempre utilizar.

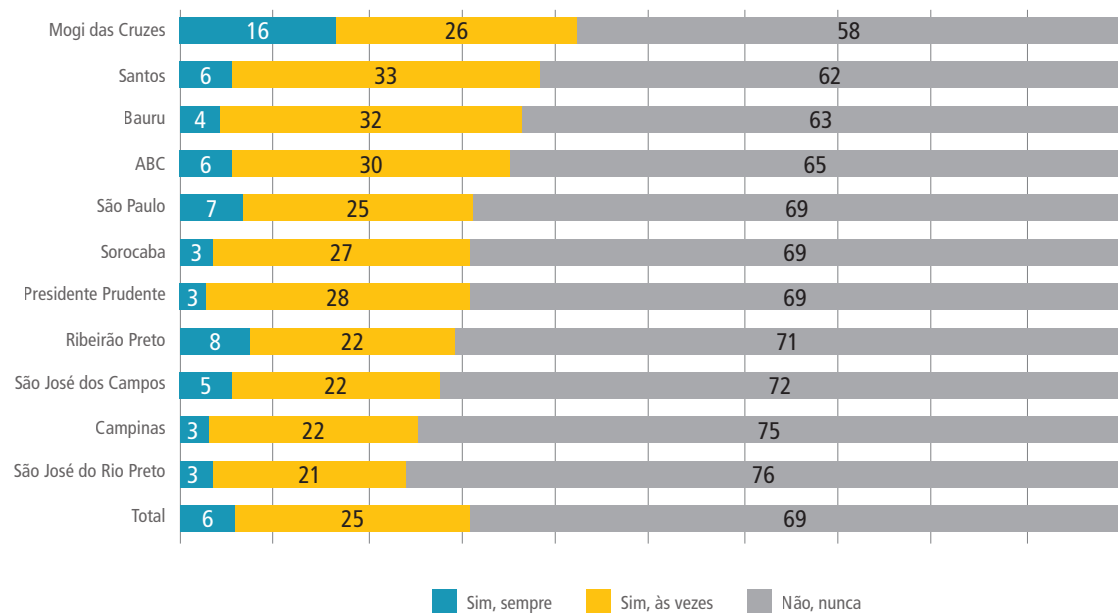
Gráfico 24 | Utilização da Tabela de Honorários do CAU/BR para precificar o trabalho por grupo de gênero e raça (%)



Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

Em termos regionais, chama a atenção que na regional de Mogi das Cruzes, 16% de AUs indicaram utilizar a Tabela de Honorários sempre que precisam, outros 26% indicaram às vezes. Os percentuais se destacam também em Santos, Bauru e ABC, que variam entre 30% e 33%, dos profissionais que utilizam a tabela às vezes. Em São Paulo, regional de maior população de AUs, 1/4 disseram utilizar a tabela às vezes e outros 7% indicaram utilizar sempre.

Gráfico 25 | Utilização da Tabela de Honorários do CAU/BR para precificar o trabalho por regional (%)



Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

Quanto aos motivos para a não utilização da Tabela de Honorários, a inadequação dos valores se destaca em duas dimensões de resposta: “não está de acordo com o perfil dos meus clientes” (31%) e “não está de acordo com os valores da região em que atuo” (30%). O desconhecimento em como utilizar a tabela apareceu com menor frequência (23%), porém, não foi desprezível. Na categoria “Outras” (17%), que se abre para resposta aberta, foi possível identificar algumas razões que se repetem como o fato de o profissional ser assalariado ou funcionário público; a tabela parecer ser impraticável ou descolada da realidade do país; o cliente é quem precifica o trabalho; o preço está embutido na obra; a resistência adotar os valores da tabela por parte dos clientes e a percepção de que a tabela é muito extensa e/ou confusa.

Tabela 15 | Quais os motivos para a não utilização da Tabela de Honorários do CAU/BR? (resposta. múltipla)

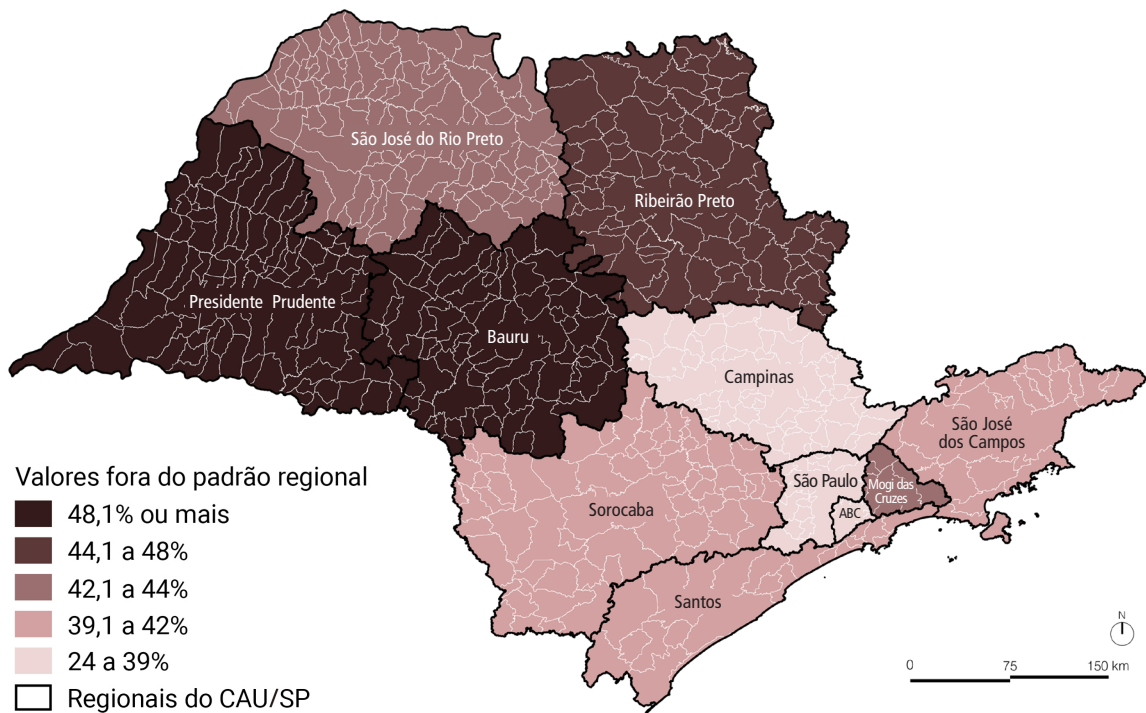
	N	%
Os valores da Tabela não estão de acordo com o perfil dos meus clientes	693	31
Os valores da Tabela não estão de acordo com os valores da região em que atuo	674	30
Não sei utilizar a Tabela de Honorários	507	23
Outros	374	17
Total (menções)	2.248*	100

(*) A somatória ultrapassa 2003 porque cada respondente poderia dar mais de uma resposta.

Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

Vale pontuar que na percepção dos profissionais de determinadas regionais, a Tabela de Honorários do CAU/BR parece apresentar alguns desajustes maiores em relação aos preços dos serviços vigentes. É o caso das regionais de Bauru e Presidente Prudente, ambas respectivamente com 50% e 52% das respostas apresentaram essa justificativa para o não uso do instrumento. Já as regionais que menos apresentaram essa justificativa foram as do ABC e a de São Paulo, ambas com 24% dos respondentes incidindo sobre essa resposta.

Mapa 2 | Proporção de AUs que responderam que os valores da Tabela de Honorários do CAU/BR não estão de acordo com os valores da região em que atuam



Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

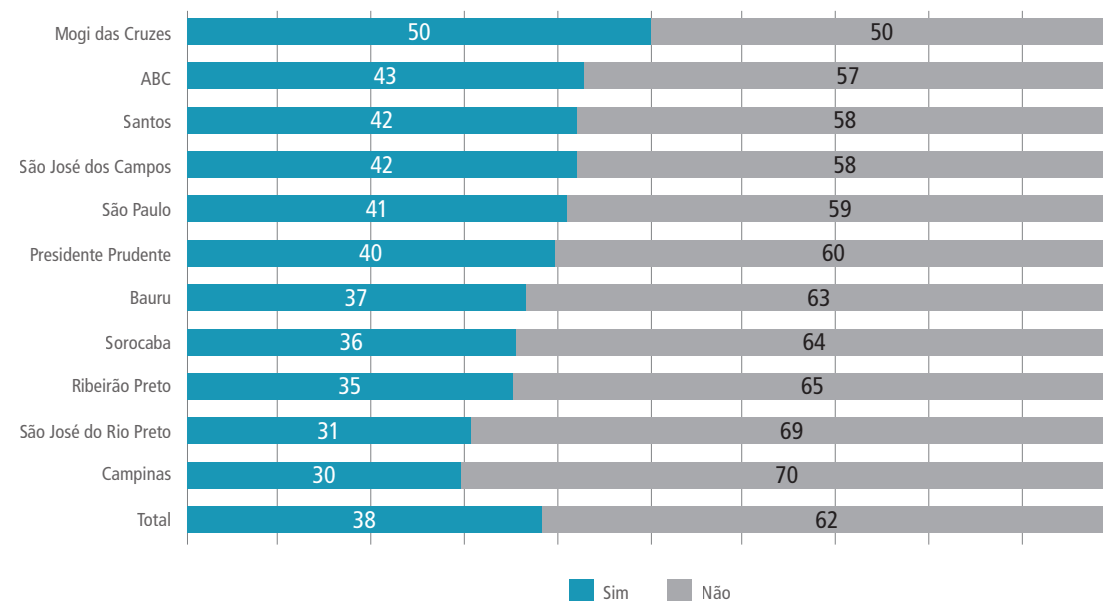
Em relação aos demais instrumentos de auxílio à precificação dos serviços, apenas 38% indicaram conhecer a “Calculadora de Honorários Profissionais” do CAU/BR,⁵ o que aponta para um grande desconhecimento pela maioria dos profissionais respondentes. Novamente, a regional de Mogi das Cruzes mostrou ser o local onde



5 Sistema online para cálculo de valores de referência a serem cobrados para prestação de serviços de Arquitetura e Urbanismo, conforme tabela indicativa de honorários definida pelo CAU.

AUs mais conhecem o instrumento à disposição da categoria (50%). Em seguida se destacam as regionais do ABC, com 43% de conhecimento; Santos e São José dos Campos, ambas com 42% de conhecimento. São Paulo aparece na quinta posição, com 41% de AUs conscientes da existência da “Calculadora”.

Gráfico 26 | Você conhece a “Calculadora de Honorários Profissionais” do CAU/BR, sistema online para os cálculos dos honorários de Serviços de Arquitetura e Urbanismo? (%)



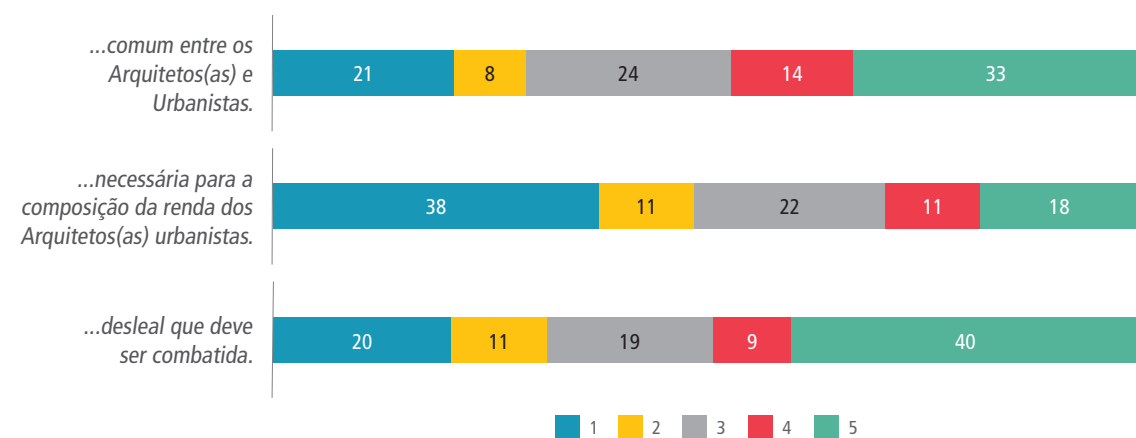
Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

Quanto à prática da “Reserva Técnica”, 47% concordaram que trata-se de uma prática recorrente (soma das notas 4 e 5) e a discordância concentrou apenas 29% das respostas (soma das notas 1 e 2). Em uma bateria de questões múltiplas, quando questionados, em seguida, sobre a necessidade dessa prática para a composição

da renda, 49% discordaram de sua necessidade. Esse percentual é semelhante aos que assinalaram ser a Reserva Técnica “uma prática desleal” (49%) e que, portanto, “deve ser combatida” (soma das notas 4 e 5). Em síntese, as respostas guardaram uma coerência entre si e reconhecer que uma prática aconteça com frequência não significa aprová-la e nem defender que continue em vigor, sem qualquer regulamentação.

Gráfico 27 | Em uma escala de 1 a 5, sendo 1 “Discordo totalmente” e 5 “concordo totalmente”, como você avalia as afirmações:

A prática da “Reserva Técnica”, em que o profissional de Arquitetura e Urbanismo aceita receber honorário, provento, remuneração, comissão, gratificação, vantagem, retribuição ou presente de qualquer natureza, oferecidos pelos fornecedores de insumos de seus contratantes, é uma prática...



Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

V. Valorização profissional

Iniciamos esta seção apresentando uma série de questões sobre diversas dimensões da atividade de Arquitetura e Urbanismo, em que é possível identificar, em uma escala de 0 a 10, o quanto os profissionais de Arquitetura e Urbanismo se sentem valorizados e/ou prestigiados na profissão.

A partir do critério que define a satisfação, tão maior quanto mais próxima de 10, notamos que a dimensão sobre os efeitos da atividade na vida de outras pessoas e na sociedade recebeu a melhor avaliação, com 45% de muita satisfação (notas 9 e 10). Nas demais dimensões o tom crítico se sobressaiu: 42% se sentem desvalorizados cotidianamente. Outro ponto crítico foram as políticas e leis voltadas para a categoria. Nessa dimensão 43% indicaram muita insatisfação. Em relação ao mercado de trabalho, os percentuais de avaliação negativa também foram significativos: 38% indicaram muita insatisfação com a qualidade das oportunidades oferecidas, 35% estão insatisfeitos com as formas de contratação, 33% estão insatisfeitos com as condições físicas e mentais de trabalho, e 31% com os rendimentos obtidos no trabalho.

Se observarmos as notas médias da escala de satisfação, notamos que as dimensões mais críticas são as políticas e leis voltadas para a categoria (3,45), a valorização da profissão (3,65) e as oportunidades oferecidas pelo mercado (3,87). Um segundo grupo, em que as notas variaram entre 4,0 e pouco mais de 5,0, é composto por elementos relacionados ao exercício diário da profissão, tais como as formas de contratação (4,06), os rendimentos obtidos (4,30), as condições de trabalho físicas e mentais (4,38), e a frequência de trabalhos (5,09).

A avaliação mais positiva, conforme destacamos, deu-se em relação ao efeito do trabalho de profissionais de Arquitetura e Urbanismo na vida de outras pessoas e na sociedade, com nota de 7,60. Isso indica um reconhecimento, por parte das(os) próprias(os) arquitetas(os) e urbanistas, do quanto podem ser socialmente úteis e do quanto os clientes demonstram satisfação com o trabalho realizado.

Tabela 16 | Em relação a sua atuação como profissional de Arquitetura e Urbanismo, dê uma nota de 0 a 10 para o quão satisfeita(o) você está hoje com (%)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Média
A frequência com a qual possui trabalho	13	7	8	7	5	14	6	10	10	5	14	5,09
Os rendimentos obtidos do trabalho	13	9	10	11	8	15	8	10	8	3	5	4,30
As oportunidades que o mercado profissional oferece	16	11	11	11	8	15	8	9	6	2	4	3,87
As políticas e leis voltadas para a categoria	20	12	11	10	7	18	6	7	5	2	2	3,45
As formas de contratação de seu trabalho	16	10	9	10	8	17	7	8	8	3	4	4,06
O impacto do seu trabalho na vida de outras pessoas e na sociedade	4	2	1	2	2	8	4	11	19	15	31	7,60
Valorização da profissão de Arquiteta(o) e Urbanista	19	11	12	9	6	16	7	8	6	2	4	3,65
Condições de trabalho físicas e mentais	14	8	10	8	7	16	8	9	10	4	5	4,38
	Muito insatisfeito		Insatisfeito		Nem satisfeito/ Nem insatisfeito		Satisfeito		Muito satisfeito			-

Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

Ao centrarmos a análise nas quatro dimensões mais relacionadas ao exercício diário da profissão e verificarmos as médias por regional, notamos que a maior insatisfação em relação à frequência de obtenção de trabalho se dá nas regionais de Presidente Prudente e São José dos Campos, com médias de 4,19 e 4,39, respectivamente. A regional de Presidente Prudente também se destaca pela baixa nota em relação aos rendimentos do trabalho (3,68), seguida de Mogi das Cruzes (3,89) e Bauru (4,03). Outra dimensão em que as regionais de Presidente Prudente

e Mogi das Cruzes se destacaram negativamente se deu em relação aos tipos de contratação, em que apresentaram notas de 3,55 e 3,88, respectivamente, ao lado da regional ABC, em que a média foi de 3,76.

No que tange às condições físicas e mentais de trabalho, a insatisfação foi maior também nas regionais do ABC e Presidente Prudente, que apresentaram notas baixas, com médias de 3,94 e 4,08, respectivamente (Tabela 17). Os resultados sugerem, portanto, que essas três regionais – Presidente Prudente, Mogi das Cruzes e ABC – demandam atenção maior em relação ao valor da remuneração e condições de trabalho.

Tabela 17 | Média das notas de satisfação com as dimensões do trabalho em Arquitetura e Urbanismo por regional

	A frequência com a qual possui trabalho	Os rendimentos obtidos do trabalho	As formas de contratação de seu trabalho	Condições de trabalho físicas e mentais
ABC	5,16	4,15	3,76	3,94
Bauru	4,66	4,03	4,35	4,83
Campinas	4,99	4,19	4,05	4,29
Mogi das Cruzes	4,52	3,89	3,88	4,41
Presidente Prudente	4,19	3,68	3,55	4,08
Ribeirão Preto	5,13	4,24	4,32	4,44
Santos	4,76	4,22	4,24	4,28
São José do Rio Preto	5,12	4,40	4,87	4,77
São José dos Campos	4,35	4,25	4,10	4,38
São Paulo	5,54	4,55	4,01	4,37
Sorocaba	5,00	4,26	4,11	4,90
Total	5,09	4,30	4,06	4,38

Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

Apesar das insatisfações e descontentamentos, no que tange aos planos e perspectivas para o futuro, a atualização e capacitação profissional se destaca com 36% das menções. A confiança de que estarão ativos na profissão surge logo em seguida, com 22% das menções, sendo que para 18% essa continuidade na área se dará com a incorporação de uma segunda atividade profissional.

Ao se analisar os planos de acordo com áreas de atuação em Arquitetura e Urbanismo, destacam-se os percentuais elevados da atualização/capacitação na área de “Habitação de Interesse Social” (46%), “Arquitetura de Interiores” e “Gestão de Obra ou Serviço Técnico” (ambas com 43%). As perspectivas mais elevadas em se manter o que está fazendo apareceram em “Patrimônio arquitetônico, artístico e paisagístico” (33%) e Ensino (32%). Futuras pesquisas podem indicar o peso do setor público nesses dois últimos setores e sua relação na perspectiva de continuidade na área.

Em relação às perspectivas de mudança, seja no interior do campo da Arquitetura e Urbanismo, seja optando pelo abandono definitivo da profissão, os percentuais foram reduzidos, em torno de 11% e 9%, respectivamente. Em caso de mudança de área, os maiores percentuais foram verificados em Tecnologia de Controle da Construção e Controle de Qualidade (16%), Planejamento Regional (16%), Conforto Ambiental e Meio Ambiente (ambas com 15%). Em relação ao abandono definitivo das atividades de Arquitetura e Urbanismo, ele foi mais significativo na área de Engenharia de Segurança do Trabalho (18%). Nas demais áreas de atuação a intenção de abandono foi pouco expressiva, alcançando menos de 15% das menções.

Os dados revelam, portanto, que, apesar de reconhecerem as dificuldades, AUs se sentem gratificados com o efeito de suas atividades na vida de clientes e da sociedade. Além disso, tentam contornar a insatisfação em relação ao salário e condições de trabalho por meio da continuidade da capacitação profissional e procura por uma segunda atividade remunerada.

Tabela 18 | Qual a sua perspectiva em relação ao seu futuro profissional como profissional de Arquitetura e Urbanismo (%)

	Me atualizar/ capacitar como Arquiteta(o) urbanista	Manter o que estou fazendo	Incorporar uma outra atividade profissional	Mudar de campo de atuação dentro da Arquitetura e Urbanismo	Deixar de atuar como Arquiteta(o) urbanista	Me aposentar
Habitação de Interesse Social (planos, projetos, assistência técnica, regularização)	46	22	12	13	6	1
Arquitetura de Interiores	43	17	18	12	8	2
Gestão de obra ou serviço técnico (direção, gerenciamento, acompanhamento)	43	22	16	11	6	3
Atividades especiais (assessoria, consultoria, avaliação, vistoria, laudo)	40	19	20	12	7	2
Tecnologia da construção e controle de qualidade	40	16	11	16	6	10
Conforto Ambiental	39	16	13	15	10	6
Arquitetura de Edificações	39	23	17	9	8	4
Paisagismo	37	22	17	10	8	6
Sistemas construtivos e estruturais	35	31	10	12	6	7
Instalações Prediais	33	28	17	7	8	6
Planejamento Regional	31	21	18	16	6	8
Urbanismo e Desenho Urbano	31	24	22	10	8	5
Planejamento Urbano	29	26	22	8	8	8
Eng. de Segurança do Trabalho	27	20	26	2	18	7

Continua na próxima página

	Me atualizar/ capacitar como Arquiteta(o) urbanista	Manter o que estou fazendo	Incorporar uma outra atividade profissional	Mudar de campo de atuação dentro da Arquitetura e Urbanismo	Deixar de atuar como Arquiteta(o) urbanista	Me aposentar
Patrimônio arquitetônico, urbanístico e paisagístico	26	33	24	5	11	1
Pesquisa	26	26	32	5	6	5
Ensino	25	32	22	6	6	9
Outro	24	30	19	11	11	5
Meio Ambiente	21	21	23	15	10	11
Total	36	22	18	11	9	4

Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. *Survey* – Profissionais de AU. Elaboração própria.

VI. Conhecimento das normas e das prioridades na atuação do CAU/SP

Nesta seção, discutiremos o quanto AUs conhecem as leis, normas técnicas e resoluções que regulam a profissão e possuem impacto direto no exercício profissional e o que eles entendem como prioridade para a atuação do Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Estado de São Paulo (CAU/SP).

No que tange às regulamentações, verifica-se que os índices mais elevados de conhecimento foram encontrados nas Leis, Decretos e Normas Técnicas relacionadas ao exercício diário da profissão. Nesse caso, os maiores percentuais de conhecimento foram encontrados na Lei de Zoneamento e no conhecimento do Plano Diretor dos municípios, com 76% e 75% das menções, respectivamente. Em seguida se destacam o Código de Postura/Código de Obras dos municípios (69%), Normas Técnicas (63%), o Decreto nº 5.296/2004 (56%) – que trata das normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida – e a Lei nº 6.766/1979 (55%) – lei federal que

dispõe sobre o Parcelamento do Solo Urbano, ou seja, documentos que regulam o uso, a ocupação do solo, as características das construções e as condições de acessibilidade em que as fiscalizações do poder público e da sociedade tendem a ser mais intensas.

Em relação ao Código de Ética e Disciplina do CAU/BR e às Normativas que regulam a profissão e os serviços prestados, a taxa de conhecimento se dá em torno de 50%, representando a metade dos profissionais de Arquitetura e Urbanismo.

As taxas de conhecimento se reduzem, entretanto, quando as regulamentações envolvem os direitos individuais da(o) própria(o) arquiteta(o) e urbanista, enquanto pessoa trabalhadora e prestadora de serviço, e a relação com os seus clientes. Nesse caso, apenas 30% disseram conhecer ou conhecer muito a Legislação Trabalhista, 27% o Código de Defesa do Consumidor, e 22% o Código Civil. O desconhecimento sobre legislações, sobre regras que regem a contratação e a relação com o consumidor pode restringir o acesso aos direitos trabalhistas e aumentar a exposição a irregularidades jurídicas de ordem civil e ética de AUs, que abrem margem para a ocorrência de faltas legais e éticas, justamente pela falta de conhecimento formal de termos essenciais para a prestação de serviço.

Outro fator que contribui para a redução das taxas de conhecimento de uma normativa é a especificidade de uma regulação ou legislação federal do campo da Arquitetura e Urbanismo, como a Política Nacional de Mobilidade Urbana (32%), a Legislação sobre o Patrimônio Cultural (27%), a Lei de Assistência Técnica para a Habitação de Interesse Social (25%), e o Código Florestal (19%).

Tabela 19 | De 1 a 5, sendo 1 “Não conheço” e 5 “Conheço totalmente”, qual o seu conhecimento sobre as seguintes normativas

	1	2	3	4	5
Lei de uso e ocupação do solo do município em que atua (Lei de Zoneamento)	3,1	4,9	16,4	33,2	42,2
Lei do Plano Diretor do município em que atua	4,0	4,5	16,1	34,6	40,8
Código de Postura/Código de Obras do município em que atua	5,4	7,4	18,3	32,7	36,3
Normas técnicas – ABNT	1,7	7,4	28,1	40,9	21,9
Decreto nº 5.296/2004, que estabelece normas gerais para a promoção da acessibilidade	8,8	10,6	24,3	30,8	25,5
Lei nº 6.766/1979, que dispõe sobre o Parcelamento do Solo Urbano	9,7	12,2	23,0	29,6	25,5
Resolução CAU/BR nº 21, que dispõe sobre as atividades e atribuições profissionais do arquiteto e urbanista	11,8	10,8	27,3	28,9	21,2
Código de Ética e Disciplina do CAU/BR	12,2	12,2	26,3	27,7	21,6
Estatuto da Cidade (Lei nº 10.257/2001)	14,1	13,2	24,9	25,1	22,7
Lei nº 12.378/2010, que regulamenta o exercício de Arquitetura e Urbanismo e cria o CAU	14,2	13,3	32,7	21,9	17,9
Política Nacional de Mobilidade Urbana (Lei nº 12.587/2012)	19,9	18,7	29,0	21,1	11,3
Legislação trabalhista (CLT, Lei do piso salarial etc.)	15,9	24,3	30,2	19,4	10,3
Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/1990)	14,0	25,8	33,5	17,4	9,2
Legislação federal, estadual e municipal sobre Patrimônio Cultural	21,0	24,4	28,4	17,2	9,0
Categorias	Desconheço totalmente	Desconheço	Conheço mais ou menos	Conheço	Conheço totalmente

	1	2	3	4	5
Lei nº 11.888/2008, que trata da Assistência Técnica para Habitação de Interesse Social	28,2	21,7	25,5	15,2	9,5
Estatuto da Metrópole (Lei nº 13.089/2015)	32,2	20,4	24,4	14,2	8,8
Código Civil (Lei nº 10.406/2002)	18,4	28,2	31,3	15,2	6,9
Código Florestal (Lei nº 12.651/2012)	35,2	22,6	23,4	10,8	8,0
Categorias	Desconheço totalmente	Desconheço	Conheço mais ou menos	Conheço	Conheço totalmente

Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

Diante dos desafios, anseios e lacunas de conhecimento identificados pela pesquisa, quando indagados sobre a prioridade de ação do CAU/SP nos próximos anos, a primeira ação que se destaca, com 51% das menções, é a promoção da valorização da atividade de AUs junto à sociedade. Em seguida, nota-se um conjunto de ações voltadas ao âmbito da valorização econômica, condições de trabalho e empregabilidade, como: ações de fomento para a valorização e ampliação das oportunidades de trabalho (31%); realizar capacitações e promover a formação continuada (21%); ampliar benefícios (21%); e ampliar a articulação com os Poderes Legislativos e Executivo para obter normas e políticas mais favoráveis à profissão (20%). A transferência de alguns desses anseios, mais típicos de uma agenda sindical, para o CAU/SP parece ser reflexo de uma lacuna no fortalecimento e representatividade das entidades de classe que representam profissionais de Arquitetura e Urbanismo. Parece existir uma certa confusão por parte de AUs sobre o papel e as atribuições do Conselho Profissional e o papel de uma entidade representativa de classe. Enquanto as entidades representativas de classe, em especial os sindicatos, têm como missão principal a luta pela melhoria das condições de trabalho, da remuneração dos profissionais e a defesa da classe, os Conselhos Profissionais

são instituídos pelo Estado, com o objetivo de orientar, disciplinar e fiscalizar o exercício da profissão. Nesse sentido, é interessante notar que as atividades-fim do CAU/SP, conforme o art. 1º do seu Regimento Interno, quais seja, as de “ampliar a fiscalização do exercício profissional do(a) Arquiteto(a) urbanista” e “ampliar ações preventivas e de orientação para os(as) Arquitetos(as) urbanistas sobre o exercício profissional e ético”, foram escolhidas por, respectivamente, apenas 14% e 5% dos respondentes.

No que tange às ações direcionadas às áreas de Ensino Superior, como a atuação para aprimorar a entrada de recém-formados no mercado de trabalho e a atuação no debate sobre a qualidade do ensino de Arquitetura e Urbanismo e sua formação continuada, os percentuais são menores, alcançando 13% e 10% das menções, respectivamente. Em áreas de condutas coletivas, nem sempre centrais no interesse profissional de AUs, como “colaborar com a implementação da assistência técnica para habitação de interesse social e outras políticas públicas” e “ampliar ações preventivas e de orientação sobre o exercício profissional e ético”, as taxas de prioridade também foram baixas, contabilizando respectivos 9% e 5% das menções.

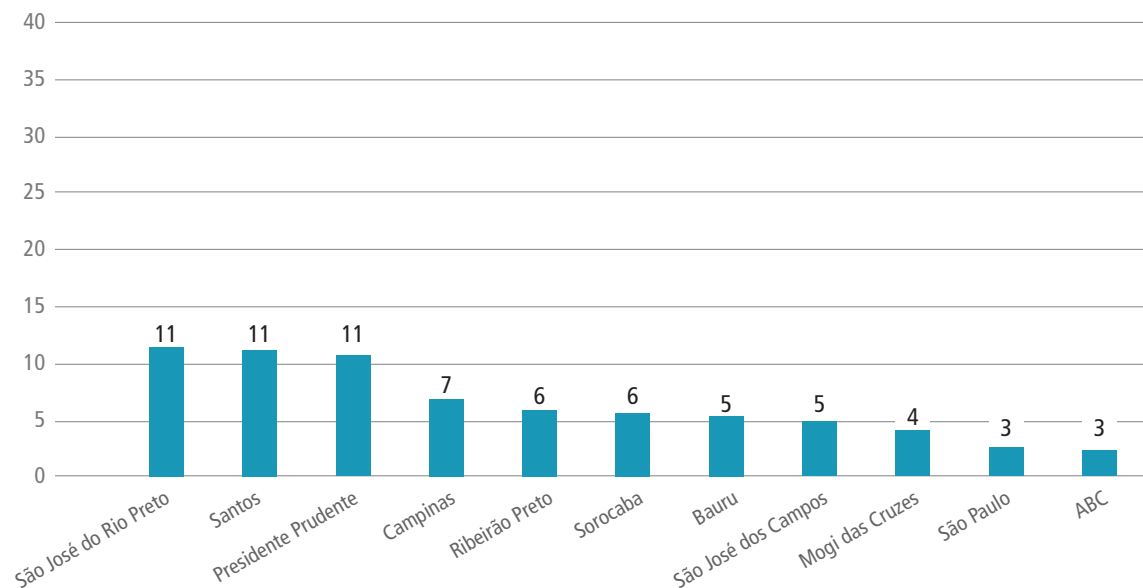
Por fim, ainda que em Santos e nas regionais do interior, como São José do Rio Preto e Presidente Prudente, cerca de 11% de AUs tenham considerado o reforço das ações do CAU/SP em seus territórios uma prioridade (Gráfico 28), na média do Estado a necessidade de ampliar as ações para o litoral e para o interior recebeu apenas 5% das menções (Gráfico 27).

Gráfico 28 | Na sua opinião, qual deve ser a prioridade da atuação do CAU/SP para contemplar os anseios profissionais de AUs do estado de São Paulo? (%) (1º e 2º lugar)



Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. Survey – Profissionais de AU. Elaboração própria.

Gráfico 29 | Na sua opinião, qual deve ser a prioridade da atuação do CAU/SP? Ampliar a atuação nos municípios do interior e litoral do estado (%)



Fonte: CAU/SP e Cebrap, 2023. *Survey* – Profissionais de AU. Elaboração própria.

Referências Bibliográficas

Babbie, E. *Métodos de pesquisa de survey*. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2003.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). Censo da Educação Superior 2021: notas estatísticas. Brasília, DF: Inep, 2022. Disponível em: https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/notas_estatisticas_censo_da_educacao_superior_2021.pdf

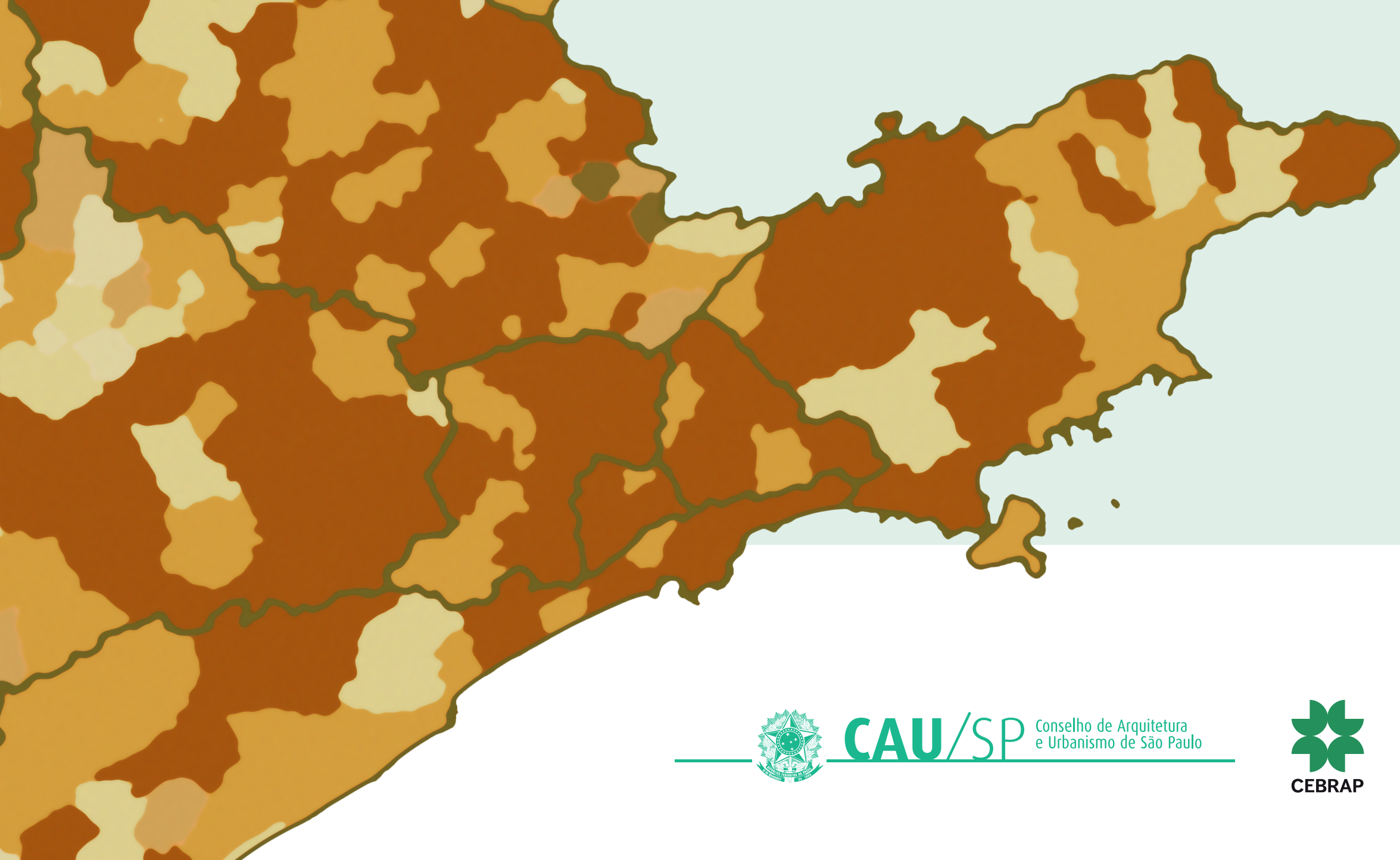
Acesso em: 20 out. 2023.

EPINING-ANDERSEN, G. As três economias políticas do Welfare State. In: *Lua Nova: Revista de Cultura e Política*, n. 24, p. 85-116, 1991. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-64451991000200006>. Acesso em: 21 nov. 2023.

HALL, P. A.; SOSKICE, D. *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press, 2001.

ROMANELLI, G. Famílias de camadas médias e escolarização superior dos filhos. O estudante-trabalhador. In: NOGUEIRA, M.A; ROMANELLI, G.; ZAGO, N (Orgs.) *Família e escola. trajetórias de escolarização em camadas médias e populares*. Petrópolis: Vozes, 2000.

SILVA, N. do V. Expansão escolar e estratificação educacional no Brasil. In: HASENBALG, C; SILVA, N. do V. (Orgs.) *Origens e destinos: desigualdades sociais ao longo da vida*. Rio de Janeiro: IUPERJ/ UCAM/ Topbooks/ Faperj, 2003.



CAU/SP Conselho de Arquitetura
e Urbanismo de São Paulo

