



PUC Minas



Todes

Belo Horizonte, Abril de 2024

Sumário

1. Contextualização do Projeto.....	3
1.1 Introdução.....	3
1.2 Problemas.....	4
1.3 Objetivos do Projeto.....	5
1.4 Justificativa.....	6
1.5 Público Alvo.....	7
2. Especificação do Projeto.....	8
2.1 Personas - usuáries:.....	8
2.2 Histórias de usuáries.....	13
2.3 Requisitos do Projeto.....	17
3. METODOLOGIA.....	21
4. REFERÊNCIAS:.....	23

1. Contextualização do Projeto

1.1 Introdução

A inclusão e igualdade de oportunidades para profissionais da comunidade de pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer, intersexuais, assexuais, demais orientações sexuais e de gênero, representando pluralidade (LGBTQIA+) no mercado de trabalho é um tema de crescente importância e relevância social. Historicamente, indivíduos LGBTQIA+ enfrentaram desafios significativos ao buscar emprego, devido à discriminação, preconceito e estigma associados à sua identidade de gênero e orientação sexual. A criação de plataformas como a TODES surge como uma resposta necessária a essas realidades sociais, buscando transformar o panorama profissional e contribuir para uma sociedade mais inclusiva e justa.

Os estudos acadêmicos e científicos sobre as barreiras enfrentadas por pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho oferecem uma visão profunda das dificuldades e desigualdades que permeiam essa área. Um exemplo de pesquisa relevante nesse contexto é o artigo "Desafios Profissionais de Pessoas LGBTQIA+ no Mercado de Trabalho Brasileiro", publicado na revista "Diversidade e Inclusão" (Silva et al., 2022). Neste estudo nacional, os pesquisadores exploraram os desafios específicos enfrentados por profissionais LGBTQIA+ ao longo das diferentes etapas do processo de emprego no contexto brasileiro.

A pesquisa de Silva et al. (2022) revelou que, em muitos casos, indivíduos LGBTQIA+ enfrentam discriminação durante o recrutamento e seleção de candidates. As práticas de exclusão podem incluir perguntas invasivas sobre identidade de gênero e orientação sexual, bem como a preferência por candidates heterossexuais em detrimento de membros da comunidade LGBTQIA+. Além disso, o estudo destacou que profissionais LGBTQIA+ muitas vezes se deparam com um ambiente de trabalho hostil e não inclusivo, o que impacta negativamente sua produtividade, bem-estar e oportunidades de progressão na carreira.

Nesse contexto, a implementação de plataformas *online*s como a TODES se torna essencial na tentativa de mitigar essas desigualdades sistêmicas. Ao fornecer um espaço seguro e dedicado para conectar candidates LGBTQIA+ a empregadores comprometidos com a diversidade e igualdade de gênero, a

plataforma busca não apenas criar oportunidades de emprego justas, mas também promover um ambiente capaz de capacitar seus usuáries.

1.2 Problemas

Escassez de oportunidades afirmativas de emprego para pessoas LGBTQIA+

A busca por oportunidades de trabalho que valorizem a diversidade de gênero e orientação sexual ainda é um desafio para muitos profissionais LGBTQIA+. Silva et al. (2022) apontam que a falta de transparência nas políticas de inclusão das empresas contribui para a exclusão desses candidates. Superar essa barreira exige medidas como a implementação de políticas afirmativas claras e acessíveis, que facilitem a identificação de vagas em empresas comprometidas com a diversidade.

Barreiras de Visibilidade e Acesso a Redes Profissionais Inclusivas

A invisibilidade de profissionais LGBTQIA+ em redes profissionais relevantes limita suas chances de conexão com oportunidades de trabalho adequadas. Um estudo de Santos et al. (2023) identificou que a falta de representatividade nessas redes dificulta o networking e o acesso a informações sobre o mercado de trabalho. Ações como a criação de grupos de apoio e mentoria específicos para a comunidade LGBTQIA+ podem fortalecer a visibilidade e o acesso a redes profissionais inclusivas.

Falta de representatividade em cargos de liderança

A falta de representatividade LGBTQIA+ em cargos de liderança não é exclusiva do Brasil. Um estudo realizado nos Estados Unidos revelou que apenas 0,5% dos CEOs das 500 maiores empresas do mundo se identificam como parte da comunidade LGBTQIA+, e apenas 3% se declaram abertamente. Essa falta de representatividade pode ter um impacto significativo nas oportunidades de trabalho para pessoas LGBTQIA+. Sendo assim, a TODES vem para colocar vagas de liderança em evidência e afirmativas para pessoas LGBTQIA+.

Esses problemas representam desafios reais que os profissionais LGBTQIA+ enfrentam ao buscar emprego e progressão na carreira. A plataforma TODES busca enfrentar essas questões ao proporcionar um espaço dedicado onde profissionais e empregadores comprometidos com a inclusão possam se conectar de maneira transparente e construtiva.

1.3 Objetivos do Projeto

O objetivo principal do projeto TODES é proporcionar uma plataforma inovadora e inclusiva que atue diretamente na resolução dos desafios enfrentados por profissionais LGBTQIA+ no mercado de trabalho. A plataforma visa promover a empregabilidade e igualdade de oportunidades por meio dos seguintes objetivos:

Facilitar o Acesso a Oportunidades de Emprego Afirmativas: Ao conectar profissionais a empresas comprometidas com a diversidade e inclusão, a plataforma proporciona um canal direto para acesso a vagas que valorizam e respeitam a identidade de gênero e orientação sexual.

Promover Rede Profissional Inclusivo: Uma das metas centrais da TODES é facilitar o acesso de profissionais LGBTQIA+ a uma rede profissional inclusiva e relevante. Isso permite que os membros da comunidade tenham maior visibilidade e oportunidades de conexão com empregadores e colegas de trabalho que valorizam a diversidade.

Ao cumprir esses objetivos, a TODES não apenas contribui para a melhoria das condições de empregabilidade para a comunidade LGBTQIA+, a plataforma aspira a ser um catalisador para a construção de um ambiente profissional verdadeiramente diversificado, onde todos os profissionais possam prosperar e ser valorizados independentemente de sua identidade de gênero ou orientação sexual.

1.4 Justificativa

A criação e implementação da TODES é fundamental diante das persistentes desigualdades e barreiras enfrentadas por profissionais LGBTQIA+ no mercado de

trabalho. A justificativa para este projeto é respaldada por uma série de razões e necessidades urgentes:

Combate à Exclusão: Profissionais LGBTQIA+ continuam a enfrentar discriminação sistemática durante o processo de recrutamento e seleção. Perguntas invasivas, preconceitos velados e práticas de exclusão implícita impedem o acesso igualitário a oportunidades de emprego. A TODES se propõe a combater essa discriminação ao conectar candidatas a empresas que priorizam a inclusão e valorizam a diversidade.

Promoção da Diversidade e Inclusão: A diversidade é um ativo fundamental para qualquer ambiente de trabalho. No entanto, a falta de políticas inclusivas e a ausência de redes profissionais relevantes limitam as oportunidades para profissionais LGBTQIA+. A TODES busca promover ativamente a diversidade ao oferecer um espaço onde a inclusão é valorizada e incentivada.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) divulgou dados que revelam a desigualdade no mercado de trabalho para pessoas LGBTQIA+. Segundo a pesquisa, apenas 50,3% dos profissionais LGBTQIA+ estão empregados, em comparação com uma média nacional de 61,6%.

Criação de Oportunidades Equitativas: As desigualdades salariais e as limitações nas oportunidades de progressão na carreira enfrentadas por profissionais LGBTQIA+ são preocupações sérias. A plataforma TODES visa criar um ambiente onde todos os profissionais, independentemente de sua identidade de gênero ou orientação sexual, tenham acesso equitativo a oportunidades de emprego e crescimento profissional.

A revista Exame publicou um artigo intitulado "Diversidade LGBTQIA+ nas empresas: como a inclusão se tornou um diferencial competitivo", que destaca os benefícios sociais e culturais da diversidade nas empresas

Em suma, a justificativa para a TODES é fundamental agir diante das desigualdades enfrentadas pela comunidade LGBTQIA+ no mercado de trabalho e

criar uma plataforma inclusiva e justa para todos os profissionais. Ao oferecer uma plataforma que promove ativamente a empregabilidade. A TODES está comprometida em ser um agente de mudança positiva e impacto duradouro na sociedade.

1.5 Público Alvo

A TODES foi projetado para atender a dois principais grupos de usuáries:


Profissionais LGBTQIA+ em Busca de Oportunidades de Emprego: Este grupo inclui indivíduos da comunidade LGBTQIA+ que buscam oportunidades de emprego em um ambiente inclusivo e afirmativo. Os profissionais interessados em utilizar a plataforma TODES desejam encontrar empregadores que valorizem sua identidade de gênero e orientação sexual, proporcionando um ambiente de trabalho acolhedor e respeitoso.


Empregadores Comprometidos com a Diversidade e Inclusão: Empresas e organizações que reconhecem a importância da diversidade e igualdade no local de trabalho constituem outro grupo-alvo. A TODES oferece uma oportunidade para empregadores que desejam promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e diversificado, conectando-os a uma base talentosa de profissionais LGBTQIA+.

O público-alvo da TODES é diversificado e abrange tanto profissionais em busca de emprego quanto empregadores empenhados em criar espaços de trabalho mais equitativos e respeitosos. Ao reunir esses dois grupos, a TODES visa facilitar a conexão e colaboração mútua, promovendo assim a empregabilidade e a igualdade de oportunidades para a comunidade LGBTQIA+ no mercado de trabalho.


2. Especificação do Projeto


2.1 Personas - usuáries:

	Lucas Sequeira	
	Idade: 28 anos Ocupação: Graduação em Administração	Aplicativos: <ul style="list-style-type: none">• Instagram• Facebook• Whatsapp
Orientação Sexual: <ul style="list-style-type: none">• Gay Identidade de Gênero: <ul style="list-style-type: none">• Homem Trans Gay	Experiência profissional: <ul style="list-style-type: none">• Trabalhou como assistente administrativo em uma empresa que não valorizava a diversidade.	Objetivos: <ul style="list-style-type: none">• Encontrar um emprego em uma empresa inclusiva que valorize sua identidade de gênero e orientação sexual, e ofereça oportunidades de crescimento profissional.

	Sofia Lima	
	Idade: 30 anos Ocupação: Ensino Médio Completo.	Aplicativos: <ul style="list-style-type: none"> • Instagram • Whatsapp • LinkedIn
Orientação Sexual: <ul style="list-style-type: none"> • Hetero Identidade de Gênero: <ul style="list-style-type: none"> • Travesti 	Experiência profissional: <ul style="list-style-type: none"> • Recepcionista em um salão de beleza (6 meses) - Recepcionar os clientes, agendar horários, prestar informações sobre os serviços oferecidos. 	Objetivos: <ul style="list-style-type: none"> • Desenvolver habilidades na área de eventos, buscando uma carreira promissora nesse ramo. • Contribuir para a criação de ambientes de trabalho inclusivos, onde a diversidade seja valorizada. • Empoderar outras mulheres trans e travestis, compartilhando minha história de superação e sucesso profissional. • Participar de projetos que

		promovam a inclusão social e o respeito à diversidade.
--	--	--

	Camila Novaes	
	Idade: 25 anos Ocupação: Estudante de Engenharia de Software	Aplicativos: <ul style="list-style-type: none"> • Instagram • LinkedIn • Whatsapp
Orientação Sexual: <ul style="list-style-type: none"> • Lésbica Identidade de Gênero: <ul style="list-style-type: none"> • Mulher Cis 	Experiência profissional: <ul style="list-style-type: none"> • Estágio em uma startup que priorizava a diversidade e inclusão 	Objetivos: <ul style="list-style-type: none"> • Encontrar um estágio ou emprego na área de tecnologia em uma empresa que valorize a diversidade e ofereça um ambiente de trabalho acolhedor para profissionais LGBTQIA+.

	André Brante	
	Idade: 32 anos Ocupação: Pós-graduação em Psicologia	Aplicativos: <ul style="list-style-type: none"> • Instagram • LinkedIn • Whatsapp • X
Orientação Sexual: <ul style="list-style-type: none"> • Pansexual Identidade de Gênero: <ul style="list-style-type: none"> • Não-binário 	Experiência profissional: <ul style="list-style-type: none"> • Trabalhou como psicólogo em uma clínica onde enfrentou discriminação 	Objetivos: <ul style="list-style-type: none"> • Encontrar uma oportunidade de emprego na área de Recursos Humanos em uma empresa que promova a inclusão e a igualdade de oportunidades.

Personas - Empresas

Empresa A	
Setor: Tecnologia Tamanho da empresa: Média Aplicativos para divulgação de vagas: <ul style="list-style-type: none"> • Instagram • LinkedIn • InfoJobs 	
Diversidade e inclusão:	Objetivos: <ul style="list-style-type: none"> • Além de encontrar profissionais talentosos e

<ul style="list-style-type: none"> • Comprometida com a diversidade e inclusão, possui políticas afirmativas para a comunidade LGBTQIA+ 	<p>diversificados para preencher vagas em sua equipe, a Empresa A busca promover um ambiente de trabalho inclusivo e inovador. Ela valoriza a diversidade como um fator-chave para a criatividade e o sucesso da empresa. A empresa está empenhada em criar oportunidades de crescimento e desenvolvimento para seus funcionários LGBTQIA+.</p>
--	---

Empresa B	
<p>Setor: Recursos Humanos</p> <p>Tamanho da empresa: Grande</p> <p>Aplicativos para divulgação de vagas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instagram • LinkedIn • InfoJobs 	
<p>Diversidade e inclusão:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconhece a importância da diversidade e inclusão, mas busca melhorar suas políticas e práticas. 	<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A Empresa B confirma que a diversidade e a inclusão são fundamentais para o sucesso de uma organização. Ela está empenhada em melhorar suas políticas e práticas para criar um ambiente de trabalho mais inclusivo. A empresa busca utilizar a plataforma TODES como uma oportunidade para atrair profissionais LGBTQIA+ específicos e iniciar um processo de mudança e transformação interna em relação à diversidade e inclusão.

2.2 Histórias de usuáries

A partir da compreensão do dia a dia das personas identificadas para o projeto, foram registradas as seguintes histórias de usuáries.

Eu como ... [PERSONA]	... quero/desejo ... [O QUE]	... para ... [POR QUE]
Graduado em Administração e Homem trans.	Desejo encontrar um emprego em uma empresa que valorize a diversidade e promova a inclusão.	Já enfrentou discriminação e exclusão no mercado de trabalho devido à sua identidade de gênero. Ele quer encontrar um ambiente onde possa ser autêntico, sentir-se seguro e ter igualdade de oportunidades de crescimento profissional.
Travesti em busca de emprego formal.	Meu desejo é encontrar uma empresa que me permita lidar com o público sem precisar me preocupar com a minha aparência. Eu quero ter a oportunidade de realizar eventos e oferecer empoderamento para outras travestis e trans.	Eu enfrento muita discriminação ao tentar trabalhar com o público. Infelizmente, minha aparência como mulher travesti muitas vezes é motivo de preconceito e exclusão. No entanto, isso não deve ser uma barreira para que eu possa exercer minha profissão e contribuir para a sociedade. Eu quero quebrar estereótipos,

		promover a inclusão e proporcionar um ambiente seguro para outras pessoas transgênero.
Estudante de Engenharia de Software e mulher lésbica.	Quer fazer parte de uma rede profissional que promova o apoio e o empoderamento de profissionais LGBTQIA+.	Já enfrentou desafios emocionais e psicológicos devido à falta de apoio e reconhecimento no ambiente de trabalho. Ela deseja um espaço onde possa se conectar com outros membros da comunidade, compartilhar experiências e receber suporte para alcançar seu potencial máximo.
Pós-graduado em psicologia, exercendo atividades profissionais que envolva Recursos Humanos e pansexual não binário.	Quer encontrar um emprego onde suas habilidades e qualificações sejam valorizadas, independentemente de sua identidade de gênero ou orientação sexual.	Porque Pedro já enfrentou desigualdades salariais e limitações nas oportunidades de progressão na carreira devido à discriminação. Ele almeja um ambiente onde possa ter acesso equitativo a oportunidades de emprego e crescimento profissional, com base em suas competências, talentos e méritos.
Empresa de tecnologia focada em	A Empresa A deseja utilizar a plataforma TODES para	A Empresa A escolhe utilizar a plataforma

<p>comprometimento com a inclusão e combate a desigualdade de gênero.</p>	<p>encontrar candidatas LGBTQIA+ qualificadas e engajadas. Ao utilizar a plataforma TODES, a empresa busca:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumentar a diversidade em sua equipe, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo e acolhedor; • Atrair talentos LGBTQIA+ que possam contribuir com perspectivas únicas e inovadoras para os projetos da empresa; • Demonstrar seu compromisso com a igualdade de oportunidades e a valorização da diversidade em suas práticas de recrutamento. 	<p>TODES porque:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A plataforma TODES conecta diretamente a empresa a uma rede de profissionais LGBTQIA+ qualificados, tornando mais fácil encontrar candidatas com as habilidades e experiências desejadas. • Ao utilizar a plataforma TODES, a Empresa A demonstra publicamente seu apoio à comunidade LGBTQIA+ e seu compromisso com a igualdade de oportunidades. • A plataforma TODES oferece um ambiente seguro e inclusivo para candidatas LGBTQIA+, proporcionando a elas a confiança necessária para se
---	---	--

		<p>candidatarem às vagas da Empresa A.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ao utilizar a plataforma TODES, a Empresa A pode ampliar seu alcance e acesso a candidates LGBTQIA+ talentosos, que podem não estar presentes em outros canais de recrutamento tradicionais.
<p>Empresa dedicada a prestar serviços referentes a Recursos Humanos de grande porte, não tenho tratativas para pessoas LGBTQIA+.</p>	<p>Utilizar a plataforma TODES para atrair profissionais LGBTQIA+ e iniciar um processo de mudança e transformação interna em relação à diversidade e inclusão.</p>	<p>Reconhece a importância da diversidade e inclusão para o sucesso de uma organização. No entanto, ela reconhece que suas políticas e práticas atuais precisam ser aprimoradas nesta área. Ao utilizar a plataforma TODES, a empresa busca atingir os seguintes objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atrair profissionais LGBTQIA+;

		<ul style="list-style-type: none"> • Iniciar um processo de mudança interna; • Promover a conscientização e educação;
--	--	---

2.3 Requisitos do Projeto

Esses requisitos fornecem uma base para iniciar o desenvolvimento do projeto, especificando o que o sistema deve fazer (requisitos funcionais), como deve ser desenvolvido (requisitos não funcionais) e quais são as restrições impostas ao projeto.

ID	DESCRIÇÃO DO REQUISITO	PRIORIDADE
RF - 01	Ao entrar no site aparecerá informações sobre o projeto e acima o “LOGIN” e “CADASTRE-SE”, onde, caso a empresa ou o usuário consiga acessar.	ALTA
RF - 02	Permite ao usuário entrar em sua conta através do email e senha.	ALTA
RF - 03	Permite a empresa entrar em sua conta através do CNPJ e senha.	ALTA
RF - 04	Permite que os usuáries se cadastrem na plataforma fornecendo informações pessoais básicas, como nome, e-mail, senha, informações de perfil adicionais, experiência profissional, habilidades, formação acadêmica, certificações, etc. Se o usuário não estiver cadastrado no sistema, os dados devem ser aceitos. Caso contrário, o sistema deve solicitar um e-mail válido.	ALTA

RF - 05	Permite que empresas se cadastrem no sistema de forma separada dos usuáries individuais. Na tela de cadastro de empresa, os campos devem incluir nome, razão social, descrição da empresa e CNPJ. Se a empresa ainda não estiver cadastrada no sistema, os dados devem ser aceitos. Caso contrário, o sistema deve solicitar um CNPJ válido.	ALTA
RF - 06	Atualização de informações do perfil do usuário como descrição, nome, cursos, interesses, fotos, gênero. Garantindo que seus perfis estejam sempre atualizados, precisos e tendo a capacidade de configurar a privacidade que permitam aos usuáries controlar quem pode ver quais partes de seus perfis, protegendo informações sensíveis.	ALTA
RF - 07	Atualização de informações do perfil da empresa como publicações de candidaturas, descrição, selos, fotos, etc. Capacidade de configurar privacidades que permitam a controlar e proteger informações sensíveis, garantindo que esteja sempre atualizado.	ALTA
RF - 08	Permite ao usuário pesquisar e visualizar informações de pessoas e empresas cadastradas no sistema. Inserindo critérios de pesquisa e visualizando os resultados correspondentes. Capacidade de enviar e aceitar solicitações de conexão. Fornecendo um sistema de mensagens para a comunicação entre conexões.	ALTA
RF - 09	Permite a empresa colocar artigos para ajuda do desenvolvimento pessoal para que usuáries visualizem, utilizem e estudem da melhor forma.	MÉDIA
RF - 10	Ferramenta para usuáries se candidatar a vagas e empresas, onde, colocam suas informações pessoais e currículo para serem enviados.	ALTA

RF - 11	Funcionalidade para empresa publicar vagas de emprego, além de conseguirem ver candidaturas, dados dos usuáries e currículo. Gerenciando processos seletivos.	ALTA
RF- 12	Permite que os usuáries e empresas pesquisem por posts específicos e salvem dentro do site com opções de filtragem para refinar os resultados da pesquisa, como por data, categoria ou autor do post. Ficando armazenado na conta para fácil acesso.	BAIXA
Requisitos Não Funcionais		
RNF - 01	O projeto deve ser desenvolvido utilizando HTML, CSS e JavaScript. Sendo amplamente suportadas pelos navegadores e oferecem a flexibilidade necessária para criar uma experiência de usuário dinâmica e interativa.	ALTA
RNF - 02	O site deve ser responsivo. Deve se adaptar automaticamente a diferentes tamanhos de tela e dispositivos, garantindo uma experiência consistente e amigável para os usuáries, independentemente do dispositivo que está utilizando.	ALTA
RNF - 03	Implementar medidas robustas de segurança, como criptografia de dados, para proteger as informações dos usuáries contra acesso não autorizado ou violações de dados. Utiliza práticas recomendadas de autenticação e autorização para garantir que apenas usuáries e empresas autenticados tenham acesso às informações e funcionalidades apropriadas.	ALTA
RNF - 04	Desenvolver a plataforma de forma modular e com código bem documentado para facilitar atualizações e manutenções futuras, garantindo que novos recursos e correções possam	ALTA

	ser implementados de forma eficiente e sem interromper o serviço para os usuáries.	
RNF - 05	Projetar uma interface de usuário intuitiva e amigável que seja fácil de usar e navegar, mesmo para usuáries e empresas novos. Proporcionando uma experiência consistente em diferentes ambientes de uso.	ALTA

ID	RESTRIÇÃO
01	Para garantir a integridade dos dados e a validade das empresas cadastradas, o sistema permite apenas o cadastro de empresas utilizando CNPJ. Isso ajuda a evitar entradas inválidas ou duplicadas no sistema.
02	O usuário poderá se cadastrar apenas por um e-mail e senha.
03	As funcionalidades do site só serão acessíveis após o cadastro do usuário ou da empresa no sistema. Isso pode incluir a capacidade de fazer posts, favoritar conteúdo, acessar recursos exclusivos, entre outros. Essa restrição ajuda a garantir que apenas usuáries autenticados tenham acesso às funcionalidades completas do site.

3. METODOLOGIA

Pré-requisitos: Documentação de Especificação

A equipe utilizará o framework de desenvolvimento de projetos SCRUM através de um Automated Kanban na aba Projects do repositório no GitHub. Todos os desenvolvedores terão acesso ao progresso do desenvolvimento e terão autonomia para realizar Commits.

Serão realizados Daily SCRUM's via WhatsApp, respeitando o tempo limite de 15 minutos, onde todos responderão às três questões:

- O que fiz?

- O que farei hoje?
- Existe algum impedimento para realizar minhas atividades?

Controle de Versão: A ferramenta de controle de versão adotada no projeto foi o Git, sendo que o Github foi utilizado para hospedagem do repositório.

O projeto segue a seguinte convenção para o nome de **TODES**:

- Master: versão estável já testada do software;
- Instável: versão já testada do software, porém instável;
- Teste: versão em testes do software;
- Dev: versão de desenvolvimento do software.

Quanto à gerência, o projeto adota a seguinte convenção para etiquetas:

- Documentação: melhorias ou acréscimos à documentação;
- Bug: uma funcionalidade encontra-se com problemas;
- Melhoria: uma funcionalidade precisa ser melhorada;
- Característica: uma nova funcionalidade precisa ser introduzida.

Links Úteis:

- Tutorial GitHub - [Curso de Git e GitHub: grátis, prático e sem usar comandos no terminal - YouTube](#)
- Git e Github - [Olá, Mundo - GitHub Docs](#)
- Comparando fluxos de trabalho - [Fluxo de trabalho do Git | Atlassian Git Tutorial](#)
- Understanding the GitHub flow - [Fluxo do GitHub - GitHub Docs](#)

Equipe:

- Development Team (Dev): os Developers são responsáveis pela execução das tarefas de incremento a cada Sprint.
- Product Owner: cria e comunica os itens do Product Backlog.

- Scrum Master: ajuda o time a entender a teoria e prática do Scrum, garantindo a eficácia do trabalho.

Processo:

O projeto será implementado com o auxílio do Kanban automático do GitHub e será composto por 4 Sprints numeradas de 1 a 4, são elas:

- Sprint 1: 1ª Etapa – Projeto dos requisitos e de artefatos do sistema;
- Sprint 2: 2ª Etapa – Desenvolvimento da solução;
- Sprint 3: 3ª Etapa – Implantação e testes funcionais;
- Sprint 4: 4ª Etapa – Testes de usabilidade e apresentação da solução.

Para cada etapa, o Product Owner definirá os backlogs e suas datas de entrega, as tarefas serão designadas para cada Dev pela própria equipe de desenvolvimento de forma que se auto-organizem, e a equipe contará com o auxílio, supervisão e apoio do scrum master.

Ferramentas:

As ferramentas empregadas no projeto são:

- VSCode - Editor de código;
- WhatsApp - Ferramentas de comunicação;
- Canva - Ferramenta de diagramação;
- GitHub - Hospedagem de códigos de programação;
- Figma - Plataforma online de criação de interfaces, wireframes e protótipos.

O Visual Studio Code (VSCode) foi selecionado devido à sua natureza gratuita, de código aberto, capacidade multi-idioma e multiplataforma.

O Canva foi escolhido como ferramenta de diagramação por sua facilidade de operação, por ser gratuito, contar com diversos modelos e ser o que melhor atende às necessidades do projeto.

O Whatsapp foi escolhido como uma das ferramentas de comunicação por ser o mais utilizado por todos da equipe e por possuir a criptografia de ponta a ponta.

O GitHub foi escolhido por possibilitar o desenvolvimento colaborativo, registrar alterações e hospedar o projeto na nuvem utilizando um sistema de controle de versões.

O Figma foi escolhido por nos possibilitar de colaborar em tempo real com outros usuários da plataforma e a ferramenta de deixar o projeto completamente interativo, trazendo uma visualização mais efetiva.

4. REFERÊNCIAS:

JUSBRASIL: Inclusão de LGBTs nas empresas: desafios e soluções Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/inclusao-de-lgbts-nas-empresas-desafios-e-solucoes/1667329114> Acesso em: 10 de abril de 2024.

FOLHA UOL: Pessoas LGBTQIA+ têm carreira marcada por discriminação. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2024/03/carreira-de-pessoas-lgbtqia-ainda-e-marcada-por-discriminacao-e-limitacao-de-oportunidades.shtml> ACESSO EM: 10/04/2024.

REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS ELETRÔNICA - RAAE: Diversidade e Inclusão LGBT nas Organizações: Um estudo de caso em uma empresa de Tecnologia do Vale dos SINOS/RS, através de seu grupo de orgulho LGBT. Disponível em: <https://seer.faccat.br/index.php/administracao/article/view/1347> ACESSO EM: 10 de abril de 2024.

G1.Globo: 38% das empresas têm restrições para contratar LGBTQI+, diz pesquisa; 'preconceito velado', relata mulher trans. Disponível em: <https://g1.globo.com/pr/parana/noticia/2020/07/01/38percent-das-empresas-tem-resticoes-para-contratar-lgbtqi-diz-pesquisa-preconceito-velado-relata-mulher-trans.ghtml> ACESSO EM: 10 de abril de 2024.

SCIELO: Orientação sexual e seus efeitos no mercado de trabalho: um estudo com base na técnica de revisão sistemática. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepop/a/HNKKyQTy7jgK7bhV3BS4XsF/?format=pdf&lang=pt> ACESSO EM: 10 de abril de 2024.

SHUTTERSTOCK: Todas as fotos utilizadas nas personas. Disponível em: <https://www.shutterstock.com/pt/> Acesso em 10 de abril 2024.