

2º Grupo de Trabalho (GT)  
sobre as condições de exercício profissional das  
mulheres em Arquitetura e Urbanismo no Ceará

# CONDIÇÕES DE EXERCÍCIO PROFISSIONAL

em Arquitetura e Urbanismo no Ceará



**CAU/CE**

Conselho de Arquitetura  
e Urbanismo do Ceará

# ÍNDICE

## **2 A PESQUISA**

## **3 ESTRUTURA DA PESQUISA E METODOLOGIA DE ANÁLISE**

## **4 RESULTADOS**

- Primeira sessão: Autoidentificação
- Segunda sessão: Identificação familiar
- Terceira sessão: Formação
- Quarta sessão: Área de Atuação
- Quinta sessão: Contexto de Trabalho
- Sexta sessão: Renda e Reconhecimento profissional
- Sétima sessão: Futuras ações do CAU/CE

## **5 CONCLUSÃO**



# A PESQUISA

A pesquisa sobre as condições de exercício profissional em Arquitetura e Urbanismo no Ceará foi promovida pelo **2º Grupo de Trabalho (GT) sobre as condições de exercício profissional das mulheres em Arquitetura e Urbanismo no Ceará** com o objetivo de compreender o perfil dos profissionais atuantes no estado para auxiliar a elaboração de ações do Conselho na defesa de melhores condições de atuação dos seus profissionais.

Esta investigação, realizada por meio digital, com o uso do formulário Google forms, teve início no dia 05 de dezembro de 2022 e foi encerrada no dia 10 de junho de 2023. Durante esse período, contou com a divulgação pelas redes sociais do Conselho de Arquitetura e Urbanismo no Ceará (CAU/CE) e no evento 2º Ciclo de debates Mulheres, Arquitetura e Cidade, promovido pelo GT no dia 04 de março de 2023.

Esta pesquisa pode ser considerada uma ampliação da investigação realizada em 2019 pelas integrantes do 1º GT, quando se teve como objetivo examinar as condições de trabalho das mulheres na arquitetura.

Em 2022, procurou-se investigar todos os profissionais atuantes, porém as questões relacionadas ao gênero também foram incluídas, especialmente se considerando que “as mulheres constituem a maioria dos profissionais ativos em todas as unidades da federação e o percentual feminino aumentou entre 2019 e 2020 em 22 deles” (CAU, 2020). Dessa forma, tem-se como um dos objetivos identificar as diferenças de condição de exercício profissional entre os gêneros, bem como questões como raça e diversidade e sua percepção por parte dos arquitetos e urbanistas.

Assim, a iniciativa se insere em um quadro mais amplo, considerando o compromisso assumido pelo CAU/BR por meio da Deliberação Plenária nº 0076-01/2018, no que diz respeito à promoção de equidade de gênero em sua organização interna e com a sociedade. Também pode ser entendida como um trabalho que pode contribuir para futuras ações da Comissão Temporária de Raça, Equidade e Diversidade (CTRED), com vistas a diminuir a desigualdade de condições de exercício profissional no âmbito da arquitetura e urbanismo.

# ESTRUTURA DA PESQUISA E METODOLOGIA DE ANÁLISE



A Pesquisa teve um total de 670 respostas dentro de um universo de 5.152 arquitetos inscritos no Conselho de Arquitetura e Urbanismo no Ceará e foi estruturada em sete sessões, nas quais foram distribuídas as 34 perguntas que compuseram o questionário.

Estas questões abordaram temas diversos como os locais de atuação e área de atuação, formação profissional, assédio moral e sexual, discriminação em locais de trabalho, maternidade e paternidade e reconhecimento profissional, além dos dados gerais dos arquitetos e urbanistas.

Também se procurou levantar a opinião dos participantes sobre futuras ações do CAU/CE, com vistas a melhor direcionar o trabalho do Conselho.

A estrutura foi baseada na Pesquisa sobre as Arquitetas e Urbanistas Cearenses realizada em 2019, no 1º Diagnóstico de Gênero na Arquitetura e Urbanismo, elaborado pela Comissão Temporária para a Equidade de Gênero e publicada em 2020 e no Censo do Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil (CAU/BR), publicado em 2021, além de incorporar questões próprias da realidade do estado do Ceará.

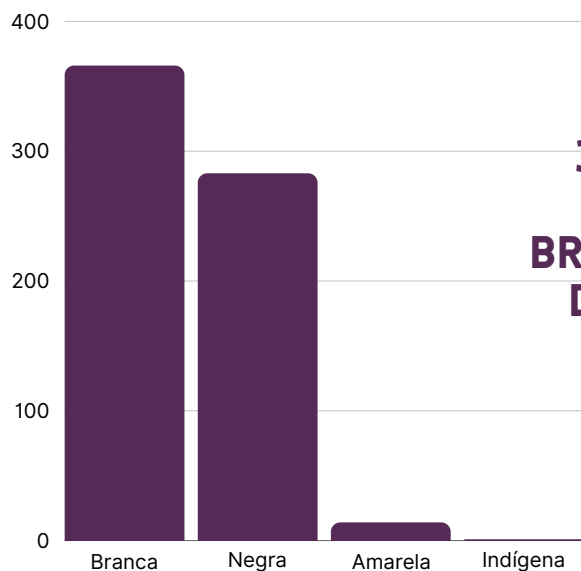
A pesquisa realizada se caracteriza como quantitativa, utilizando como instrumento um questionário disponibilizado em meio digital que compreendeu questões de múltipla escolha e questões abertas. Dentre as respostas obtidas, foram consideradas válidas apenas as que responderam adequadamente ao formulário, não sendo consideradas as respostas em branco. Os dados foram analisados percentualmente e alguns dados foram confrontados com informações sobre raça e gênero, de forma a melhor compreender a percepção de grupos sociais diferentes sobre as questões colocadas.

Apresenta-se a seguir, os resultados mais relevantes encontrados, organizados de acordo com as sessões do questionário.

**RESULTADOS**  
**PRIMEIRA SESSÃO**  
**AUTOIDENTIFICAÇÃO**



# PERTENCIMENTO ÉTNICO RACIAL



**37,5% SE AUTODECLARAM PARDOS**

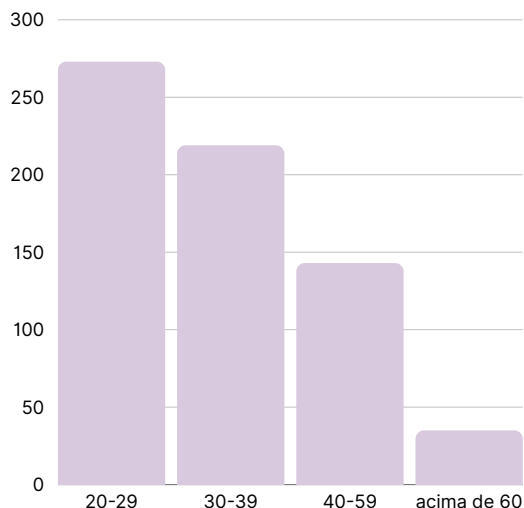
**BRANCOS SÃO MAIORIA NO UNIVERSO DE RESPOSTAS, COMPONDO 56,4%.**

**SOMENTE UMA PESSOA SE AUTODECLAROU INDÍGENA**

O gráfico apresenta uma coluna de etnia negra, que seria o somatório da autodeclaração de pretos e pardos, seguindo a logica do senso realizado pelo IBGE.

# FAIXA ETÁRIA

**73,4 % RESPONDENTES ATÉ 40 ANOS**

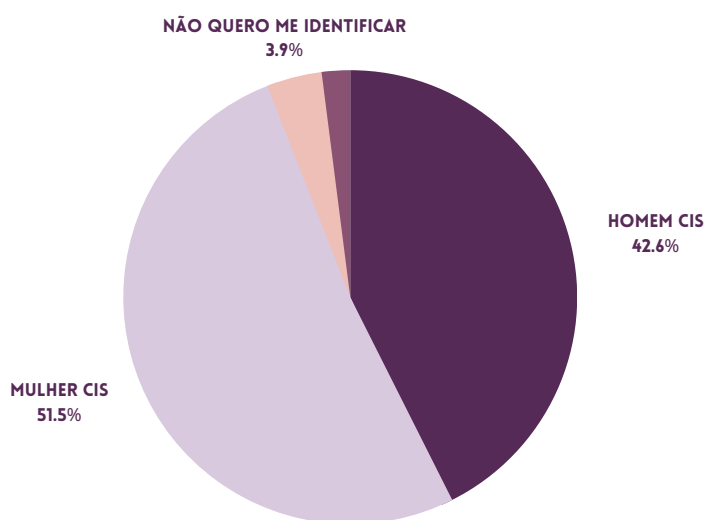


**O ALCANCE DA PESQUISA NO CEARÁ TEVE MAIOR ABRANGÊNCIA ENTRE O PÚBLICO DE 20-29 ANOS.**

Esse dado vai afetar boa parte da pesquisa, uma vez que a amostragem se concentra em recém-formados. Isso impactará a composição familiar, cargo que ocupa, lugar que trabalha, a renda declarada e o acesso à premiações.

# ESTADO CIVIL, IDENTIDADE DE GÊNERO E ORIENTAÇÃO SEXUAL

ENTRE OS PARTICIPANTES, 53,1% SÃO SOLTEIROS O QUE DE CERTA FORMA É EXPLICADO PELA FAIXA ETÁRIA DE MUITOS DOS RESPONDENTES, UMA VEZ QUE 40% TEM ABAIXO DE 29 ANOS. OUTROS 41,8% SÃO CASADOS OU ESTÃO EM UMA UNIÃO ESTÁVEL.



Mulher cisgênero	Não-binário
Mulher transgênero	Travesti
Homem cisgênero	Outro
Homem transgênero	Prefiro não informar

DESSAS DIFERENTES CATEGORIAS, 42,2% RESPONDENTES SÃO HOMENS CISGÊNERO E 51% SÃO MULHERES CISGÊNERO.

Em um universo de respostas, tivemos a quebra da binaridade com duas pessoas identificadas como não binários. Houve também a identificação de 01 homem transgênero, 01 mulher transgênero e 01 travesti.

Essa foi a categoria da pesquisa em que mais houve respostas de “ prefiro não informar” sendo importante questionar a motivação em pesquisas futuras.

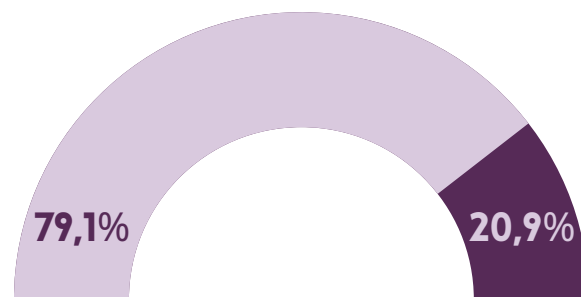
## ORIENTAÇÃO SEXUAL

**79,1% NÃO SE IDENTIFICA DENTRO DA SIGLA LGBTQIAPN+**

**20,9% SE ENQUADRA DENTRO DA SIGLA**

Para a pergunta aberta: “ **Caso tenha respondido sim para a pergunta anterior, com que orientação sexual se identifica? “**

O valor que se sobrepõe são 53,3% de pessoas que se identificam como pessoas que sentem atração pelo mesmo sexo, monossexuais, seguido de 34% de pessoas bissexuais. Dentro da discussão de diversidade, aparecem pansexuais, assexuais e no campo aberto.



Monossexual é uma orientação sexual que envolve atração exclusivamente por um gênero. A Não-monossexualidade apareceu com termos de bissexualidade e pansexualidade.

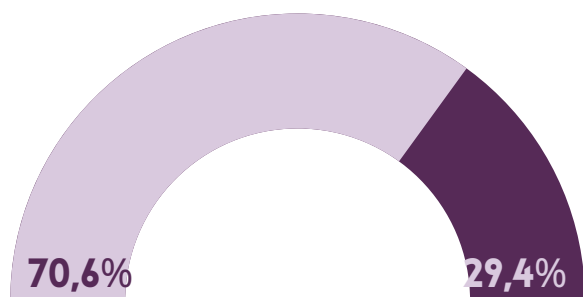
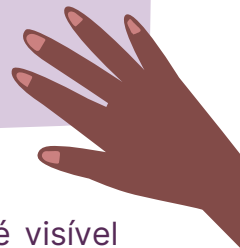
**OBSERVANDO AS PREDOMINÂNCIAS 53,3% SÃO MONOSSEXUAIS E 34% SÃO BISSEXUAIS**

**RESULTADOS**  
**SEGUNDA SESSÃO**  
**IDENTIFICAÇÃO FAMILIAR**

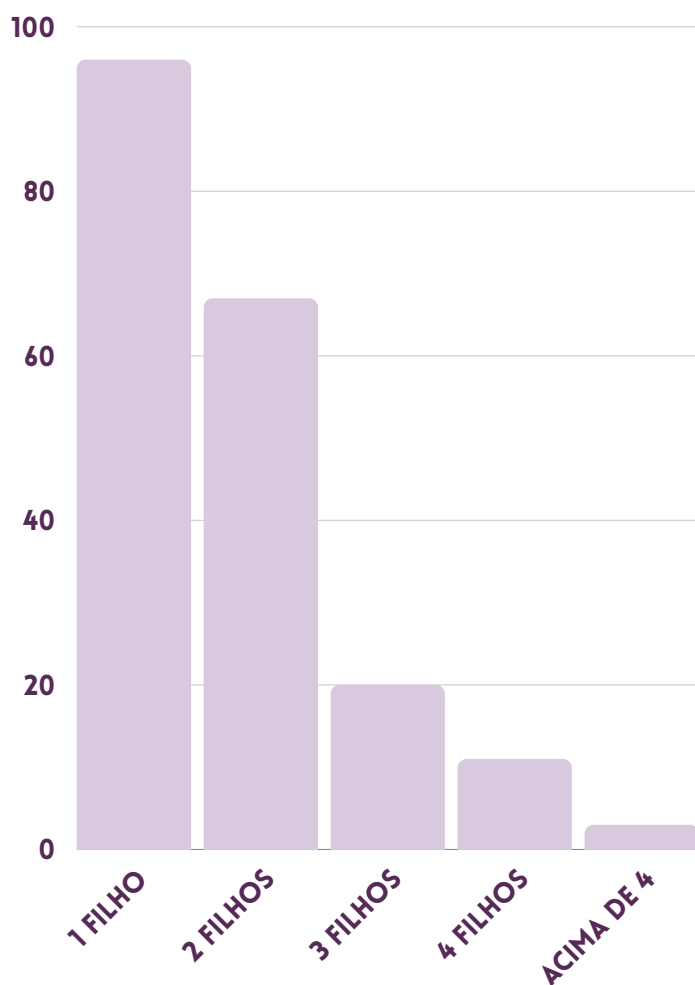




# FAMÍLIA E FILHOS



**70,6% DAS PESSOAS RESPONDENTES TEM FILHOS**



A redução do número de filhos é visível em todo o Brasil de 2000 para 2020. De acordo com o censo demográfico de 2010, o Ceará foi o Estado que apresentou a maior queda de fecundidade nos últimos 10 anos, passando de 2,84 filhos por casal no ano de 2000 para dois filhos em 2010, uma queda de 29,7%.

Como resultado, cerca de 80% dos respondentes possuem até 02 filhos, compondo famílias menos numerosas, como se percebe no gráfico ao lado.

A relação entre impacto dos filhos no trabalho foi representada pela grande maioria definindo que a maternidade e a paternidade afetava expressivamente as relações de trabalho.

Quando cruzadas com os dados de gênero, chegamos nesses resultados:

**17% AFIRMAM QUE NÃO IMPACTA:**  
5 MULHERES CISGÊNERO.  
23 HOMENS CISGÊNERO.  
7 OUTROS/PREFEREM NÃO INFORMAR.

**26% AVALIAM O IMPACTO COMO MODERADO:**  
22 MULHERES CISGÊNERO.  
27 HOMENS CISGÊNERO.  
2 OUTROS/PREFEREM NÃO INFORMAR.

**56,1% CONSIDERAM QUE HÁ MUITO IMPACTO:**  
62 MULHERES CISGÊNERO.  
42 HOMENS CISGÊNERO.  
1 MULHER TRANSGÊNERO.  
5 OUTROS/PREFEREM NÃO INFORMAR.

# FAMÍLIA E FILHOS



## PERGUNTA SOBRE OPORTUNIDADES REDUZIDAS OU NEGADAS APÓS TEREM FILHOS:

**53,1%** dos respondentes consideram que **não tiveram oportunidades reduzidas ou negadas** após terem filhos.

**34,2%** dos respondentes consideram que **tiveram oportunidades reduzidas ou negadas** após terem filhos.

**12,8%** dos respondentes **não sabem responder** se tiveram oportunidades reduzidas ou negadas após terem filhos.

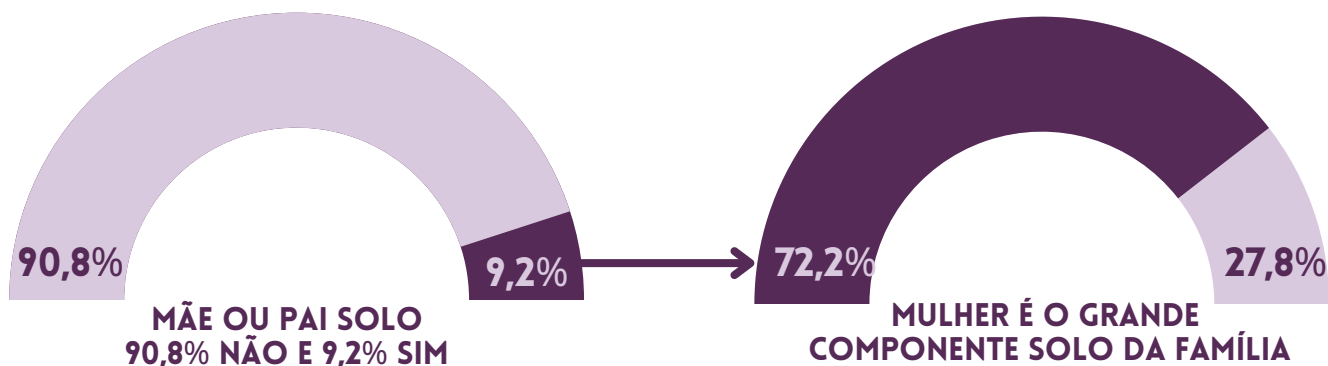
**Confrontando estes dados com os de identificação de gênero, dos 34,2% de respondentes que avaliam terem oportunidades reduzidas ou negadas:**

- 46 se identificam como mulheres cisgênero.
- 1 se identifica como mulher transgênero.
- 17 se identificam como homens cisgênero.
- 3 preferem não informar.

**Dos 34,2% que avaliam terem tido oportunidades reduzidas ou negadas, quando se observa raça:**

- 37 se identificam como negros/pardos.
- 1 se identifica como indígena.
- 29 se identificam como brancos.

Os resultados mostram que a minoria exerce a maternidade ou paternidade de forma solo. Contudo, dentro desses 9,2% que assumem essa responsabilidade sem seus parceiros, 72% se identificam como mulheres.



# RESULTADOS TERCEIRA SESSÃO FORMAÇÃO



# PRINCIPAIS UNIVERSIDADES CITADAS - GRADUAÇÃO

## LOCALIZAÇÃO DAS 10 UNIVERSIDADES MAIS CITADAS NA PESQUISA

QTD	LOCALIDADE
194	MACRORREGIÃO FORTALEZA
131	MACRORREGIÃO FORTALEZA
86	MACRORREGIÃO FORTALEZA
54	MACRORREGIÃO FORTALEZA
40	MACRORREGIÃO SOBRAL
35	MACRORREGIÃO SERTÃO CENTRAL
26	MACRORREGIÃO FORTALEZA
14	MACRORREGIÃO CARIRI
12	MACRORREGIÃO FORTALEZA
10	MACRORREGIÃO FORTALEZA

Considerando as respostas da pesquisa, percebe-se que os cursos de graduação em Arquitetura e Urbanismo vêm crescendo em quantidade e se verifica um grande número de instituições diferentes nas respostas da pesquisa.

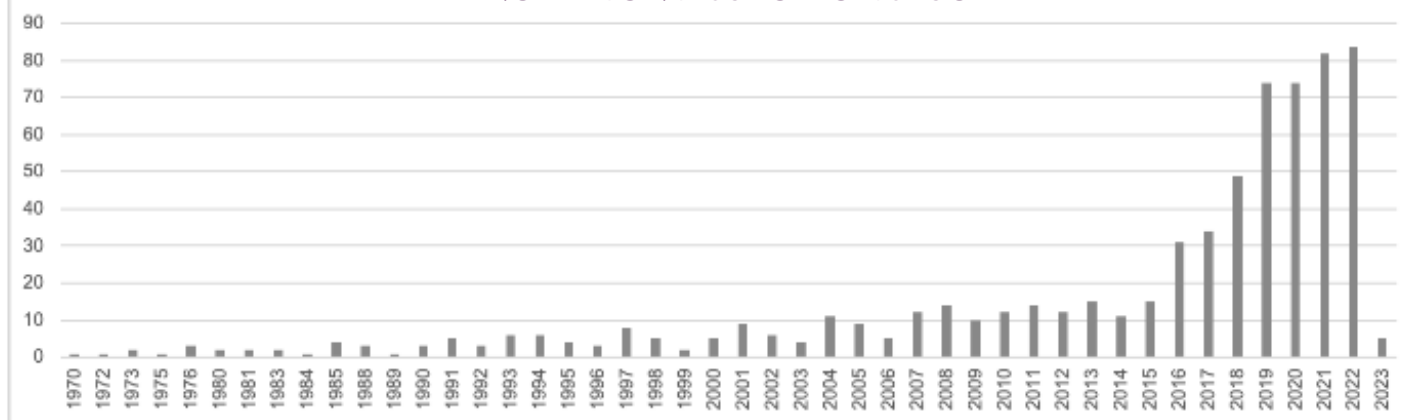
Estas se encontram distribuídas pelo território do estado, porém se observa que ainda há uma predominância de localização em Fortaleza.

Diante desse fato, julgamos interessante analisar a qualificação profissional em contraponto com as atividades de docência exercidas.

## UNIVERSIDADES MAIS CITADAS NA PESQUISA

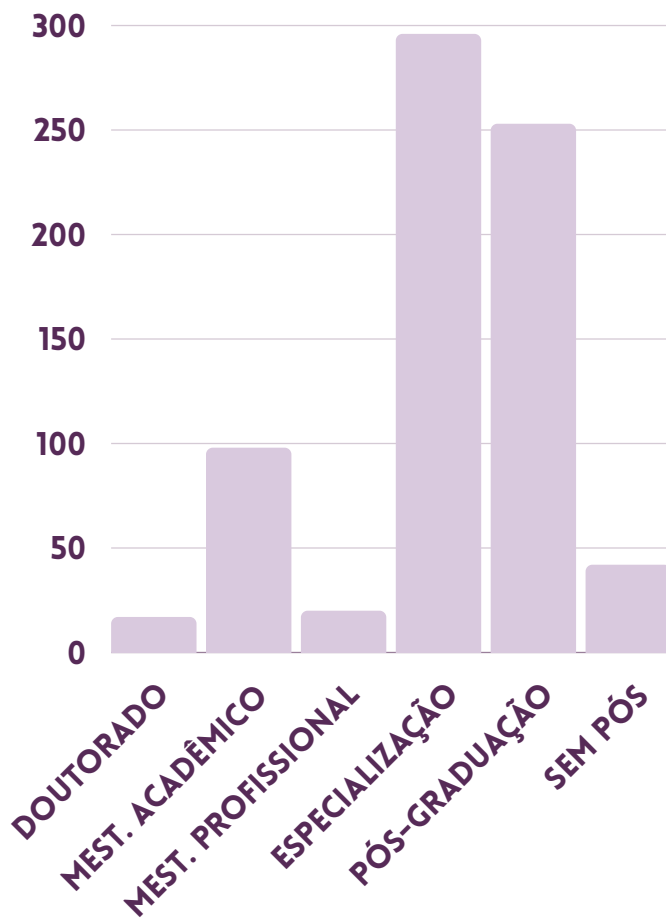


## ANO DE CONCLUSÃO DO CURSO



# FORMAÇÃO PÓS-GRADUAÇÃO

## LOCALIZAÇÃO DAS 10 UNIVERSIDADES MAIS CITADAS NA PESQUISA



Os dados ao lado representam pós-graduação concluída ou em andamento. Dentre as respostas, **44,17%** é a porcentagem de respondentes que representam profissionais graduados com especialização.

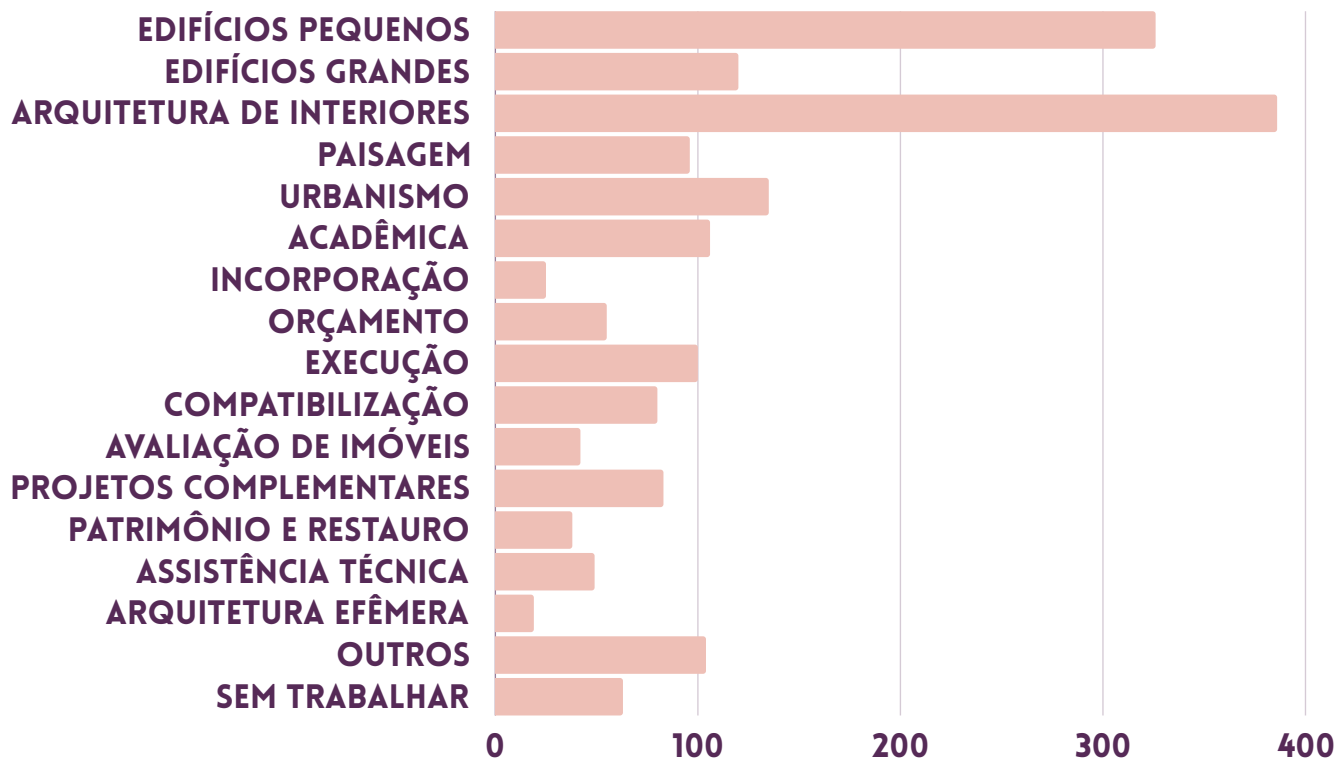
O número foi maior do que os respondentes sem nenhuma pós-graduação, que totalizaram **37,6%**

Doutores representam **10%** dos respondentes e mestres representam **17,60%**, contabilizando mestrado profissional e acadêmico.

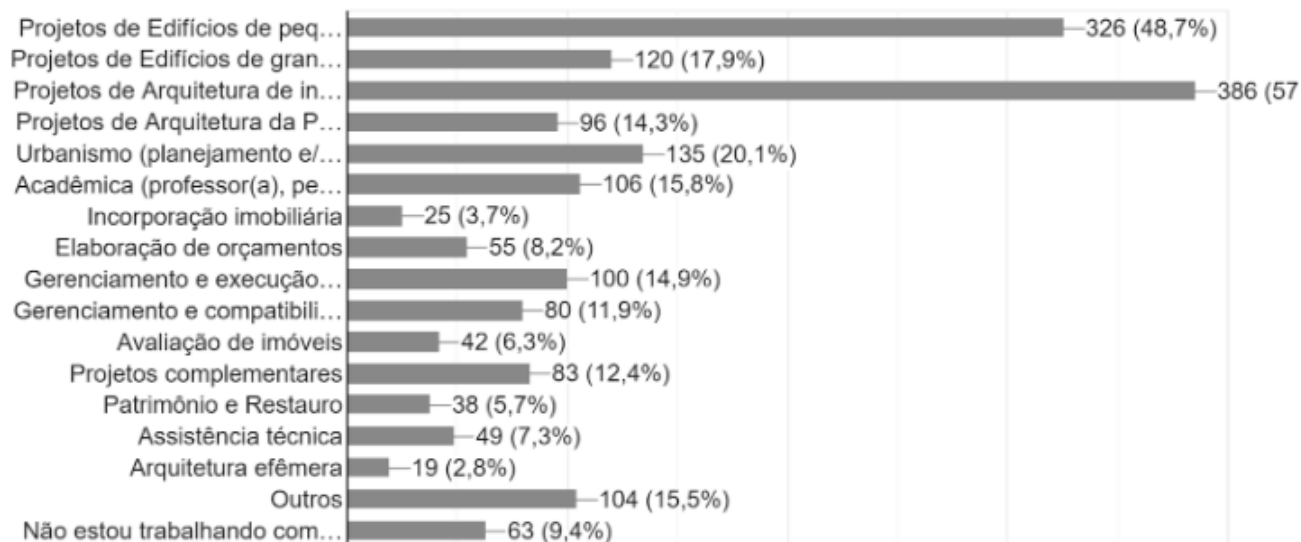
**RESULTADOS**  
**QUARTA SESSÃO**  
**ÁREA DE ATUAÇÃO**  
**E AMBIENTE DE TRABALHO**



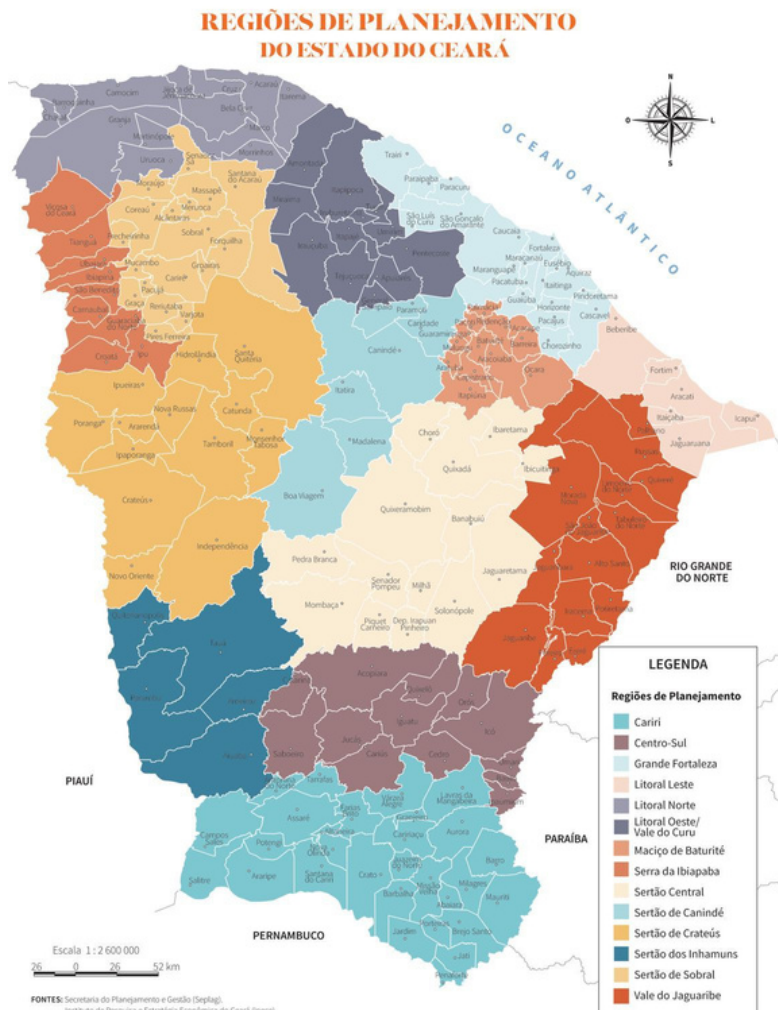
# ÁREAS DE ATUAÇÃO



Nessa pergunta, poderiam ser assinaladas mais de uma opção. E há, como esperado, uma concentração da atuação em arquitetura de interiores e em projeto de pequenas edificações. Coincidindo com censos nacionais e locais anteriores. Seguem dados crus, para outras diagramações.



# LOCAIS DE ATUAÇÃO



Nessa pergunta, foi apresentado o mapa do estado do Ceará e demandado aos participantes uma resposta sobre cidades onde atuam, havendo uma predominância de respostas nas seguintes localidades:

- 66,4% em Fortaleza;
- 6,4% na Região do Cariri;
- 4,9% em Sobral;
- 4,3% no Sertão Central;
- 2,8% no Litoral Norte;
- 2,4% no Centro-sul do estado.



**RESULTADOS**  
**QUINTA SESSÃO**  
**CONTEXTO DE TRABALHO**

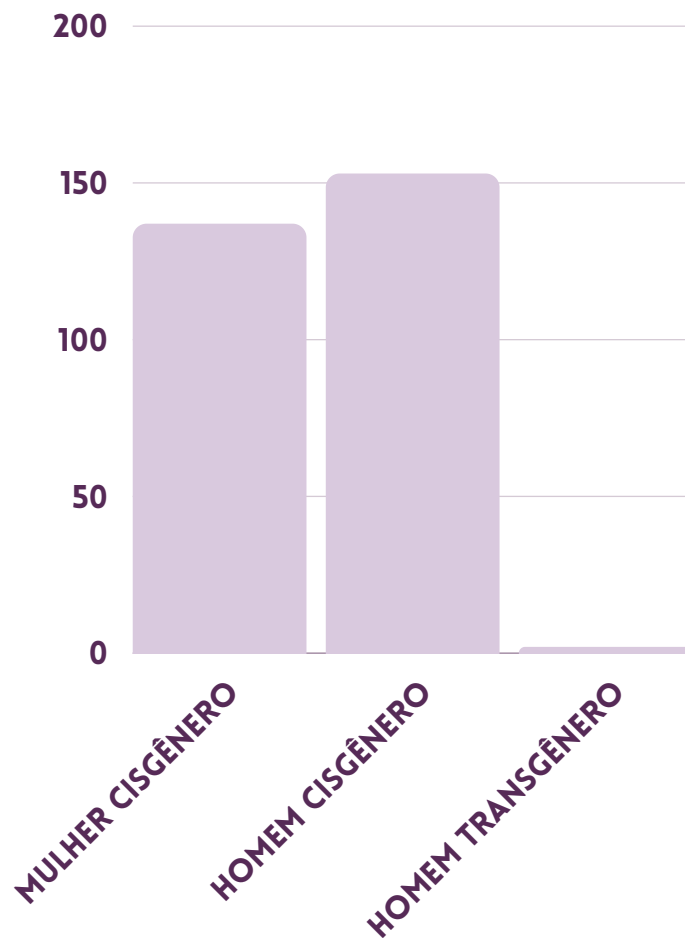


# AMBIENTE DE TRABALHO

Esta pergunta obteve 320 respostas e **30%** dos respondentes afirmam trabalhar em um ambiente cuja composição é majoritariamente feminina.

Os participantes que afirmaram trabalhar em um ambiente predominantemente masculino representam **29%**.

Verificou-se entre as respostas um total de **41%** de pessoas que afirmam trabalhar em um ambiente julgado como equilibrado.



Sobre os cargos de liderança, **50,2%** dos participantes afirmam trabalhar em locais onde a liderança é composta por homens cisgênero e **44,9%** trabalham em locais onde a liderança é de mulheres cisgênero.

Dentro desse universo de respostas, verifica-se que 0,7% afirmam trabalhar sob a liderança de um homem transgênero. As demais respostas foram consideradas inválidas, por estarem em branco.

# DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DO TRABALHO

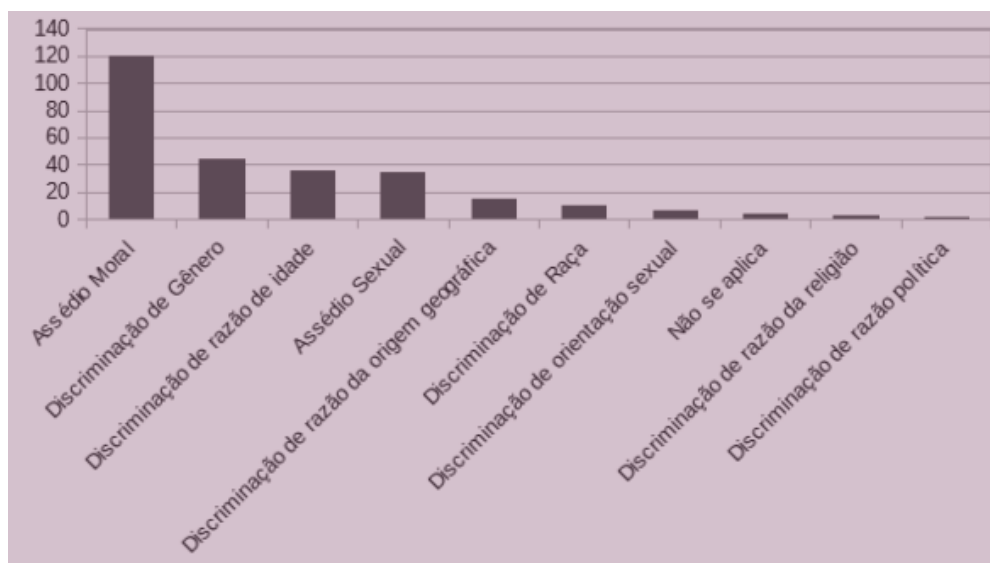
Quando perguntados se já sofreram algum tipo de assédio no ambiente de trabalho, 422 pessoas responderam, representando uma perda de 27% dos respondentes. **Dentre as respostas, verifica-se que 62% afirmam que nunca passaram por um assédio e 37% já passaram por algum tipo de assédio no trabalho.**

A grande maioria das respostas se concentra em assédio moral, seguido de discriminação de gênero, idade e assédio sexual.

Essa é uma categoria de difícil análise, as categorias de discriminação se cruzam sendo muitas vezes impossíveis de serem dissociadas. Por exemplo, o assédio moral acontece em conjunto com discriminação de gênero ou raça. Isso reforça o conceito de Akotirene(2019), pesquisadora e mulher negra, que afirma que a interseccionalidade é um instrumental teórico-metodológico para identificar a inseparabilidade estrutural do racismo, capitalismo e cisheteropatriarcado, estruturas produtoras de avenidas identitárias em que sujeitos são repetidas vezes atingidos pelo cruzamento e sobreposição de gênero, raça e classe.

A interação simultânea das avenidas identitárias, uma vez que, é difícil separar opressões de raça, classe e sexo porque elas podem acontecer e serem experimentadas simultaneamente. O gráfico abaixo demonstra quantas vezes a palavra foi mencionada, podendo ela ter sido experimentada simultaneamente pela mesma pessoa.

**E apesar de existir relações de discriminação no ambiente de trabalho, apenas 07 pessoas, um percentual de 3,3% denunciou o caso. O que indica a baixa segurança que nosso campo de trabalho, como muitos outros, têm nas suas relações de emprego.**



**RESULTADOS**  
**SEXTA SESSÃO**  
**RENDA E RECONHECIMENTO**  
**PROFISSIONAL**



# PREMIAÇÕES E RENDA

Dentre os respondentes, **80,6 %** afirmam que não receberam uma premiação ou menção honrosa ligada ao exercício profissional e **19,4%** afirmam já ter recebido algum tipo de premiação.

No que diz respeito à renda, observa-se que 40% da classe profissional ganha até R\$ 3.000.

**40,1% (269) ganham até 3.000**

**25,8% (173) entre 3.000 e 6.000**

**12,7% (85) entre 6.000 e 10.000**

**3,3% (22) entre 10.000 e 13.000**

**6% (40) acima de 13.000**

**9,4% (63) desempregado**

**0,1% (1) questão de foro íntimo**

**0,1% (1) Não tenho nada fixo**

**0,1% (1) ainda não atuei em nenhum projeto**

**0,1% (1) Menos de 2000 se contar com os meses sem projeto**

**0,1% (1) Antes da pandemia acima de 13 mil, reaparecendo trabalho agora e o perfil atual é de 5 mil reais**

**0,2% (2) Variável**

**40% DA CLASSE  
PROFISSIONAL  
RESPONDENTE GANHA ATÉ  
3 MIL REAIS**

## INTERSECÇÃO DE RENDA E RAÇA

	Pretos e pardos	Branco e brancas	Amarelos	Prefiro não informar
<b>ATÉ 3000<sup>1</sup></b>	270	269	0	8
<b>DE 3000 A 6000</b>	134	208	4	0
<b>DE 6000 A 10000</b>	60	108	2	0
<b>ACIMA DE 13000</b>	2	60	0	2

# RENDA E INTERSECÇÕES

## INTERSECÇÃO DE RENDA E RAÇA

	Homens cis <sup>2</sup>	Mulher cis <sup>3</sup>	Mulher transgênero	Não-binário	Outro	Prefiro não informar <sup>4</sup>
<b>ATÉ 3000</b>	230	296	0	1	12	12
<b>DE 3000 A 6000</b>	148	184	0	-	4	10
<b>DE 6000 A 10000</b>	78	70	0	2	6	14
<b>ACIMA DE 13000</b>	38	34	2	0	2	4

## INTERSECÇÃO DE RENDA E ÚLTIMOS 10 ANOS DE FORMAÇÃO

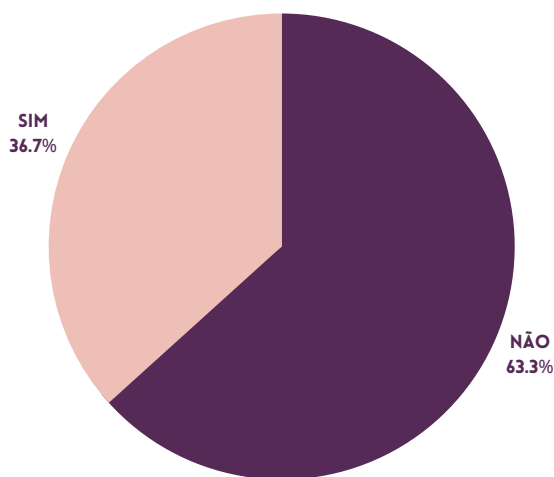
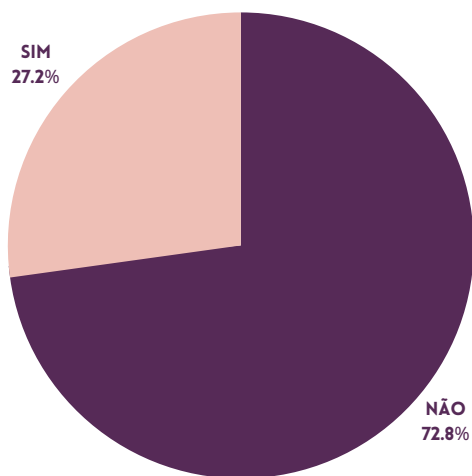
ANO	DESEMPREGADO	ATÉ 3000	DE 3000 A 6000	DE 6000 A 10000	DE 10000 A 13000	ACIMA DE 13000
2013		4	5	3	2	1
2014		6	5			
2015	1	3	6	4	1	
2016	1	10	13	5	1	1
2017	2	15	12	2	1	1
2018	4	27	14	4		
2019 <sup>5</sup>	7	44	15	3	2	1
2020	14	38	17	4		
2021	15	49	13	2		3
2022		50	12	4		1
2023	1	3	1			

# PERCEPÇÃO DE EQUIDADE

## EQUIDADE DE GÊNERO NAS OPORTUNIDADES DE EXERCÍCIO PROFISSIONAL EM ARQUITETURA E URBANISMO

No que diz respeito à equidade de gênero, em relação às oportunidades para o exercício profissional na área de Arquitetura e Urbanismo no Ceará, 424 participantes (63,3%) responderam que acreditam não haver equidade, enquanto que para 246 pessoas (36,7%), as oportunidades são equiparadas.

Observa-se que a percentagem que respondeu que há oportunidades equitativas para os gêneros é composta por respostas de 115 homens cisgênero, 99 mulheres cisgênero e 22 pessoas que não se identificaram com nenhum gênero ou preferiram não responder sobre o assunto.



Ao serem demandados sobre a equidade de oportunidades de trabalho na área de Arquitetura e Urbanismo para profissionais negros, pardos, brancos, amarelos ou indígenas, 488 participantes (72,8%) responderam que não acreditam haver oportunidades equânimes, enquanto que 182 respondentes (27,2%) tem a percepção que há uma situação equilibrada nesse quesito.

Dentre a percentagem que afirmou haver oportunidades iguais, 105 pessoas se identificaram como brancas, 66 como pardas, 5 como negras, 2 como amarelas e o restante não se identificou.

# RECONHECIMENTO PROFISSIONAL X GÊNERO

## OBRAS MAIS RELEVANTES DE ARQUITETAS E URBANISTAS CEARENSES

Observou-se uma abstenção de respostas bastante significativa, uma vez que, no universo de 670 participantes, apenas 207 responderam.

Dentre as respostas válidas, ou seja, as que indicaram alguma obra e/ou arquiteta e urbanista, observa-se que **90 foram provenientes de mulheres cisgênero, 66 de homens cisgênero**, 5 respostas de pessoas sem identificação de gênero.

As arquitetas mais citadas foram Nícia Borhman, Cíntia Lins, Eveline Sampaio, Rejane Sant'ana, Brenda Rolim, Laura Rios e Liana Feingold, Marcia Cavalcante, Fernanda Rocha, Zilsa Santiago e Aída Montenegro.





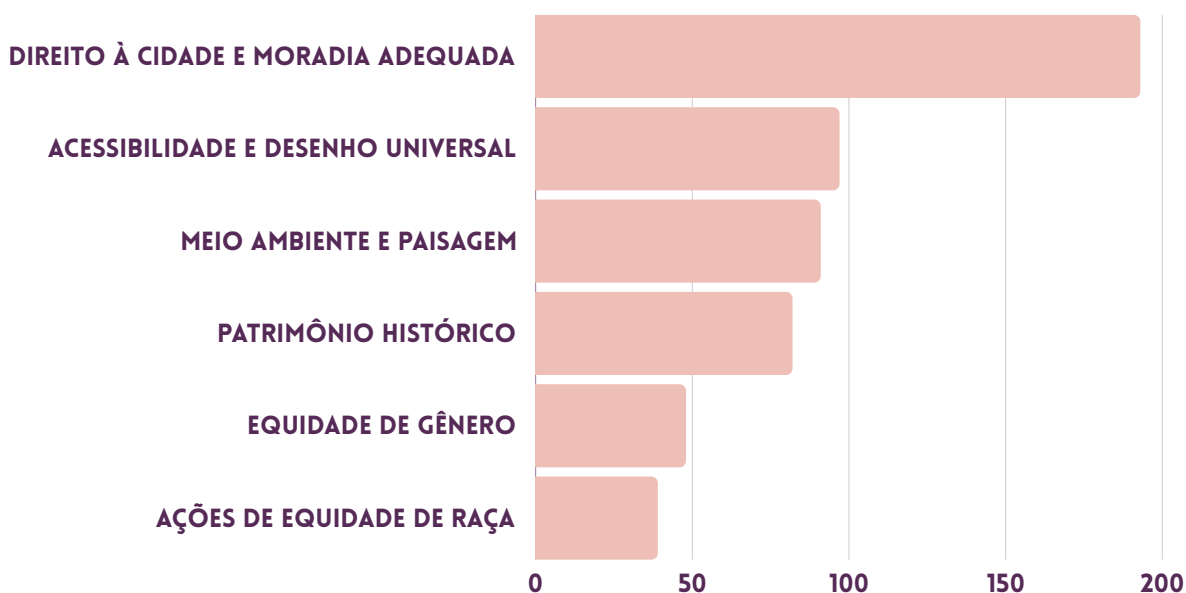
**RESULTADOS**  
**SÉTIMA SESSÃO**  
**FUTURAS AÇÕES**  
**DO CAU/CE**



# FUTURAS AÇÕES DO CAU/CE

No tocante às próximas ações do CAU, foram verificadas 670 respostas, sendo consideradas inválidas apenas 22 por se apresentarem em branco.

Dentre os participantes, 555 pessoas responderam alguma das opções de múltipla escolha apresentadas no questionário, predominando as ações relacionadas ao direito à cidade e moradia adequada:



Dentre os respondentes, 93 optaram por responder a questão por escrito, cujas respostas foram assim distribuídas:

- 25 respostas - ações de fiscalização do exercício ilegal da profissão
- 17 respostas - ações relacionadas à fiscalização de remuneração e piso salarial
- 15 respostas - ações relacionadas à valorização e prática profissional
- 7 respostas - ações voltadas para a empregabilidade
- 4 respostas - ações relacionadas ao empreendedorismo
- 4 respostas - ações relacionadas aos arquitetos recém-formados
- 4 respostas - ações relacionadas à divulgação de autoria dos projetos
- 4 respostas - ações relacionadas ao BIM
- 4 respostas - ações relacionadas à diminuição do valor da anuidade e RRTs
- 3 respostas - ações relacionadas à burocracias do Conselho
- 2 respostas - ações relacionadas a benefícios para os arquitetos
- 2 respostas - ações relacionadas à atuação do CAU no interior do estado
- 1 resposta - ações relacionadas ao ensino da arquitetura e urbanismo
- 1 resposta - ações relacionadas à neuroarquitetura

**CONCLUSÃO**





# CONCLUSÃO

A partir dos resultados apresentados acima, percebe-se que a maioria dos participantes tem até 40 anos, com o alcance da pesquisa no estado tendo maior abrangência entre o público de 20 a 29 anos.

Tal fato dificulta a compreensão da situação do quadro geral de profissionais no estado, porém permite perceber um aumento da diversidade de gênero e raça, de proveniência de curso de graduação e cidades de atuação desses profissionais.

Observa-se que a renda dos profissionais de arquitetura e urbanismo no estado pode ser considerada, em sua maioria, abaixo do piso salarial, com 40% dos participantes recebendo até 3.000 reais como remuneração.

No que diz respeito à área de atuação, há uma concentração de profissionais atuando em projetos de arquitetura de interiores e de edificações de pequeno porte, seguidos por planejamento urbano/urbanismo e área acadêmica.

A maior parte dos profissionais respondentes atua em Fortaleza, o que demonstra ainda haver uma grande concentração de arquitetos e urbanistas na cidade. Para além da concentração de profissionais na capital, um ponto importante a se observar é a quantidade de respondentes que afirmam atuar na Região do Cariri, Sobral e Sertão Central, o que denota uma ampliação de cidades onde os arquitetos e urbanistas têm atuado.

Os dados sobre assédio e discriminação no ambiente de trabalho demonstram que a maioria afirma não ter sofrido assédio. Porém, dentre os que responderam afirmativamente, verifica-se que a grande maioria das respostas se concentra em assédio moral, seguido de discriminação de gênero, idade e assédio sexual.

Essa é uma categoria de difícil análise, pois as categorias de discriminação se cruzam sendo muitas vezes impossíveis de serem dissociadas.

As questões sobre raça e gênero também foram abordadas na pesquisa e, com as respostas obtidas, verifica-se que há um aumento de percepção sobre desigualdade de oportunidades no que diz respeito aos dois aspectos. Porém ao serem demandados a citar obras de arquitetas e urbanistas cearenses, percebe-se que apenas uma pequena parte dos participantes da pesquisa respondeu, o que demonstra a pouca projeção que profissionais do gênero feminino atingem no estado.



# CONCLUSÃO

No tocante às ações do CAU/CE, verifica-se uma maior demanda no que diz respeito ao direito à cidade e moradia adequada, seguida por temas como acessibilidade e desenho universal; patrimônio histórico e meio ambiente e paisagem. A quantidade de menções frequentes nas respostas abertas sobre ações de fiscalização e valorização profissional demonstram uma maior necessidade de ampliação do alcance do Conselho no estado.

Por fim, deixamos como encaminhamento o estudo para a inclusão de dados como raça e gênero em um recadastramento de profissionais ativos no estado, bem como a necessidade de realização de pesquisas periódicas sobre o perfil dos profissionais de Arquitetura e Urbanismo, o qual tende a apresentar mais mudanças, uma vez que o número de cursos de graduação cresceu no estado nos últimos anos.

Observa-se, também, a necessidade de mais ações na política interna do Conselho no que diz respeito ao exercício e valorização profissional tendo como objetivo a mitigação dos problemas apontados neste relatório.



# CRÉDITOS

## Elaboração do questionário:

Clarissa Salomoni  
Cristiellen Rodrigues  
D'avila Melo  
Deborah Lins  
Érica Martins  
Fernanda Rocha  
Julia Miyasaki  
Letícia Matias  
Manuela Aires  
Rebeca Gaspar

## Análise dos resultados, produção do relatório final e editoração

Clarissa Salomoni  
Cristiellen Rodrigues  
D'avila Melo  
Julia Miyasaki  
Letícia Matias  
Rebeca Gaspar



**CAU/CE**

Conselho de Arquitetura  
e Urbanismo do Ceará