



PROGRAMA

Mulher

SISTEMA CONFEA/CREA E MÚTUA

2021 – 2023

PRESIDENTE DO CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA

Eng. Civ. Joel Krüger

VICE-PRESIDENTE

Eng. Civ. João Carlos Pimenta

DIRETORES

Eng. Agr. Annibal Lacerda Margon

Eng. Mec. Carlos de Laet Simões Oliveira (Licenciado)

Eng. Agr. Luiz Antônio Corrêa Lucchesi

Eng. Mec. Michele Costa Ramos

Geól. Waldir Duarte Costa Filho (Licenciado)

EDIÇÃO

Eng. Eletricista e de Seg. do Trabalho Fabyola Resende
(Gerente de Relacionamentos Institucionais)

CONTEÚDO TÉCNICO

Comitê Gestor do Programa Mulher

PROJETO GRÁFICO

DeBrito Brasil

REVISÃO

DeBrito Brasil

Distribuição Gratuita e On-line.

COMPOSIÇÃO DO PLENÁRIO DO CONFEA – 2021 (CONSELHEIROS)

Eng. Agr. Andréa Brondani da Rocha – Titular

Eng. Agr. Luiz Cláudio Ziulkoski – Suplente

Eng. Agr. Annibal Lacerda Margon – Titular

Eng. Agr. José Augusto de Toledo Filho – Suplente

Eng. Mec. Carlos de Laet Simões Oliveira – Titular (Licenciado)

Eng. Mec. Virginio Augusto do Nascimento – Suplente

Eng. Civ. Carlos Eduardo de Vilhena Paiva – Titular (Licenciado)

Eng. Civ. Carlos Eduardo de Souza – Suplente

Eng. Civ. Daltro de Deus Pereira – Titular

Eng. Civ. Nivaldo Sampaio Pedrosa – Suplente

Eng. Eletric. Eletrotéc. Daniel de Oliveira Sobrinho – Titular

Eng. Eletric. Manuel José Menezes Oliveira – Suplente

Eng. Agr. Daniel Roberto Galafassi – Titular

Eng. Agr. Márcia Helena Laino – Suplente

Eng. Eletric. Eletrôn. Genilson Pavão Almeida – Titular

Eng. Eletric. Francisco de Assis Peres Soares – Suplente

Eng. Civ. Gilson de Carvalho Queiroz Filho – Titular

Eng. Civ. Ivo Silva de Oliveira Júnior – Suplente

Eng. Civ. João Carlos Pimenta – Titular

Eng. Civ. Maurício Canovas Segura – Suplente

Eng. Eletric. Jorge Luiz Bitencourt da Rocha – Titular

Eng. Mec. Wilian Alves Barbosa – Suplente

Eng. Eletric. José Miguel de Melo Lima – Titular

Eng. Eletric. Alexandre Rocha Filgueiras – Suplente

Eng. Agr. Luiz Antônio Corrêa Lucchesi – Titular

Eng. Agr. Adriel Ferreira da Fonseca – Suplente

Eng. Mec. Michele Costa Ramos – Titular

Geól. Marjorie Csekö Nolasco – Suplente

Eng. Eletric. Modesto Ferreira dos Santos Filho – Titular

Eng. Eletric. Railton da Costa Salustio – Suplente

Eng. Minas Renan Guimarães de Azevedo – Titular

Eng. Minas Vicente de Paula Lucena de Oliveira – Suplente

Eng. Ftal. Ricardo Luiz Ludke – Titular

Eng. Pesca Alzira Miranda Oliveira – Suplente

Geól. Waldir Duarte Costa Filho – Titular (Licenciado)

Eng. Mec. Ernando Alves de Carvalho Filho – Suplente

Conselho Federal de Engenharia e Agronomia – Confea
Gabinete da Presidência do Confea

Elaboração, distribuição e informações
Gerência de Relacionamentos Institucionais (GRI)

Telefone: (61) 2105-3717
E-mail: gri@confea.org.br – www.confea.org.br

SISTEMA CONFEA/CREA E MÚTUA

**PROGRAMA MULHER
DO SISTEMA
CONFEA/CREA E MÚTUA
2021 – 2023**

**BRASÍLIA
2021**

S U M Á R I O

**PROGRAMA MULHER
DO SISTEMA
CONFEA/CREA E MÚTUA
2021 - 2023**

Palavra do Presidente do Confea	6
Apresentação	7
1. Introdução	8
1.1 Fundamentação Legal	9
1.2 Comitê Gestor do Programa Mulher	10
2. Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da ONU	12
2.1 O que é Agenda 2030 da ONU?	13
2.2 Objetivo de Desenvolvimento Sustentável #5	14
3. As Presidentes do Sistema Confea/Crea e Mútua – Gestão 2018-2020	16
4. Conceitos	18
5. Objetivos	22
5.1 Ações propostas	23
6. Plano de Ação	24
7. Primeira parte do Programa Mulher: Mapeamento da Participação Feminina dentro do Sistema Confea/Crea	28
8. Dados Gerais de Profissionais Registrados no Sistema Confea/Crea	30
8.1 Número de Profissionais Ativos Registrados no Sistema Confea/Crea	31
8.2 Número de Profissionais Registrados no Sistema por Década	32
8.3 Número de Profissionais Registrados no Sistema por Gênero	33
9. Conselheiros e Conselheiras Federais – Mandato 2018-2020	34
10. Presidentes de Creas – Mandato 2018-2020	38
11. Histórico da Coordenação do Colégio de Presidentes do Sistema Confea/Crea	40
12. Diretoria de Creas – 2018 e 2019	42
13. Conselheiros Regionais Titulares e Suplentes – Mandato vigente em 2018	44
14. Conselheiros Regionais Titulares e Suplentes por Modalidade	48
15. Conselheiros Regionais Titulares – Distribuição por Região	50
Anexo	56

PALAVRA DO PRESIDENTE

Estar à frente do Conselho Federal de Engenharia e Agronomia (Confea) no momento em que a sociedade reconhece que precisamos reverter os números desfavoráveis às mulheres no mercado de trabalho, se apresenta não só como um desafio, mas uma grande oportunidade de participar dessa mudança em nosso sistema profissional.

Ao se analisar o cenário do Sistema Confea/Crea e Mútua temos dados que retratam a realidade feminina no mercado de trabalho, em especial em cargos eletivos. Percebe-se que apenas 12% de mulheres compõem o plenário dos 27 Creas e o percentual de mulheres registradas no Sistema é de apenas 15%.

Esse quantitativo reforça a necessidade de se criar políticas de equidade de gênero, que consigam mobilizar mulheres engenheiras, agrônomas e da área das Geociências dentro das diversas entidades de classe e Conselhos Regionais, a fim de ampliar a participação feminina no Sistema para que haja mais representatividade em cargos eletivos e posições de decisão, como conselheiras, presidentes de Creas, e coordenadoras de Câmaras Especializadas.

A fim de atingir esse objetivo, em 2019 foi lançada durante a 76ª Semana Oficial da Engenharia e da Agronomia (Soea) o Programa Mulher do Sistema Confea/Crea, aprovado pela Decisão Plenária PL-1395/2019. Por meio desta Cartilha, apresentamos o “Mapeamento Feminino

dentro do Sistema Confea/Crea e Mútua”. A partir desse estudo em que se radiografa a participação feminina, pretendemos estimular a formulação e difusão de dados e indicadores da participação da mulher dentro do nosso Sistema profissional. E, conjugado com outras iniciativas, buscar o aumento de, no mínimo, 10% das taxas de participação das mulheres como Conselheiras nos Creas em relação a 2018.

Ainda assim, em meio a esses números que evidenciam a necessidade de reestruturação do cenário tecnológico brasileiro, há dados muito interessantes em relação à participação da mulher como protagonista no Sistema Confea/Crea e Mútua. As cinco regiões do Brasil, no ano de 2019, tiveram como característica marcante o fato de terem uma representante mulher no Colégio de Presidentes do Sistema Confea/Crea. Atualmente, o Plenário do Confea conta com duas conselheiras suplentes, a meta é que haja mais mulheres nas próximas composições plenárias. Para tanto, é preciso que haja promoção da valorização e o reconhecimento da contribuição das mulheres em todas as esferas do Sistema Confea/Crea, que é uma das 16 ações práticas do Programa.

Que no próximo dia 23 de junho – data oficial da Mulher na Engenharia – possamos comemorar novas e melhores estatísticas.

Eng. Civ. Joel Krüger

Presidente do Conselho Federal de Engenharia e Agronomia – Confea

A P R E S E N T A Ç Ã O

É com muito orgulho, satisfação e sentimento de dever cumprido que apresentamos não só ao Sistema Confea/Crea e Mútua, mas à sociedade brasileira em geral, o Programa Mulher do Sistema Confea/Crea e Mútua, aprovado por unanimidade pelo Plenário do Confea no dia 30 de agosto de 2019, por meio da Decisão Plenária de nº PL-1395/2019.

Este Programa está inserido em um contexto no qual o tema Equidade de Gênero tem sido uma das pautas prioritárias, que tem reafirmado constantemente a importância do protagonismo da mulher enquanto profissional, em seu mandato.

Iniciado em 2018 e tendo como diretrizes principais o Plano Nacional de Política para Mulheres do Governo Federal, e diversos acordos internacionais, como a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, composta por 17 metas relacionadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), o Marco de Parceria para o Desenvolvimento Sustentável 2017-2021 e a própria Constituição Brasileira, este Programa está fortemente comprometido com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 05 da Agenda 2030 da ONU, na medida em que busca estimular o protagonismo das mulheres na construção de uma sociedade e de um Sistema Confea/Crea cada vez mais justo, igualitário e democrático.

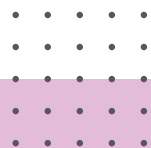
O processo de elaboração do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea e Mútua contou com colaborações e participação de membros

da sociedade civil, profissionais ligados às áreas da engenharia, agronomia e geociências, presidentes de Creas e entidades de classe, instituição de ensino, sindicatos e diversas lideranças do Sistema Confea/Crea.

De acordo com os dados disponibilizados pelo Confea, o percentual de mulheres registradas atualmente no Sistema Confea/Crea corresponde a aproximadamente 15% em relação ao total de profissionais. O desafio principal é encontrar maneiras de estimular a participação feminina de forma protagonista dentro do Sistema Confea/Crea por meio de políticas e programas que sejam atrativos para as mulheres, bem como incentivar o registro profissional das engenheiras, agrônomas e profissionais das geociências após a sua formação acadêmica.

Convictos de que estamos caminhando na direção correta, este Programa reforça o compromisso pela consolidação dos direitos sociais e políticos das mulheres em todas as dimensões.

Comitê Gestor do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea e Mútua



1

INTRODUÇÃO

O Programa Mulher do Sistema Confea/Crea e Mútua começou a ser elaborado em 2018, durante a gestão do presidente do Confea Eng. Civil Joel Krüger, sendo um marco importante no processo de consolidação da política de Equidade de Gênero do Sistema Confea/Crea e Mútua.

Com o objetivo principal de atingir o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável – ODS nº 05 da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da ONU, bem como fomentar a elaboração de políticas atrativas para mulheres engenheiras, agrônomas e da área das geociências dentro das diversas entidades de classe e Conselhos Regionais de Engenharia e Agronomia – Creas de todos os estados brasileiros e Distrito Federal, visando com isso a ampliação da participação feminina de forma protagonista em todas as esferas do Sistema Confea/Crea e entidades de classe, este Programa é fruto de constante diálogo com diferentes agentes da sociedade civil, lideranças do Sistema Confea/Crea e entidades de classe, parlamentares, entre outros órgãos, buscando sempre o consenso.

Comprometido com o ODS nº 05 da Agenda 2030 da ONU, pauta mundial, este Programa visa propor formas de fomentar o empoderamento feminino e a equidade de gênero no Sistema Confea/Crea.

Nesse contexto, o Conselho Federal de Engenharia e Agronomia, por meio do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea e Mútua, assume o papel de coordenação e atua de modo a articular com as diversas entidades de classe, sindicatos, instituições de ensino e Creas, ações com o objetivo de contribuir para estimular a equidade de gênero dentro do Sistema como um todo.

Em agosto de 2018, foi apresentada a primeira parte deste projeto, tendo sido intitulado *“Mapeamento Feminino dentro do Sistema Confea/Crea”*, durante a 75ª Semana Oficial de Engenharia e Agronomia – SOEA, em Maceió-AL. Este projeto contou com a colaboração dos 27 Creas e apresentou, além de dados estatísticos sobre o número de profissionais masculinos e femininos registrados no Sistema Confea/Crea, dados referentes à participação da mulher de forma protagonista dentro do Sistema, que atuam como Presidentes de Creas, Conselheiras Federais e Conselheiras Regionais Titulares e Suplentes. Nos capítulos seguintes, será mostrada a primeira parte deste projeto.

1.1 FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

O Programa Mulher do Sistema Confea/Crea e Mútua possui como principal fundamentação legal a Constituição Brasileira de 1988, que simboliza o marco jurídico da transição democrática e da institucionalização dos direitos humanos no Brasil.

É a primeira Constituição brasileira a iniciar com capítulos dedicados aos direitos e garantias, para, então, tratar do Estado, de sua organização e do exercício dos poderes. Ineditamente, os direitos e garantias individuais são elevados a cláusulas pétreas, passando a compor o núcleo material intangível da Constituição (art. 60, § 4º). Há a previsão de novos direitos e garantias constitucionais, bem como o reconhecimento da titularidade coletiva de direitos, com alusão a sindicatos, a associações e a entidades de classe. Além disso, a Constituição fortalece e aprimora a tônica democrática, ao consagrar a democracia participativa, mediante a instituição de mecanismos de participação direta da vontade popular (como o plebiscito, o referendo e a iniciativa popular, nos termos do art. 1º, parágrafo único, e do art. 14), estimulando, ainda, o direito de participação orgânica e comunitária (arts. 10, 11, 194, VII e 198, III) (PIOVESAN, 2008).

No tocante aos ganhos constitucionais, essa Constituição assegura: a) a igualdade entre homens e mulheres em geral (art. 5º, I) e especificamente no âmbito da família (art. 226, § 5º); b) o reconhecimento da união estável como entidade familiar (art. 226, § 3º, regulamentado pelas Leis nº 8.971, de 29 de dezembro de 1994 e nº 9.278, de 10 de maio de 1996); c) a proibição da discriminação no mercado de trabalho, por motivo de sexo ou estado civil (art. 7º, XXX, regulamentado pela Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho); d) a proteção especial da mulher no mercado de trabalho, mediante incentivos específicos (art. 7º, XX, regulamentado pela Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, que insere na Consolidação das Leis do

Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho); e) o planejamento familiar como uma livre decisão do casal, devendo o Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito (art. 226, § 7º, regulamentado pela Lei nº 9.263, de 12 de janeiro de 1996, que trata do planejamento familiar, no âmbito do atendimento global e integral à saúde); e f) o dever do Estado de coibir a violência no âmbito das relações familiares (art. 226, § 8, tendo sido prevista a notificação compulsória, em território nacional, de casos de violência contra a mulher que for atendida em serviços de saúde públicos ou privados, nos termos da Lei nº 10.778, de 24 de novembro de 2003, bem como adotada a Lei “Maria da Penha” – Lei nº 11.340, de 7 agosto de 2006, para a prevenção e o combate à violência contra a mulher).

Além desses avanços, merece ainda destaque a Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997, que estabelece normas para as eleições, dispondo que cada partido ou coligação deverá reservar o mínimo de 30% e o máximo de 70% para candidaturas de cada sexo. Adicione-se, também, a Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, que ineditamente dispõe sobre o crime de assédio sexual. Na experiência brasileira, há que se observar que os avanços obtidos no plano internacional foram e têm sido capazes de impulsionar transformações internas.

Nesse sentido, destaca-se o impacto e a influência de documentos como a Convenção sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher, de 1979, a Declaração e o Programa de Ação da Conferência Mundial de Direitos Humanos de Viena, de 1993, o Plano de Ação da Conferência Mundial sobre População e Desenvolvimento do Cairo, de 1994, a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, de 1994, e a Declaração e a Plataforma de Ação da Conferência Mundial sobre a Mulher de Pequim, de 1995. Esses instrumentos internacionais inspiraram e orientaram o movimento de mulheres a exigir, no plano local, a implementação de avanços obtidos na esfera internacional.

No âmbito jurídico-normativo, o período pós-1988 é marcado pela adoção de uma ampla normatividade nacional voltada à proteção

dos direitos humanos, ao que se conjuga a crescente adesão do Brasil aos principais tratados internacionais de proteção dos direitos humanos. A Constituição Federal de 1988 celebra, desse modo, a reinvenção do marco jurídico normativo brasileiro no campo da proteção dos direitos humanos.

1.2 COMITÊ GESTOR DO PROGRAMA MULHER DO SISTEMA CONFEA/CREA E MÚTUA

Para o melhor andamento deste Programa, e visando atingir todas as ações propostas, bem como capilarizar o Programa Mulher do Sistema Confea/Crea por todo o Brasil, vislumbra-se a implantação do Comitê Gestor do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea, que é a autoridade máxima no modelo de governança do Programa Mulher no âmbito do Confea.

O Comitê Gestor do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea possui a seguinte composição:

- I. Presidente;
- II. 01 Conselheiro Federal representante do Plenário;
- III. Gerente de Relacionamentos Institucionais;
- IV. 01 Representante da Mútua Caixa de Assistência aos Profissionais;
- V. 01 Representante do Colégio de Presidentes do Sistema Confea/Crea;
- VI. 01 Representante das Coordenadorias de Câmaras Especializadas;
- VII. 01 Representante do Colégio de Entidades Nacionais; e
- VIII. 01 Assessor(a) do Gabinete.

O Comitê Gestor do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea e Mútua possuirá as seguintes atribuições:

- I. Dialogar com os Creas, com o objetivo de manter, anualmente, a atualização dos dados estatísticos da participação da mulher no Sistema Confea/Crea e Mútua;
- II. Acompanhar o cumprimento das ações propostas no Programa Mulher do Sistema Confea/Crea e Mútua;

- III. Propor melhorias no Programa Mulher do Sistema Confea/Crea e Mútua;
- IV. Dialogar com as entidades de classe, de forma a manter o Programa Mulher do Sistema Confea/Crea e Mútua com o maior número possível de participantes; e
- V. Propor revisões do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea e Mútua sempre que se fizer necessário.

O Comitê Gestor do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea e Mútua manifesta-se sobre assuntos de sua competência mediante ato administrativo da espécie Decisão e as suas decisões são tomadas por consenso. Reúne-se periodicamente conforme estabelecido em calendário anual de reuniões aprovado pelo Conselho Diretor, e seu calendário anual de reuniões deve estabelecer datas para a realização de 04 (quatro) reuniões ordinárias.

Para maiores detalhes sobre as atribuições do Comitê do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea e Mútua, sugere-se consultar o Anexo deste Programa.



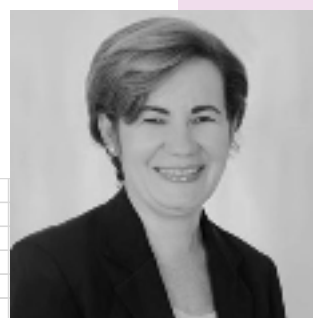
Eng.ª Eletric. e Seg. Trab. Fabyola Gleyce da Silva Resende
Gerente da GRI – Secretária Executiva do Programa Mulher



Eng.ª Agric. Gizele Gadotti
Representante do CDEN



Eng.ª Mec. Michele Costa Ramos
Conselheira Federal – Representante do Plenário



Eng.ª Agr. Giucélia Figueiredo
Representante da Mútua



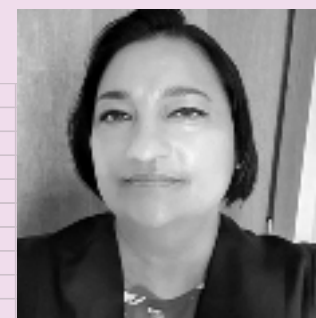
Eng.ª Civ. Flávia Roxin Bretas
Representante das Coordenadorias Nacionais



Eng. Civ. Joel Krüger
Presidente do Confea
Presidente do Comitê Gestor do Programa Mulher

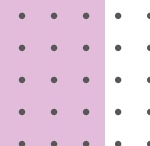


Eng.ª Amb. Nanci Walter
Representante do Colégio de Presidentes
Presidente do Crea-RS



Eng.ª Quím. Simone Baía Pereira Gomes
Assessora da Presidência

2



AGENDA 2030 PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA ONU

O Programa Mulher do Sistema Confea/Crea e Mútua está fortemente comprometido com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas – ONU, composta por 17 Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável, conhecidos como ODS.

Nos subcapítulos seguintes, será possível conhecer, de forma geral, mais sobre a Agenda 2030 da ONU, bem como conhecer na íntegra o ODS de nº 05 que trata sobre a Igualdade de Gênero e o Empoderamento de Mulheres.

2.1 O QUE É AGENDA 2030 DA ONU?

De acordo com informações disponibilizadas pela Organização das Nações Unidas, por meio da Plataforma Agenda 2030 (<http://www.agenda2030.com.br/>), a Agenda 2030 é um plano de ação para as pessoas, o planeta e a prosperidade, que busca fortalecer a paz universal. O plano indica 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, os ODS, e 169 metas para erradicar a pobreza e promover vida digna para todos, dentro dos limites do planeta. São objetivos e metas claras, para que todos os países adotem de acordo com suas próprias prioridades e atuem no espírito de uma parceria global que orienta as escolhas necessárias para melhorar a vida das pessoas, agora e no futuro. Trata-se de um plano para governos, sociedade, empresas, academia e para todos nós.

O documento adotado na Assembleia Geral da ONU em 2015, “*Transformando Nosso Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*”¹, é um guia para as ações da comunidade internacional nos próximos anos. É também um plano de ação para todas as pessoas e o planeta que foi coletivamente criado para colocar o mundo em um caminho mais sustentável e resiliente até 2030.

Os 17 Objetivos são integrados e indivisíveis, e mesclam, de forma equilibrada, as três dimensões do desenvolvimento sustentável: a econômica, a social e a ambiental. São como uma lista de tarefas a serem cumpridas pelos governos, a sociedade civil, o setor privado e todos os cidadãos na jornada coletiva para um 2030 sustentável. Nos próximos anos de implementação da Agenda 2030, os ODS e suas metas irão estimular e apoiar ações em áreas de importância crucial para a humanidade: Pessoas, Planeta, Prosperidade, Paz e Parcerias.

Ao combinar os processos dos Objetivos do Milênio e os processos resultantes da Rio+20, a Agenda 2030 e os ODS inauguram uma nova fase para o desenvolvimento dos países, que busca integrar por completo todos os componentes do desenvolvimento sustentável e engajar todos os países na construção do futuro que queremos.

Os 17 Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável são:



1. O documento “Transformando Nosso Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”, está disponível em: <http://www.itamaraty.gov.br/images/ed_desenvsust/Agenda2030-completo-site.pdf>, e contém o detalhamento de cada um dos 17 ODS.

2.2 OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL #5



O Programa Mulher do Sistema Confea/Crea e Mútua está diretamente relacionado ao ODS nº 05, que trata da Igualdade de Gênero e Empoderamento de Mulheres. Para fins de conhecimento e contextualização, este ODS será transcrito na íntegra neste subcapítulo.

Objetivo 5 – Igualdade de Gênero: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.

A igualdade de gênero não é apenas um direito humano fundamental, mas a base necessária para a construção de um mundo pacífico, próspero e sustentável. O esforço de alcance do ODS 5 é transversal à toda Agenda 2030 e reflete a crescente evidência de que a igualdade de gênero tem efeitos multiplicadores no desenvolvimento sustentável.

Muitos avanços em termos de assegurar melhores condições de vida a mulheres e meninas são um importante legado dos ODM. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável visam intensificar essas realizações, não apenas nas áreas de saúde, educação e trabalho, mas especialmente no combate às discriminações e violências baseadas no gênero e na promoção do empoderamento de mulheres e meninas para que possam atuar enfaticamente na promoção do desenvolvimento sustentável, por meio da participação na política, na economia, e em diversas áreas de tomada de decisão.

O desenvolvimento sustentável não será alcançado se as barreiras tangíveis e intangíveis que impedem o pleno desenvolvimento e exercício das capacidades de metade da população não forem eliminadas.

O **ODS #5** está diretamente relacionado ao Objetivo de Desenvolvimento do Milênio – ODM de nº 3, “Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres”.

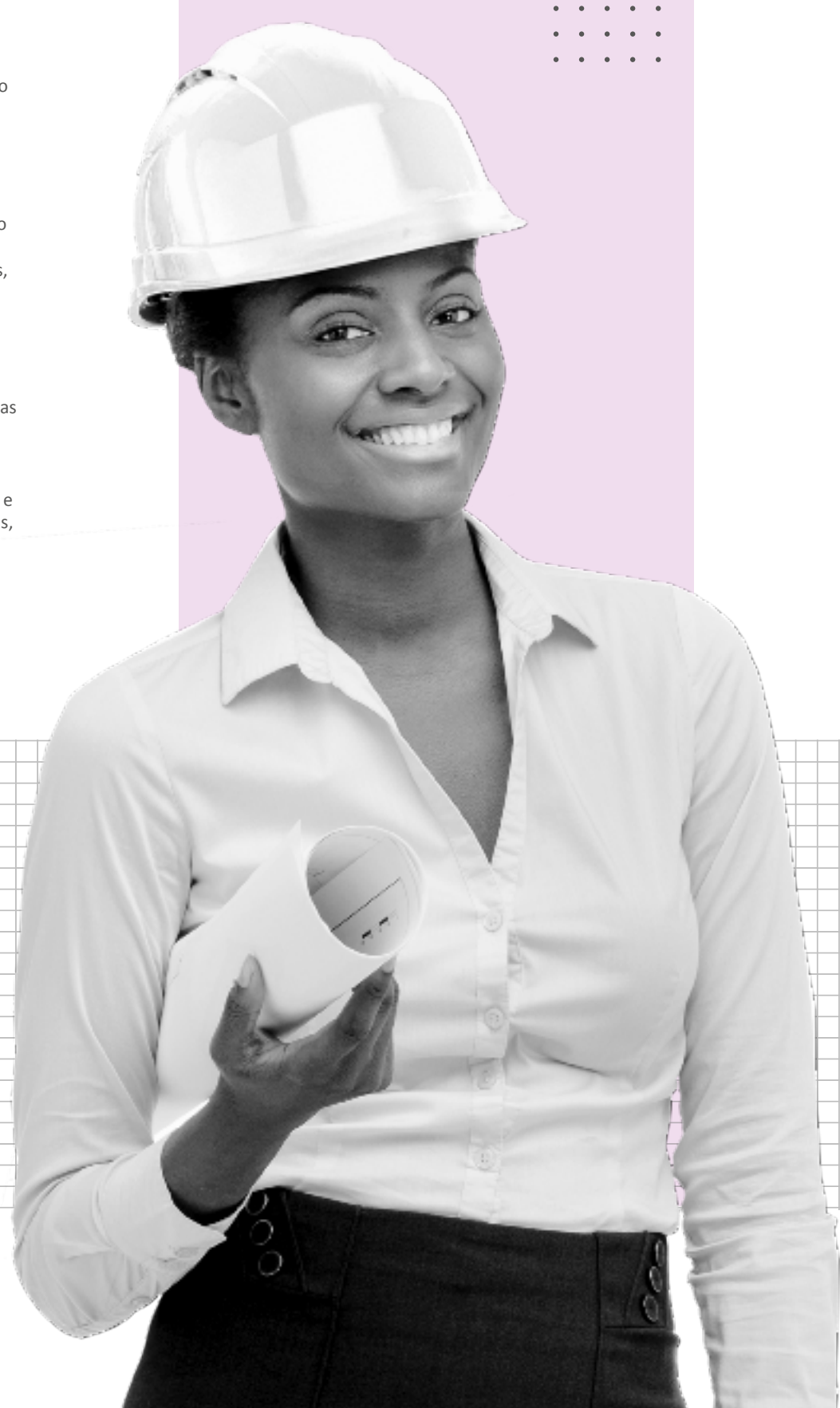
Metas do ODS #5

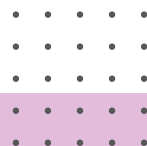
- #5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte;
- #5.2 Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos;
- #5.3 Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças, e mutilações genitais femininas;
- #5.4 Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais;
- #5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública;

#5.6

Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão:

- a. Empreender reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso à propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais;
- b. Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres;
- c. Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas, em todos os níveis.





3

AS PRESIDENTES DO SISTEMA CONFEEA/CREA E MÚTUA GESTÃO 2018-2020

A gestão 2018-2020 traz dados muito interessantes em relação à participação da mulher como protagonista no Sistema Confea/Crea e Mútua, em especial o ano de 2019, quando o Sistema teve a eleição de uma mulher como 1ª Vice-presidente no Crea-RS, atuando como presidente em exercício deste regional. Dessa forma, as cinco regiões do Brasil, no ano de 2019, possuem como característica marcante o fato de terem uma representante mulher no Colégio de Presidentes do Sistema Confea/Crea.

Visando apresentar as cinco presidentes mulheres do Sistema Confea/Crea, durante a Gestão de 2019, segue abaixo a apresentação de cada uma delas: _____



**REGIÃO
NORTE**

Presidente do Crea-AC
Eng.ª Civil Carmem Bastos Nardino

✉ gabinete@creaac.org.br



**REGIÃO
NORDESTE**

Presidente do Crea-RN
Eng.ª Agr. Ana Adalgisa Dias Paulin

✉ gabinete@crea-rn.org.br



**REGIÃO
CENTRO-
OESTE**

Presidente do Crea-DF
Eng. Civ. Maria de Fátima Ribeiro Có

✉ presidencia@creadf.org.br



**REGIÃO
NORDESTE**

Presidente do Crea-AL
Eng.ª Civ. Rosa Maria Barros Tenório

✉ presidente@crea-al.org.br



**REGIÃO
CENTRO-
OESTE**

Presidente do Crea-MS
Eng.ª Agrim. Vânia Abreu de Mello

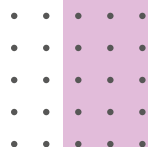
✉ presidencia@creams.org.br



**REGIÃO
SUL**

Presidente do CREA-RS
Eng.ª Amb. Nanci Walter

✉ presidencia@crea-rs.org.br



4

CONCEITOS

Visando disseminar e esclarecer conceitos importantes que envolvem a Equidade de Gênero, neste capítulo serão apresentadas as principais definições que estão diretamente relacionadas a este tema, e que frequentemente são alvos de equívocos.

AUTO-ORGANIZAÇÃO

Refere-se a um grupo ou a uma reunião composta apenas por mulheres. Esses espaços auto-organizados são importantes para que as mulheres tenham lugares seguros para dividir umas com as outras coisas que, perto de homens, jamais se sentiriam à vontade para tratar.

BROPRIATING

Acontece quando um homem ganha crédito por uma ideia que originalmente era de uma mulher.

CULPABILIZAÇÃO

É o processo de culpar as mulheres por situações como estupro, assédio, por estarem envolvidas em relacionamento abusivo, entre outros. Por exemplo, se uma mulher é estuprada e dizem que ela “estava pedindo”, dizemos que a vítima foi culpabilizada.

DESCONSTRUÇÃO

É o processo de desconstruir preconceitos, privilégios e opressões. Dizemos “desconstruir” porque todos esses preconceitos, privilégios e opressões parecem ser verdades incontestáveis, mas não são. Eles podem ser desmontados e reconstruídos de uma forma menos violenta. Formas de desconstrução incluem questionar piadas machistas, bater de frente quando dizem que “lugar de mulher é na cozinha” e até não seguir os padrões de beleza impostos.

DISPARIDADE DE GÊNERO

O Instituto Andaluz da Mulher a define como a diferença entre as taxas masculina e feminina dentro de uma variável, e se calcula subtraindo taxa feminina da taxa masculina, ou seja, quanto menor for o índice de disparidade entre homens e mulheres, mais perto estaremos da igualdade. Normalmente se fala em brecha salarial de

gênero (refere-se às diferenças salariais entre mulheres e homens, tanto no desempenho de trabalhos iguais como a decorrente da menor remuneração paga a trabalhos tidos como femininos) e desigualdade tecnológica de gênero (designa as desigualdades entre mulheres e homens na formação e no uso das novas tecnologias).

EMPATIA

É a capacidade de colocar-se no lugar do outro e ver o mundo através dos olhos dessa pessoa, compreendendo as condições e o contexto nos quais ela vive, tentando desfazer-se de preconceitos.

EMPODERAMENTO

Além de ter sido uma das palavras mais procuradas em 2016, o verbo empoderar tornou-se uma palavra-chave para contribuir para o avanço social em busca da igualdade entre homens e mulheres. Costuma ser usado em referência à tomada de consciência do poder que as mulheres ostentam individual e coletivamente e que tem a ver com o resgate de sua própria dignidade como pessoa. Na Conferência Mundial das Mulheres, realizada em Pequim em 1995, criou-se um programa em prol do empoderamento da mulher para reforçar o aumento da participação feminina nos processos de tomada de decisões e no acesso ao poder.

FEMINICÍDIO

Assassinato de uma mulher em função de seu sexo. Trata-se de um crime de ódio contra mulheres e meninas pelo simples fato de elas serem mulheres ou meninas. Diana Russel foi pioneira no seu uso (“femicide”, em inglês) e se costuma distinguir entre feminicídio íntimo (cometido por uma pessoa com quem a vítima tinha ou havia tido uma relação sentimental) e não íntimo (perpetrado por uma pessoa ou grupo de pessoas com quem a vítima não tinha ou não havia tido nenhuma relação sentimental ou parentesco).

FEMINISMO

É um movimento político, filosófico e social que defende a igualdade de direitos entre mulheres e homens. O feminismo, como muitos pensam erroneamente, não é um movimento de sexista, ou seja, que defende a figura feminino sobre o masculino, mas sim uma luta pela igualdade entre ambos os gêneros.

MANSPLAINING

Quando um homem explica algo a uma mulher, e o faz de maneira condescendente porque dá como certo que sabe mais do que ela, podemos falar de *mansplaining*.

MACHISMO

O machismo pressupõe que as mulheres são por natureza seres inferiores aos homens. Também poderíamos dizer que é um conjunto de crenças, práticas sociais, condutas e atitudes que promovem a negação da mulher como sujeito em diversos âmbitos. Os âmbitos nos quais o gênero feminino é marginalizado podem variar (econômico, familiar, sexual, legislativo...), e, em algumas culturas, dão-se todas as formas de marginalização ao mesmo tempo.

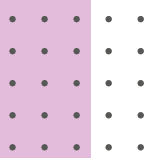
MISOGINIA

É o ódio ou aversão a mulheres e meninas. Embora sua manifestação mais evidente seja a violência machista (seja física, psicológica ou simbólica), também a humilhação, a discriminação, a marginalização e a objetificação sexual da mulher são formas de misoginia.

SORORIDADE

É o sentimento de irmandade entre as mulheres, uma das bases do feminismo. O que para alguns continua a ser uma espécie de erro é, na verdade, um conceito que acaba com todos os preconceitos segundo os quais as mulheres não conseguem ser amigas, que são rivais entre si por natureza ou que são mais cruéis entre elas. É uma aliança entre as mulheres, que proporciona a confiança, o reconhecimento mútuo da autoridade e o apoio.





5

OBJETIVOS

O Programa Mulher do Sistema Confea/Crea e Mútua tem como objetivo principal atender ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 05 da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da ONU. Vislumbra também promover e estimular a equidade de gênero dentro do Sistema Confea/Crea e entidades de classe, visando ampliar a participação das mulheres de forma protagonista, considerando as diferenças entre homens e mulheres.

Para isso, deverão ser desenvolvidas ações específicas para estimular a participação protagonista das mulheres dentro do Sistema, visando maior inserção da mulher em cargos de liderança e alta gestão nas diversas esferas do Sistema.

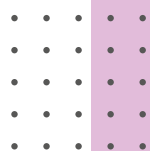
Essas ações deverão ir ao encontro da valorização da participação das mulheres no desenvolvimento do País e de um Sistema Confea/Crea mais igualitário.

5.1 AÇÕES PROPOSTAS

- I. Aprovar o dia 23 de junho como a data oficial do Sistema Confea/Crea da Mulher na Engenharia;
- II. Ampliar e fortalecer as ações parlamentares na Bancada Feminina da Câmara dos Deputados e Senado;
- III. Incentivar a promoção de eventos e seminários com foco na mulher enquanto profissional do Sistema Confea/Crea;
- IV. Incentivar a promoção da valorização e o reconhecimento da contribuição das mulheres em todas as esferas do Sistema Confea/Crea e entidades de classe;
- V. Atuar de forma a manter o Selo Equidade de Gênero do Confea, bem como fornecer diretrizes necessárias para que os Creas, que desejarem, possam aderir ao programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Secretaria Nacional de Políticas para Mulheres da Presidência da República;
- VI. Incentivar a promoção anual de Encontros Nacionais das Mulheres do Sistema Confea/Crea, que poderão ocorrer anualmente, e preferencialmente durante os eventos calendarizados do Confea, a exemplo do Encontro de Líderes do Sistema Confea/Crea e da Semana Oficial de Engenharia e Agronomia;
- VII. Incentivar a promoção de encontro com as mulheres das entidades que compõem o Cden, uma vez que será de vital importância o debate com o intuito de sensibilizar sobre a raiz do problema das entidades que não indicam mulheres para os Conselhos. Esse encontro deverá ocorrer anualmente,

e preferencialmente durante os eventos calendarizados do Confea, a exemplo do Encontro de Líderes do Sistema Confea/Crea e da Semana Oficial de Engenharia e Agronomia;

- VIII. Incentivar a promoção anual do Encontro Nacional das Coordenadoras dos Comitês Mulheres dos Creas, de modo a promover debates e fornecer diretrizes para que todos os Creas, que tenham interesse, possam implantar o Comitê Mulher em seu respectivo regional;
- IX. Promover, anualmente, a manutenção do projeto “Mapeamento da participação feminina dentro do Sistema Confea/Crea”, mediante atualização de dados enviados pelos Conselhos Regionais;
- X. Incentivar a promoção de palestra com o tema “Assédio Sexual e Moral” nos Creas;
- XI. Incentivar a promoção de palestras nos Creas e nas entidades de classe sobre a “Gestão do Tempo da Mulher”;
- XII. Incentivar palestras sobre Equidade de Gênero na posse de Conselheiros Federais no Confea e na posse dos Conselheiros Regionais nos Creas;
- XIII. Incentivar a promoção de ações de combate ao machismo na política institucional do Sistema Confea/Crea, como trabalhar entre as funcionárias e funcionários do Sistema o tema por meio de campanhas, promoção de diálogos e atividades sobre o tema;
- XIV. Incentivar a promoção de campanhas como “Confea sem Machismo”, “Engenharia sem Machismo”, “Sistema Confea/Crea contra o Feminicídio”, entre outros, nos grandes eventos do Confea, como a Soea e Encontro de Líderes e incentivar nos Creas a reprodução das campanhas em seus eventos regionais;
- XV. Buscar o aumento de, no mínimo, 10% das taxas de participação das mulheres como Conselheiras nos Creas em relação a 2018;
- XVI. Estimular a formulação e difusão de dados e indicadores da participação da mulher dentro do Sistema Confea/Crea por meio do projeto “Mapeamento Feminino dentro do Sistema Confea/Crea”.



6

PLANO DE AÇÃO

OBJETIVOS	COMO	PARCEIROS
Aprovar o dia 23 de junho como a data oficial do Sistema Confea/Crea da Mulher na Engenharia.	Por meio do Calendário de Eventos do Confea.	Confea
Ampliar e fortalecer as ações parlamentares na Bancada Feminina da Câmara dos Deputados e Senado.	Por meio de ações parlamentares na Câmara e no Senado Federal.	Gerência de Relações Institucionais e Assessoria Parlamentar do Confea e dos Creas.
Incentivar a promoção de eventos e seminários com foco na mulher enquanto profissional do Sistema Confea/Crea.	Por meio do Encontro das Mulheres do Sistema Confea/Crea que será realizado durante a Soea e o Encontro de Líderes.	Confea, Creas e entidades de classe.
Incentivar a promoção da valorização e o reconhecimento da contribuição das mulheres em todas as esferas do Sistema Confea/Crea e Mútua, e entidades de classe.	Por meio de debates que deverão ser promovidos durante o Encontro das Mulheres do Sistema Confea/Crea que será realizado durante a Soea e o Encontro de Líderes.	Confea, Creas e entidades de classe.
Atuar de forma a manter o Selo Equidade de Gênero do Confea, bem como fornecer diretrizes necessárias para que os Creas, que desejarem, possam aderir ao programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Secretaria Nacional de Políticas para Mulheres da Presidência da República.	Por meio do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Secretaria Nacional de Políticas para Mulheres da Presidência da República.	Comitê Gestor do Programa Mulher e Secretaria Nacional de Políticas para Mulheres da Presidência da República.
Incentivar a promoção anual de Encontros Nacionais das Mulheres do Sistema Confea/Crea, que poderão ocorrer anualmente, e preferencialmente durante os eventos calendarizados do Confea, a exemplo do Encontro de Líderes do Sistema Confea/Crea e da Semana Oficial de Engenharia e Agronomia.	Por meio da Comissão Organizadora da Soea e do Encontro de Líderes.	Comissão Organizadora da Soea e do Encontro de Líderes e Comitê Gestor do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea e Mútua.
Incentivar a promoção de encontro com as mulheres das entidades que compõem o Cden, uma vez que será de vital importância o debate com o intuito de sensibilizar sobre a raiz do problema das entidades que não indicam mulheres para os Conselhos. Esse encontro deverá ocorrer anualmente, e preferencialmente durante os eventos calendarizados do Confea, a exemplo do Encontro de Líderes do Sistema Confea/Crea e da Semana Oficial de Engenharia e Agronomia.	Por meio da Comissão Organizadora da Soea em conjunto com as Entidades Nacionais que compõem o Cden.	Membros da Comissão Organizadora da Soea, Comitê Gestor do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea e Mútua, e Entidades Nacionais que compõem o Cden.
Incentivar a promoção anual do Encontro Nacional das Coordenadoras dos Comitês Mulheres dos Creas, de modo a promover debates e fornecer diretrizes para que todos os Creas, que tenham interesse, possam implantar o Comitê Mulher em seu respectivo regional.	Por meio de convite enviado pelo Gabinete do Confea, convidando as Coordenadoras dos Comitês Mulheres existentes nos Creas.	Comitê Mulheres dos Creas, Comitê Gestor do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea e Mútua, e Creas que desejarem implantar o Comitê Mulher em seu regional.

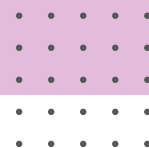
OBJETIVOS	COMO	PARCEIROS
Promover anualmente a manutenção do projeto “Mapeamento da participação feminina dentro do Sistema Confea/Crea”, por meio da atualização de dados enviados pelos Conselhos Regionais.	Por meio de dados disponibilizados pelos Creas, referentes à composição do Plenário e das Câmaras Especializadas.	Comitê Gestor do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea e Mútua, e Creas.
Incentivar palestras sobre Equidade de Gênero na posse de Conselheiros Federais no Confea e na posse dos Conselheiros Regionais nos Creas.	Por meio de palestrantes de referência no tema.	Comitê Gestor do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea e Mútua.
Incentivar a promoção de palestras nos Creas e nas entidades de classe sobre a “Gestão do Tempo da Mulher”.	Por meio de palestrantes de referência no tema.	Comitê Gestor do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea e Mútua, Creas e entidades de classe.
Incentivar a promoção de ações de combate ao machismo na política institucional do Confea, como trabalhar entre as funcionárias e funcionários do Confea o tema por meio de campanhas, promoção de diálogos e atividades sobre o tema.	Por meio de palestras, cartilhas de orientação, dentre outros.	Comitê Gestor do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea e Mútua, Recursos Humanos e Gerência de Comunicação e Marketing.
Buscar o aumento de, no mínimo, 10% das taxas de participação das mulheres como Conselheiras nos Creas em relação a 2018.	Por meio de campanha de sensibilização em relação ao tema Equidade de Gênero junto aos Creas e as entidades de classe.	Creas e Setor de Comunicação do Confea.
Estimular a formulação e difusão de dados e indicadores da participação da mulher dentro do Sistema Confea/Crea por meio do projeto “Mapeamento Feminino dentro do Sistema Confea/Crea”.	Por meio da manutenção do projeto “Mapeamento da Participação Feminina dentro do Sistema Confea/Crea.	Comitê Gestor do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea e Mútua, e Creas.

É importante ressaltar que, para cada ação proposta no quadro de ações acima, deverá ser aberto um procedimento próprio no âmbito do Conselho Federal de Engenharia e Agronomia – Confea, contendo toda a justificativa técnica e análise jurídica específica, bem como a previsão orçamentária, ficando a ação proposta condicionada à viabilidade técnica, jurídica e orçamentária.



7

**PRIMEIRA PARTE DO
PROGRAMA MULHER:
MAPEAMENTO DA
PARTICIPAÇÃO FEMININA
DENTRO DO SISTEMA
CONFEA/CREA E MÚTUA**



Para que o Programa Mulher fosse elaborado de forma a representar da forma mais efetiva e realista possível a situação das mulheres das profissões abrangidas pelo Sistema Confea/Crea, inicialmente buscou-se realizar um levantamento estatístico em nível de Brasil em relação ao número de profissionais gerais, e também das estatísticas referentes às mulheres que atuam dentro do Sistema de forma protagonista, como Conselheiras Federais, Regionais, Diretoras e Presidentes. Esta primeira parte do projeto foi denominada de “Mapeamento da participação feminina dentro do Sistema Confea/Crea”.

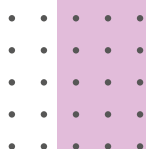
O projeto “Mapeamento da participação feminina do Sistema Confea/Crea” surgiu com o objetivo principal de incentivar a formulação de políticas nos Creas e entidades de classe visando motivar a ampliação da participação da mulher de forma protagonista na representação junto ao Sistema Confea/Crea e Mútua.

Tendo como diretriz principal o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 05 da Agenda 2030 da ONU, que trata da Equidade de Gênero e empoderamento de mulheres, tem-se buscado o fortalecimento da promoção da igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres.

Inicialmente, foi realizado o mapeamento estatístico, em todos os estados do Brasil, das mulheres que participam de forma protagonista nos Conselhos e entidades de classe da Engenharia, Agronomia e Geociências. Mediante esse mapeamento, objetiva-se estudar formas de garantir uma maior e efetiva participação das mulheres dentro do Sistema Confea/Crea e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política institucional.

Esse mapeamento da participação da mulher é importante, pois, sabendo como cada estado se comporta em termos estatísticos em relação à participação da mulher, será possível incentivar a formulação de políticas nas entidades de classe para ampliação da participação da mulher de forma protagonista e, conseqüentemente, a ampliação da representação junto ao Sistema Confea/Crea. A intenção é que esses dados sejam atualizados periodicamente e disponibilizados aos Creas e entidades de classe.

Nos tópicos posteriores serão apresentados dados estatísticos referentes à participação da mulher dentro do Sistema Confea/Crea e Mútua.



8

DADOS GERAIS DE PROFISSIONAIS REGISTRADOS NO SISTEMA CONFEEA/ CREA E MÚTUA

Nos tópicos seguintes serão apresentados os dados gerais de profissionais registrados no Sistema Confea/Crea, categorizados por gênero e regiões brasileiras durante o ano de 2018, antes da saída dos técnicos industriais do Sistema Confea/Crea.

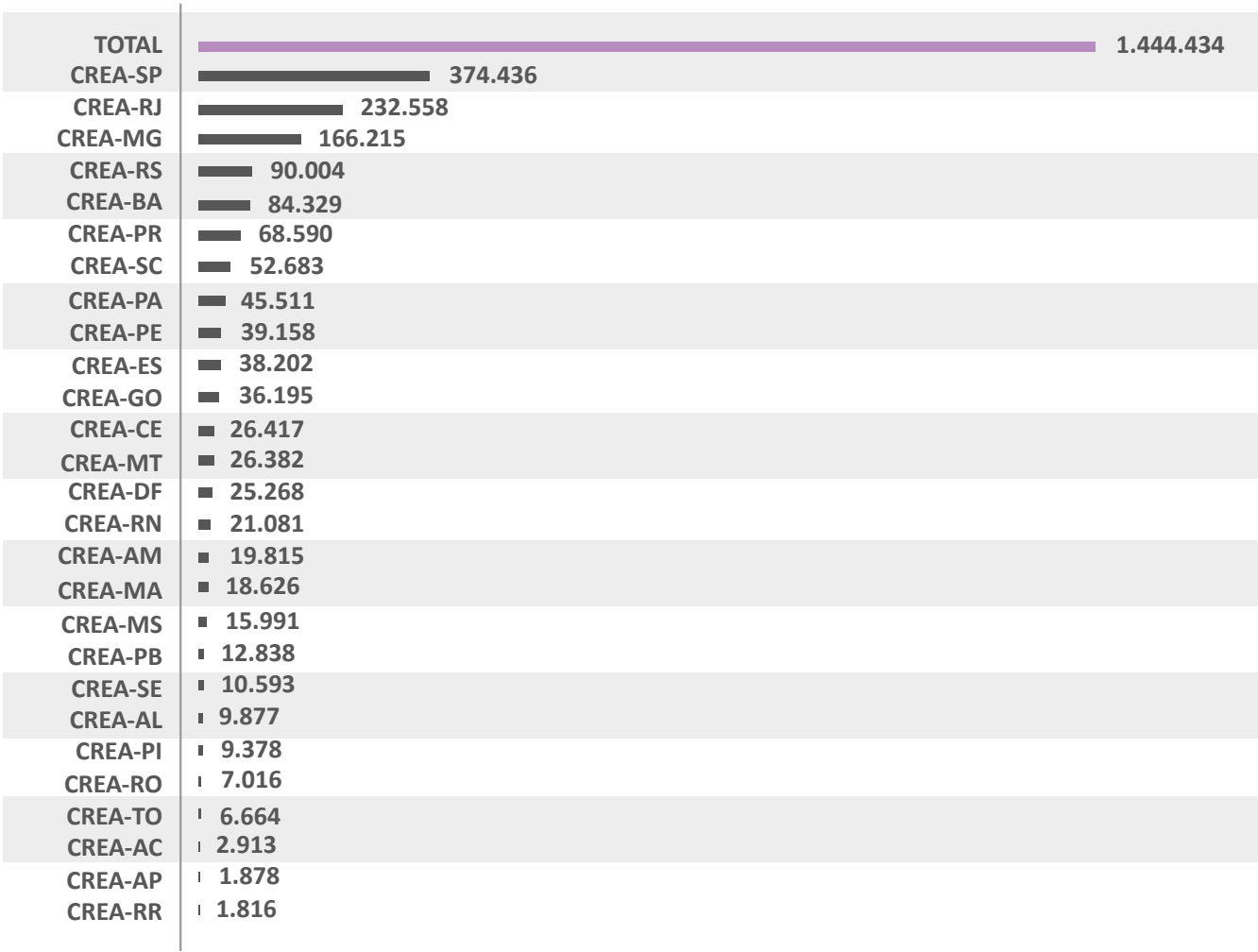
8.1 NÚMERO DE PROFISSIONAIS ATIVOS REGISTRADOS NO SISTEMA CONFEA/CREA

Em 2018, de acordo com os dados disponibilizados pelo Conselho Federal de Engenharia e Agronomia, existiam 1.444.434 profissionais registrados no Sistema Confea/Crea, sendo São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais os estados de maior concentração de profissionais registrados.

No gráfico a seguir é mostrada a totalização de profissionais divididos por estado:

Números de profissionais ativos registrados no Sistema por Crea

Fonte: CONFEA, 2018.

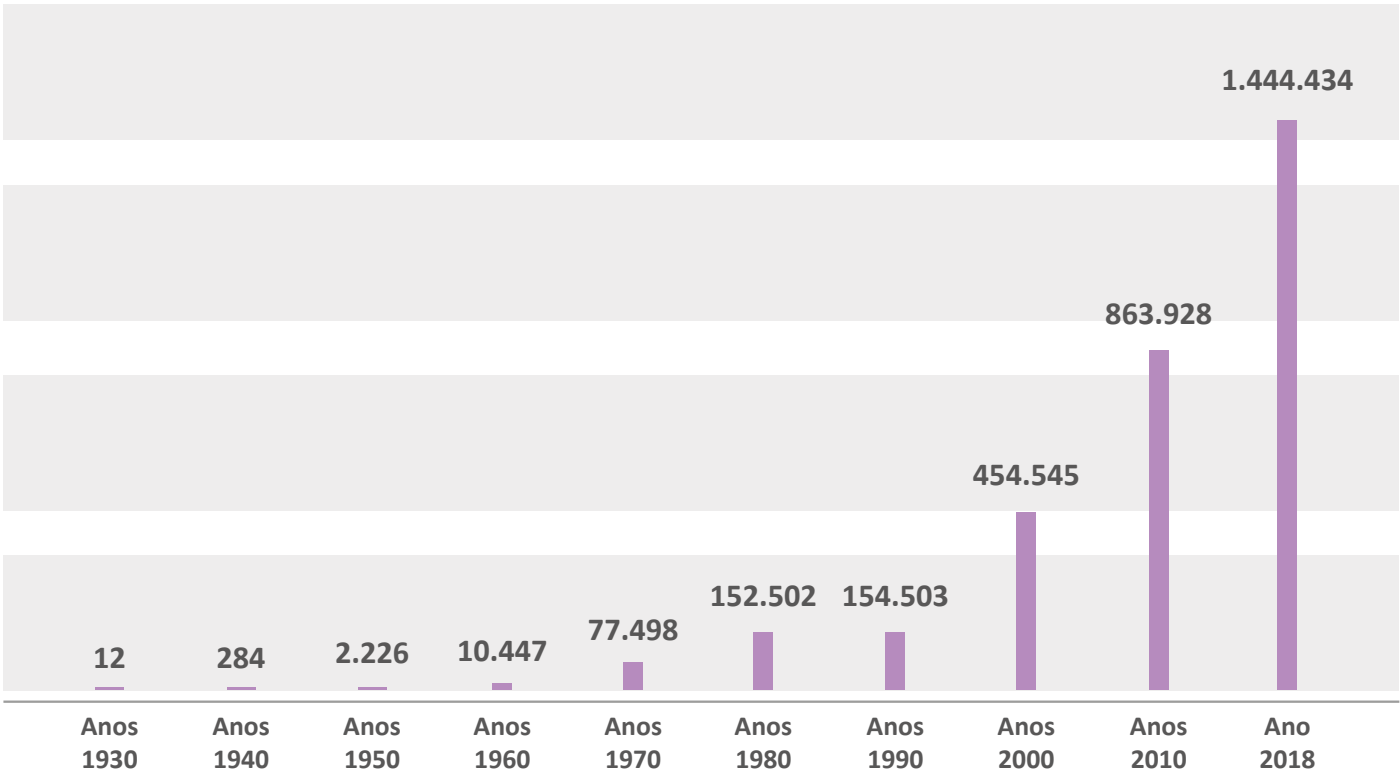


8.2 NÚMERO DE PROFISSIONAIS REGISTRADOS NO SISTEMA POR DÉCADA

No gráfico a seguir é possível ver o número de profissionais registrados por década. Destaca-se que não é levado em conta se o profissional está ativo ou não. Percebe-se um expressivo crescimento do número de registros de profissionais, o que pode estar indiretamente ligado com a popularização dos cursos de engenharia e agronomia.

Profissionais registrados por décadas

Fonte: CONFEA, 2018.

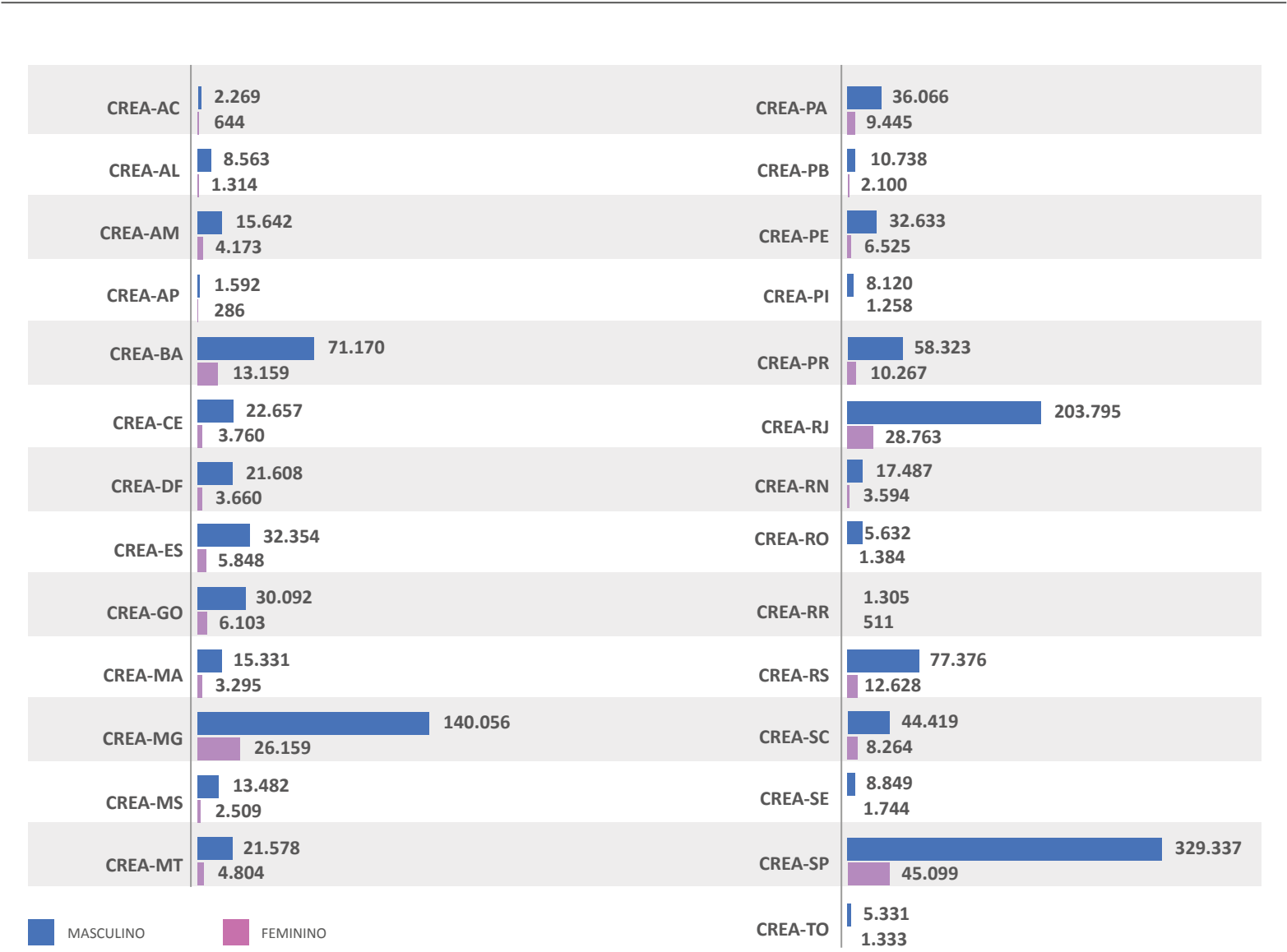


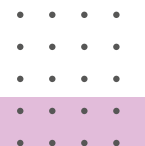
8.3 NÚMERO DE PROFISSIONAIS REGISTRADOS NO SISTEMA POR GÊNERO

Nos gráficos a seguir é possível ver o número de profissionais registrados por gênero e por Crea. Para facilitar a visualização, os gráficos foram divididos em duas partes:

Profissionais: quantidade por gênero

Fonte: CONFEA, 2018.





9

CONSELHEIROS E CONSELHEIRAS FEDERAIS – MANDATO 2018-2020

O Plenário do Confea tem por finalidade apreciar e decidir sobre assuntos relacionados às competências do Conselho Federal, conforme disposto na Lei nº 5.194, de 1966.

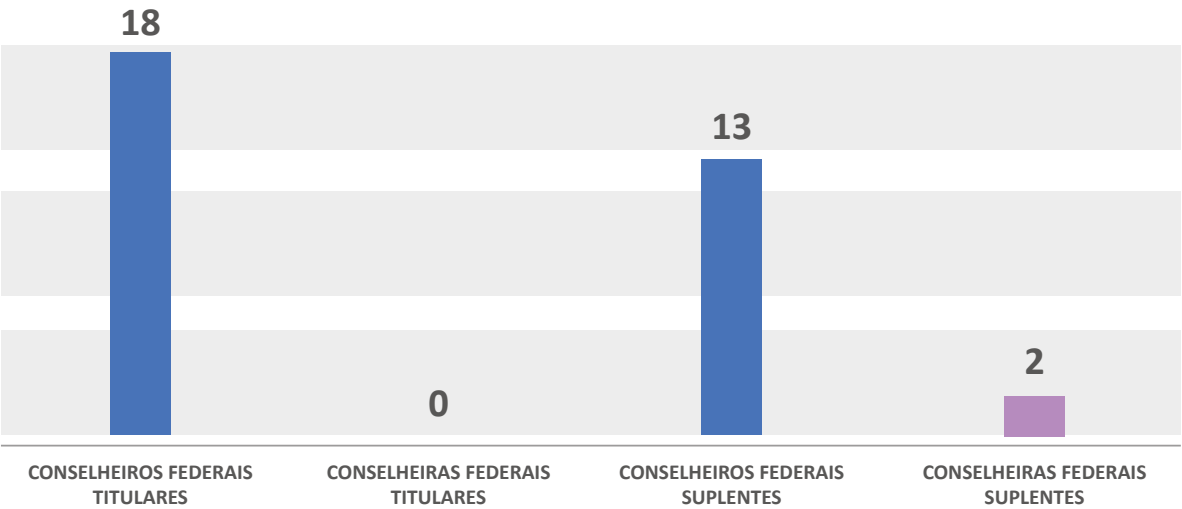
Compete ao Plenário apreciar e decidir sobre projetos de resolução destinados a regulamentar e executar a lei e sobre projeto de decisão normativa destinada a fixar entendimentos ou a determinar procedimentos para unidade de ação do Sistema Confea/Crea. O Plenário ainda regulamenta questões de integração com o Estado e a sociedade, de habilitação e fiscalização profissional, e de controle econômico-financeiro; aprecia e decide sobre ato normativo de Crea, decide em última instância sobre processos de infração à legislação e ao Código de Ética Profissional, entre outras competências fixadas pelo Regimento do Confea, aprovado pela Resolução nº 1.015, de 2006.

O Plenário é constituído por um presidente e por 18 conselheiros federais, de acordo com a Resolução nº 348, de 27 de outubro de 1990, sendo sua composição renovada anualmente em um terço.

As decisões plenárias exaradas pelo Confea são publicadas em conjunto com a regulamentação profissional do Sistema Confea/Crea no sistema de consulta à legislação.

A participação da mulher no Plenário do Confea em 2018 pode ser observada no gráfico abaixo:

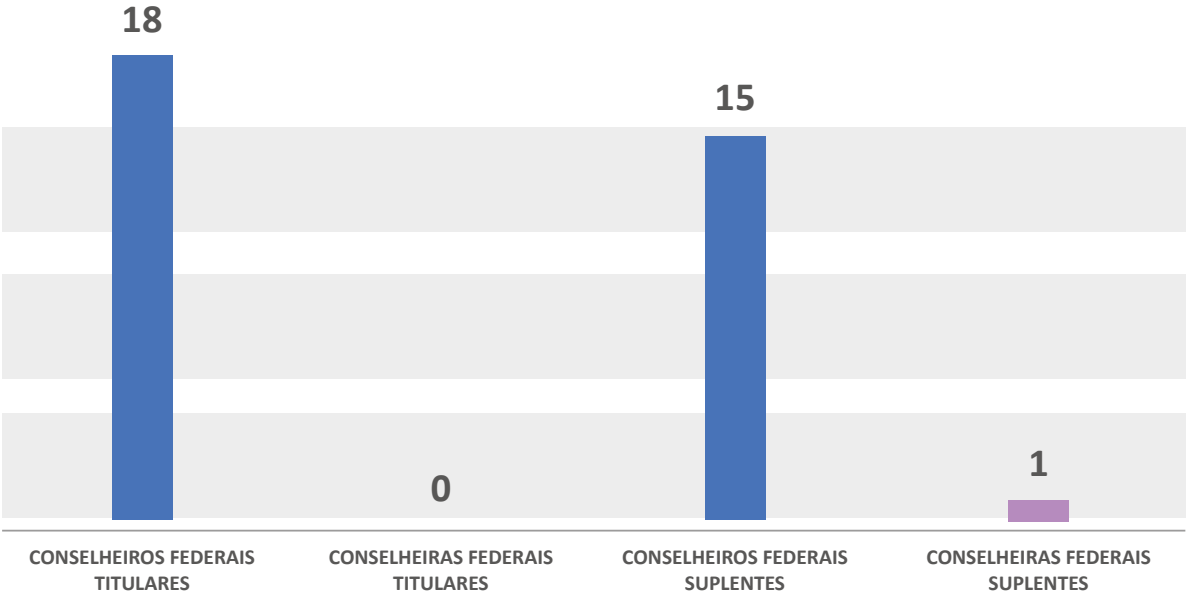
Conselheiros e conselheiras titulares e suplentes – 2018



Observa-se que, em 2018, nenhuma mulher assumiu a vaga de conselheira federal como titular. Já como suplente, a Eng. Agr. Ivanilde Soares Santos e Eng. Civ. Enid Brandão Carneiro Drumond representaram, respectivamente, o estado do Maranhão e as Instituições de Ensino.

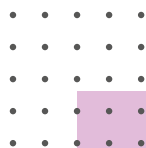
Já em 2019, a participação da mulher no Plenário do Confea pode ser observada no gráfico abaixo:

Conselheiros e conselheiras titulares e suplentes – 2019



Observa-se que, assim como em 2018, nenhuma mulher assumiu a vaga de conselheira federal como titular. Já como suplente, Eng. Civ. Enid Brandão Carneiro Drumond continua representando as Instituições de Ensino.



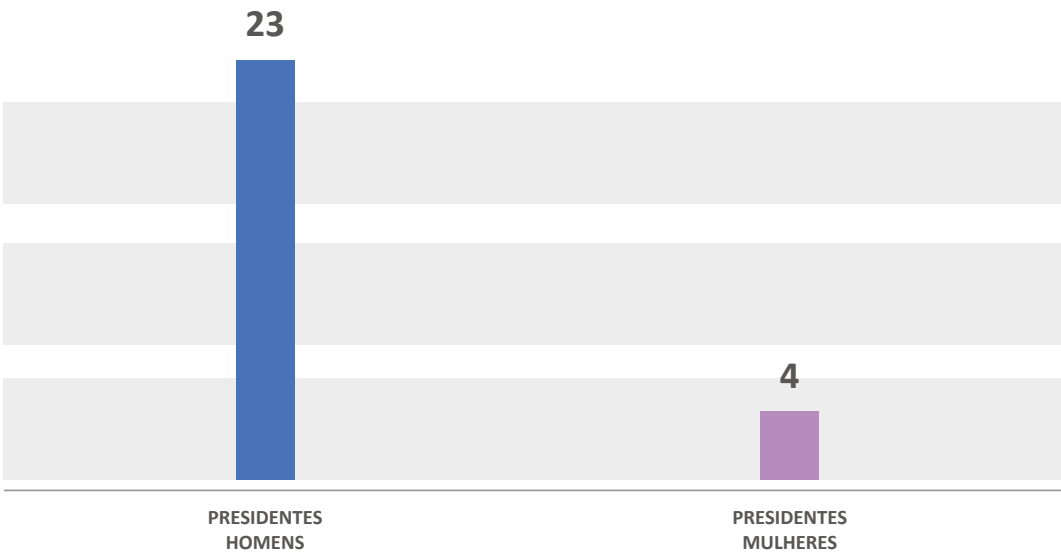


10

**PRESIDENTES DE
CREAS – MANDATO
2018-2020**

No gráfico a seguir é possível ver o número de presidentes mulheres dos Conselhos Regionais de Engenharia e Agronomia – Creas, Gestão 2018-2020:

Presidentes de Creas – 2018-2020



Cabe ressaltar que o atual mandato (2018-2020) se destaca por ser o que apresenta o maior número de presidentes mulheres na história do Sistema Confea/Crea. As atuais presidentes mulheres são:



Destaca-se, ainda, a importância da representatividade feminina dessas presidentes em suas regiões geográficas, uma vez que elas representam, respectivamente, as mulheres das regiões Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sudeste e Sul.



11

HISTÓRICO DA COORDENAÇÃO DO COLÉGIO DE PRESIDENTES DO SISTEMA CONFEA/CREA

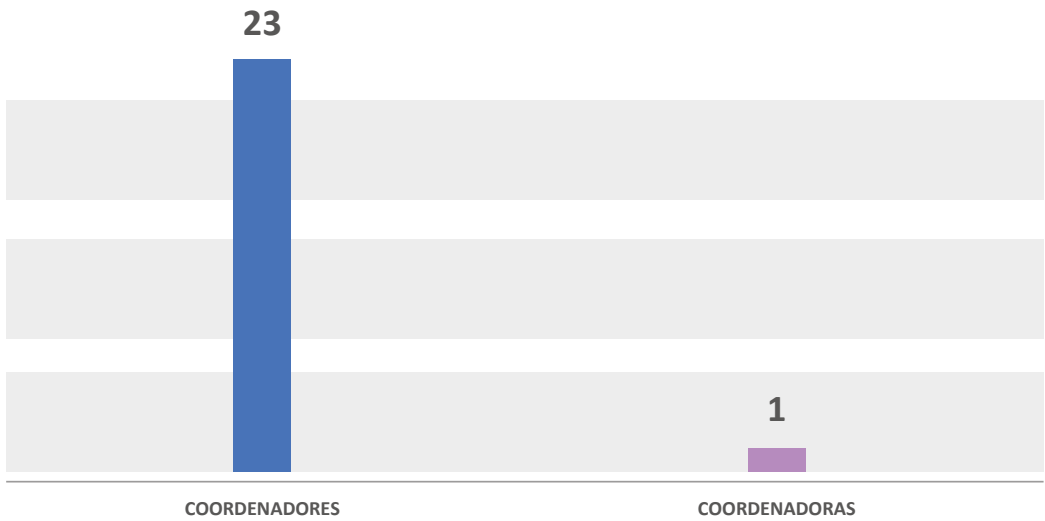
O Colégio de Presidentes do Sistema Confea/Crea – CP é um fórum consultivo do Confea composto pelos presidentes do Confea e dos Crea e pelo diretor-presidente da Mútua.

O Colégio de Presidentes do Sistema Confea/Crea tem por objetivo precípua buscar a unidade de ação preconizada no art. 24 da Lei nº 5.194, de 1966, no que se refere a:

- I. Funcionamento do Sistema Confea/Crea;
- II. Uniformização de procedimentos, visando à maximização da eficiência e da eficácia do Sistema Confea/Crea;
- III. Posicionamento diante de temas relacionados às profissões fiscalizadas pelo Sistema Confea/Crea; e
- IV. Integração e desenvolvimento do Sistema Confea/Crea.

No gráfico a seguir é possível ver o número de coordenadores do Colégio de Presidentes nos últimos 23 anos:

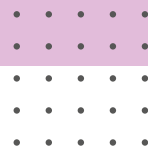
Coordenadores do Colégio de Presidentes – 1996-2019



Ressalta-se que, apesar de o Colégio de Presidentes existir desde 1996, ou seja, há 23 anos, apenas em 2005 houve uma coordenadora do CP. A Eng. Civ. Elequicina Maria dos Santos, presidente do Crea-RN à época.

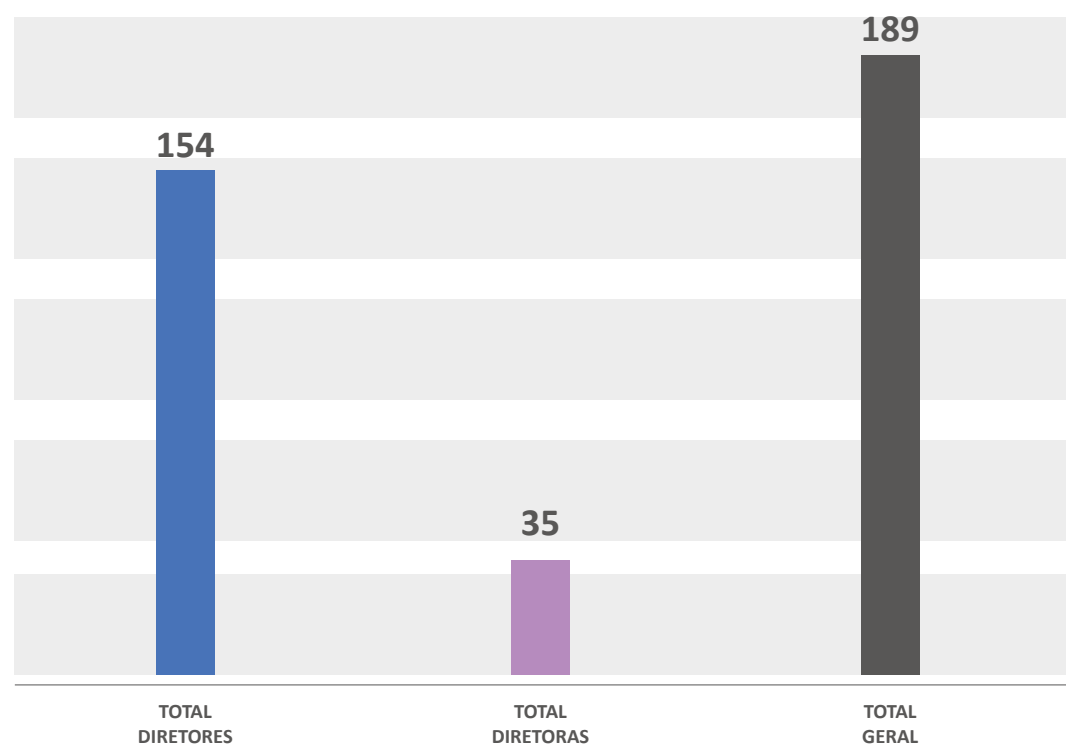
12

DIRETORIA DE CREAS
2018 e 2019

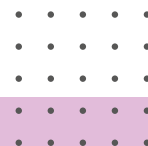


Nos gráficos a seguir é possível ver o número e o percentual de diretores e diretoras dos Creas em 2018:

Quantitativo de diretores e diretoras de Creas (com mandato em 2018)



Em um universo de 189 diretores, o percentual de mulheres que ocupou a posição de Diretoria em 2018 foi de 18,52%, ou seja, apenas 35 diretoras.



13

CONSELHEIROS REGIONAIS TITULARES E SUPLENTES – MANDATO VIGENTE EM 2018

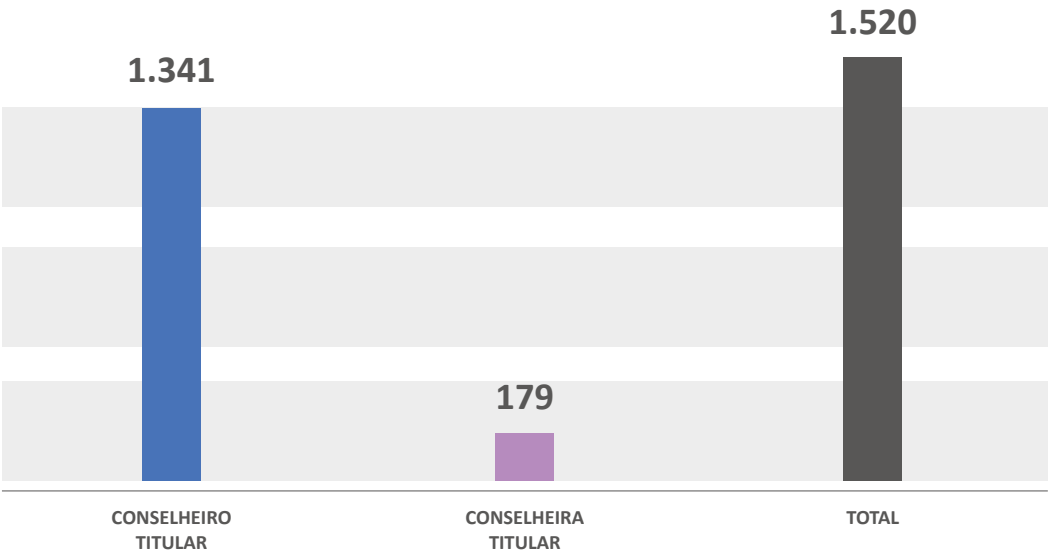
O Plenário dos Creas é representativo do universo de profissionais dos respectivos estados, assim como do universo de profissionais das chamadas áreas tecnológicas – engenharia, agronomia, geologia, geografia e meteorologia.

Em princípio, qualquer profissional pode ser conselheiro. Basta fazer parte de uma entidade de classe ou Instituição de Ensino das áreas afins, com registro no Conselho e ser eleito ou indicado para o cargo. Os conselheiros formam as Câmaras Especializadas, em cujas reuniões deliberam sobre o registro de profissionais e empresas, estabelecem normas de fiscalização, julgam infrações e analisam casos omissos na legislação. O cargo é honorífico, não se recebe nenhum salário para ser conselheiro.

O Plenário é composto por conselheiros – efetivos e suplentes – representantes das diversas entidades de classe e Instituições de Ensino do estado.

De acordo com dados disponibilizados pelos 27 Creas, 1.520 conselheiros exerceram mandato como titulares em 2018, como pode ser visualizado no gráfico abaixo:

Conselheiros e conselheiras titulares (mandato 2018)

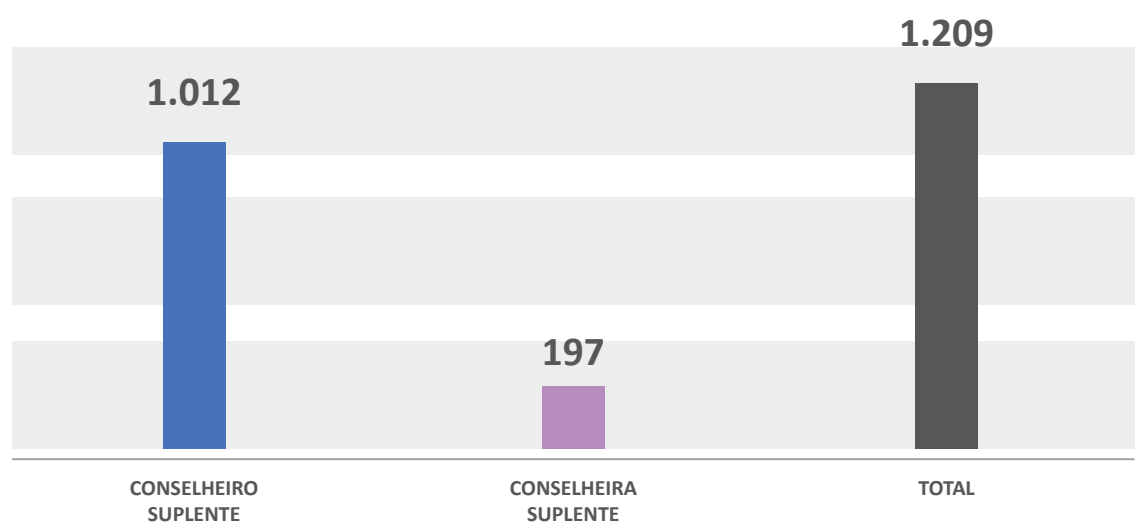


Percebe-se que apenas 11,78% de mulheres compõem o Plenário dos 27 Creas, percentual extremamente baixo, principalmente se considerado o número geral de profissionais, onde há, aproximadamente, 15% de

mulheres registradas no Sistema Confea/Crea em relação ao total de profissionais registrados, ou seja, o percentual de conselheiras não reflete nem mesmo o percentual de mulheres registradas no Sistema.

Quando se analisa o número de conselheiros e conselheiras suplentes, esse percentual aumenta um pouco, conforme observado no gráfico abaixo:

Conselheiros e conselheiras suplentes (mandato 2018)



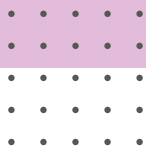
Observa-se que, do total de 1.209 conselheiros suplentes, apenas 197 são mulheres.

Nos tópicos seguintes, será possível visualizar essa distribuição por modalidade, estado, região geográfica, sempre separados por gênero feminino e masculino.

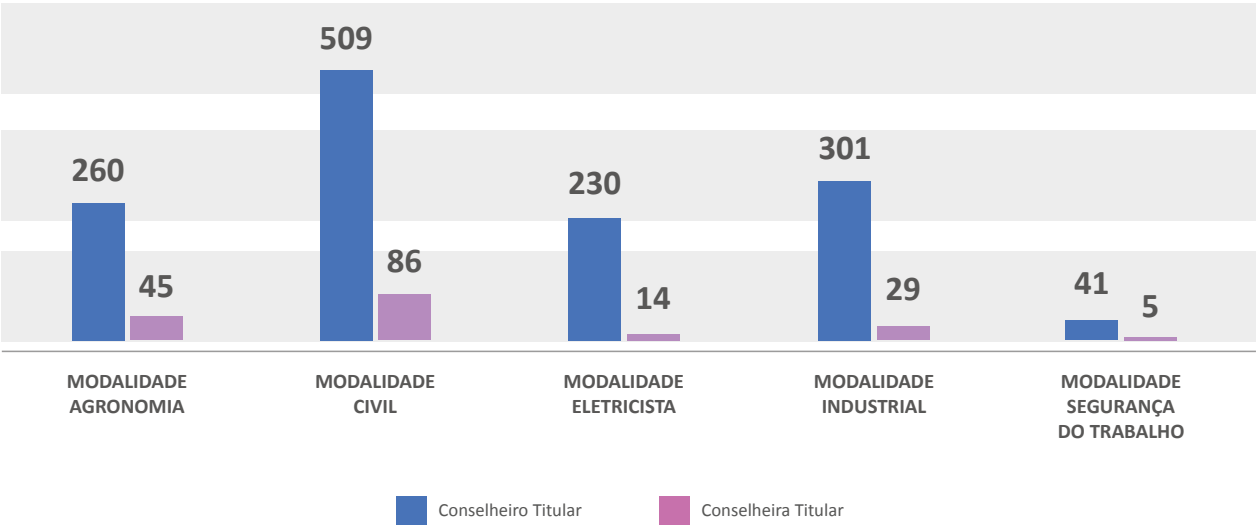


14

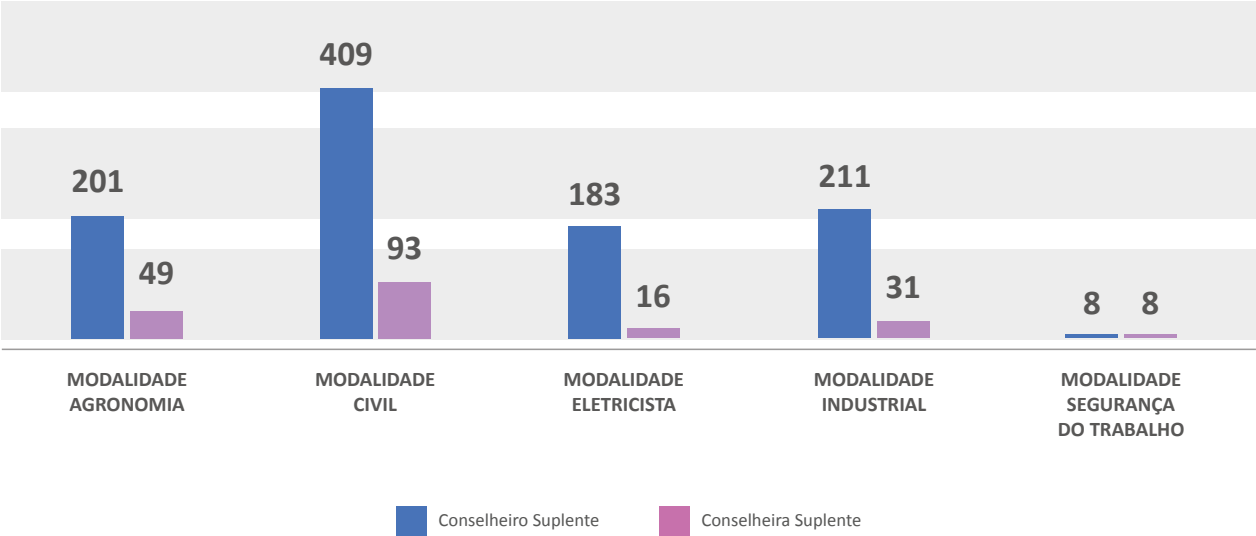
CONSELHEIROS REGIONAIS
TITULARES E SUPLENTE
POR MODALIDADE

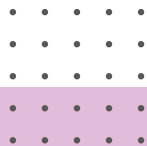


Relação de conselheiros e conselheiras titulares por modalidade



Relação de conselheiros e conselheiras suplentes por modalidade

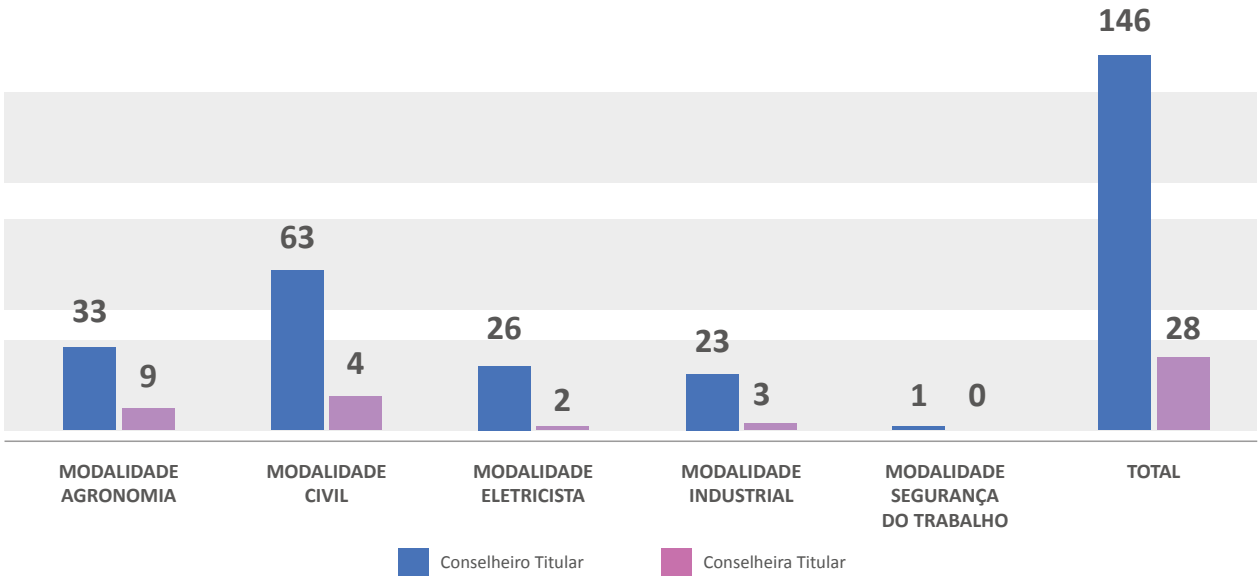




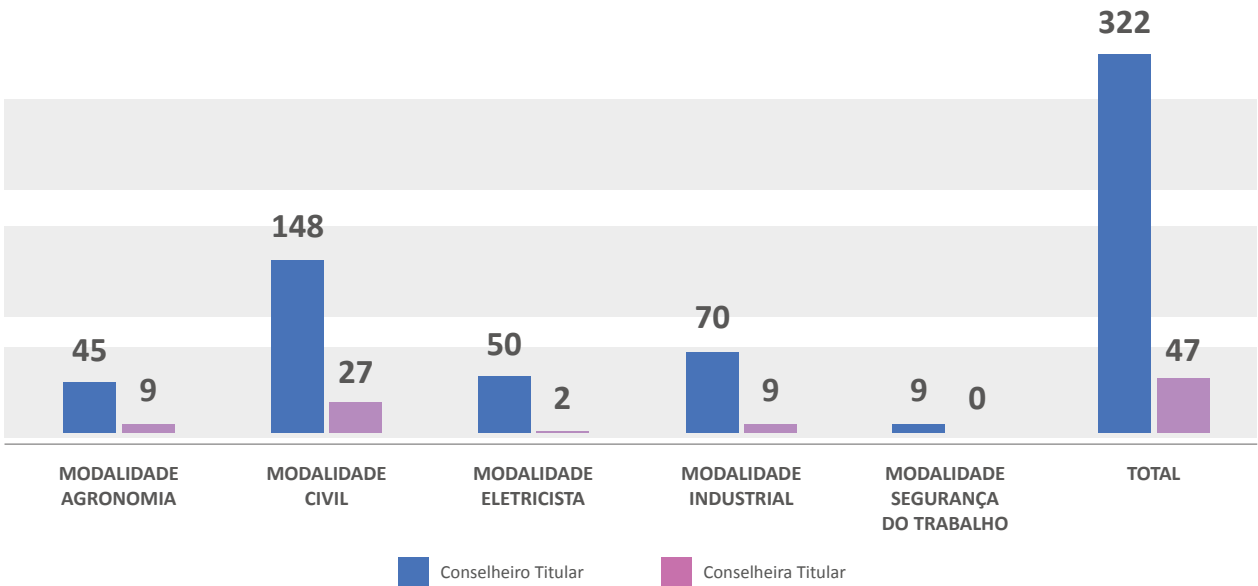
15

**CONSELHEIROS
REGIONAIS TITULARES –
DISTRIBUIÇÃO POR REGIÃO**

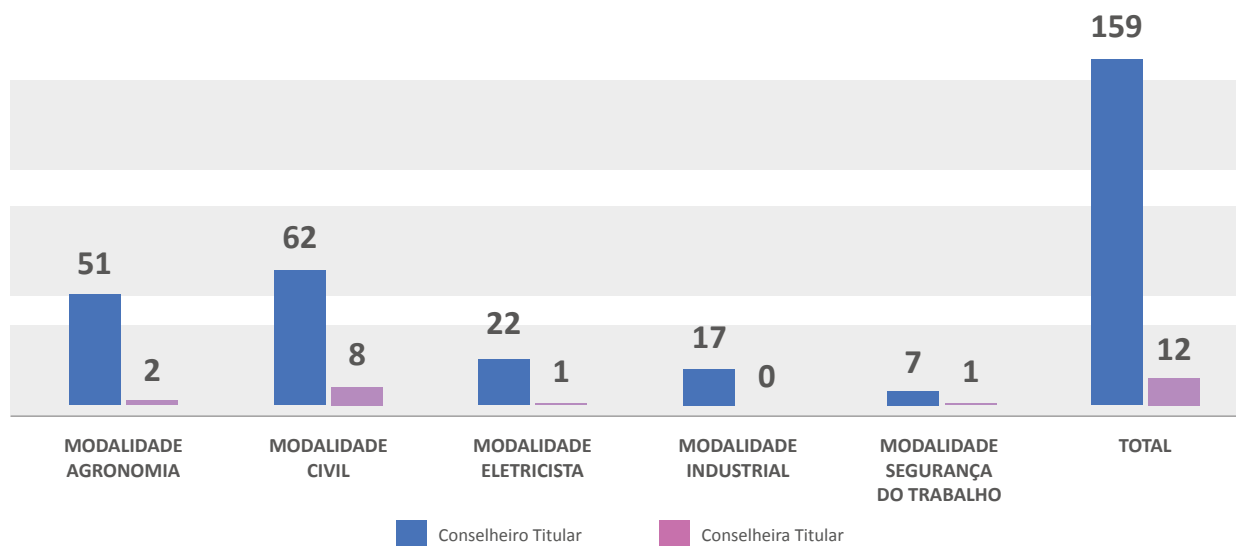
Conselheiros e conselheiras titulares da Região Norte



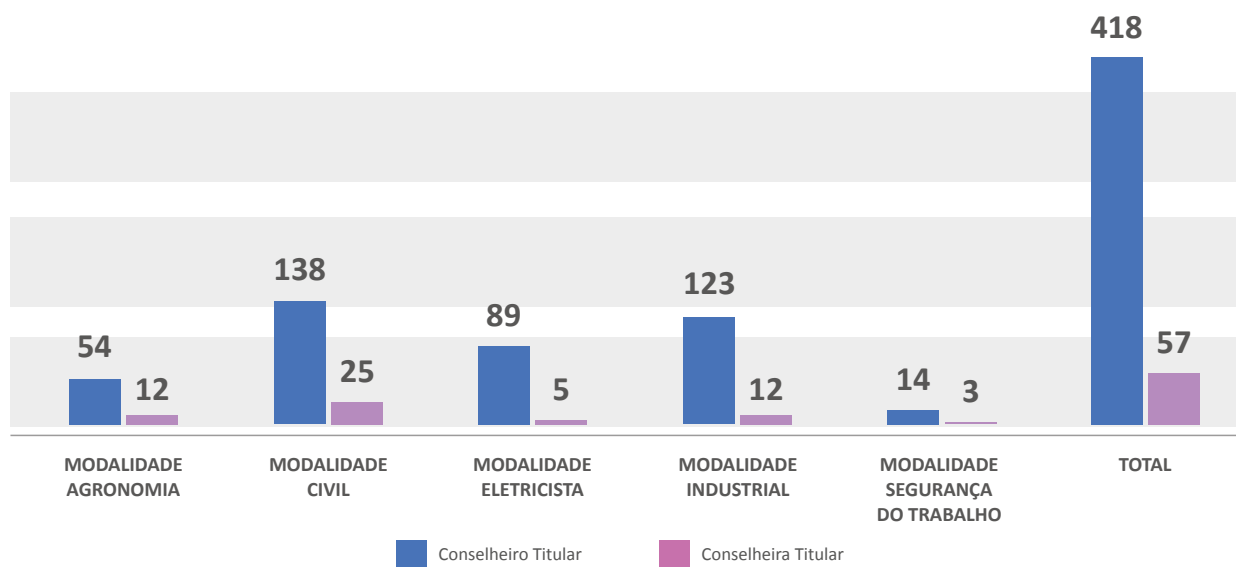
Conselheiros e conselheiras titulares da Região Nordeste



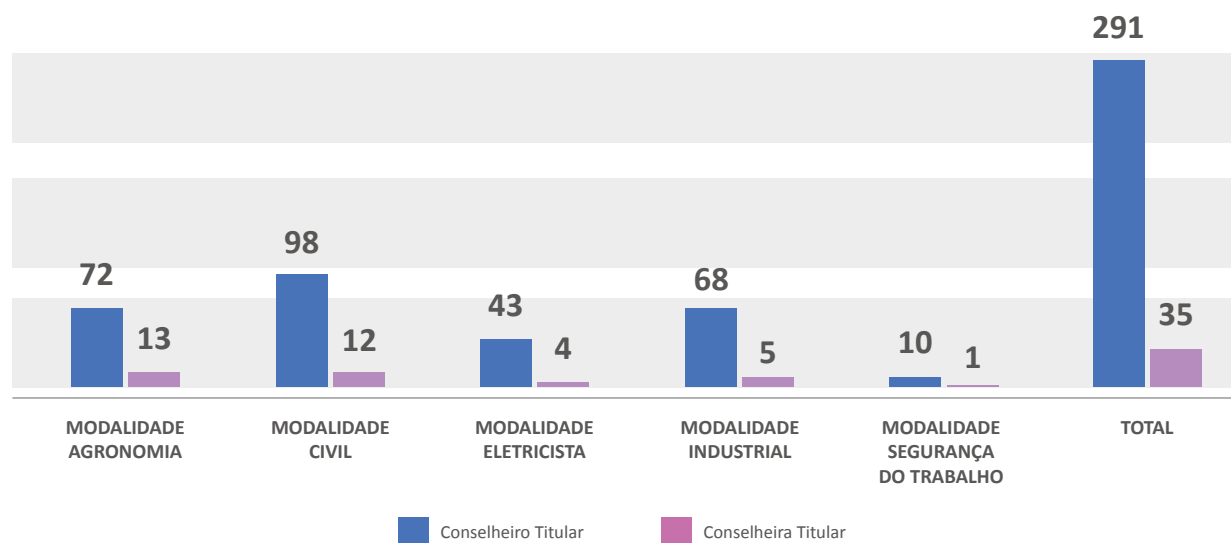
Conselheiros e conselheiras titulares da Região Centro-Oeste



Conselheiros e conselheiras titulares da Região Sudeste



Conselheiros e conselheiras titulares da Região Sul



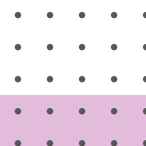
Mapeamento das conselheiras e conselheiros titulares por região geográfica



Mapeamento percentual das conselheiras titulares por estados brasileiros







ANEXO

COMITÊ GESTOR DO PROGRAMA MULHER DO SISTEMA CONFEA/CREA E MÚTUA

Institui o Comitê Gestor do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea e Mútua no âmbito do Conselho Federal de Engenharia e Agronomia (Confea).

O PRESIDENTE DO CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA (CONFEA), no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo Regimento do Confea, aprovado pela Resolução nº 1.015, de 30 de junho de 2006,

- Considerando que o Programa Mulher do Sistema Confea/Crea vem ao encontro do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 05 da Agenda 2030 da ONU;
- Considerando a necessidade de definir um modelo de gestão do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea no âmbito do Confea, para garantir a sua coordenada, colaborativa e permanente atualização, acompanhando as ações a serem desenvolvidas;
- Considerando que o Confea trabalha com a normatização e fiscalização do exercício profissional da Engenharia e da Agronomia, zelando pelos interesses sociais e humanos de toda a sociedade, sempre com respeito ao cidadão e cuidado com o meio ambiente;
- Considerando que o Confea tem como missão atuar eficiente e eficazmente como a instância superior da verificação, da fiscalização e do aperfeiçoamento do exercício e das atividades profissionais de engenheiros, agrônomos, geólogos, geógrafos e meteorologistas, sempre orientado para a defesa da cidadania e a promoção do desenvolvimento sustentável, e

Considerando o constante dos autos do Processo nº 04.451/2019,
RESOLVE:

Art. 1º Instituir o Comitê Gestor do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea no âmbito do Conselho Federal de Engenharia e Agronomia (Confea).



CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 2º O Comitê Gestor do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea é a autoridade máxima no modelo de governança do Programa Mulher no âmbito do Confea.

Art. 3º O Comitê Gestor do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea possui a seguinte composição:

- I. Presidente;
- II. 01 Conselheiro Federal representante do Plenário;
- III. Gerente de Relacionamentos Institucionais;
- IV. 01 Representante do Colégio de Presidentes do Sistema Confea/Crea;
- V. 01 Representante das Coordenadorias de Câmaras Especializadas;
- VI. 01 Representante do Colégio de Entidades Nacionais;
- VII. 01 Assessor(a) do Gabinete; e
- VIII. 01 Representante da Mútua.

Parágrafo único. Os trabalhos do Comitê Gestor do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea são conduzidos pelo presidente e, na sua ausência, pelo próximo membro presente seguindo a ordem constante neste artigo.

Art. 4º Compete ao Comitê Gestor do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea as seguintes atribuições:

- I. Dialogar com os Creas, com o objetivo de manter, anualmente, a atualização dos dados estatísticos da participação da mulher no Sistema Confea/Crea;
- II. Acompanhar o cumprimento das ações propostas no Programa Mulher do Sistema Confea/Crea;
- III. Propor melhorias no Programa Mulher do Sistema Confea/Crea;
- IV. Dialogar com as entidades de classe, de forma a manter o Programa Mulher do Sistema Confea/Crea com o maior número possível de participantes; e

- V. Propor revisões do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea sempre que se fizer necessário.

Parágrafo único. No exercício das atribuições que lhe são conferidas, o Comitê Gestor Programa Mulher do Sistema Confea/Crea é auxiliado:

- a) pela unidade organizacional responsável pelo planejamento e gestão do Confea, responsável pela gestão operacional do SEI;
- b) pela unidade organizacional responsável pelo relacionamento institucional com as entidades de classe do Sistema Confea/Crea e Conselhos Regionais;
- c) pela unidade organizacional responsável pela Comunicação e Marketing.

Art. 5º O Comitê Gestor do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea manifesta-se sobre assuntos de sua competência mediante ato administrativo da espécie Decisão.

Art. 6º As decisões do Comitê Gestor do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea são tomadas por consenso.

§ 1º Em caso de não formação de consenso, a decisão será tomada por maioria simples.

§ 2º Em caso de empate, quem estiver conduzindo os trabalhos proferirá o voto de qualidade.

Art. 7º O Comitê Gestor do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea reúne-se periodicamente conforme estabelecido em calendário anual de reuniões aprovado pelo Conselho Diretor.

§ 1º O calendário anual de reuniões deve estabelecer datas para a realização de 04 (quatro) reuniões ordinárias.

§ 2º O calendário anual de reuniões do exercício subsequente deve ser aprovado até a última reunião ordinária do exercício em curso, e encaminhado para apreciação e aprovação pelo Conselho Diretor.

Art. 8º A convocação de reunião ordinária do Comitê Gestor do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea, acompanhada da respectiva pauta, deve ser enviada com antecedência mínima de 20 (vinte) dias úteis da data de sua realização.

Art. 9º Cabe ao presidente solicitar à assessoria da Presidência a convocação de reunião extraordinária mediante pauta predefinida.

Art. 10. A convocação de reunião extraordinária do Comitê Gestor do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea, acompanhada da respectiva pauta, deve ser encaminhada com antecedência mínima de 20 (vinte) dias úteis da data de sua realização.

Art. 11. O quórum para a instalação e funcionamento de reunião do Comitê Gestor do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea corresponde à presença de, pelo menos, quatro membros.

Art. 12. A ordem dos trabalhos de reunião do Comitê Gestor do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea obedece à seguinte sequência:

- I. Verificação de quórum; e
- II. Apreciação das matérias constantes da pauta.

§ 1º A ordem de apreciação das matérias relacionadas na pauta pode ser alterada quando houver matéria urgente ou requerimento justificado acatado pelo Comitê Gestor do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea após a verificação do quórum.

§ 2º As matérias não apreciadas na reunião serão obrigatoriamente inseridas na pauta da reunião subsequente.

Art. 13. O Comitê Gestor do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea pode convocar qualquer empregado do Confea para participar de sua reunião de acordo com o assunto a ser apreciado em pauta.

Parágrafo único. O empregado convocado a participar de reunião do Comitê Gestor do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea não tem direito a voto.

Art. 14. A súmula da reunião do Comitê Gestor do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea é disponibilizada no SEI e aprovada por meio da assinatura do respectivo documento pelos presentes na reunião.

CAPÍTULO II

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 15. Todas as decisões do Comitê Gestor do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea serão submetidas à apreciação do Conselho Diretor.

Art. 16. O Comitê Gestor do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea é secretariado pela Gerência de Relacionamentos Institucionais - GRI do Confea.

Art. 17. As reuniões, quando presenciais, serão realizadas preferencialmente na sede do Confea, em Brasília-DF.

Art. 18. Os casos omissos ou excepcionais serão resolvidos pelo presidente do Confea.

Art. 19. Este instrumento entra em vigor na data de sua assinatura.

Eng. Civ. Joel Krüger
Presidente do Confea



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA CONFEA

Ref. Sessão: Sessão Plenária Ordinária 1.505

Processo: CF-04451/2019

Interessado: Sistema Confea/Crea e Mútua

DECISÃO PLENÁRIA Nº PL-1395/2019

EMENTA: Aprova o mérito do Programa Mulher no âmbito do Confea e dá outras providências.

O Plenário do Confea, reunido em Brasília em 30 de agosto de 2019, apreciando a Deliberação nº 179/2019-CAIS, que trata de proposta de criação do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea, elaborado pela Gerência de Relacionamentos Institucionais e Presidência do Confea, em conjunto com diversas lideranças do Sistema Confea/Crea, entidades de classes, parlamentares e membros da sociedade civil, e considerando que o objetivo principal do Programa é “atingir o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável – ODS nº 05 da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da ONU (...)” que consiste em: “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”; considerando que, além disso, o Programa Mulher do Sistema Confea/Crea tem como meta “fomentar a elaboração de políticas atrativas para mulheres engenheiras, agrônomas e da área das geociências dentro das diversas entidades de classe e Conselhos Regionais de Engenharia e Agronomia – Creas de todos os estados brasileiros e Distrito Federal, visando com isso à ampliação da participação feminina de forma protagonista em todas as esferas do Sistema Confea/Crea e entidades de classe (...)”; considerando que o documento apresenta um levantamento estatístico da participação feminina no Sistema Confea/Crea e um histórico da atuação das mulheres, como dirigentes e/ou gestoras desde os colegiados do Sistema Profissional até a Presidência

do Confea. Este mapeamento retrata a tímida participação feminina quando comparada com o universo de profissionais do sexo oposto; considerando que o Programa Mulher do Sistema Confea/Crea apresenta 16 (dezesseis) ações a serem desenvolvidas visando alcançar o seu objetivo principal pautado no ODS nº 05; considerando que, para o desenvolvimento dos trabalhos, o Programa apresenta um “Plano de Ação” que identifica os meios para desenvolvimento de cada ação e os potenciais parceiros que podem contribuir para o alcance de cada uma delas. É importante ressaltar que, para cada ação proposta, deverá ser aberto um procedimento próprio no âmbito do Conselho Federal de Engenharia e Agronomia – Confea, contendo toda a justificativa técnica e análise jurídica específica, bem como a previsão orçamentária, estando a ação proposta condicionada à viabilidade técnica, jurídica e orçamentária; considerando que o referido Programa vai ao encontro das ações do Sistema Confea/Crea voltadas para a equidade de gênero, como, por exemplo, o Memorando de Entendimento assinado com a Unops em 2015, que tem como uma de suas diretrizes a Promoção da Igualdade de gênero entre profissionais de engenharia; considerando que outra ação importante do Sistema Confea/Crea foi a participação na Conferência dos Estados Partes da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência – Cosp, em 2017 e 2018, fórum onde um dos assuntos discutidos é a inclusão e o reconhecimento igualitário perante a lei das mulheres e meninas com deficiência; considerando que a Lei 5194/66, que regula o exercício das profissões de Engenheiro e Engenheiro-Agrônomo, estabelece em seu Art. 27 as atribuições do Conselho Federal; considerando que o Programa Mulher

do Sistema Confea/Crea também possui como fundamentação legal a Constituição Brasileira de 1988, que simboliza o marco jurídico da transição democrática e da institucionalização dos direitos humanos no Brasil; considerando que esta é a primeira Constituição brasileira a iniciar com capítulos dedicados aos direitos e garantias, para, então, tratar do Estado, de sua organização e do exercício dos poderes. Ineditamente, os direitos e garantias individuais são elevados a cláusulas pétreas, passando a compor o núcleo material intangível da Constituição (art. 60, § 4º). Há a previsão de novos direitos e garantias constitucionais, bem como o reconhecimento da titularidade coletiva de direitos, com alusão a sindicatos, associações e entidades de classe. (PIOVESAN, 2008); considerando que no tocante aos ganhos constitucionais, essa Constituição assegura: a) a igualdade entre homens e mulheres em geral (art. 5º, I) e especificamente no âmbito da família (art. 226, § 5º); b) o reconhecimento da união estável como entidade familiar (art. 226, § 3º, regulamentado pelas Leis nº 8.971, de 29 de dezembro de 1994 e nº 9.278, de 10 de maio de 1996); c) a proibição da discriminação no mercado de trabalho, por motivo de sexo ou estado civil (art. 7º, XXX, regulamentado pela Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho); d) a proteção especial da mulher no mercado de trabalho, mediante incentivos específicos (art. 7º, XX, regulamentado pela Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, que insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho); e) o planejamento familiar como uma livre decisão do casal, devendo o Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito (art. 226, § 7º, regulamentado pela Lei nº 9.263, de 12 de janeiro de 1996, que trata do planejamento familiar, no âmbito do atendimento global e integral à saúde); e f) o dever do Estado de coibir a violência no âmbito das relações familiares (art. 226, § 8º, tendo sido prevista a notificação compulsória, em território nacional, de casos de violência contra a mulher que for atendida em serviços de saúde públicos ou privados, nos termos da Lei nº 10.778, de 24 de novembro de 2003, bem como adotada a Lei “Maria da Penha” – Lei nº 11.340, de 7 agosto de 2006, para a prevenção e o combate à violência contra a mulher; considerando que, além desses avanços, merece ainda destaque a Lei

nº 9.504, de 30 de setembro de 1997, que estabelece normas para as eleições, dispondo que cada partido ou coligação deverá reservar o mínimo de 30% e o máximo de 70% para candidaturas de cada sexo. Adicione-se, também, a Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, que ineditamente dispõe sobre o crime de assédio sexual. Na experiência brasileira, há que se observar que os avanços obtidos no plano internacional foram e têm sido capazes de impulsionar transformações internas; considerando ainda que, nesse sentido, destaca-se o impacto e a influência de documentos como a Convenção sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher, de 1979, a Declaração e o Programa de Ação da Conferência Mundial de Direitos Humanos de Viena, de 1993, o Plano de Ação da Conferência Mundial sobre População e Desenvolvimento do Cairo, de 1994, a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, de 1994, e a Declaração e a Plataforma de Ação da Conferência Mundial sobre a Mulher de Pequim, de 1995. Esses instrumentos internacionais inspiraram e orientaram o movimento de mulheres a exigir, no plano local, a implementação de avanços obtidos na esfera internacional; considerando que, no âmbito jurídico-normativo, o período pós-1988 é marcado pela adoção de uma ampla normatividade nacional voltada à proteção dos direitos humanos, ao que se conjuga à crescente adesão do Brasil aos principais tratados internacionais de proteção dos direitos humanos. A Constituição Federal de 1988 celebra, desse modo, a reinvenção do marco jurídico normativo brasileiro no campo da proteção dos direitos humanos; considerando que outro documento importante que vale ser mencionado, é a Convenção de Belém do Pará ou Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, adotada em 9 de junho de 1994, em Belém do Pará, que conceitua a violência contra as mulheres, reconhecendo-a como uma violação aos direitos humanos, e estabelece deveres aos Estados signatários, com o propósito de criar condições reais de rompimento com o ciclo de violência identificado contra mulheres em escala mundial; considerando que, em tempo, levando-se em consideração que o tema Equidade de Gênero é uma das pautas prioritárias na gestão atual deste Federal, o que levou à elaboração do Programa em análise, sugere-se que as possíveis despesas decorrentes deste, sejam alocadas no centro de custos da Presidência do Confea, após manifestação da GOC acerca da disponibilidade orçamentária;

considerando o Parecer 259 da PROJ; conclui-se, do ponto de vista estritamente jurídico, pela legalidade da instituição do Programa Mulher do Sistema Confea/Crea, nos termos da Minuta 0238088, condicionando-se a realização das ações que importem dispêndio de recursos ao prévio estudo de impacto orçamentário e financeiro, e demais instruções técnicas e jurídicas, em procedimentos administrativos específicos. Por fim, recomenda-se a inclusão, no documento a ser aprovado, de item específico sobre a constituição do Comitê Gestor, com os respectivos critérios, periodicidade das reuniões e início dos trabalhos, atentando-se para a complementação da informação orçamentária, se for o caso; considerando que a GRI, em atendimento à solicitação da PROJ, informa no Despacho GRI (0238648) à Cais, que “todas as recomendações da PROJ deste Confea foram acatadas e que, em relação ao Comitê Gestor do Programa Mulher, acrescentou-se, não só um capítulo específico sobre o Comitê Gestor do Programa Mulher, mas também foi anexado o inteiro teor do documento de implantação deste Comitê Gestor como Anexo I do Programa Mulher (0238647), atendendo-se todas as solicitações da Presidência e da Procuradoria Jurídica deste Confea; considerando as alterações feitas em Plenário pela Comissão, **DECIDIU**, por unanimidade: 1) Aprovar o mérito do Programa Mulher no âmbito do Confea, conforme anexo (0238647). 2) Indicar um representante do Plenário consoante item 1.2 do anexo. 3) Encaminhar o processo à GRI para as providências necessárias. Presentes os senhores Conselheiros Federais ANDRÉ LUIZ SCHURING, ANNIBAL LACERDA MARGON, CARLOS DE LAET SIMÕES OLIVEIRA, CARLOS EDUARDO DE VILHENA PAIVA, EDSON ALVES DELGADO, EVANDRO JOSÉ MARTINS, INARE ROBERTO RODRIGUES POETA E SILVA, JOÃO BOSCO DE ANDRADE LIMA FILHO, JORGE LUIZ BITENCOURT DA ROCHA, LUIZ ANTONIO CORRÊA LUCCHESI, MARCOS LUCIANO CAMOEIRAS GRACINDO MARQUES, MODESTO FERREIRA DOS SANTOS FILHO, OSWALDO DE ARAÚJO COSTA FILHO, RICARDO AUGUSTO MELLO DE ARAUJO, RONALD DO MONTE SANTOS e WALDIR DUARTE COSTA FILHO. 4) Indicar, por unanimidade, o conselheiro federal João Bosco de Andrade Lima Filho. Presentes os senhores conselheiros federais ANDRÉ LUIZ SCHURING, ANNIBAL LACERDA MARGON, CARLOS DE LAET SIMÕES OLIVEIRA, CARLOS EDUARDO DE VILHENA PAIVA, EDSON ALVES DELGADO, EVANDRO JOSÉ MARTINS, INARE ROBERTO RODRIGUES POETA E SILVA, JOÃO BOSCO

DE ANDRADE LIMA FILHO, JORGE LUIZ BITENCOURT DA ROCHA, LUIZ ANTONIO CORRÊA LUCCHESI, MARCOS LUCIANO CAMOEIRAS GRACINDO MARQUES, MODESTO FERREIRA DOS SANTOS FILHO, OSWALDO DE ARAÚJO COSTA FILHO, RICARDO AUGUSTO MELLO DE ARAUJO, RONALD DO MONTE SANTOS e WALDIR DUARTE COSTA FILHO. Presidiu a votação o presidente JOEL KRÜGER.

Cientifique-se e cumpra-se.

Brasília, 04 de setembro de 2019.

Eng. Civ. Joel Krüger
Presidente do Confea

CONFEA
Conselho Federal de Engenharia
e Agronomia



CREA
Conselhos Regionais de Engenharia
e Agronomia



MUTUA
CAIXA DE ASSISTÊNCIA DOS PROFISSIONAIS DO CREA