

**PERFIL
E ATUAÇÃO
DA MULHER
ARQUITETA
E URBANISTA NO
RIO GRANDE DO SUL**

CIP – Catalogação na Publicação

G7B7pj Rorato, Geisa Zanini.

Perfil e atuação da mulher arquiteta e urbanista no Rio Grande do Sul [recurso eletrônico] / Geisa Zanini Rorato, Eugenia Aumond Kuhn e Bruno Cesar Euphrasio de Mello. – Porto Alegre: Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Rio Grande do Sul; Faculdade de Arquitetura, UFRGS, 2024.
64 p. : il. color. digital.

ISBN nº 978-65-5973-382-8

Também publicado no formato
impresso ISBN 978-65-5973-386-6

1. Arquitetura. 2. Arquitetos: Exercício profissional. 3. Arquitetos: Perfil profissional. 4. Urbanistas. 5. Trabalho. 6. Mulher. 7. Maternidade. 8. Paternidade. 9. Relações de trabalho. 10. Ambiente de trabalho. 11. Assédio. 12. Perfil demográfico. 13. Rio Grande do Sul. I. Kuhn, Eugenia Aumond. II. Mello, Bruno Cesar Euphrasio de. III. Título.

Elaborada pela Biblioteca Faculdade Arquitetura/UFRGS
por Celina Leite Miranda – CRB-10/B37

PERFIL E ATUAÇÃO DA MULHER ARQUITETA E URBANISTA NO RIO GRANDE DO SUL

Autores: Geisa Zanini Rorato, Eugenia Aumond Kuhn e
Bruno Cesar Euphrasio de Mello

Realização:



Patrocínio:



CAU/RS
Conselho de Arquitetura
e Urbanismo do Rio Grande do Sul

COORDENAÇÃO DA PESQUISA:

Geisa Zanini Rorato, Eugenia Aumond Kuhn
e Bruno Cesar Euphrasio de Mello

EQUIPE:

Alice Selbach (iniciação científica), Artur Souza (iniciação científica),
Éric Hendrix Ferreira Machado (iniciação científica), Gabriela Bronca
(iniciação científica), Laura Hack (iniciação científica), Maria Paloma
Bernardi (Arquiteta e Urbanista), Marina Paradinha (iniciação
científica) e Yandra Januário (iniciação científica)

CONSULTORIA:

Cleiton Guollo Taufemback (Estatístico)

CONTRATANTE:

Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Rio Grande do Sul - CAU/RS

PROJETO GRÁFICO:

Elina Tasca - Outubro Design

REVISÃO:

Press Revisão

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS	6
APRESENTAÇÃO	7
APRESENTAÇÃO CAU-RS	12
PARTE 1	17
RETRATO ATUAL DAS MULHERES NA PROFISSÃO DE ARQUITETURA E URBANISMO	
PERFIL DEMOGRÁFICO	20
EXERCÍCIO PROFISSIONAL	24
RELAÇÃO COM O CAU/RS	39
PERCEPÇÃO DE DESIGUALDADE NO MUNDO PROFISSIONAL ENTRE HOMENS E MULHERES	42
MATERNIDADE E PATERNIDADE	53
ASSÉDIO NA PROFISSÃO	58
CONCLUSÕES	60
REFERÊNCIAS	65

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BIC FAURGS - Bolsista de Iniciação Científica - Faculdade de Arquitetura da Universidade do Rio Grande do Sul

CAU/BR - Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil

CAU/RS - Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Rio Grande do Sul

IES - Instituição de Ensino Superior

IGEO - Sistema de Informação Geográfica

PIBIC CNPq - Programa de Iniciação Científica - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

RRT - Registro de Responsabilidade Técnica

UFRGS - Universidade Federal do Rio Grande do Sul

APRESENTAÇÃO

O livro que você tem em mãos apresenta os resultados da pesquisa **Entendendo o quadro de atuação do arquiteto e urbanista¹ no Rio Grande do Sul**. Seu objetivo foi compreender, em uma perspectiva temporal, a profissão de Arquitetura e Urbanismo no Rio Grande do Sul desde a implantação do CAU, em 2012.

O projeto foi realizado com o patrocínio do Edital de Pesquisas Acadêmicas CAU/RS (nº 004/2022). Este foi coordenado pelos professores do Departamento de Urbanismo da Faculdade de Arquitetura da UFRGS Geisa Zanini Rorato, Eugenia Aumond Kuhn e Bruno Cesar Euphrasio de Mello. Contou ainda com a participação da arquiteta e urbanista Maria Paloma Bernardi, dos bolsistas de Iniciação Científica Alice Mazzoni Selbach, Artur Côrrea Souza, Éric Hendrix Ferreira Machado, Gabriela Bronca Lopes, Laura Hack Lopes da Silva, Marina Pinheiro Paradinha, Yandra Luiza Marciano Januário e com a consultoria de Cleiton Guollo Taufembach para os cálculos estatísticos.

Os resultados da pesquisa foram organizados em três livros:

Livro 1 - Perfil e atuação do arquiteto e urbanista no Rio Grande do Sul.

Livro 2 - Perfil e atuação do jovem arquiteto e urbanista no Rio Grande do Sul.

Livro 3 - Perfil e atuação da mulher arquiteta e urbanista no Rio Grande do Sul

O Livro 1 - Perfil do Profissional Arquiteto e Urbanista no Rio Grande do Sul sintetiza os resultados do perfil e da atuação do profissional de Arquitetura e Urbanismo. Os Livros 2 e 3 são dedicados a compreender em maior profundidade dois perfis específicos, que hoje compõem a maioria dos profissionais registrados no Conselho: os jovens profissionais e as mulheres.

O Livro 3 - Perfil da atuação das Mulheres Arquitetas e Urbanistas na profissão no Rio Grande do Sul está organizado em temas específicos, cada qual caracterizado por um conjunto de indicadores.

¹ Ressaltamos aqui que, para fins de concisão textual e para atender à norma culta da língua portuguesa, adotamos como padrão o termo arquiteto e urbanista para nos referirmos à totalidade dos profissionais, sem querer ocultar, simplificar ou reduzir a pluralidade de gênero.

Um indicador é:

“uma medida, de ordem quantitativa ou qualitativa, dotada de significado particular e utilizada para organizar e captar as informações relevantes dos elementos que compõem o objeto da observação. É um recurso metodológico que informa empiricamente sobre a evolução do aspecto observado”

(Ferreira, Cassiolato e Gonzales, 2009).

Os indicadores são úteis para subsidiar as atividades de planejamento público e formulação de políticas sociais - foco de interesse do CAU/RS - e permitem aprofundamento da investigação acadêmica sobre as mudanças e sobre os determinantes dos diferentes fenômenos sociais - foco de interesse da equipe da UFRGS (Jannuzzi, 2012).

Os indicadores foram calculados a partir dos resultados obtidos com a aplicação de um questionário enviado aos arquitetos e urbanistas do Rio Grande do Sul. O questionário foi aplicado remotamente através de plataforma online no segundo semestre de 2023. O convite para participação na pesquisa foi remetido aos profissionais sediados no Rio Grande do Sul por e-mail, pelas redes sociais e ferramentas análogas. Para garantir o anonimato dos respondentes, não foi solicitada qualquer informação que pudesse identificá-los.

O questionário teve por objetivo capturar informações qualitativas e de percepção e foi organizado em sete seções: (1) Perfil Demográfico; (2) Inserção no Mercado de Trabalho; (3) Exercício Profissional; (4) Relação com o CAU; (5) Percepção da Desigualdade no Mundo Profissional; (6) Maternidade/Paternidade; (7) Assédio e Violência. As informações obtidas na seção (1) Perfil Demográfico foram cruzadas com dados das outras seções, permitindo avaliá-las estratificadamente (ou seja, por idade, sexo, escolaridade, cidade de origem e sede de trabalho, etc.).

O questionário contou com 63 perguntas distribuídas nas sete seções. Entretanto, a depender do perfil do respondente, o número de questões dirigidas aos profissionais poderia variar - por exemplo, arquitetos e urbanistas sem filhos não respondiam às questões sobre maternidade/paternidade (seção 6), aqueles sem o registro ativo no CAU não respondiam às indagações sobre a relação com o Conselho (seção 4).

Ao total, foram obtidas 1.353 (mil trezentos e cinquenta e três) respostas. Para que fosse possível calcular a representatividade da amostra, decidiu-se pela análise das respostas: os respondentes com registro ativo no CAU/RS (1.081 respondentes) e os que declararam não ter vínculo ativo com o CAU/RS (244 respondentes). Essa decisão deveu-se ao fato de não ser possível dimensionar precisamente o total de arquitetos e urbanistas no Rio Grande do Sul.

Para a composição dos indicadores deste Livro, foram considerados dois grandes grupos de respondentes de acordo com a pergunta sobre gênero: as mulheres (cisgênero) e os homens (cisgênero) arquitetos e urbanistas. Do total de 1.081 respondentes com vínculo ativo com o CAU/RS, 716 (66%) responderam se classificaram como mulheres cisgênero, ou seja, pessoa que nasceu com o órgão sexual feminino, tem comportamentos e atitudes identificadas ao gênero feminino e se identifica como mulher. Nenhum respondente identificou-se com o gênero mulher transgênero². Já 356 (33%) responderam se classificaram como homem cisgênero, ou seja, pessoa que nasceu com o órgão sexual masculino, tem comportamentos e atitudes identificadas ao gênero masculino e se reconhece como homem³. Esses números (716 mulheres cisgênero e 356 homens cisgênero), portanto, foram utilizados para as análises que se seguem⁴. Para avaliar se em uma dada pergunta as respostas de um grupo diferiam do outro (ou seja, se mulheres e homens respondiam de forma distinta uma mesma pergunta), foi empregado um teste de Qui-quadrado.

² Pessoa que nasceu com órgãos sexuais masculinos, porém possui uma identidade de gênero feminina, se reconhece como mulher.

³ Apenas 9 (1%) responderam se classificaram como homem transgênero (pessoa que nasceu com órgãos sexuais femininos, mas possui uma identidade de gênero masculina, se reconhece como homem), não binário (pessoas que não se percebem como pertencentes a um gênero exclusivamente; isso significa que sua identidade de gênero e expressão de gênero não são limitadas ao masculino e feminino) ou preferiu não informar.

⁴ Para testarmos se a quantidade presente na amostra dos homens e mulheres →

Sabemos que nenhuma pesquisa é um retrato completo e perfeito da realidade. Reconhecemos que, apesar do esforço empreendido pela equipe na manipulação e interpretação dos dados, parte das informações aqui presentes pode ser objeto de aprimoramentos e, talvez, de debate. Ainda assim, salientamos que este constituiu um esforço cientificamente orientado de construção de conhecimento e reflexão acerca da categoria e da trajetória recente da profissão.

Por fim, os pesquisadores agradecem aos presidentes do CAU/RS, Tiago Holzmann da Silva (gestão 2019-2023) e Andréa Hamilton Ilha (gestão 2024-2026) e aos conselhos de ambas as gestões. Agradecemos, também, a todo o quadro técnico administrativo pelo inestimável apoio na elaboração dessa pesquisa, cujos resultados preliminares tornamos públicos por meio deste documento. Em especial, agradecemos à indispensável colaboração de Tales Volker e Marina Leivas Proto, do CAU/RS, e de Renato Viana, do CAU/BR. Agradecemos também ao professor do Departamento de Estatística da UFRGS Cleiton Guollo Taufemback, pela contribuição metodológica nos cálculos estatísticos necessários à definição da amostra e ponderação dos perfis jovens e mulheres (foco dos Livros 2 e 3).

Desejamos a todos uma boa leitura, na esperança de que as informações aqui presentes sejam úteis aos profissionais arquitetos e urbanistas do Estado.

profissionais com vínculo ativo (universo conhecido) é estatisticamente igual à proporção prevista pela distribuição da população nas Regionais do CAU/RS, usamos um Teste de Qui-quadrado de Associação/ Independência. Podemos dizer que a distribuição das amostras para homens e mulheres é a mesma por Regional do CAU/RS. Logo, não foi necessário fazer uma correção dos dados.

O Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Rio Grande do Sul (CAU/RS) apresenta os resultados da pesquisa realizada em parceria com a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), por meio de Termo de Convênio firmado com o grupo de pesquisa selecionado a partir de edital público.

A pesquisa teve o objetivo de reunir, analisar e sistematizar dados e informações para estabelecer o PERFIL da profissão e dos profissionais do estado do Rio Grande do Sul, contemplando um período de 10 anos (mais um) desde 2012 – início de funcionamento do CAU – até 2022, permitindo obter uma compreensão ampla e completa das atividades e da evolução no período.

As conclusões da pesquisa oferecem um resultado valioso tanto para o desenvolvimento da profissão como para a compreensão da sociedade, além de ser material fundamental para contribuir com o CAU na organização de suas atividades e na assertividade e qualificação de suas ações.

Reconhecemos e parabenizamos a equipe de pesquisadores e bolsistas da Universidade pelos resultados competentes e consistentes e agradecemos a todos os conselheiros e funcionários do CAU/RS que se envolveram direta ou indiretamente neste projeto.

Com esta iniciativa, o CAU/RS acredita estar contribuindo para cumprir com sua obrigação de promover e valorizar a profissão, oferecendo para toda a sociedade informações de qualidade, utilizando de forma adequada parte dos recursos arrecadados de todos os arquitetos e urbanistas do Estado, aos quais também agradecemos.

Tiago Holzmann da Silva – Arquiteto e Urbanista
Presidente do CAU/RS
Gestão 2021-2023

A Arquitetura e Urbanismo cresceu como nunca na última década no Rio Grande do Sul. Em 2022, graduamos o dobro de profissionais em relação a 2012. A pesquisa “Entendendo o quadro de atuação do Arquiteto e Urbanista no Rio Grande do Sul” identificou que o nosso estado tem 168 Arquitetos e Urbanistas para cada 100 mil habitantes. Quase dois terços é formado por mulheres: somos 66% da categoria profissional. Em 134 municípios gaúchos - o equivalente a 27% - apenas arquitetas atuam na área.

O estudo desenvolvido pela Faculdade de Arquitetura da UFRGS desenhou perfis sob três dimensões: a primeira abrange o amplo contingente profissional; a segunda trata do jovem Arquiteto e Urbanista; e a terceira faz um recorte sobre a atuação da mulher no universo da Arquitetura e Urbanismo no RS. Mais do que números, os dados nos permitem ler realidades complexas. A partir deles, é possível perceber que as mulheres mães precisam abrir mão com mais frequência da vida profissional em relação aos arquitetos, e que também estão mais vulneráveis a discriminações de gênero no ambiente de trabalho.

Esta pesquisa de fôlego, que utilizou diversas bases de dados e resultados de consulta virtual aos profissionais, nos permite aprofundar o entendimento sobre o cotidiano da nossa profissão e oferece uma contribuição valiosa para o planejamento, qualificação e formação dos profissionais, tanto para o mercado quanto para o próprio Conselho de

Arquitetura e Urbanismo. Com base nestas informações, o CAU e as organizações que representam os profissionais poderão qualificar sua atuação na formulação de políticas para valorização e fortalecimento da Arquitetura e Urbanismo. Ao mesmo tempo, as instituições de ensino e os profissionais têm à disposição um mapeamento da distribuição dos profissionais no Estado e informações refinadas sobre a realidade de quem atua neste mercado.

Viabilizado pelo Edital de Chamamento Público 004/2022, este estudo é mais uma entrega do CAU/RS para os profissionais e para a sociedade. Que possamos juntos absorver esta ampla gama de informações e, a partir dela, oferecer respostas ao desafio de valorizar a atuação dos profissionais da Arquitetura e Urbanismo de forma assertiva e, como consequência, as condições sociais e materiais de quem atua cotidianamente pela qualificação das cidades e moradias gaúchas.

Andréa Hamilton Ilha
Presidente do CAU/RS
Gestão 2024-2026

PARTE 1

RETRATO ATUAL DAS MULHERES NA PROFISSÃO DE ARQUITETURA E URBANISMO

Antes de expor e discutir os resultados do questionário para o perfil das mulheres, parece-nos necessário recuperar dados já levantados no Livro 1 desta série (sobre o perfil e a atuação do profissional de Arquitetura e Urbanismo), a título de contextualização das informações que serão apresentadas nas seções a seguir.

Em 2022, as mulheres representavam quase ⅔ (dois terços) do total de profissionais com registro ativo no Rio Grande do Sul.

Do total de 18.259 profissionais com vínculo ativo com o CAU/RS em 2022, 12.068 (66%) são mulheres e 6.169 são homens⁵; porcentagem superior àquela que ocorre no Brasil, que é de 65%, e que reproduz a realidade da maior parte dos estados brasileiros que contam com mais arquitetas e urbanistas (com exceção de Acre e Amapá). **Esse número apresentou crescimento constante na série histórica analisada (2012-2022), aumentando de 62% em 2012 para 66% em 2022.**

A distribuição espacial dos arquitetos e urbanistas ativos por sexo demonstra a predominância feminina na totalidade das Regionais do CAU/RS, com presença sempre superior a 60%. A maior concentração se dá na Regional Caxias do Sul, com 70% de profissionais mulheres.

Analisando os municípios gaúchos (497 no total), em 134 deles (27%) a totalidade dos arquitetos e urbanistas ativos é formada por mulheres; 267 (54%) apresentam predominância de mulheres acima da média do Estado, e em apenas 84 (17%), a porcentagem de mulheres fica abaixo ou igual a 50%.

Quanto mais velhos os profissionais, maior a proporção de homens com registro ativo. Quanto mais jovens os profissionais, maior a proporção de mulheres com registro ativo. Na faixa etária entre 81 e 90 anos, os homens representam 88% dos profissionais ativos. Na faixa etária de 21 a 24 anos, as mulheres representam 81% dos profissionais ativos. **Ou seja, é possível verificar a tendência de feminização da profissão.**

⁵ A soma de 12.068 mil mulheres e 6.169 mil homens contabiliza 18.237 arquitetos e urbanistas ativos, lembrando que os dados do CAU consideram o sexo do profissional. Ficam faltando 22 arquitetos e urbanistas que não tiveram o sexo descrito nos dados do CAU.

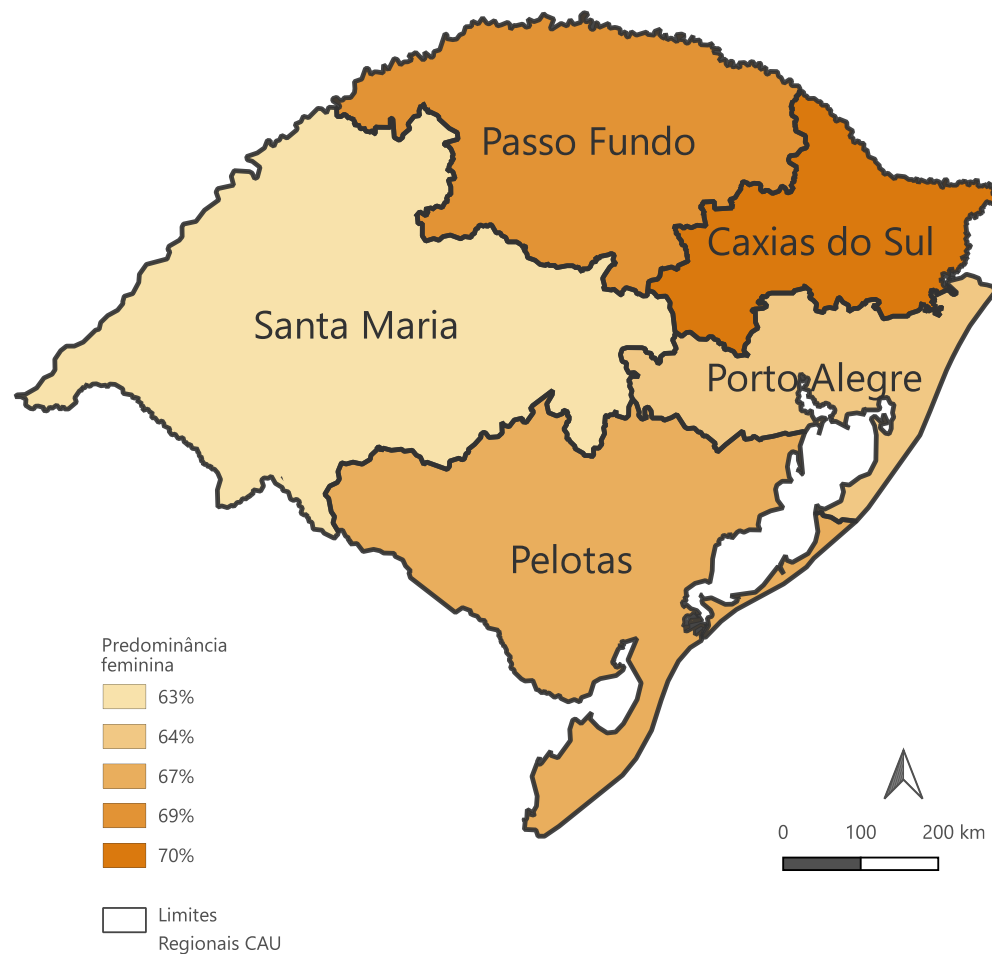


Figura 01 - Distribuição espacial dos arquitetos e urbanistas ativos por sexo por Regional do CAU/RS

Em números totais, por óbvio, a quantidade de profissionais vai decaindo com o aumento da faixa etária. A maior concentração de profissionais com registro ativo está nas faixas etárias entre 25 a 40 anos, com uma participação feminina cerca de três vezes maior do que a masculina.

Em relação ao ingresso à profissão, o número de mulheres diplomadas foi sempre superior ao dos homens na série histórica analisada (2012-2022). Em números absolutos, a quantidade de mulheres diplomadas praticamente dobrou no período. Assim, é possível verificar um crescimento ano a ano da diferença entre mulheres e homens.

Analisando os novos registros de profissionais no CAU/RS no período 2012-2022, **percebe-se que as mulheres corresponderam a aproximadamente 70% dos novos registros por ano.** Historicamente, a partir de 1990, os novos registros de mulheres sempre superaram os dos homens, com tendência crescente. E em 2022, as mulheres representavam 71% dos novos registros.

Embora a quantidade de RRTs emitidas por mulheres seja maior do que a dos homens, **o índice de emissões feminino é muito inferior ao índice de emissões masculino (uma média de 56 RRTs emitidas por profissionais mulheres e 96 RRTs emitidas por profissionais homens)⁶.**

No que se refere à relação entre gênero e renda, os dados mostram que quanto menor a faixa salarial (até seis salários mínimos), maior a quantidade de mulheres; e que quanto maior a faixa salarial (acima de seis salários mínimos), maior a quantidade de homens.

O perfil dos serviços técnicos registrados por mulheres e homens foi praticamente o mesmo considerando todo o período analisado. Ambos emitiram majoritariamente RRTs de Projeto, seguidos de RRTs de Atividades Especiais em Arquitetura e Urbanismo e de Execução, todos em proporção semelhante. É possível concluir a partir desses dados, portanto, que mulheres e homens têm exercido atividades técnicas semelhantes. Há, contudo, uma pequena diferença entre os gêneros no exercício das atribuições de projetos de interiores e de edificações.

⁶ Para o cálculo do índice de emissão de RRT por arquitetos e urbanistas utilizou-se a fórmula de cálculo do site do IGEO, que considera a soma das RRTs emitidas entre 2012 e 2022 em relação ao número de profissionais ativos em 2022.

PERFIL DEMOGRÁFICO

O universo total de respondentes do questionário que afirmou ter vínculo ativo com o CAU/RS corresponde a 1.081 profissionais. Desses, 716 (66%) enquadram-se no perfil de arquitetas mulheres cisgênero, ou seja, pessoa que nasceu com o órgão sexual feminino, tem comportamentos e atitudes identificadas ao gênero feminino e se identifica como mulher. Nenhum respondente identificou-se com o gênero mulher transgênero.

Do universo de 716 respondentes que se identificam como mulher cisgênero, a maioria declarou-se branca (94%), sem deficiência (97%), com idade entre 25 e 40 anos (64%). Entre elas, mais da metade (53%) possui pós-graduação: 33% possui especialização, 16% possui mestrado e 4% possui doutorado. Observa-se que o percentual de mulheres pós-graduadas na amostra é maior do que a de homens com pós-graduação (51%), embora a diferença seja pequena.



Figura 02 - Perfil predominante das mulheres arquitetas e urbanistas respondentes do questionário, em percentual

Analisando o ano de formatura, **37% das mulheres respondentes se diplomaram entre 2018 e 2023 (37%), o que as coloca na categoria de jovens profissionais, conforme apresentado no Livro 2 desta série (Figura 03).**

Sobre a distribuição espacial, 40% das mulheres respondentes declararam ter nascido nas cidades que integram a Regional Porto Alegre, valor inferior ao dos homens (44%). As mulheres também apresentaram valor inferior ao dos homens nas Regionais Santa Maria (12% mulheres e 15% homens) e Pelotas (7% mulheres e 8% homens). O número de mulheres nascidas nas cidades das Regionais Caxias do Sul e Passo Fundo foi maior do que o número declarado pelos homens (Caxias do Sul, 17% das mulheres e 14% dos homens; Passo Fundo, 17% das mulheres e 13% dos homens). Os profissionais que declararam ser de fora do Estado foram minoria (7% das mulheres e 6% dos homens). (Figura 04)

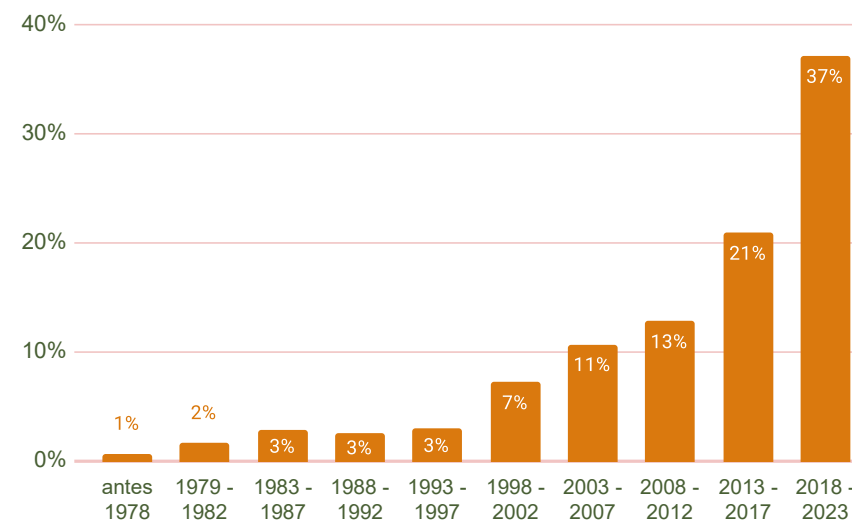


Figura 03 - Ano de diplomação dos respondentes, em percentual (total de respondentes)

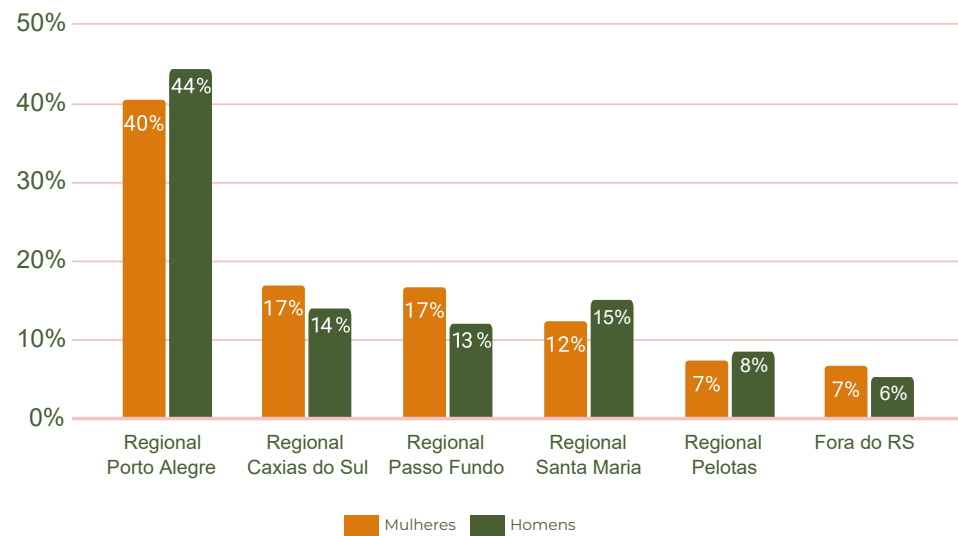


Figura 04 - Profissionais, por sexo, por Regional do CAU/RS de nascimento, em percentual

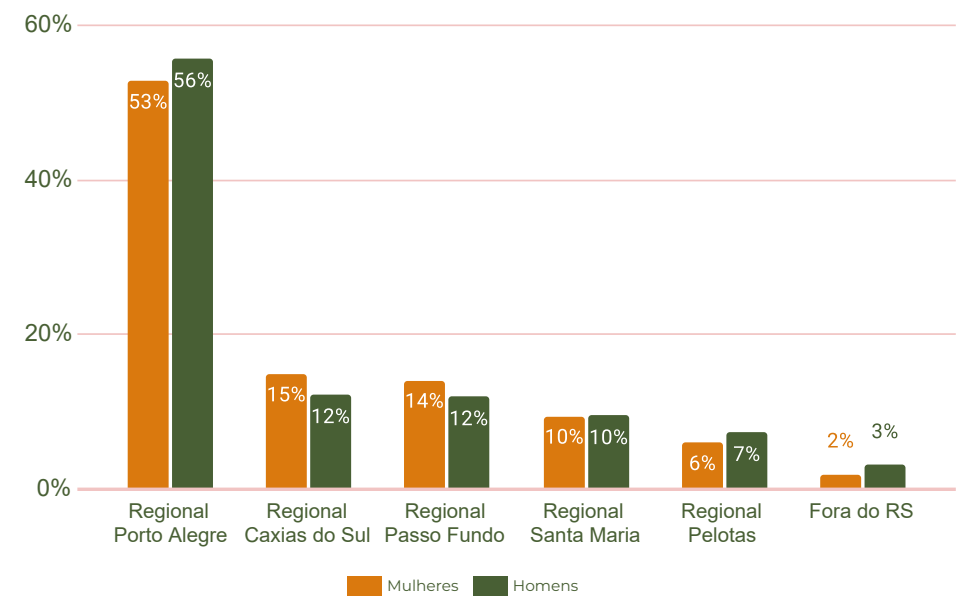


Figura 05 - Profissionais, por sexo, por Regional do CAU/RS em que estão sediados (onde exercem majoritariamente sua profissão), em percentual

Já quando questionadas sobre onde exercem sua profissão, uma porcentagem maior de mulheres declarou estar em exercício profissional na Regional Porto Alegre (53% das mulheres e 56% dos homens), seguida da Regional Caxias do Sul (15% das mulheres e 12% dos homens), Passo Fundo (14% das mulheres e 12% dos homens), Santa Maria (10% das mulheres e 10% dos homens) e, finalmente, Pelotas (6% das mulheres e 7% homens) (Figura 05).

Ou seja, quando comparados o local de nascimento e a sede onde exerce a profissão, percebe-se que houve uma migração de homens e mulheres para a Regional Porto Alegre; ocorreu, portanto, aumento dos respondentes que atuam na Regional Porto Alegre e redução em relação a todas as demais Regionais.

Quanto à Instituição de Ensino Superior (IES) onde as profissionais mulheres se diplomaram, 55% responderam terem se formado em quatro IES, três delas localizadas na Regional Porto Alegre (mais especificamente em municípios da Região Metropolitana de Porto Alegre) e uma localizada na Regional Pelotas (Figura 06). Entre os homens, essa porcentagem foi de 56%.

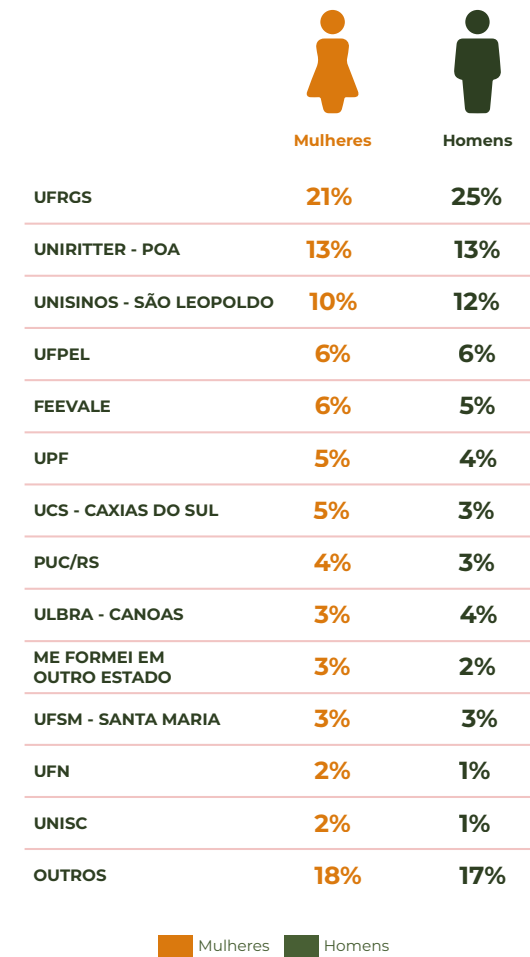


Figura 06 - Mulheres e homens arquitetos e urbanistas e em que Instituição de Ensino Superior se diplomaram em Arquitetura e Urbanismo, em percentual

Exercício profissional

Homens e mulheres arquitetos e urbanistas exercem geralmente, em proporções semelhantes, as mesmas atribuições profissionais, à exceção de duas, onde a diferença é um pouco maior. São elas as atividades de: Projeto de interiores, onde as mulheres estão mais representadas (24%) do que os homens (15%) - uma diferença de 9%; e Projeto de edificações, onde os homens estão representados por 29% do total e as mulheres por 24% do total (uma diferença de 5%). Nas demais atividades, a diferença entre homens e mulheres não excede os 3% (Figura 07).

Ou seja, em geral homens e mulheres exercem, em proporção semelhante, as diversas atribuições profissionais da Arquitetura e Urbanismo. A diferença mais expressiva, embora ainda pequena, está nas atribuições de Projeto de edificações, onde os homens estão ligeiramente mais representados; e Projeto de interiores, onde as mulheres estão um pouco mais representadas.

Quando questionados sobre quem realiza o Registro de Responsabilidade Técnica, podemos dizer que as respostas entre homens e mulheres diferem estatisticamente. Metade das mulheres (50% e 48% dos homens) respondeu que são elas mesmas que assinam o RRT. As mulheres são maioria quando quem realiza o RRT é o contratante (16% das mulheres e 5% dos homens). Os números entre homens e mulheres são iguais quando as respostas são a equipe de trabalho (6% das mulheres e 6% homens) ou semelhantes quando declaram que não fazem Registro de Responsabilidade Técnica (6% mulheres e 4% homens). Afirmaram que fazem rodízio entre os colegas de trabalho 4% das mulheres e 3% dos homens (Figura 08).

Os dados indicam, portanto, um equilíbrio entre homens e mulheres que assinam o RRT; as mulheres, contudo, estão mais representadas quando a realização do RRT é feita pelo contratante.

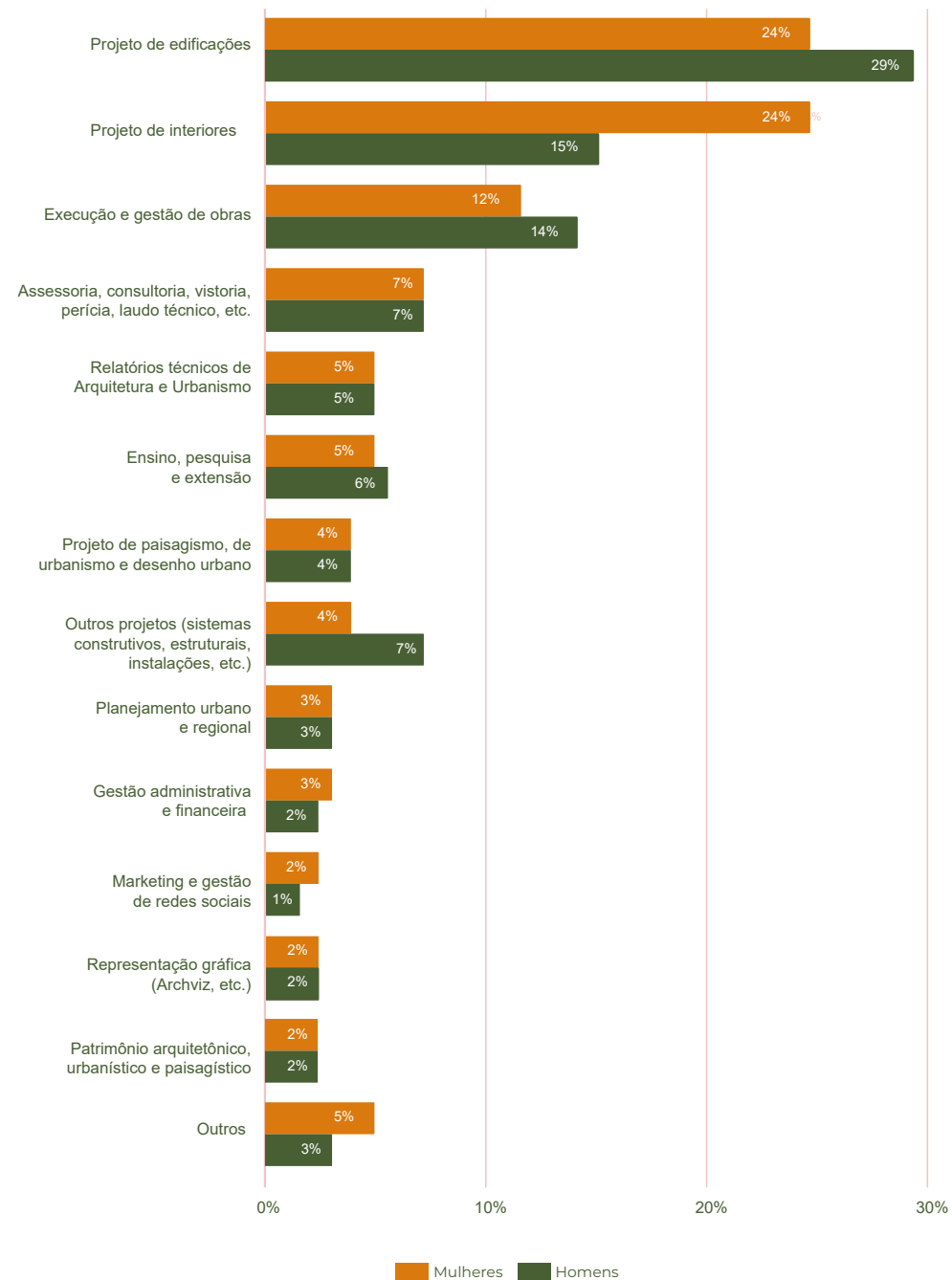


Figura 7 - Mulheres e homens arquitetos e urbanistas e quais atividades exercem majoritariamente, em percentual⁷

⁷ Nessa pergunta poderiam ser selecionadas até 3 opções.

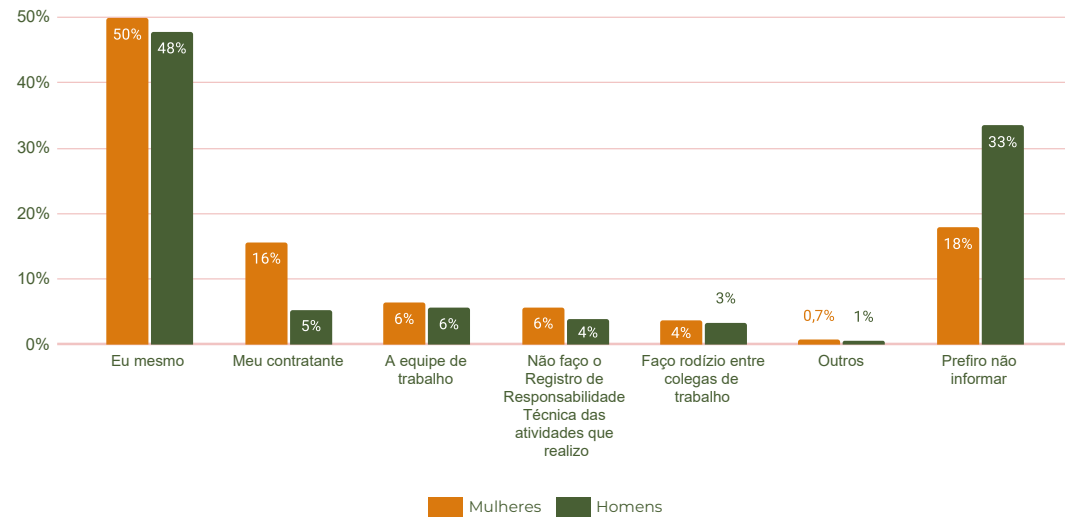


Figura 8 - Mulheres e homens arquitetos e urbanistas e quem realiza o Registro de Responsabilidade Técnica das atividades, em percentual

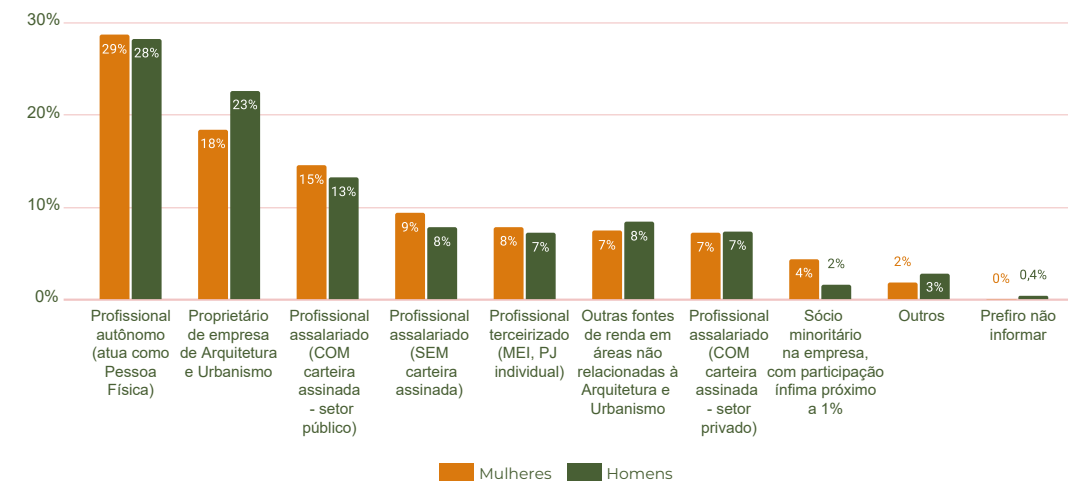


Figura 9 - Mulheres e homens arquitetos e urbanistas e sua fonte de renda principal, em percentual⁸

⁸ Nessa pergunta poderiam ser selecionadas até 3 opções.

Sobre a fonte de renda principal, também podemos dizer que as respostas entre homens e mulheres diferem estatisticamente. A propósito da principal fonte de renda, 29% das mulheres declararam-se autônomas (valor semelhante ao dos homens), 18% responderam a opção proprietário de empresa de Arquitetura e Urbanismo (valor inferior ao dos homens - 23%) e 15% responderam profissional assalariado com carteira assinada no setor público (valor um pouco superior do que entre os homens - 13%) (Figura 09).

A proporção de homens e mulheres é semelhante nos diversos tipos de fontes de renda, à exceção do tipo proprietário de empresa de Arquitetura e Urbanismo, opção em que os homens superaram a porcentagem das mulheres (23% dos homens e 18% das mulheres, uma diferença de 5%).

Em relação à renda média bruta mensal, é possível dizer que as respostas entre homens e mulheres diferem estatisticamente. As mulheres estão sobrerrepresentadas na base da pirâmide salarial. Elas são maioria nas faixas salariais de até 1 salário mínimo (7% mulheres e 4% homens) e de 1 a 3 salários

mínimos (34% mulheres e 26% homens, uma diferença de 8%). Nas faixas salariais mais altas, as mulheres estão sub-representadas. Em números percentuais, os homens estão mais representados nas faixas salariais de 6 a 9 salários mínimos (uma diferença de 3%) e de 9 a 12 salários mínimos (uma diferença de 4% em favor dos homens), situação semelhante ao que ocorre nas faixas salariais de 12 a 15 salários mínimos e de mais de 15 salários mínimos (Figura 10).

As mulheres são hoje maioria dos profissionais de Arquitetura e Urbanismo (65%) e, geralmente, são jovens profissionais (37%). Esses fatos poderiam sugerir que as mulheres tenderiam a estar mais representadas na base da pirâmide salarial. Contudo, quando comparamos a distribuição das mulheres nas diversas faixas salariais, verificamos uma dispersão diferente daquela que ocorre com os homens, o que levanta a hipótese de que há uma diferença salarial de gênero.

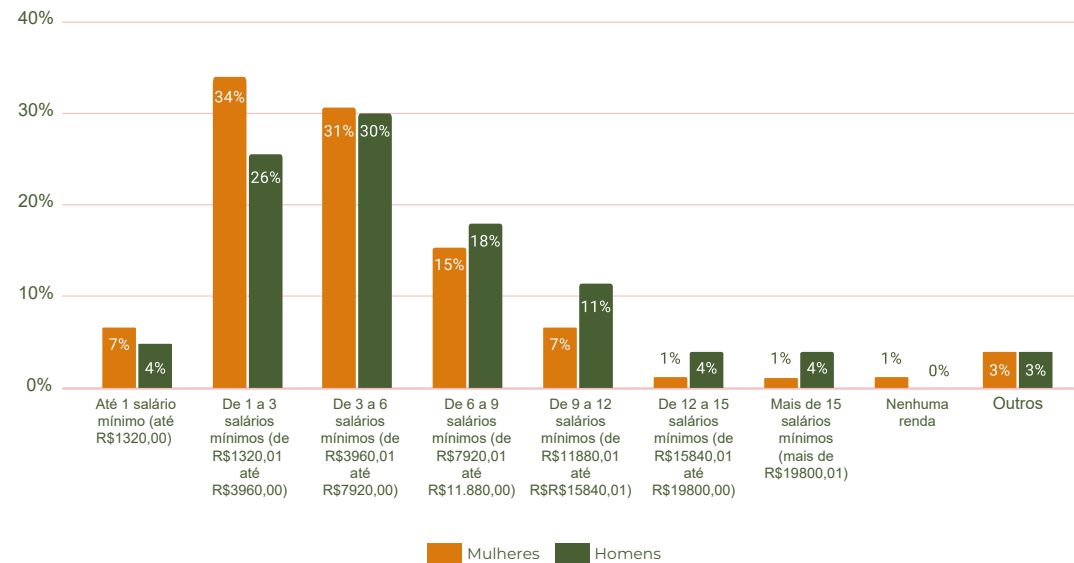


Figura 10 - Mulheres e homens arquitetos e urbanistas e sua renda bruta (sem descontos) mensal, em percentual, com atividades relacionadas a arquitetura e urbanismo

Sobre o modelo de trabalho - presencial, híbrido ou remoto, o trabalho presencial continua sendo o principal modelo adotado tanto por mulheres (58%) quanto por homens (58%). O modelo de trabalho híbrido, por sua vez, representa uma parcela considerável no universo dos profissionais (33% entre mulheres e 34% entre homens). E o trabalho exclusivamente remoto é o modelo menos adotado (9% entre mulheres e 7% entre homens) (Figura 11).

Sobre a carga horária semanal de trabalho, podemos dizer que as respostas entre homens e mulheres diferem estatisticamente. As maiores diferenças podem ser observadas nas cargas horárias de até 40 horas semanais, quando uma porcentagem maior de mulheres (47%) do que homens (37%) declarou trabalhar até 40 horas. Já mais homens (39%) do que mulheres (31%) afirmaram trabalhar mais do que 40 horas semanais (Figura 12).

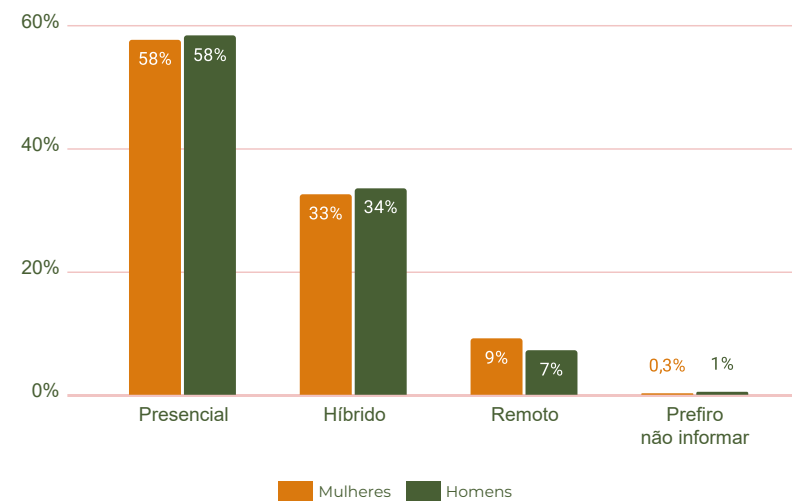


Figura 11 - Mulheres e homens arquitetos e urbanistas e seu modelo de trabalho, em percentual

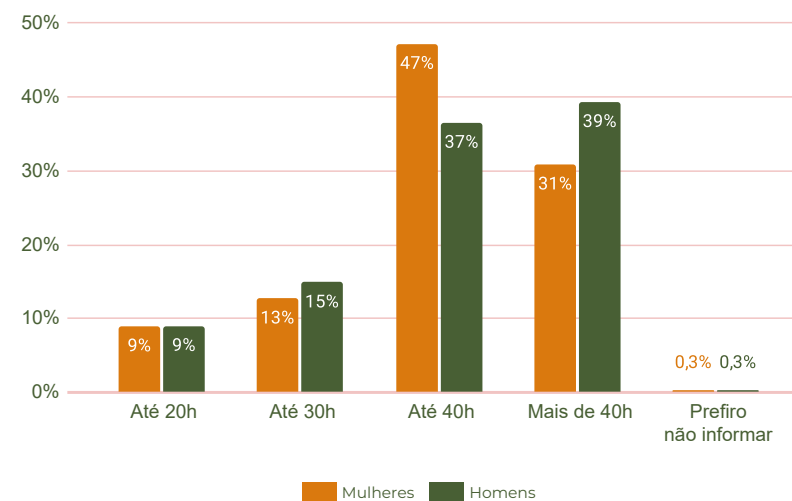


Figura 12 - Mulheres e homens arquitetos e urbanistas e sua carga horária semanal de trabalho, em percentual

Os dados indicam que a maioria dos profissionais tem uma jornada de trabalho de 40 horas semanais ou mais (78% das mulheres e 76% dos homens). E que as mulheres estão um pouco mais representadas no tempo de trabalho de até 40 horas, enquanto os homens estão mais representados na carga horária que excede as 40 horas semanais.

Quando perguntados sobre o exercício de outra atividade profissional para além da Arquitetura e Urbanismo, verifica-se que não há diferença significativa entre os gêneros. A maioria das mulheres (82%) e dos homens (80%) afirmou que não exerce outra atividade além da Arquitetura e Urbanismo e 17% das mulheres (e 19% dos homens) declararam exercer outra atividade (Figura 13).

Entre aquelas que afirmaram exercer outra atividade, 46% das mulheres e 60% dos homens foram enquadrados em “Outras” por contemplarem um leque muito diverso de atividades que não foram categorizadas por decisão de apresentação dos dados. As mulheres que declararam trabalhar em atividades de administração de empresas fora do ramo da arquitetura representam 15% do total. Estas são seguidas das que responderam atuar como professoras (13%), com artes, artesanato e fotografia (12%) e com vendas de varejo (6%) (Figura 14).

Essa ordem de atividades é diferente daquela citada pelos homens. Eles declararam exercer atividades como artes, artesanato e fotografia (12%), administração de empresas fora do ramo da arquitetura (10%), como professor (9%) e com design e ilustração (7%). Não é possível afirmar, todavia, que haja uma diferença significativa entre as ocupações que excedem a arquitetura exercidas por homens e mulheres, dada a pequena diferença percentual entre ambos.

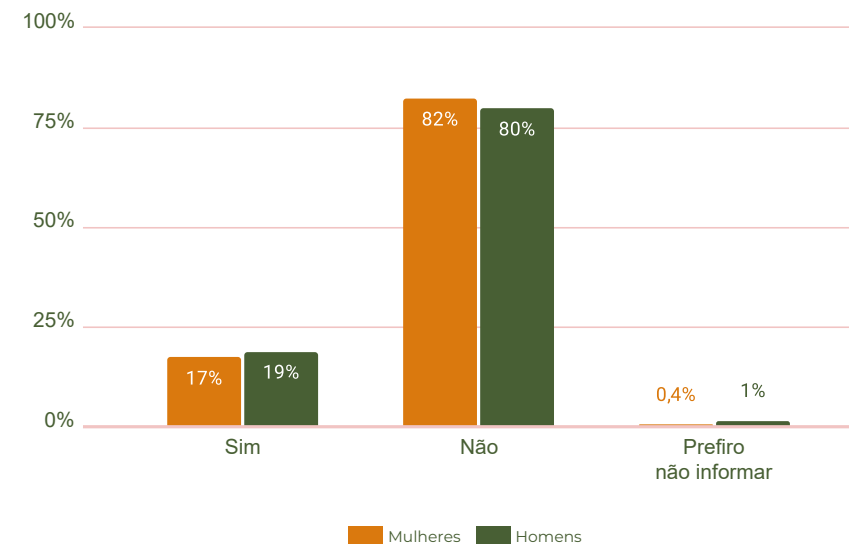


Figura 13 - Mulheres e homens arquitetos e urbanistas e o exercício em outra atividade profissional, em percentual, para além da Arquitetura e Urbanismo

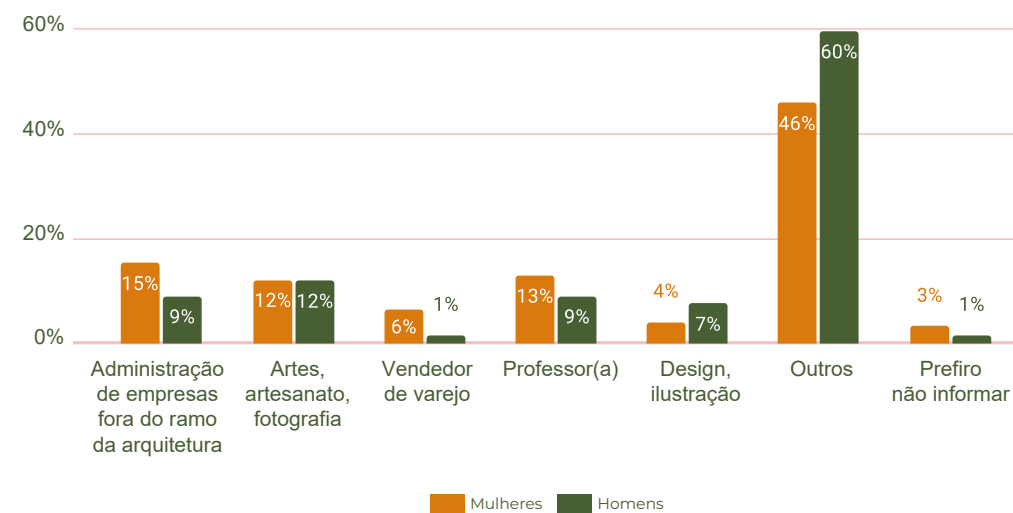


Figura 14 - Mulheres e homens arquitetos e urbanistas e o exercício em outra atividade profissional, em percentual, para além da Arquitetura e Urbanismo

Em termos de prestação de serviços para outros estados ou países, a maior parte dos respondentes, tanto mulheres (68%) como homens (65%), alega que não atua fora do RS ou do Brasil. Daqueles que declararam prestar serviços para outros estados ou países, os homens (33%) superaram as mulheres (30%). Nota-se que a diferença aqui, como antes, é pequena.

Os estados em que as arquitetas e urbanistas sediadas no Rio Grande do Sul mais exercem sua profissão são Santa Catarina (25% das mulheres e 26% dos homens), São Paulo (16% das mulheres e 15% dos homens) e Paraná (7% das mulheres e 8% dos homens). A busca de atividades fora do estado tem ficado circunscrita aos dois outros estados da **Região Sul do país, além de São Paulo, na Região Sudeste**. Necessário notar, finalmente, a menção ao exercício profissional em dois países que aparecem com uma porcentagem significativa: **Estados Unidos da América (3% para mulheres e 2% para homens) e Portugal (1% para mulheres e 3% para homens)** (Figura 15).

Não há diferenças importantes de percepção entre homens e mulheres sobre os diversos aspectos vinculados à satisfação com o exercício profissional. No que se refere à satisfação profissional em relação às atividades exercidas, a maior parte dos respondentes (61% das mulheres e 60% dos homens) declarou-se satisfeito ou totalmente satisfeito. Já um número menor declarou-se insatisfeito ou totalmente insatisfeito (10% das mulheres e 13% dos homens (Figura 16).

Em relação ao salário e à remuneração, o cenário muda totalmente. **Quase metade dos respondentes dos dois grupos declarou-se insatisfeito ou totalmente insatisfeito, valor mais elevado entre as mulheres (49%) do que entre os homens (45%)**. Por outro lado, menos profissionais declararam-se satisfeitos ou totalmente satisfeitos (18% das mulheres e 19% dos homens) (Figura 17). Ou seja, **chama a atenção que quase metade das mulheres (e dos homens) tenha declarado estar insatisfeita ou totalmente insatisfeita em relação ao salário e à remuneração**.

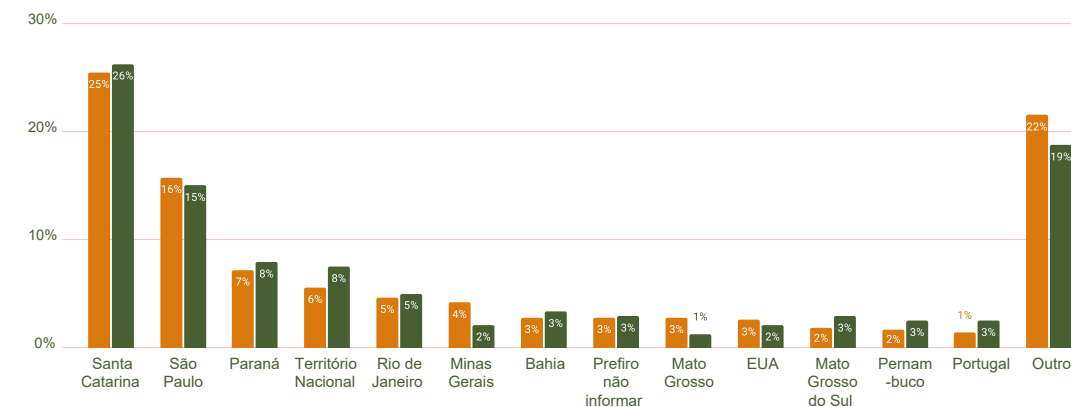


Figura 15 - Mulheres e homens arquitetas e urbanistas, escritórios ou empresas - estados ou países para os quais prestam serviços, em percentual⁹

⁹ "Outros" inclui estados ou países com menos de 2%, sendo eles: Ceará, França, Piauí, Maranhão, Rio Grande do Norte, Sergipe, Rondônia, Espírito Santo, Alagoas, Argentina, Pará, Índia, Paraguai, Uruguai, Suíça, Irlanda, Roraima, Chile, Paraíba, Angola, Alemanha, Holanda, Espanha, Áustria, Itália, Austrália, Panamá, México, Canadá, Indonésia, Tocantins e Inglaterra.

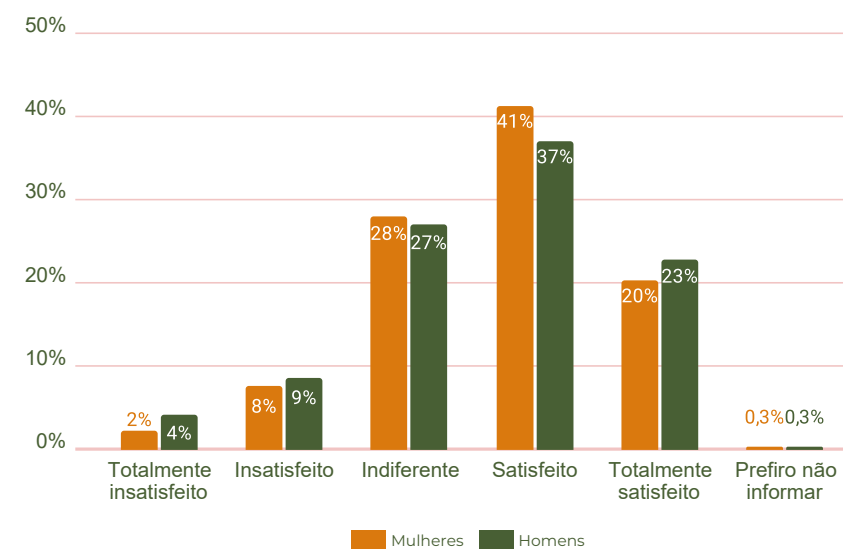


Figura 16 - Mulheres e homens arquitetas e urbanistas e o quanto está satisfeito com sua situação profissional em relação às atividades profissionais que exercem, em percentual

Sobre a satisfação com o equilíbrio entre trabalho e vida profissional, predominam os satisfeitos ou totalmente satisfeitos (38% das mulheres e 40% dos homens). Já os que se declararam insatisfeitos ou totalmente insatisfeitos representaram uma porcentagem menor entre as mulheres (30%) e homens (26%) (Figura 18).

Apesar de 38% das mulheres declararem-se satisfeitas com o equilíbrio entre trabalho e vida profissional, cabe notar que quase 1/3 delas disse estar insatisfeita ou totalmente insatisfeita com o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Situação similar ocorre quanto aos níveis de satisfação com as oportunidades de crescimento na carreira profissional: 35% das mulheres e dos homens declararam estar insatisfeitos ou totalmente insatisfeitos; 32% das mulheres e 35% dos homens declararam-se indiferentes; e 32% das mulheres e 30% dos homens responderam estar satisfeitos ou totalmente satisfeitos (Figura 19). **Conclui-se que 1/3 das mulheres afirmaram estar insatisfeita ou totalmente insatisfeita com as oportunidades de crescimento na carreira profissional.**

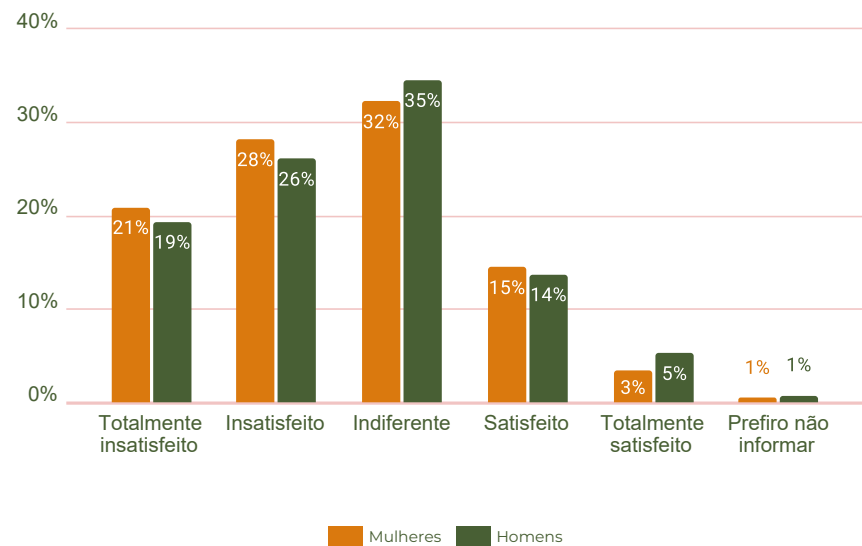


Figura 17 - Mulheres e homens arquitetos e urbanistas e o quanto está satisfeito com sua situação profissional em relação ao salário ou remuneração, em percentual

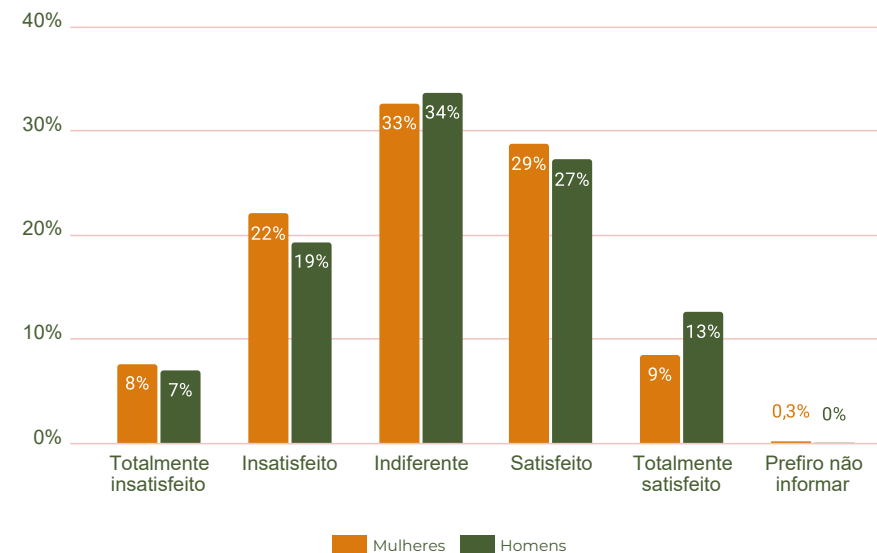


Figura 18 - Mulheres e homens arquitetos e urbanistas e o quanto está satisfeito com sua situação profissional em relação ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, em percentual

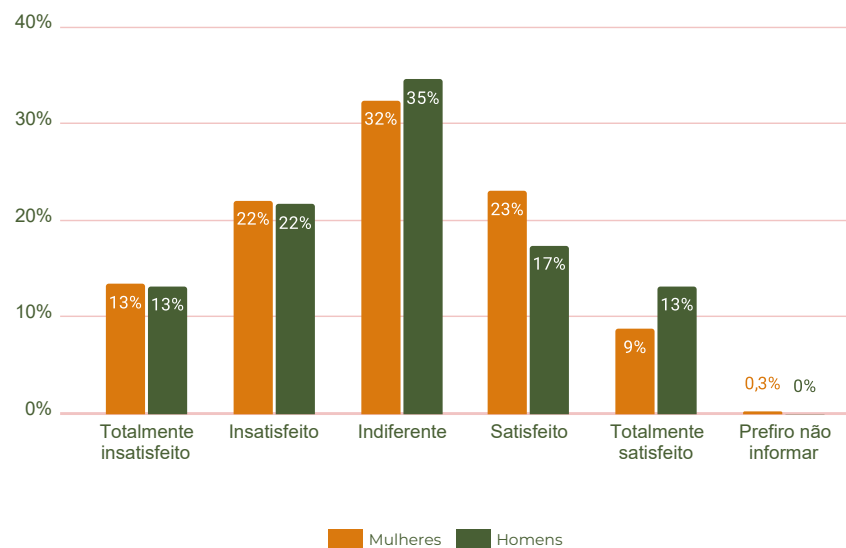


Figura 19 - Mulheres e homens arquitetos e urbanistas e o quanto está satisfeito com sua situação profissional em relação às oportunidades de crescimento na sua carreira profissional, em percentual

Acerca da perspectiva de aposentadoria, foi possível verificar que as respostas entre homens e mulheres diferem estatisticamente. Chama a atenção que 68% das mulheres e 60% dos homens declararam estar insatisfeitos ou totalmente insatisfeitos com as perspectivas de aposentadoria. Já um número menor de profissionais (13% das mulheres e 17% dos homens) respondeu estar satisfeito ou totalmente satisfeito (Figura 20).

Já 64% das mulheres responderam estar contribuindo, seja com o INSS (44%), com a previdência privada (7%) ou com ambos (13%). Esse valor é superior ao dos homens (56% - 37% contribuem com INSS, 6% com previdência privada e 13% com ambos). Uma porcentagem maior de homens (11%) do que de mulheres (4%) declarou já estar aposentado. Já uma porcentagem um pouco maior de mulheres (26%) do que de homens (22%) afirmou não estar se preparando para a aposentadoria (Figura 21).

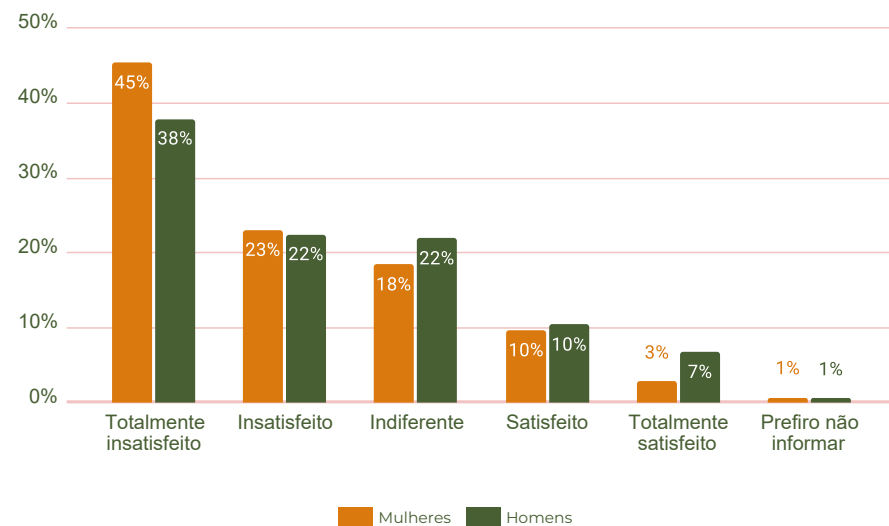


Figura 20 - Mulheres e homens arquitetos e urbanistas e o quanto estão satisfeitos com sua situação profissional em relação às perspectivas de aposentadoria, em percentual

Apesar de mulheres e homens terem apresentado níveis similares de satisfação quanto às perspectivas de aposentadoria, uma porcentagem maior de mulheres declarou estar se preparando contribuindo com o INSS, previdência privada ou para ambos.

Quando questionados sobre quais serão os maiores desafios que a profissão enfrentará no futuro, a resposta da maior parte dos profissionais se concentrou nos seguintes quatro tópicos: garantia de justa remuneração e de direitos trabalhistas (24% das mulheres e 21% dos homens); o impacto do mundo digital no exercício da profissão (24% das mulheres e 22% dos homens); a necessidade de ser um profissional com múltiplas habilidades e competências (23% das mulheres e 21% dos homens) e maior reconhecimento da profissão pela sociedade (19% das mulheres e 22% dos homens) (Figura 22).

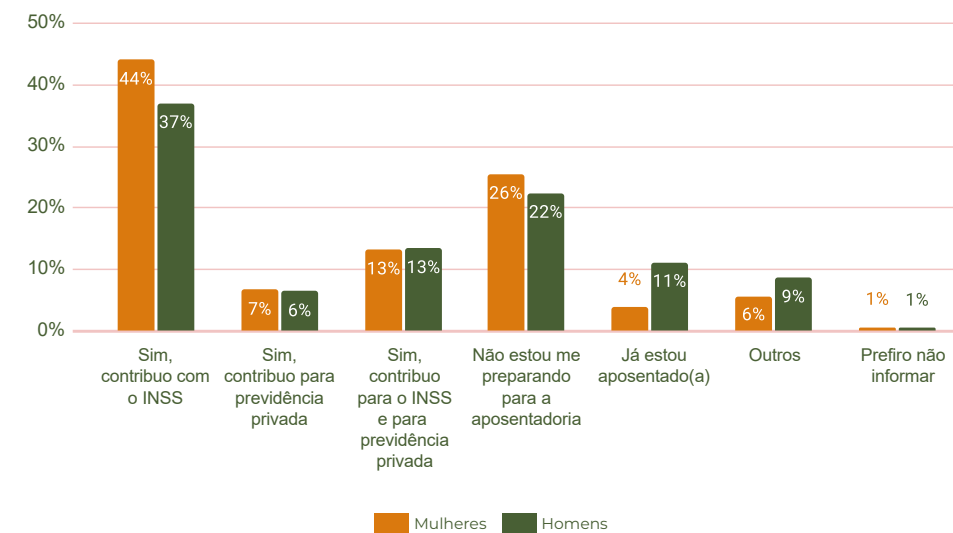


Figura 21 - Mulheres e homens arquitetos e urbanistas e se estão se preparando para a aposentadoria, em percentual

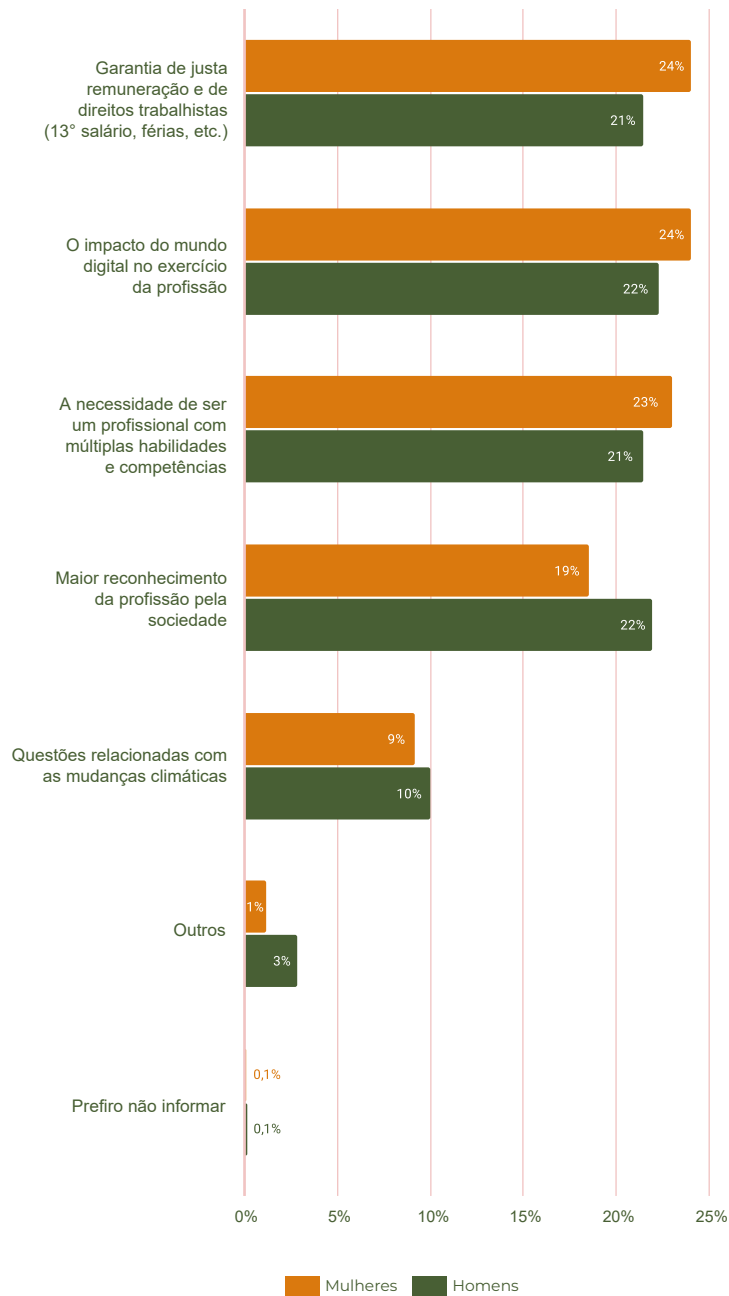


Figura 22 - Mulheres e homens arquitetos e urbanistas e sua opinião sobre os maiores desafios que a profissão enfrentará no futuro, em percentual¹⁰

¹⁰ Nessa pergunta poderiam ser selecionadas até 3 opções.

Relação com o CAU/RS

Sobre a relação com o CAU/RS, os respondentes foram questionados sobre ter ou não o vínculo ativo com o Conselho. Não há diferença importante no número de homens e mulheres respondentes que declararam ter registro ativo no CAU/RS (83% mulheres, 83% homens). Uma parte de ambos os gêneros preferiu não informar (9% mulheres e 13% homens). O menor número de respondentes declarou não ter vínculo ativo com o CAU/RS (7% mulheres, 5% homens) (Figura 23).

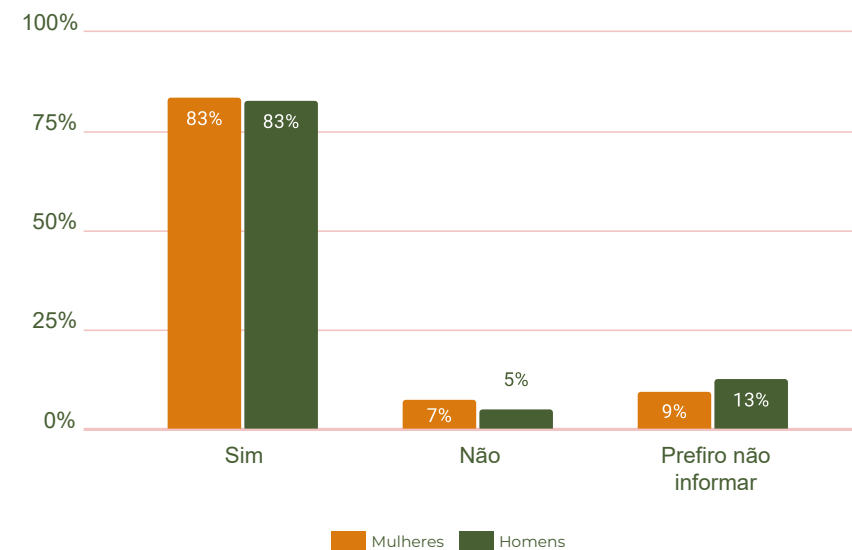


Figura 23 - Mulheres e homens arquitetos e urbanistas e se possui registro ativo no CAU/RS, em percentual

Entre esses últimos, as principais justificativas para a inexistência do vínculo ativo com o CAU/RS foram: a percepção de não utilização dos recursos disponíveis por parte do Conselho (44% das mulheres e 57% dos homens) e o custo da anuidade (32% das mulheres e 33% dos homens) (Figura 24).

Daqueles profissionais que declararam ter o vínculo ativo com o Conselho, aproximadamente um terço (34% das mulheres e 33% dos homens) afirmou estar satisfeito ou totalmente satisfeito com o CAU/RS. Um número similar (33% das mulheres e 31% homens) respondeu estar indiferente. **Já 32% das mulheres e 34% dos homens declararam estar insatisfeitos ou totalmente insatisfeitos com o CAU/RS (Figura 25).**

Quando questionados sobre quais ações e políticas do CAU/RS possuem mais relevância para a profissão e devem ser priorizadas, as três opções que obtiveram o maior número de votos entre mulheres e homens foram as ações de valorização profissional (17% das mulheres e dos homens), ações de defesa da qualidade do ensino de Arquitetura e Urbanismo (16% das mulheres e 17% dos homens) e ações de impugnação de concursos públicos que oferecem salários abaixo do mínimo profissional (14% das mulheres e dos homens).

A maior parte dos profissionais toma conhecimento das atividades do CAU/RS por e-mail (42% das mulheres e 43% dos homens), pelo Instagram (22% das mulheres e 17% dos homens) e pelo site (16% das mulheres e 19% dos homens). **É possível perceber que, entre as mulheres, depois do e-mail, o Instagram é a opção mais elencada; já entre os homens, é o site do CAU/RS.**

Os dados sobre a relação com o CAU/RS mostram que praticamente 1/3 das mulheres declarou estar insatisfeita ou totalmente insatisfeita com o CAU/RS. A ação ou política do CAU/RS mais relevante para a profissão e que deve ser priorizada é a relacionada com a valorização profissional.

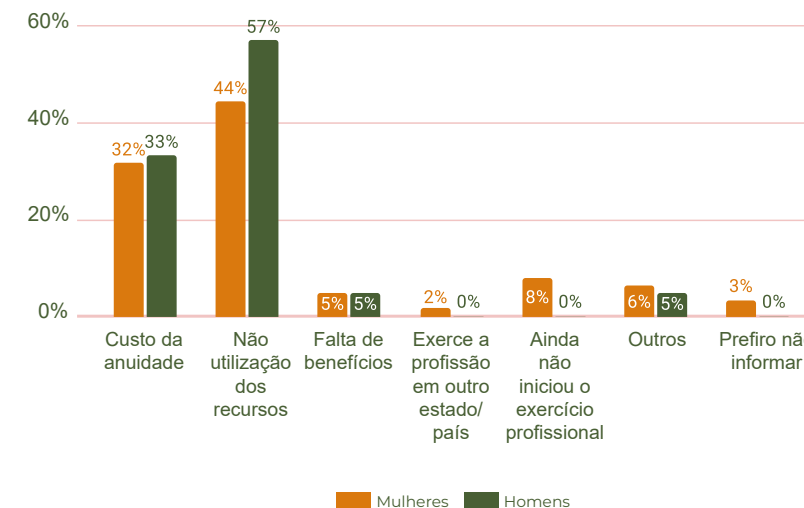


Figura 24 - Mulheres e homens arquitetos e urbanistas e o motivo de não possuir registro ativo no CAU/RS, em percentual

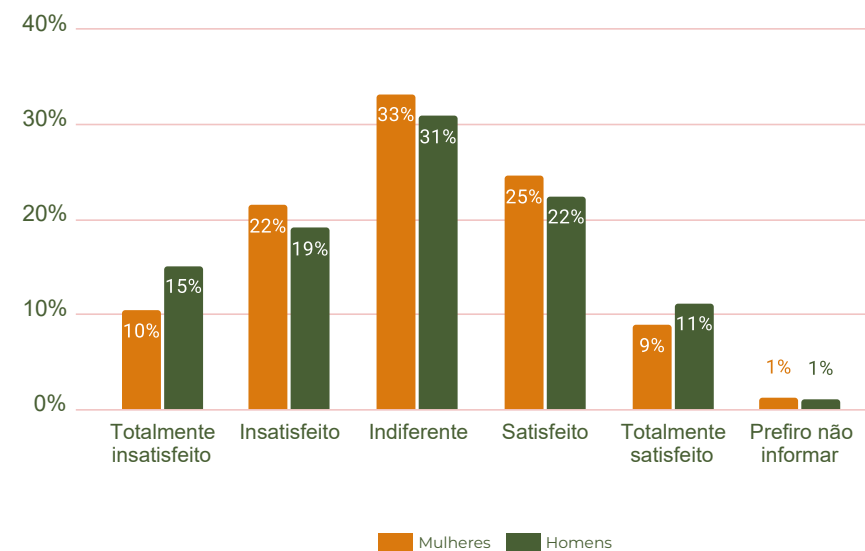


Figura 25 - Mulheres e homens arquiteto e urbanista e sua avaliação de satisfação com o CAU/RS, em percentual

Percepção de desigualdade no mundo profissional entre homens e mulheres

O conjunto de perguntas dessa seção correspondia à percepção de desigualdade no mundo profissional entre homens e mulheres. Os dados coletados expõem a visão ou as opiniões de mulheres e homens sobre o mesmo fenômeno. Todas as questões abordadas neste tópico apresentaram diferença estatística entre os grupos, ou seja, as respostas entre homens e mulheres diferem estatisticamente.

As mulheres afirmaram, em sua maioria, que em seu espaço laboral atuam mais mulheres do que homens (47% mulheres contra 24% homens, uma diferença de 23%). A maioria dos homens, por sua vez, afirmou que em seu ambiente de trabalho atuam igualmente tanto mulheres quanto homens (39% homens contra 24% mulheres, uma diferença de 15%) (Figura 26).

São percepções com discrepância significativa, as quais sugerem algumas hipóteses: que as mulheres efetivamente trabalham mais com mulheres do que com homens, ou que são mais claramente percebidas por elas em seu ambiente laboral.

A propósito da assinatura do Registro de Responsabilidade Técnica (RRT), as mulheres constataam que são elas que assinam predominantemente as RRTs (27% mulheres contra 7% homens, uma diferença de 20%). Já mais homens do que mulheres percebem que as RRTs são assinadas igualmente por homens e mulheres (31% dos homens e 21% das mulheres) ou que são assinadas predominantemente por homens (27% homens contra 16% mulheres, uma diferença de 9%). Chama a atenção o fato de que quase um terço de ambos os sexos não soube informar e/ou assinalou a resposta “não se aplica” sobre quem assina as RRTs (34% mulheres e 35% homens) (Figura 27).

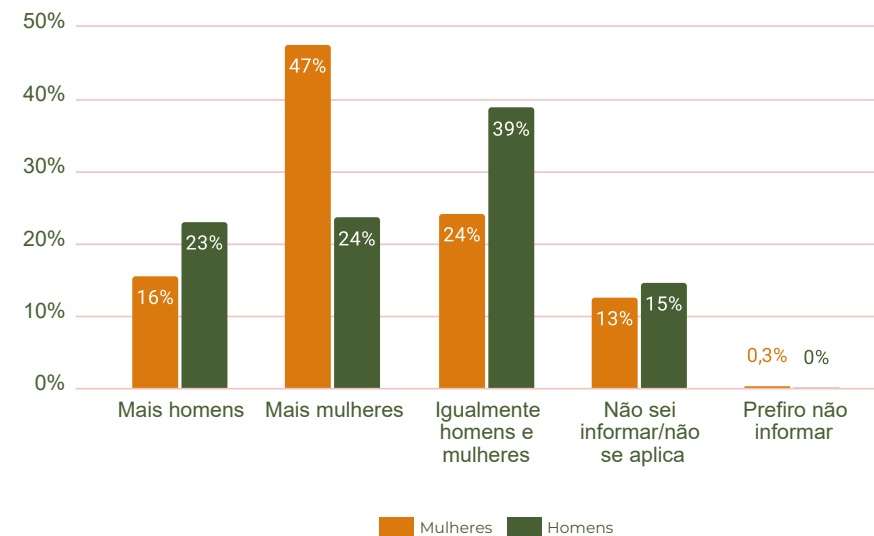


Figura 26 - Mulheres e homens arquitetos e urbanistas e a percepção sobre se, atualmente em seu ambiente de trabalho, atuam mais homens ou mulheres, em percentual

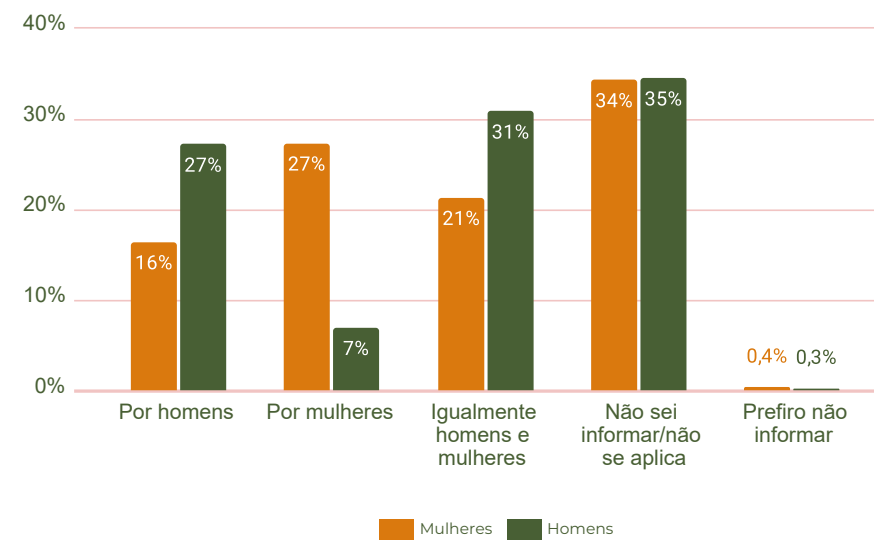


Figura 27 - Mulheres e homens arquitetos e urbanistas e se os Registros de Responsabilidade Técnica são assinados predominantemente por homens ou mulheres, em percentual

A percepção sobre a igualdade salarial entre homens e mulheres apresentou diferença, principalmente nos polos extremos (discordo totalmente e concordo totalmente). A maioria dos homens (45%) concorda totalmente com a afirmação de que, com responsabilidades iguais, as mulheres arquitetas e urbanistas recebem a mesma remuneração que os homens. Já aquelas mulheres que afirmaram o mesmo foram 20% (ou seja, uma diferença de 25%). No polo oposto, as mulheres que discordaram totalmente com a afirmação foram 16% contra 6% dos homens (uma diferença de 10%). A maioria das mulheres declarou não concordar nem discordar da mesma afirmação (28% das mulheres contra 21% dos homens) (Figura 28).

A mesma diferença expressiva ocorreu na percepção de homens e mulheres sobre a seguinte afirmação: “Com responsabilidades iguais, as mulheres são consideradas tão boas profissionais quanto os homens”. Quase dois terços dos homens (60%) responderam que concordam totalmente com ela, contra um terço das mulheres (33%). As mulheres que discordam parcial ou totalmente da afirmação foram 20%, contra 7% dos homens (uma diferença de 13%) (Figura 29).

As mulheres percebem de maneira diferente dos homens que são consideradas tão boas profissionais quanto eles.

Quando questionadas sobre a afirmação: “Há uma maior presença de homens em cargos de chefia e gestão”, 40% das mulheres concordaram totalmente (contra 21% dos homens). As mulheres que discordaram totalmente, por sua vez, foram 4%, contra 14% dos homens (uma diferença de 10%). É necessário destacar, ainda, uma diferença na curva de percepção nas cinco escalas. A curva das mulheres é ascendente, ou seja, vai crescendo conforme a concordância em relação à afirmação vai sendo cada vez maior. A curva das respostas dos homens oscila irregularmente.

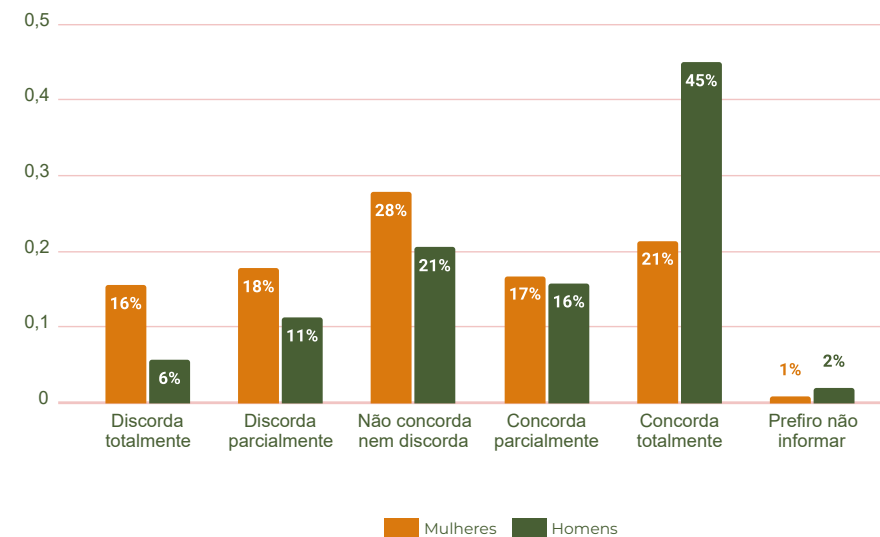


Figura 28 - Mulheres e homens arquitetos e urbanistas e sua opinião sobre a afirmação: “Com responsabilidades iguais, as mulheres arquitetas e urbanistas recebem a mesma remuneração que os homens”, em percentual

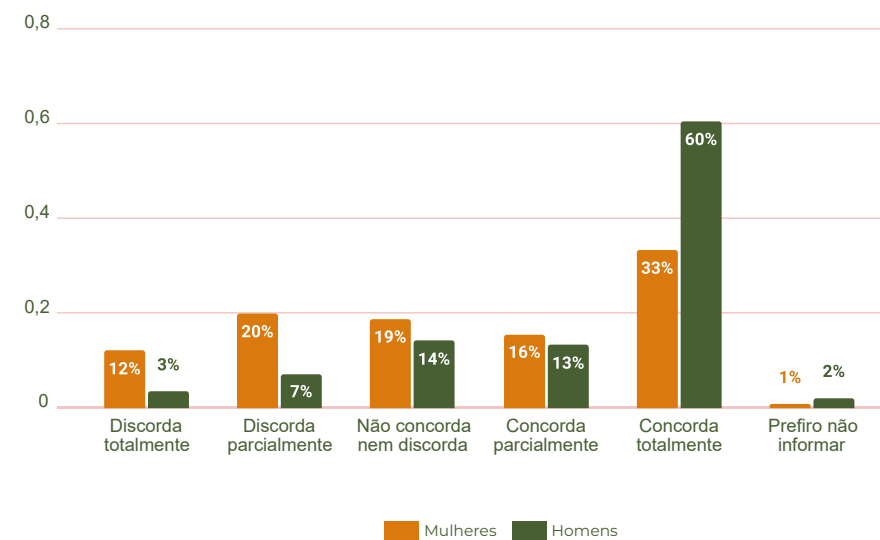


Figura 29 - Mulheres e homens arquitetos e urbanistas e sua opinião sobre a afirmação: “Com responsabilidades iguais, as mulheres arquitetas e urbanistas são consideradas tão boas profissionais quanto os homens”, em percentual

As mulheres concordam mais com a afirmação sobre haver maior presença de homens em cargos de chefia e gestão do que os homens (Figura 30).

Sobre a afirmação “As oportunidades de trabalho são igualmente oferecidas a homens e mulheres”, mais mulheres do que homens discordaram total ou parcialmente (44% das mulheres e 26% dos homens). Já no polo oposto, mais homens do que mulheres concordaram total ou parcialmente (43% dos homens e 24% das mulheres).

Homens e mulheres têm percepção diametralmente oposta sobre o mesmo fenômeno: as mulheres tendem a discordar mais de que as oportunidades de trabalho são igualmente oferecidas a homens e mulheres; já os homens tendem a concordar mais (Figura 31).

Há uma diferença de percepção entre homens e mulheres sobre a afirmação “As opiniões e posições sobre a atividade profissional emitidas por homens são mais consideradas do que as emitidas por mulheres”. A maioria feminina (66%) concorda total ou parcialmente com a afirmação; já entre os homens, o percentual foi de 37% (uma diferença de 29%). As mulheres que discordam total ou parcialmente da afirmação representam 12%, enquanto os respondentes homens representam aqui 36% (uma diferença de 24%). É necessário notar ainda que a curva de respostas das mulheres é ascendente – ou seja, vai crescendo conforme a concordância em relação à afirmação vai sendo cada vez maior. A curva das respostas dos homens, apesar de oscilar irregularmente, apresenta uma queda na concordância total.

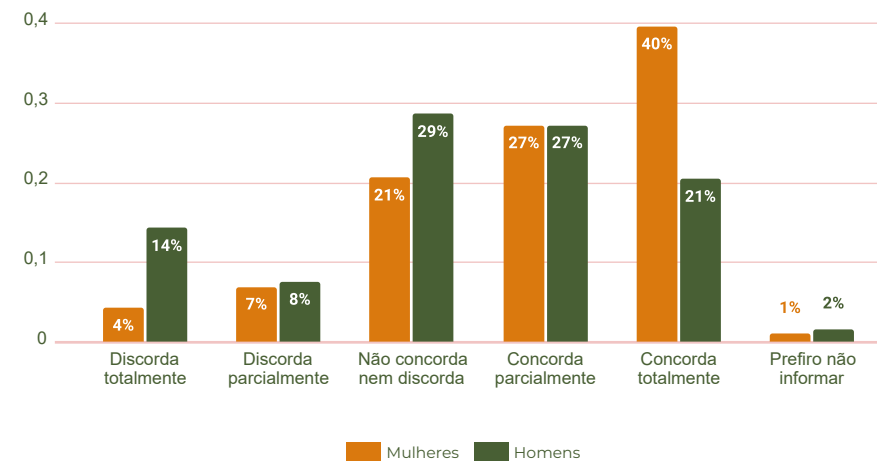


Figura 30 - Mulheres e homens arquitetos e urbanistas e sua opinião sobre a afirmação: “Há uma maior presença de homens em cargos de chefia ou gestão”, em percentual

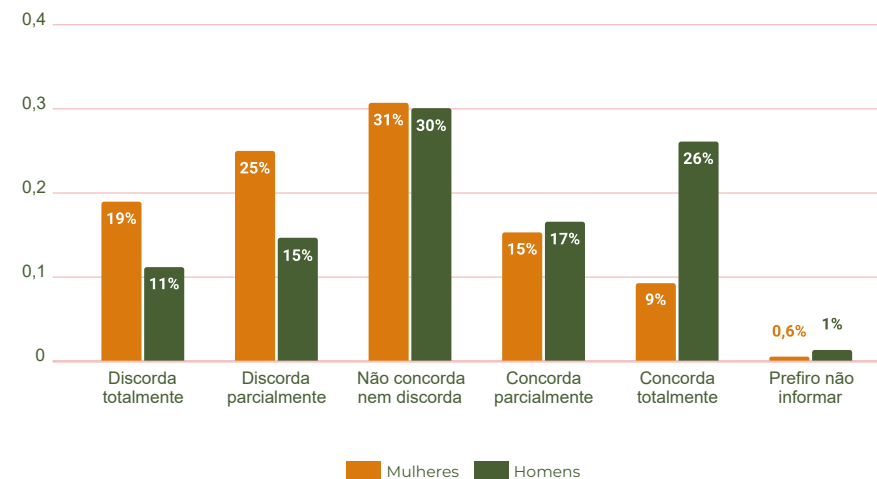


Figura 31 - Mulheres e homens arquitetos e urbanistas e sua opinião sobre a afirmação: “As oportunidades de trabalho são igualmente oferecidas a homens e mulheres”, em percentual

As mulheres tendem a concordar mais do que os homens com a afirmação de que as posições e opiniões dos homens são mais consideradas do que as emitidas pelas mulheres (Figura 32).

Essa discrepância se acentua ainda mais quando os respondentes manifestam sua concordância ou discordância à seguinte afirmação: “No dia a dia de trabalho, as mulheres precisam demonstrar mais a sua competência do que os homens”. Sobre a afirmação, 82% das mulheres concordaram total ou parcialmente com a resposta. Entre os homens, o percentual é bem mais baixo (42%, diferença de 40%). Já um percentual maior de homens (36%) do que mulheres (7%) discordou total ou parcialmente da afirmação (uma diferença de 29%).

As mulheres percebem que precisam demonstrar mais a sua competência do que os homens; já os homens parecem perceber menos essa necessidade (Figura 33).

Quando questionados sobre a afirmação “As mulheres têm tantas oportunidades de crescimento profissional quanto os homens”, as mulheres tendem a discordar total ou parcialmente com ela (46%), mais do que os homens (28%). Os homens que concordaram total ou parcialmente com a afirmação foram, por sua vez, 46% (contra 25% das mulheres, uma diferença em relação às mulheres de 21%).

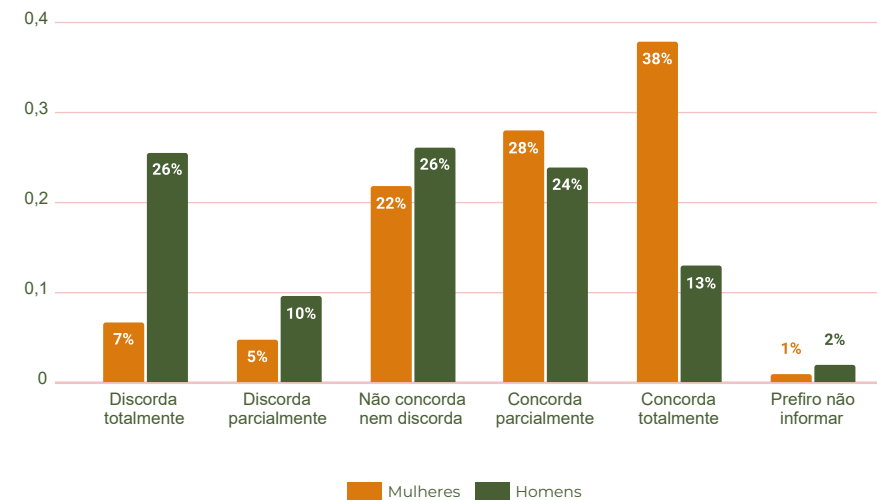


Figura 32 - Mulheres e homens arquitetos e urbanistas e sua opinião sobre a afirmação: “As opiniões e posições sobre a atividade profissional emitidas por homens são mais consideradas do que as emitidas pelas mulheres”, em percentual

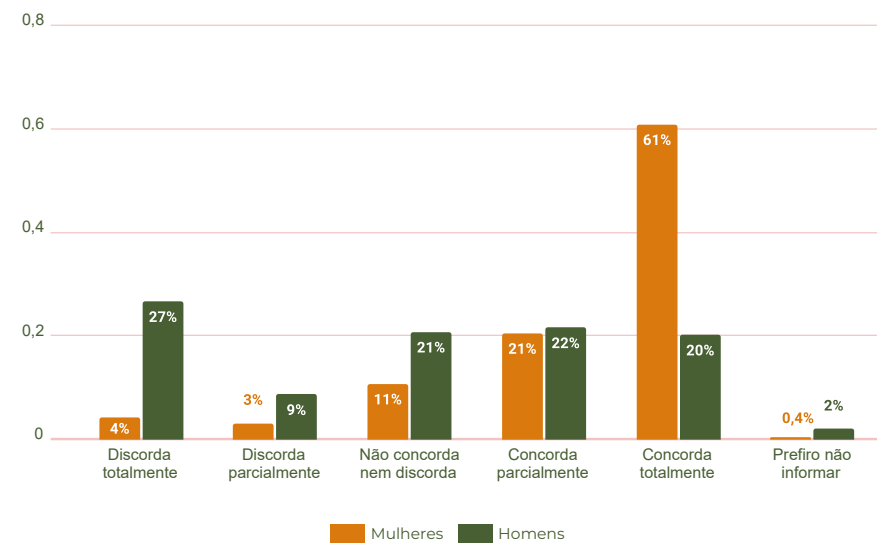


Figura 33 - Mulheres e homens arquitetos e urbanistas e sua opinião sobre a afirmação: “No dia a dia de trabalho, as mulheres precisam demonstrar mais a sua competência do que os homens”, em percentual

As mulheres manifestaram maior discordância e os homens maior concordância com a afirmação de que as oportunidades de crescimento profissional são iguais entre homens e mulheres (Figura 34).

Quando perguntados sobre terem sofrido ou presenciado preconceito, discriminação ou algum tipo de humilhação relacionado a gênero no seu ambiente de trabalho, homens e mulheres também manifestaram percepções diferentes. A maior parte dos homens e das mulheres respondeu que não, mas em proporções diferentes: os homens foram 74% e as mulheres, 56% (uma diferença de 18%). As mulheres que responderam sim já sofreram ou presenciaram preconceito, discriminação ou humilhação relacionada a gênero, foram 42%, enquanto os homens foram 22% (uma diferença de quase 20%) (Figura 35).

Embora a maioria de ambos os sexos tenha manifestado que não sofreram ou presenciaram o fenômeno em pauta, houve desproporção em relação a essa percepção entre homens e mulheres.

Dos respondentes que a presenciaram ou sofreram preconceito, discriminação ou algum tipo de humilhação relacionado a gênero no seu ambiente de trabalho, mais da metade das mulheres declarou ter sido discriminação ocupacional (questionamento da capacidade de executar tarefas mais complexas, mesmo que seja tão capacitada quanto os demais) (58%), contra 43% dos homens. Em segundo lugar, aparece a discriminação pela imagem (busca pela criação de um padrão estético ideal para funcionários e prestadores de serviços), com 22% das mulheres e 34% dos homens. Em terceiro lugar, a discriminação salarial (oferta de salário diferente dos demais, mesmo realizando as mesmas tarefas e sendo tão capacitado quanto os demais), com 14% das mulheres e 12% dos homens (Figura 36).

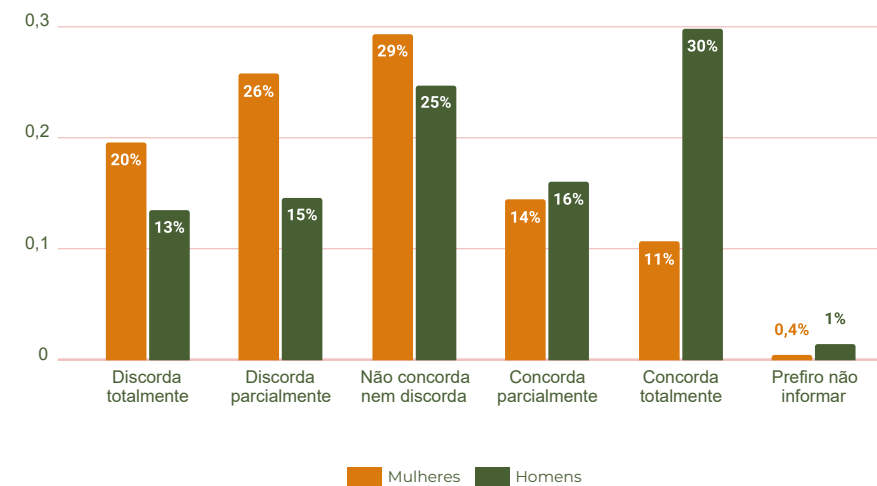


Figura 34 - Mulheres e homens arquitetos e urbanistas e sua opinião sobre a afirmação: "As mulheres têm tantas oportunidades de crescimento profissional quanto os homens", em percentual

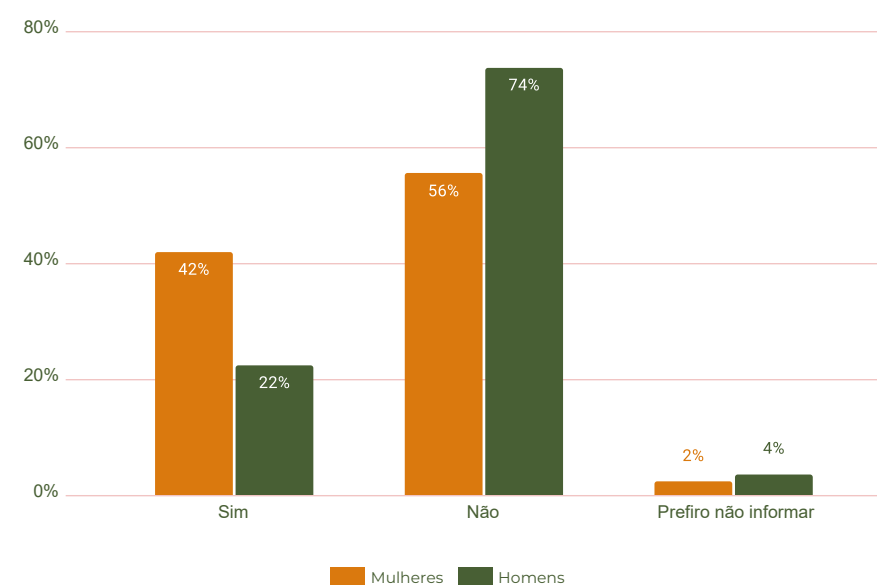


Figura 35 - Mulheres e homens arquitetos e urbanistas e se já sofreram ou presenciaram preconceito, discriminação ou algum tipo de humilhação relacionado a gênero no seu ambiente de trabalho, em percentual

As mulheres estão mais representadas na percepção de discriminação ocupacional, enquanto os homens estão mais representados naquela vinculada à imagem pessoal.

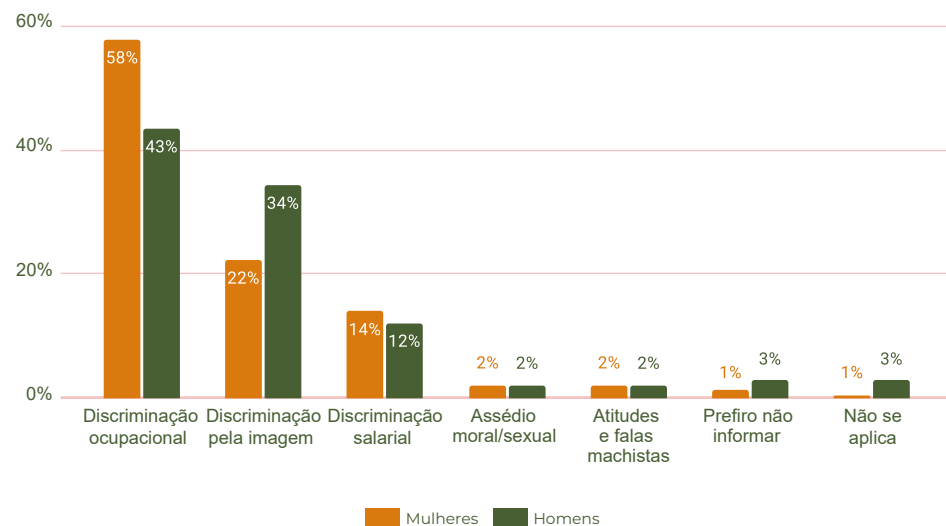


Figura 36 -Mulheres e homens arquitetos e urbanistas e quais tipos de discriminação de gênero sofreram ou presenciaram no ambiente de trabalho, em percentual¹¹

11 Discriminação ocupacional (questionamento da capacidade de executar tarefas mais complexas, mesmo que seja tão capacitado quanto os demais).
Discriminação salarial (oferta de salário diferente dos demais, mesmo realizando as mesmas tarefas e sendo tão capacitado quanto os demais).
Discriminação pela imagem (busca pela criação de um padrão estético ideal para funcionários e prestadores de serviços).

Maternidade e paternidade

A pesquisa buscou avaliar também a percepção sobre o impacto da maternidade/paternidade na vida laboral de arquitetos e urbanistas sediados no Rio Grande do Sul. Para obter maior confiabilidade se houve diferença na percepção entre homens e mulheres, foi realizado o teste Qui-quadrado. Em todas as questões abordadas neste tópico, foi possível afirmar que as respostas entre homens e mulheres diferem estatisticamente.

Dos respondentes, um número percentual maior de homens, em comparação com as mulheres, manifestou ter filhos: 47% dos homens e 34% das mulheres (Figura 37). Contudo, metade das mulheres (50%) declarou já ter adiado a decisão de ter filhos por motivos profissionais, enquanto os homens foram 35%. A maioria dos homens, por sua vez, respondeu não ter adiado a decisão de ter filhos por motivos profissionais (60%), enquanto as mulheres foram 46% (Figura 38).

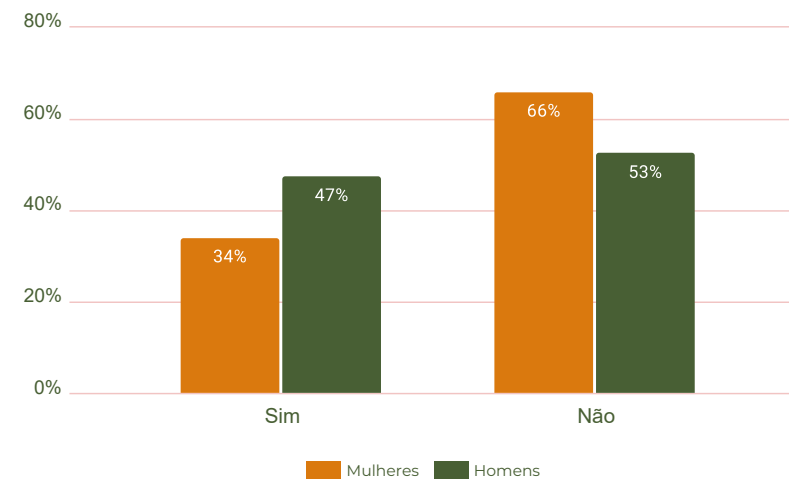


Figura 37 - Mulheres e homens arquitetos e urbanistas e se possuem filhos, em percentual

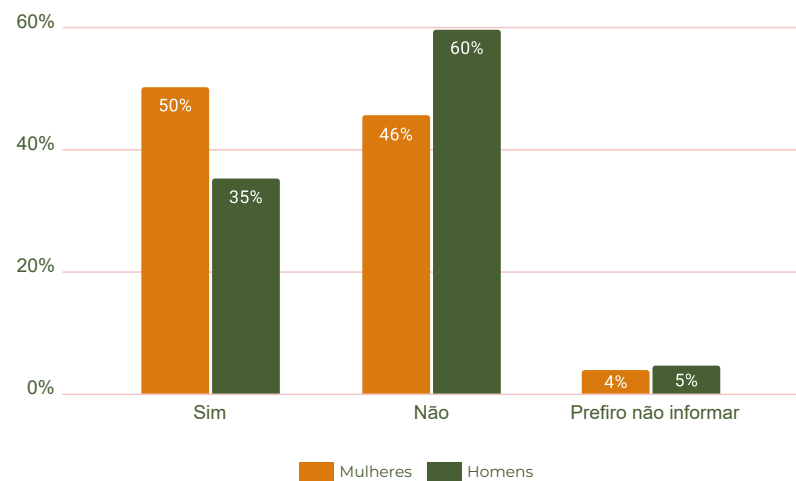


Figura 38 - Mulheres e homens arquitetos e urbanistas e se já adiaram a decisão de ter filhos por motivos profissionais, em percentual

A maior parte dos homens e das mulheres declarou ainda que têm dificuldades em conciliar maternidade/paternidade com a vida profissional, mas dificuldades contornáveis, embora em proporções diferentes (60% das mulheres e 50% dos homens). O número de mulheres que responderam ter muitas dificuldades em conciliar a maternidade com a vida profissional foi bem superior ao dos homens (28% das mulheres e 10% dos homens). Os homens, por sua vez, apresentaram números superiores aos das mulheres quando manifestaram que não tinham qualquer dificuldade em conciliar maternidade/paternidade com a vida profissional (38% dos homens e 11% das mulheres) (Figura 39).

As mulheres encontram mais dificuldades de conciliar a maternidade/paternidade (88%) do que os homens (60%).

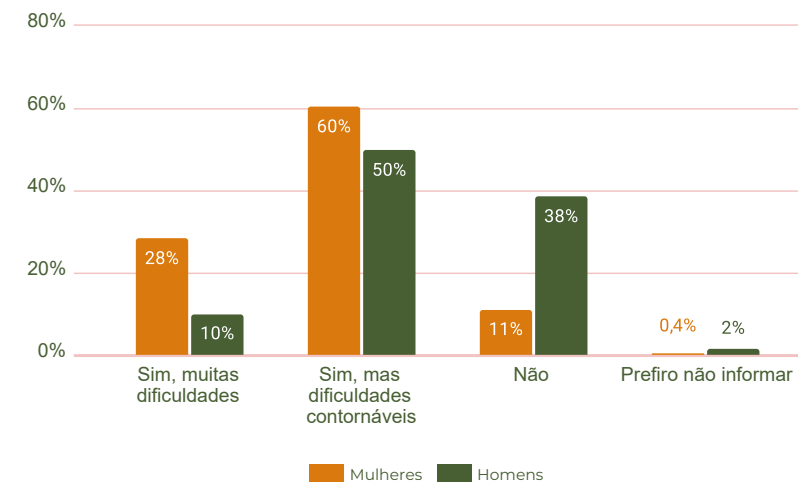


Figura 39 - Mulheres e homens arquitetos e urbanistas com filhos e se têm dificuldades em conciliar a maternidade/paternidade com a sua vida profissional, em percentual

As mulheres declararam ter parado temporariamente de trabalhar fora do período de licença-maternidade/paternidade muito mais do que os homens. Os homens que não pararam de trabalhar foram 85%, enquanto as mulheres que declararam o mesmo foram 43%, ou seja, quase a metade do valor percentual dos homens. As mulheres que declararam ter parado por algum período foram 57% (e 14% dos homens). As que pararam menos de 6 meses foram 24% (e 12% dos homens), as que pararam de 6 a 12 meses foram 19% (e 1% dos homens) e as que interromperam mais de 12 meses foram 14% (e 1% dos homens).

O número de homens que pararam temporariamente de trabalhar fora do período de maternidade/paternidade foi pequeno (14%), quando comparado com o número percentual das mulheres (57%) (Figura 40).

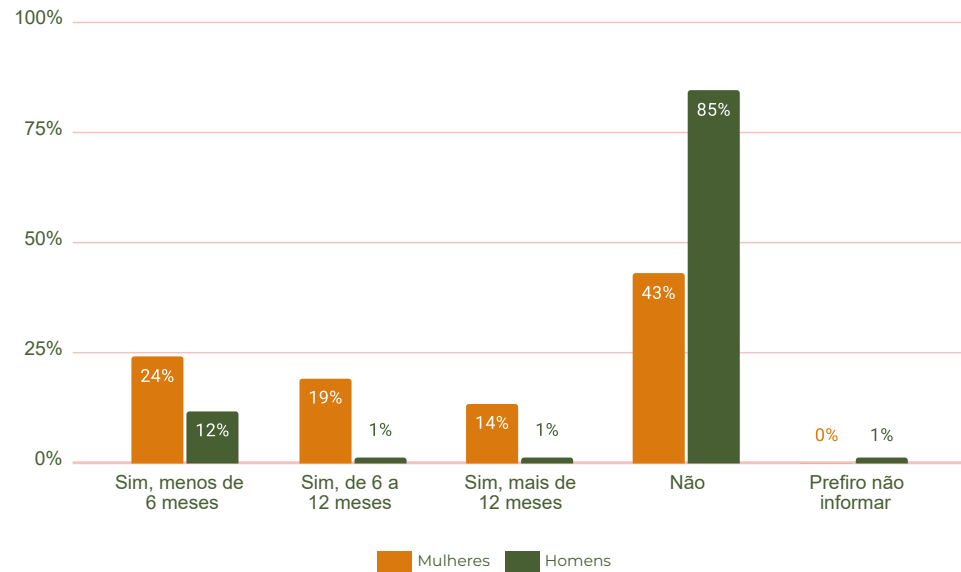


Figura 40 - Mulheres e homens arquitetos e urbanistas com filhos e se para cuidar dos seus filhos, pararam temporariamente de trabalhar (fora do período de licença-maternidade/paternidade), em percentual

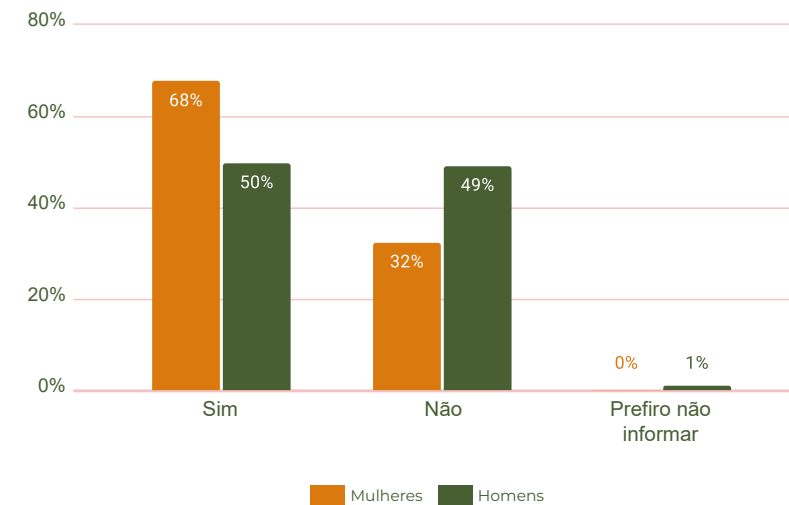


Figura 41 - Mulheres e homens arquitetos e urbanistas com filhos e se reduziram o tempo de sua jornada de trabalho para cuidar de seus filhos, em percentual

As mulheres foram maioria também quando a pergunta relacionava-se ao impacto da maternidade/paternidade na carga horária laboral. Mais mulheres do que homens declararam ter reduzido sua jornada de trabalho para cuidar dos filhos (68% das mulheres e 50% dos homens) (Figura 41).

Duas em cada três mulheres declararam ter sido penalizadas profissionalmente por ter filhos (66%). Delas, 36% responderam ter tido menos tempo para se dedicarem aos seus planos profissionais (contra 17% dos homens), e 19% manifestaram ter encontrado dificuldades para progredir na carreira profissional (contra 2% dos homens). Os homens, por sua vez, manifestaram, em sua maioria, não terem sido penalizados profissionalmente por terem filhos (73%), número bem diferente do que aquele manifestado pelas mulheres (33%) (Figura 42).

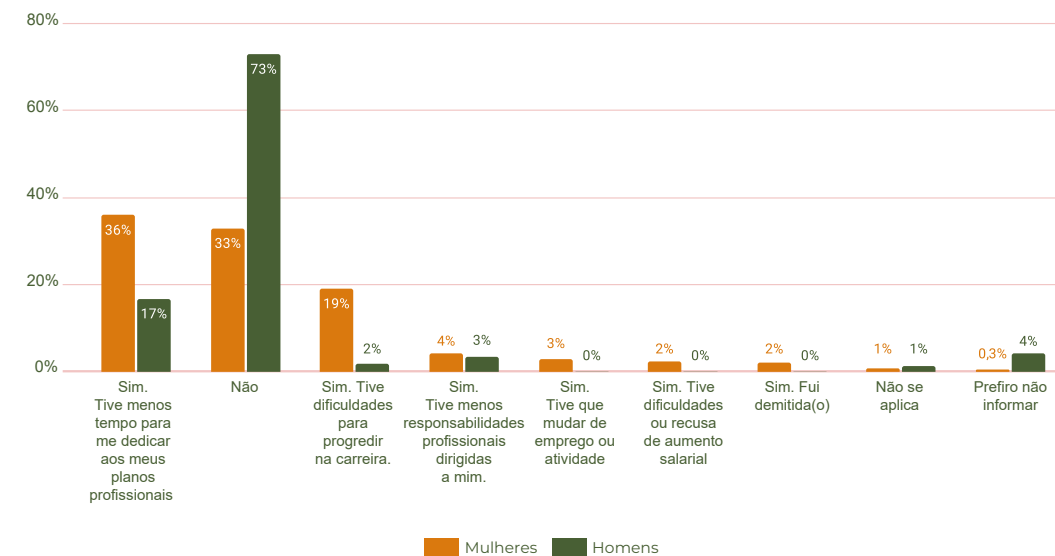


Figura 42 - Mulheres e homens arquitetos e urbanistas com filhos e se acham que foram penalizados profissionalmente por ter filhos, em percentual

Embora mais homens tenham declarado ter filhos, o impacto da maternidade/paternidade na vida profissional é maior entre as mulheres.

Assédio na profissão

Quando perguntados se já sofreram assédio ou importunação sexual no ambiente de trabalho, 88% dos homens e 39% das mulheres declararam que não (uma diferença significativa de 49%). As mulheres que a sofreram declararam ter sido de superiores hierárquicos (13%), de fornecedores ou clientes (12%) de operários em obras (10%) ou de colegas de trabalho (8%). As mulheres manifestaram, ainda, que já solicitaram a companhia de colegas de trabalho por receio de sofrer violência ou assédio (10%) ou que já deixaram de desempenhar alguma atividade profissional pelo mesmo receio (8%) (Figura 43).

Além disso, quando questionados se já sofreram ou presenciaram assédio intelectual/moral no ambiente de trabalho, um número maior de mulheres (52%) declarou que sim, contra 40% dos homens (diferença percentual de 12%) (Figura 44).

O assédio atinge mais as mulheres do que os homens.

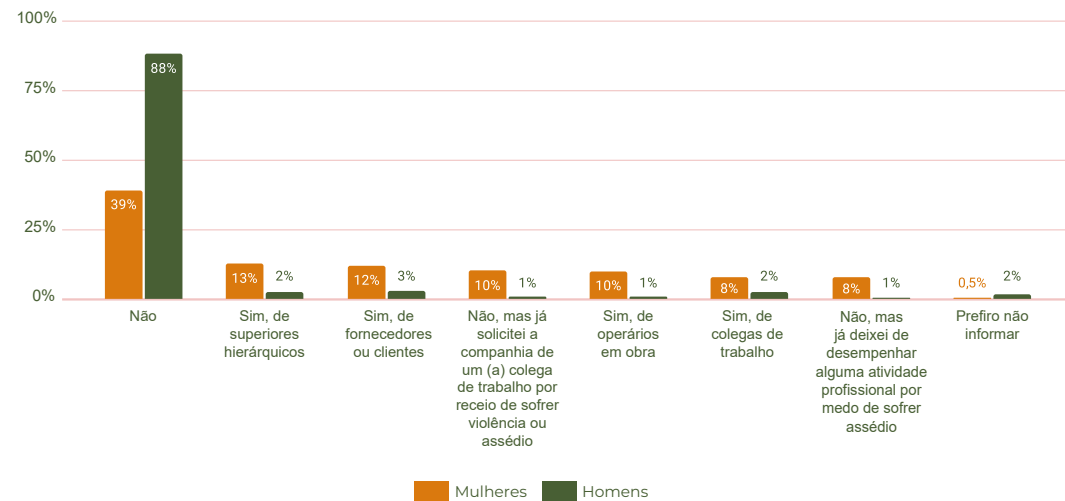


Figura 43 - Mulheres e homens arquitetos e urbanistas e se já sofreu assédio ou importunação sexual no ambiente de trabalho, em percentual

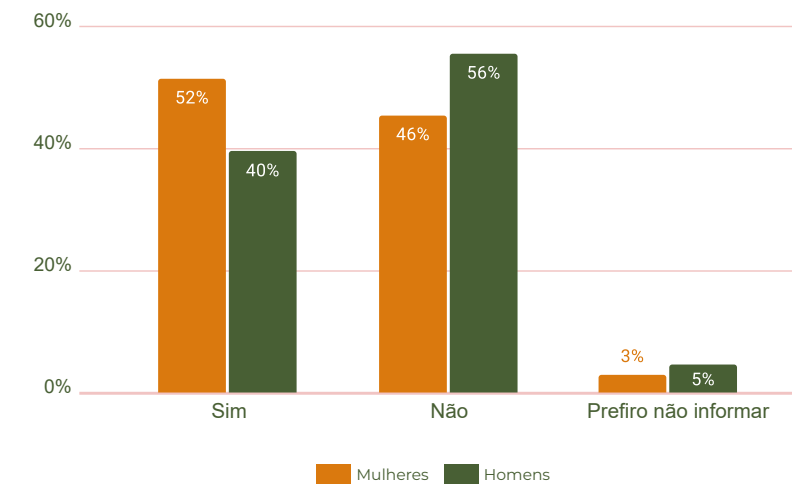


Figura 44 - Mulheres e homens arquitetos e urbanistas e se já sofreram ou presenciaram assédio intelectual/moral no ambiente de trabalho, em percentual

CONCLUSÕES

As **mulheres arquitetas e urbanistas** respondentes são, em geral, brancas, sem deficiência, com idade entre 25 e 40 anos. Entre elas, mais da metade (53%) possui pós-graduação (especialização, mestrado ou doutorado). Observa-se que o percentual de mulheres pós-graduadas na amostra é um pouco maior do que a de homens com pós-graduação (51%). A maioria das mulheres respondentes se diplomou entre 2018 e 2023 (37%), o que as coloca na categoria de jovens profissionais. A maior parte das respondentes declarou ter nascido nas cidades que integram a Regional Porto Alegre (40% das mulheres) e estar em exercício profissional nessa mesma Regional (53% das mulheres).

A comparação entre as informações de local de nascimento e sede onde exerce a profissão revela que há uma migração de homens e mulheres para a Regional Porto Alegre, ou seja, houve aumento dos respondentes que atuam na Regional Porto Alegre e redução em relação a todas as demais regionais.

Considerando as IES de diplomação, quatro formaram mais da metade das mulheres que responderam ao questionário, três delas localizadas na Regional Porto Alegre e uma na Regional Pelotas.

Quanto ao exercício profissional, em geral homens e mulheres exercem, em proporção semelhante, as diversas atribuições profissionais da Arquitetura e Urbanismo. A diferença mais expressiva, embora ainda pequena, está nas atribuições de Projeto de edificações, em que os homens estão ligeiramente mais representados; e Projeto de interiores, onde as mulheres estão um pouco mais representadas. Os dados indicam um equilíbrio entre homens e mulheres que assinam o RRT; as mulheres estão mais representadas quando a realização do RRT é feita pelo contratante.

Não há diferenças importantes entre homens e mulheres nos diversos tipos de atividade (fonte de renda). Contudo, como pudemos observar, as mulheres são hoje maioria dos profissionais de Arquitetura e Urbanismo (65%) e, geralmente,

são jovens profissionais. Esses fatos poderiam sugerir que as mulheres tenderiam a estar mais representadas na base da pirâmide salarial. No entanto, quando comparamos a distribuição das mulheres nas diversas faixas salariais, verificamos uma dispersão diferente daquela que ocorre com os homens, o que levanta a hipótese de que há uma diferença salarial de gênero.

A maioria dos profissionais tem uma jornada de trabalho de 40 horas semanais ou mais, mas as mulheres estão um pouco mais representadas no tempo de trabalho de até 40 horas, enquanto os homens estão mais representados na carga horária que excede as 40 horas semanais.

Em relação à atuação dos profissionais em outros estados ou países, observou-se que não há uma grande diferença de respostas entre homens e mulheres. Quando há, essa busca de atividade fora do estado tem ficado circunscrita aos dois outros estados da Região Sul do país (Paraná e Santa Catarina), além de São Paulo, na Região Sudeste.

Não há diferenças importantes de percepção entre homens e mulheres sobre os diversos aspectos vinculados à satisfação com o exercício profissional. No que se refere à satisfação profissional em relação às atividades exercidas, a maior parte dos respondentes declarou se sentir satisfeito ou totalmente satisfeito. Chama a atenção que quase metade das mulheres (e dos homens) respondeu estar insatisfeita ou totalmente insatisfeita quanto ao salário e à remuneração.

Quase 1/3 das profissionais mulheres declarou-se estar insatisfeita ou totalmente insatisfeita com o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e com as oportunidades de crescimento na carreira. Os dados demonstram que, apesar de mulheres e homens terem apresentado níveis similares de satisfação quanto às perspectivas de aposentadoria, uma porcentagem maior de mulheres do que homens declarou estar se preparando para a aposentadoria (contribuindo com o INSS, previdência privada ou para ambos). Já sobre os principais desafios da

profissão, prevaleceu a garantia de justa remuneração e de direitos trabalhistas. Também não foram observadas diferenças significativas entre mulheres e homens na percepção de satisfação de diversos aspectos da atuação profissional e na relação com o CAU/RS. **Praticamente 1/3 dos profissionais declarou estar insatisfeito ou totalmente insatisfeito com o CAU/RS. A ação ou política do CAU/RS mais relevante para a profissão e que deve ser priorizada é a relacionada com a valorização profissional. É possível perceber que, entre as mulheres, depois do e-mail, o Instagram é a opção mais elencada; já entre os homens, é o site do CAU/RS.**

No que se refere à percepção de existência de preconceito, discriminação ou algum tipo de humilhação relacionado a gênero no ambiente de trabalho, homens e mulheres manifestaram percepções distintas. A maior parte dos homens e das mulheres respondeu que não percebia, mas em proporções diferentes: os homens eram 74% e as mulheres, 56% (uma diferença de 18%). As mulheres que responderam sim já sofreram ou presenciaram preconceito, discriminação ou humilhação relacionada a gênero, foram 42%, enquanto os homens, 22% (uma diferença de quase 20%). As mulheres percebem mais a discriminação ocupacional, enquanto os homens constatarem mais aquela vinculada à imagem pessoal. Sobre a percepção se no ambiente de trabalho atuam mais homens ou mulheres, é possível dizer que a visão entre homens e mulheres é diferente, o que pode indicar algumas hipóteses: que as mulheres efetivamente trabalham mais com mulheres do que com homens, ou que são mais claramente percebidas por elas do que pelos homens em seu ambiente laboral. As mulheres também não percebem da mesma maneira que os homens que são consideradas tão boas profissionalmente quanto os homens.

A percepção sobre a igualdade salarial entre homens e mulheres apresentou diferença nas respostas. Entre as mulheres, 38% concordaram total ou parcialmente; já entre os homens, o percentual foi de 61%. As mulheres concordam mais com a afirmação sobre haver maior presença de homens

em cargos de chefia e gestão do que as mulheres. As mulheres tendem a discordar mais de que as oportunidades de trabalho são igualmente oferecidas a homens e mulheres; já os homens tendem a concordar mais. As mulheres também tendem a concordar mais do que os homens com a afirmação de que as posições e opiniões dos homens são mais consideradas do que as emitidas pelas mulheres. As mulheres percebem que precisam demonstrar mais a sua competência do que os homens; por sua vez, os homens parecem perceber menos essa necessidade. Nota-se diferença de percepção sobre a afirmação de que as oportunidades de crescimento profissional são iguais entre homens e mulheres, com as mulheres manifestando maior discordância e os homens, maior concordância.

Quanto à maternidade e à paternidade, embora mais homens tenham declarado ter filhos, o impacto da maternidade/paternidade na vida profissional é mencionado com maior frequência e intensidade pelas mulheres. No total, o número de homens que pararam temporariamente de trabalhar fora do período de maternidade/paternidade foi pequeno (14%), quando comparado com o número percentual das mulheres (57%). Um número expressivo de mulheres declarou ter sido penalizada profissionalmente por ter filhos (66%).

O assédio, tanto sexual quanto moral, atinge, na percepção dos respondentes, muito mais as mulheres do que os homens.

REFERÊNCIAS

FERREIRA, H.; CASSIOLATO, M.; GONZALEZ, R. Uma experiência de desenvolvimento metodológico para avaliação de programas: o modelo lógico do programa segundo tempo. Texto para discussão 1369 - IPEA. Brasília. p. 1-47. janeiro de 2009. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/1545>.

JANNUZZI, P. M. Indicadores sociais no Brasil: conceitos, fonte de dados e aplicações. 3ª edição. Campinas/SP: Editora Alínea, 2012.

Realização:



Patrocínio:

