



Centro Universitário de Brasília (CEUB)

Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas (FATECS)

Beatriz de Abreu Soares Schmitz - 22353779

João Luiz Veríssimo Falcão Rodrigues - 22353899

Júlia Sanches Dourado - 22353838

Yuri D' Alessandro Cunha de Carvalho - 22351384

Projeto Integrador I - Documento Final

Brasília

2025

Beatriz de Abreu Soares Schmitz

João Luiz Verissimo Falcão Rodrigues

Júlia Sanches Dourado

Yuri D' Alessandro Cunha de Carvalho

Documento Final

Atividade desenvolvida à Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas (FATECS), do Centro Universitário de Brasília (CEUB) como parte integrante do currículo da disciplina Gerência de Projetos de TI, da graduação em Ciência da computação
Professora responsável: Kadidja Valéria Reginaldo de Oliveira.

Brasília

2025

SUMÁRIO

1 - INTRODUÇÃO DO PROJETO	05
1.1 Solicitação do Projeto	
1.2 Descrição Resumida do Projeto	
1.3 Justificativa do projeto	
2 - PLANEJAMENTO DO PROJETO	08
2.1 Cronograma	
2.2 Papéis e Responsabilidades	
3 - PERSONAS	12
3.1 Identificação de Variáveis	
3.2 Definição dos Públicos-Alvo	
3.3 Listagem de Características e Objetivos	
3.4 Desenvolvimento da Narrativa e Criação de Personas	
4 - ANÁLISE ESTATÍSTICA EXPLORATÓRIA	
22	
4.1 Descrição de dados	
4.2 Padrões	
4.3 Desigualdade de instrução	
4.4 Diferença relevante	
4.5 Exclusão no mercado de trabalho	

5 - INTERPRETAÇÃO DE DADOS	24
5.1 Informações gerais	
6 - CONJUNTO DE DADOS TRATADOS	26
7 - VISUALIZAÇÕES COM SEABORN	28
8 - PRINCIPAIS DESCOBERTAS	30
8.1 O preconceito como a principal barreira, e não a falta de candidatos	
8.2 A preferência de muitas empresas em pagar multas a cumprir a Lei de Cotas	
8.3 O recrutamento como sendo excludente e desinformado	
8.4 As dificuldades socioemocionais enfrentadas pelos candidatos	
8.5 O impacto do ambiente sensorial na permanência no emprego	
8.6 O despreparo de equipe como sendo prejudiciais à inclusão	
8.7 O potencial acima da média apresentado pelos profissionais neurodivergentes	
9 - POSSÍVEIS IMPLICAÇÕES PARA O PROJETO	32
9.1 Fortalecer o modelo de emprego apoiado	
9.2 Ampliar a parceria com o NAIA	
9.3 Combater diretamente o preconceito empresarial	
9.4 Desenvolver materiais claros sobre a Lei de Cotas e suas consequências	
9.5 Reformular processos seletivos	
9.6 Intervir nas condições sensoriais dos ambientes de trabalho	
9.7 Incentivar empresas a buscar certificações	
10 - CONCLUSÃO	34
11 - AGRADECIMENTOS	35

INTRODUÇÃO DO PROJETO

1.1 SOLICITAÇÃO DO PROJETO

Este projeto foi desenvolvido a partir da necessidade de compreender melhor e enfrentar os obstáculos que ainda impedem a inclusão efetiva de pessoas autistas no mercado de trabalho. Informações obtidas por meio de dados estatísticos, pesquisas recentes e uma reunião realizada com o NAIA- Núcleo de Arte e Inclusão do Autista- Goiânia, mostram que essas dificuldades não têm relação com falta de capacidade profissional, mas sim com problemas estruturais presentes nas empresas. Entre eles, destacam-se o preconceito, a falta de conhecimento sobre neurodivergência, processos seletivos que não levam em conta as necessidades desse público e equipes que não estão preparadas para receber profissionais neurodivergentes.

Diante desse cenário, o projeto propõe o desenvolvimento de soluções que ajudem a tornar o ambiente de trabalho mais inclusivo. A ideia é fortalecer práticas de inclusão, ampliar o uso do emprego apoiado, conscientizar empresas e oferecer apoio social e emocional aos candidatos. Ao final, foi construído um dashboard analítico contendo os principais dados, além de um conjunto de recomendações estruturadas que sirvam como guia para empresas, instituições e organizações que desejam melhorar suas práticas de inclusão.

1.2 DESCRIÇÃO RESUMIDA DO PROJETO

O Projeto Conexão Solidária busca analisar dados reais e simulados para entender quais são os principais desafios enfrentados por pessoas autistas ao tentar entrar ou permanecer no mercado de trabalho. A partir dessa análise, o projeto propõe soluções baseadas no método de emprego apoiado, nas orientações fornecidas pelo NAIA e nas práticas já reconhecidas de diversidade organizacional.

Para alcançar esses objetivos, o projeto envolveu várias etapas. Entre elas estão o tratamento e a organização dos dados coletados, a produção de gráficos e visualizações, a elaboração de análises críticas e o estudo de materiais teóricos relacionados ao emprego apoiado e à inclusão de neurodivergentes. Também foram sistematizadas as práticas

recomendadas pelo NAIA, identificadas as barreiras culturais e estruturais que dificultam a contratação e permanência de pessoas autistas e criadas recomendações para empresas interessadas em adotar práticas mais inclusivas.

Ademais, foi produzido um dashboard ilustrativo e analítico que reuniu os dados estudados, facilitando a compreensão dos desafios e dos caminhos possíveis para melhorar a inclusão. Todos os resultados serão apresentados à professora orientadora, simulando uma apresentação profissional e formal de defesa do projeto.

1.3 JUSTIFICATIVA DO PROJETO

A justificativa para este projeto se baseia no fato de que o desemprego entre pessoas autistas costuma ser significativamente maior do que na população em geral, mesmo existindo estudos que mostram que esses profissionais podem ter alto desempenho quando colocados em funções adequadas ao seu perfil. Pesquisas indicam que alguns profissionais autistas podem ser até mais produtivos em determinadas atividades, mas grande parte das empresas ainda desconhece práticas inclusivas ou até mesmo a própria Lei de Cotas. Cerca de 64% dos recrutadores afirmam não conhecer bem a legislação, o que cria um cenário desfavorável.

A reunião com o NAIA trouxe outras informações importantes, como a dificuldade que alguns candidatos têm para compreender normas e regras do ambiente de trabalho, os altos níveis de ansiedade antes e durante processos seletivos, a necessidade de preparação socioemocional e a inadequação de muitos ambientes. Ademais, ainda existe preconceito que faz com que muitos profissionais autistas sejam direcionados apenas para funções de baixa complexidade, mesmo tendo capacidade para ocupar cargos mais especializados.

Os benefícios esperados com o projeto inclui preparar melhor as empresas para receber candidatos neurodivergentes, diminuir a rotatividade causada por ambientes inadequados ou falta de suporte, promover maior diversidade e melhorar o desempenho das equipes. O fortalecimento de práticas de emprego apoiado e a produção de materiais analíticos que possam ser usados tanto por órgãos públicos quanto por empresas privadas também são ponto positivos importantes.

Entretanto, os riscos identificados incluem: os fatos de empresas parceiras poderem apresentar resistência cultural ou não dispor de orçamento para implementar integralmente as recomendações; obtenção de dados incompletos ou insuficientes, comprometendo a precisão do dashboard analítico e; as diretrizes e regras do ambiente de trabalho poderem não ser suficientemente claras, exigindo grande detalhamento nas recomendações.

PLANEJAMENTO DO PROJETO

2.1 CRONOGRAMA

O cronograma do Projeto Conexão Solidária foi estruturado em fases, seguindo a lógica de execução das atividades previstas nas cinco unidades do curso e alinhando-se ao planejamento do grupo. As etapas foram distribuídas de forma sequencial e contínua, contemplando desde a imersão inicial até a entrega final do dashboard e da documentação do projeto.

Fase 1 – Imersão e Detalhamento do Problema (Semana 1 a 2)

- Levantamento de informações com o NAIA
- Análise e aprofundamento do problema identificado
- Construção da persona ou mapa de empatia
- Registro das ideias iniciais

Fase 2 – Planejamento Estratégico e Escopo (Semana 3 a 4)

- Definição detalhada do escopo e do MVP
- Elaboração do backlog inicial com histórias de usuário
- Planejamento das sprints e cronograma
- Definição de papéis e responsabilidades

Fase 3 – Modelagem e Tratamento de Dados (Semana 5 a 7)

- Modelagem de dados (MER ou UML)
- Execução dos processos de ETL
- Construção da base de dados estruturada
- Documentação técnica

Fase 4 – Análise Estatística e Visualizações (Semana 8 a 9)

- Análise exploratória dos dados
- Criação de gráficos e visualizações
- Elaboração do documento de insights

Fase 5 – Prototipação e Desenvolvimento do Dashboard (Semana 10 a 12)

- Desenvolvimento do protótipo do dashboard
- Definição dos KPIs e métricas
- Construção do dashboard interativo
- Testes e ajustes finais

Fase 6 – Segurança, Privacidade e Entrega Final (Semana 13 a 14)

- Relatório de segurança e privacidade
- Documentação final do projeto
- Apresentação (pitch/defesa)

2.2 PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

1.4.1 Equipe de Execução

Integrantes	Papel na Equipe de Projeto	Área de Especialização no Projeto
Beatriz Schmitz	Documentadora e Pesquisadora	Responsável pela pesquisa aplicada ao projeto, levantamento de requisitos e análise de dados relevantes para a compreensão do problema.
		Atua na produção e organização da documentação formal,

garantindo clareza, padronização e conformidade metodológica. Contribui também na elaboração textual dos artefatos, estruturação dos relatórios e sistematização das informações coletadas ao longo do desenvolvimento do projeto.

João Luiz Veríssimo	Pesquisador	Responsável pelo levantamento de informações, análise de dados e fundamentação teórica do projeto. Atuou na busca, seleção e validação de fontes confiáveis, contribuindo para a compreensão aprofundada do problema e para a construção das bases conceituais necessárias ao desenvolvimento do Projeto Integrador.
Júlia Sanches	Líder de Equipe, Desenvolvedora e UX design	Responsável pela liderança da equipe, distribuindo tarefas, acompanhando prazos e garantindo a qualidade das entregas. Atuou na orientação do grupo, revisão dos artefatos e validação dos materiais desenvolvidos. Também foi responsável pela criação do protótipo UX do projeto e pelo desenvolvimento do dashboard

interativo, assegurando consistência visual, usabilidade e alinhamento aos padrões definidos para o Projeto Integrador.

Yuri D'Alessandro	Pesquisador	Atuou na investigação de referências, estudos de caso e práticas relevantes ao tema do projeto, realizando pesquisas que subsidiaram decisões estratégicas e auxiliaram na formulação dos artefatos. Contribuiu com o time ao fornecer insumos teóricos e dados que reforçaram a consistência metodológica e a qualidade técnica do Projeto Integrador.
-------------------	-------------	---

1.4.2 Stakeholders e papéis de apoio

Usuários Principais: A comunidade PCD (Pessoa com Deficiência), especialmente pessoas autistas, que serão diretamente incluídas pelas recomendações, análises e produtos desenvolvidos no projeto e as empresas parceiras, que utilizarão as orientações e o dashboard como instrumentos de apoio para decisões e práticas de inclusão.

Consultor Externo - NAIA: Entidade especializada que fornecerá contribuições técnicas relacionadas à neurodivergência e ao método de emprego apoiado. O NAIA atuará como orientador externo, validando conteúdos, oferecendo recomendações metodológicas e auxiliando na construção das análises e diretrizes do projeto.

PERSONAS

3.1 IDENTIFICAÇÃO DE VARIÁVEIS

1 - Variáveis comportamentais (Pessoas neurodivergentes)

- Preferência por vagas inclusivas em empresas que respeitam a diversidade.
- Nível de dificuldade percebida em processos seletivos tradicionais.
- Grau de confiança em plataformas digitais para busca de emprego.
- Motivação em relação à busca de trabalho formal.
- Atitude diante da falta de acessibilidade e adaptações no ambiente corporativo.

2 - Variáveis demográficas (Pessoas neurodivergentes)

- Idade.
- Nível de escolaridade.
- Situação de emprego atual.
- Renda familiar.
- Localização geográfica.
- Acesso a dispositivos tecnológicos (celular/computador).

3 - Variáveis comportamentais (Empresas contratantes)

- Grau de interesse em contratar pessoas neurodivergentes por inclusão social ou cumprimento de lei de cotas.
- Nível de conhecimento sobre práticas inclusivas.
- Grau de adaptação atual dos processos seletivos para pessoas neurodivergentes.
- Motivação em relação à construção de um ambiente inclusivo.
- Atitude diante de entraves burocráticos e legais.

4 - Variáveis demográficas (Empresas contratantes)

- Porte da empresa (pequena, média, grande).
- Setor de atuação.
- Número de colaboradores.
- Localização geográfica.
- Presença ou ausência de políticas internas de diversidade e inclusão.

3.2 DEFINIÇÃO DE PÚBLICO ALVO

O projeto Conexão Solidária busca atender a dois públicos principais, de naturezas diferentes, mas complementares: candidatos neurodivergentes que desejam ingressar no mercado de trabalho e empresas que oferecem vagas inclusivas.

1 - Pessoas neurodivergentes (Candidatos)

- **Perfil geral:** indivíduos neurodivergentes (com destaque para pessoas no espectro

autista, mas abrangendo também outras condições relacionadas à neurodiversidade), em busca de oportunidades de emprego formal

- **Necessidades principais:**

- Identificar empresas e vagas inclusivas de forma acessível.
- Ter informações claras sobre funções, requisitos e adaptações disponíveis.
- Contar com um canal de comunicação inicial seguro, que proteja dados pessoais.

- **Dores enfrentadas:**

- Barreiras nos processos seletivos tradicionais.

- Falta de adaptações simples no ambiente de trabalho.
- Preconceito e desinformação sobre a neurodiversidade.

2 - Empresas Contratantes

- **Perfil geral:** empresas de pequeno, médio e grande porte, localizadas em diferentes regiões do Brasil, que precisam cumprir a legislação de cotas para PCDs ou que possuem interesse em adotar práticas de diversidade e inclusão.

- **Necessidades principais:**

- Conectar-se de forma acessível e segura a candidatos neurodivergentes interessados em oportunidades de trabalho.
- Receber orientações sobre boas práticas e adaptações no processo de recrutamento.
- Facilitar a gestão e divulgação de vagas inclusivas.

- **Dores enfrentadas:**

- Falta de conhecimento sobre inclusão e adaptação de processos.
- Medo de não conseguir atender às demandas legais de forma adequada.
- Barreiras culturais internas que dificultam a contratação.

3.3 LISTAGEM DE CARACTERÍSTICAS E OBJETIVOS

1 - Pessoas neurodivergentes (Candidatos)

- **Características:**

- Idade variada (jovens em início de carreira até adultos buscando inserção no mercado).
- Diferentes níveis de escolaridade (do ensino médio até ensino superior).
- Podem estar desempregados ou em subempregos.
- Familiaridade com tecnologia varia (alguns têm facilidade, outros precisam de

- acessibilidade).
- Valorizam a clareza na comunicação e ambientes de trabalho estruturados.

- **Objetivos:**
 - Encontrar oportunidades de emprego inclusivas e seguras.
 - Ser reconhecidos pelas suas habilidades, não apenas pela condição neurodivergente.
 - Participar de processos seletivos adaptados às suas necessidades.
 - Desenvolver autonomia financeira e social por meio do trabalho.

2 - Empresas contratantes

- **Características:**
 - Variam em porte (pequenas, médias e grandes empresas).
 - Atuam em diversos setores (comércio, tecnologia, serviços, indústria).
 - Podem ou não ter políticas internas de inclusão estruturadas. ○ Algumas contratam por obrigação legal (lei de cotas), outras por compromisso social.
 - Muitas desconhecem práticas adequadas de inclusão.
- **Objetivos:**
 - Cumprir a legislação de inclusão de PCDs de forma efetiva.
 - Aprender e aplicar boas práticas de recrutamento inclusivo.
 - Aumentar a diversidade dentro da equipe.
 - Criar um ambiente de trabalho mais acessível e colaborativo.
 - Reduzir barreiras culturais e preconceitos internos.

3.4 - DESENVOLVIMENTO DA NARRATIVA E TIPOS DE PERSONAS

3.4.1 Persona 1: Lucas - Jovem neurodivergente em busca de primeiro emprego

- **Nome:** Lucas Andrade Costa
- **Idade:** 21 anos
- **Ocupação:** Estudante de Tecnologia da Informação (recém-formado, em busca do primeiro emprego).
- **Renda familiar:** R\$2.000,00 (dependente da mãe, que trabalha como professora).
- **Localização:** Goiânia – GO

Estilo de vida e contexto:

Lucas é uma pessoa neurodivergente (TEA nível leve), muito dedicado aos estudos e apaixonado por tecnologia. Gosta de jogos online e de aprender novas linguagens de programação por conta própria. Apesar da boa formação acadêmica, sente dificuldade em participar de entrevistas tradicionais, principalmente as coletivas, devido à ansiedade e à comunicação menos fluida em ambientes desconhecidos.

Necessidades:

- Processos seletivos mais objetivos e claros.
- Informações transparentes sobre funções e ambiente de trabalho.
- Empresas que ofereçam apoio e compreensão sobre a neurodiversidade.

Desejos:

- Ser valorizado pelas suas habilidades técnicas.
- Conseguir sua primeira experiência profissional.
- Trabalhar em um ambiente que respeite sua forma de comunicação.

Frustações:

- Ser descartado em entrevistas pela forma de se comunicar.
- Falta de clareza nos anúncios de vagas.
- Preconceito ou desinformação de recrutadores.

Objetivos:

- Iniciar sua carreira na área de tecnologia.

- Conquistar autonomia financeira.
- Trabalhar em uma empresa que promova inclusão real.

Atitude:

Lucas é comprometido, gosta de seguir rotinas e aprende rápido quando recebe instruções claras. Apesar da ansiedade em entrevistas, tende a ter bom desempenho em ambientes estruturados.

Tipo de Persona

- **Primária (Candidato)** – Representa jovens neurodivergentes em busca do primeiro emprego formal, especialmente na área de tecnologia.

3.4.2 Persona 2: Juliana – Profissional neurodivergente em busca de recolocação

- Nome: Juliana Martins
- Idade: 32 anos
- Ocupação: Publicitária desempregada há 8 meses
- Renda própria: R\$ 0,00
- Renda familiar: R\$ 4.500,00 (compartilhada com o marido, técnico em eletrônica)
- Localização: Curitiba – PR

Estilo de vida e contexto:

Juliana é uma mulher criativa e dedicada, mas enfrenta dificuldade em se recolocar no mercado após a maternidade. Como neurodivergente, já vivenciou situações de preconceito no trabalho e busca empresas que valorizem a diversidade. Gosta de trabalhar em ambientes colaborativos, mas precisa de clareza nas tarefas e flexibilidade em horários.

Necessidades:

- Oportunidades de recolocação com processos inclusivos
- Flexibilidade de jornada para conciliar vida pessoal e profissional

- Ambiente de trabalho respeitoso e colaborativo

Desejos:

- Retomar sua carreira em publicidade
- Ser valorizada pelo talento criativo
- Sentir segurança e estabilidade no trabalho

Frustrações:

- Entrevistas longas e mal estruturadas
- Falta de preparo das empresas em relação à diversidade
- Barreiras para equilibrar maternidade e profissão

Objetivos:

- Reconstruir sua trajetória profissional
- Conquistar estabilidade financeira para sua família
- Crescer em uma empresa que respeite a neurodiversidade

Atitude:

Juliana é resiliente e motivada, mantém o foco em aprender coisas novas e se atualizar, mesmo diante de experiências frustrantes. Procura se adaptar às dificuldades, mas espera encontrar um ambiente mais acolhedor e transparente.

Tipo de Persona

- **Primária (Candidato)** – Representa adultos neurodivergentes que buscam recolocação profissional após experiências anteriores no mercado.

3.4.3 Persona 3: Ana Paula – Recrutadora de Empresa

- Nome: Ana Paula Ferreira
- Idade: 38 anos
- Ocupação: Analista de RH em empresa de médio porte
- Renda: R\$ 9.000,00

- Localização: Belo Horizonte – MG

Estilo de vida e contexto:

Ana Paula trabalha há mais de 10 anos com recrutamento e seleção. Tem experiência na contratação de profissionais em diferentes áreas, mas reconhece que não sabe como adaptar processos seletivos para candidatos neurodivergentes. Sente a pressão de cumprir a lei de cotas, mas também deseja que sua empresa avance em práticas reais de diversidade. Enfrenta resistência de alguns gestores e busca apoio para transformar intenção em ação inclusiva.

Necessidades:

- Orientações práticas sobre inclusão
- Facilidade para divulgar vagas
- Apoio para adaptar entrevistas

Desejos:

- Contratar de forma justa
- Ampliar diversidade
- Melhorar imagem da empresa

Frustações:

- Pouca informação disponível
- Resistência interna
- Pressão legal

Objetivos:

- Cumprir lei de cotas de forma efetiva
- Contratar neurodivergentes qualificados
- Criar ambiente inclusivo

Atitude:

Ana Paula é aberta a aprender e comprometida com a diversidade, mas ainda sente

insegurança diante de mudanças e da falta de suporte interno.

Tipo de Persona

- **Primária (Empresa)** – Representa profissionais de RH de empresas de médio porte que buscam contratar de forma inclusiva.

4.3.4 Persona 4 : Marcos – Gestor de Pequena Empresa

- Nome: Marcos Oliveira Lima
- Idade: 45 anos
- Ocupação: Dono de pequena empresa de serviços gerais.
- Renda: R\$ 12.000,00
- Localização: Recife – PE

Estilo de vida e contexto:

Marcos é empreendedor e administra uma equipe enxuta em sua empresa de serviços gerais. Nunca contratou pessoas neurodivergentes e tem dúvidas sobre como atender à lei de cotas. Apesar de bem-intencionado, sente insegurança em relação à falta de preparo da empresa e teme não conseguir oferecer suporte adequado. Ao mesmo tempo, reconhece a importância da inclusão social e deseja que sua empresa seja vista como responsável.

Necessidades:

- Informações claras sobre legislação
- Apoio para recrutar de forma correta
- Exemplos de boas práticas

Desejos:

- Cumprir lei sem complicações
- Melhorar reputação da empresa
- Contribuir para inclusão social

Frustações:

- Burocracias legais

- Medo de não conseguir dar suporte
- Falta de orientação prática

Objetivos:

- Contratar de forma responsável
- Aprender sobre inclusão
- Manter empresa dentro da lei

Atitude:

Marcos é bem-intencionado e disposto a aprender, mas adota uma postura cautelosa por medo de cometer erros e não conseguir dar suporte adequado.

Tipo de Persona:

- **Secundária (Contratante)** – Representa gestores de pequenas empresas que precisam se adaptar à legislação de inclusão.

ANÁLISE ESTATÍSTICA EXPLORATÓRIA

4.1 Descrição de dados

Cerca de 70 milhões de pessoas no mundo foram diagnosticadas com TEA e o Brasil. Segundo o IBGE, o Brasil tem cerca de 2,1 milhões de pessoas com TEA e isso representa 3% da estimativa global. O DF tem 1,2% de sua população diagnosticada com TEA (aproximadamente 35 mil pessoas).

4.2 Padrões

O número de pessoas com TEA no brasil que são 2,1 milhões (IBGE) é uma estimativa significativa, mas a concentração de diagnosticados é na faixa de 5 a 9 anos, onde as campanhas de conscientização e rastreamento precoce estão analisando. (Figura 1)

4.3 Desigualdade de instrução

A comparação de pessoas com TEA e a população geral revela uma desigualdade: cerca de 46% da população diagnosticada com TEA não tem instrução ou o Fundamental completo, já a população geral cerca de 35% uma diferença de 11%. (Figura 2)

4.4 Diferença relevante

A taxa de pessoas com TEA que não completam o Fundamental é de 11 p.p (pontos percentuais), o que é mais que a população geral. Este é um indicador crítico de falhas na inclusão e suporte nos níveis iniciais de escolaridade.

4.5 Exclusão no mercado de trabalho

A taxa de emprego para pessoas autistas no Brasil pode chegar a 80%, destacando uma exclusão massiva dentro do mercado de trabalho formal.

Apenas 1% das vagas de emprego no Brasil são ocupadas por pessoas com autismo, isso dá menos que a metade das vagas na Lei de cotas não preenchidas.

Uma das maiores diferenças é o salário de pessoas com autismo que ganham, em média, 30% a menos que a população geral.

Estudos mostram que autistas podem ser quase o dobro (92% mais) produtivos que neurotípicos em algumas funções, enquanto isso eles enfrentam uma taxa de desemprego de 80%.

INTERPRETAÇÃO DE DADOS

5.1 INFORMAÇÕES GERAIS

A análise dos dados coletados revela um cenário significativo de exclusão profissional de pessoas neurodivergentes no Brasil. Apesar da existência de leis importantes voltadas à inclusão, como a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) e a Lei Berenice Piana (Lei nº 12.764/2012), apenas 1,1% dos vínculos formais são preenchidos por PCDs. Desta forma, verifica-se que muitas empresas optam por pagar multas em vez de cumprir a legislação, mantendo a baixa adesão às práticas inclusivas.

A taxa de desemprego entre pessoas neurodivergentes é extremamente elevada, chegando a 85%. Dados do IBGE revelam a distribuição das pessoas neurodivergentes por Unidades da Federação. Verifica-se que o maior percentual é encontrado no Acre e o menor no Tocantins. Os percentuais variam aproximadamente entre 1 a 1,6% da população geral. (Figura 3). No Distrito Federal, embora haja 226.793 PCDs, apenas cerca de 11.500 estavam empregados formalmente em 2022.

Dados educacionais divulgados pelo IBGE (2024) reforçam desigualdades estruturais: quase metade das pessoas neurodivergentes acima de 25 anos (46,1%) não concluiu o ensino fundamental, e apenas 15,7% possuem ensino superior, revelando índices inferiores à média nacional. (Figura 2)

Além das informações estatísticas, dados coletados na reunião com o NAIA evidenciam desafios adicionais no processo de inclusão, como dificuldade de compreensão das regras trabalhistas por parte dos candidatos, níveis elevados de ansiedade e demandas por preparação socioemocional prévia. Também foi relatado que somente os participantes das oficinas de desenvolvimento podem integrar o banco de talentos, uma vez que a prática de atividades como autoimagem, autoconhecimento e orientação profissional conta pontos relevantes na avaliação do perfil de cada pessoa e ajuda a prepará-la de maneira mais adequada para o mercado de trabalho.

Outro ponto fundamental é o papel do emprego apoiado, do Ministério do Trabalho e

Emprego, metodologia que visa à inclusão no mercado competitivo de trabalho. Essa prática visa tornar ambientes de trabalho mais acessíveis por meio de estratégias personalizadas, adaptações sensoriais e treinamento das equipes que receberão profissionais neurodivergentes. Esse modelo é crucial para superar barreiras ambientais e culturais que ainda predominam nas empresas.

CONJUNTO DE DADOS TRATADOS

Pessoas diagnosticadas com TEA por grupos de idade

Faixa etária	Pessoas com TEA (%)
0 a 4 anos	2,1
5 a 9 anos	2,6
11 a 14 anos	1,9
15 a 19 anos	1,3
20 a 24 anos	1,0
25 a 29 anos	0,9
30 a 34 anos	0,9
35 a 39 anos	0,9
40 a 44 anos	0,8
45 a 49 anos	0,9
50 a 54 anos	0,9
55 a 59 anos	0,9
60 a 64 anos	0,9
65 a 69 anos	1,0
70 anos ou mais	1,0

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2022 (PDF oficial).

Desemprego entre pessoas com TEA

Situação	Percentual
Fora do mercado de trabalho	85%
Empregados	15%

Fonte: Senado Federal — Discussão do PL 5.813/2023

<https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2024/08/28/plenario-votara-incentivos-para-pessoas-autistas-no-mercado-de-trabalho>

Escolaridade de pessoas com TEA x população geral (25 ou mais)

Nível de escolaridade	Pessoas com TEA (%)	População geral (%)
Sem instrução ou fundamental incompleto	46,1	35,2
Ensino fundamental completo	12,9	14,0
Ensino médio completo	25,4	32,3
Ensino superior completo	15,7	18,4

Fonte: IBGE – Dados sobre educação de pessoas com autismo, reportados em:

<https://www.cnnbrasil.com.br/educacao/ibge-divulga-dados-sobre-educacao-de-pessoas-com-autismo/>

Pessoas com Deficiência no Brasil (2022)

Indicador	Valor
Total de pessoas com deficiência (≥ 2 anos)	14,4 milhões
Percentual da população	7,3%
Com deficiência moderada/severa	8,5 milhões
Com deficiência leve	5,9 milhões

Fonte: IBGE, Censo 2022 — PCD.

Percentual de Pessoas com TEA por Unidade da Federação

UF	% Diagnóstico TEA	Estimativa absoluta (mil)
Acre	1,6	1,3
Amapá	1,5	11
Ceará	1,4	127
Rio de Janeiro	1,3	215
Espírito Santo	1,3	51
Rondônia	1,3	20
São Paulo	1,2	548
Paraná	1,2	133
Pernambuco	1,2	106
Santa Catarina	1,2	92
Paraíba	1,2	47
Piauí	1,2	38
Distrito Federal	1,2	34
Sergipe	1,2	26
Roraima	1,2	7
Minas Gerais	1,1	229
Rio Grande do Sul	1,1	124
Goiás	1,1	75
Maranhão	1,1	75
Amazonas	1,1	44
Mato Grosso	1,1	41
Rio Grande do Norte	1,1	38
Alagoas	1,1	33
Mato Grosso do Sul	1,1	29
Pará	1,1	21
Bahia	1,0	145
Tocantins	1,0	15

Fonte: IBGE, Censo 2022 – Pessoas diagnosticadas com TEA.

VISUALIZAÇÕES COM SEABORN

Distribuição percentual de TEA por faixa etária (IBGE, 2022)

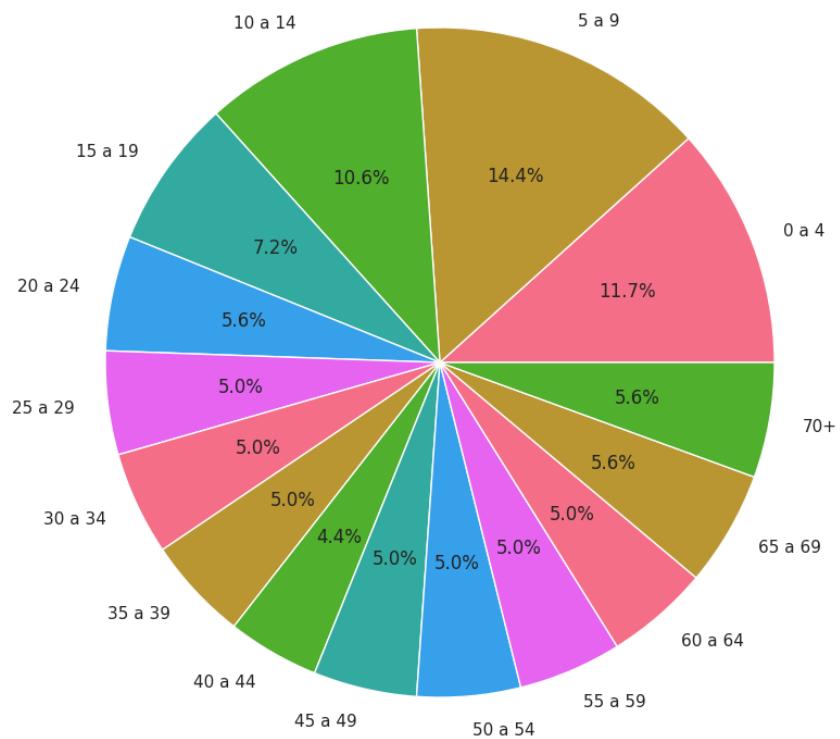


Figura 1 - Distribuição percentual de TEA por faixa etária (IBGE, 2022).

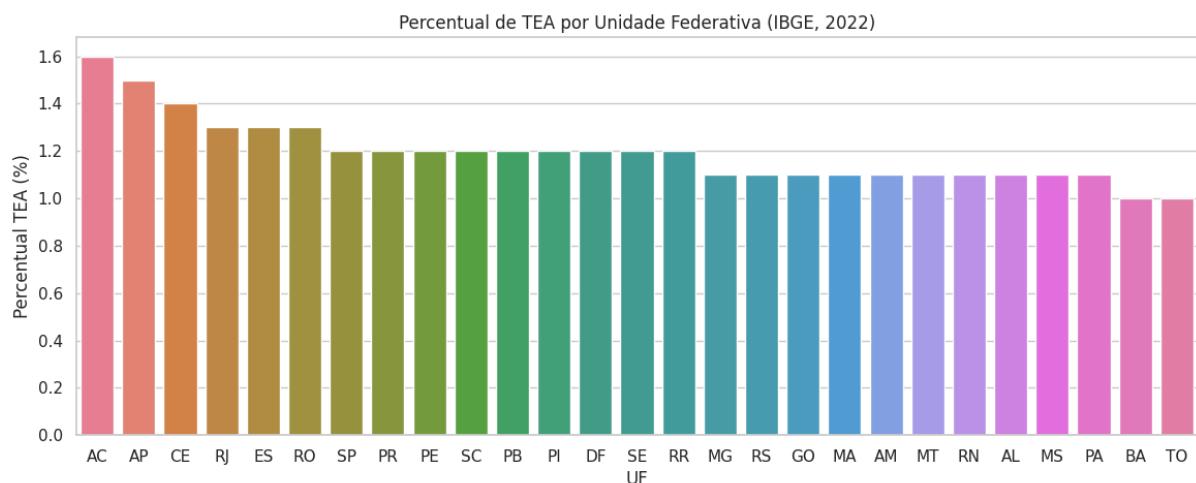


Figura 3 - Percentual de pessoas diagnosticadas com TEA por Unidade Federativa (IBGE, 2022).

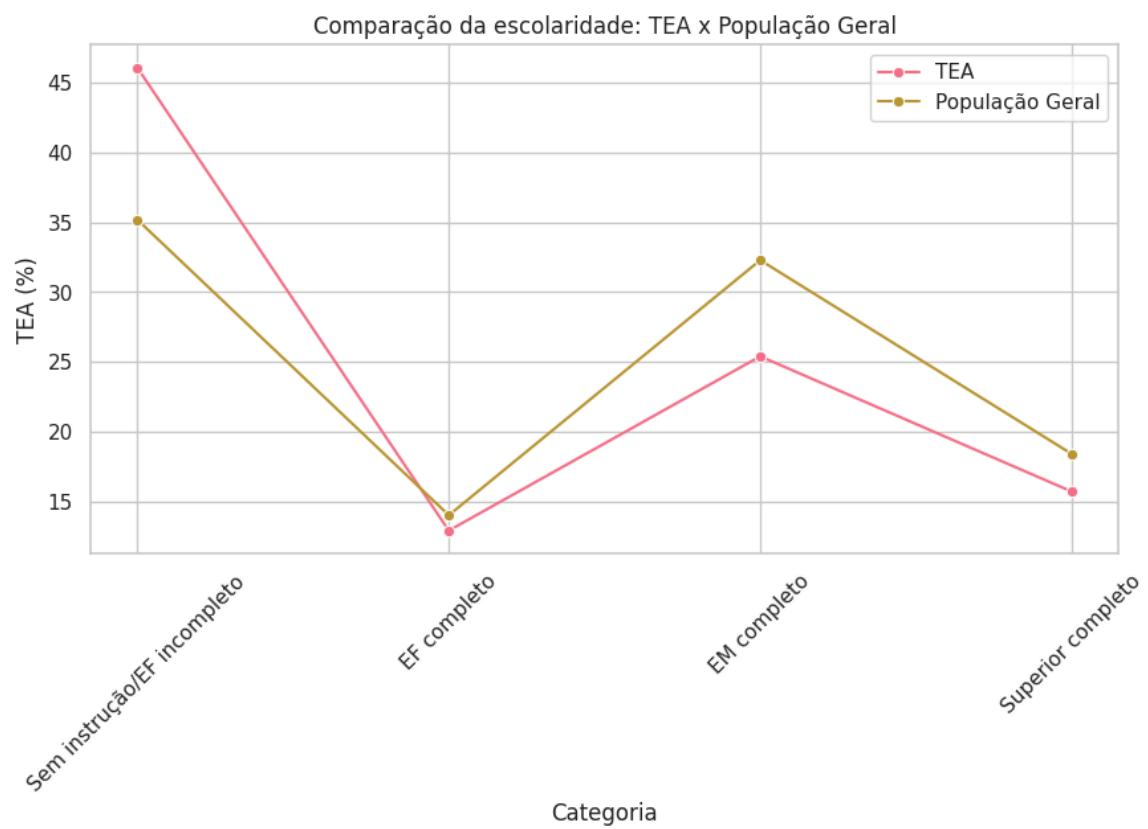


Figura 2 - Distribuição do nível de escolaridade entre pessoas com TEA acima de 25 anos (IBGE, 2022).

PRINCIPAIS DESCOBERTAS

Com base nos dados estatísticos, relatos institucionais e percepções apresentadas pelo NAIA, é possível destacar:

8.1 O preconceito como a principal barreira, e não a falta de candidatos.

A reunião com o NAIA evidenciou que o principal obstáculo não está em aproximar empresas e candidatos autistas, mas em enfrentar o preconceito que ainda persiste no ambiente corporativo. Muitas organizações partem da suposição equivocada de que esses profissionais não têm condições de atuar em funções mais complexas, o que resulta em sua concentração em postos subvalorizados, como serviços gerais, mesmo quando possuem habilidades e qualificação compatíveis com áreas mais amplas e especializadas.

8.2 A preferência de muitas empresas em pagar multas a cumprir a Lei de Cotas.

A resistência em contratar pessoas neurodivergentes é tão significativa que muitas empresas preferem arcar com multas ao invés de cumprir a legislação, evidenciando que a exclusão é resultado de um problema estrutural e persistente.

8.3 O recrutamento como sendo excludente e desinformado.

O fato de 64% dos recrutadores desconhecerem a Lei de Cotas contribui para que os processos de seleção continuem apoiados em critérios subjetivos, especialmente relacionados a comportamentos sociais. Esse modelo acaba excluindo candidatos autistas, que demonstram desempenho mais adequado quando avaliados por meio de instrumentos objetivos, estruturados e centrados nas competências técnicas necessárias para a função.

8.4 As dificuldades socioemocionais enfrentadas pelos candidatos.

Segundo o NAIA, muitos candidatos enfrentam dificuldades para compreender regras e expectativas do ambiente de trabalho, além de apresentarem níveis elevados de ansiedade. Por esse motivo, é essencial que passem por oficinas de preparação, voltadas ao desenvolvimento de autoimagem, responsabilidade e organização interna.

8.5 O impacto do ambiente sensorial na permanência no emprego.

Ambientes de trabalho com excesso de ruído, imprevisibilidade e estímulos visuais intensos tendem a provocar sobrecarga sensorial em pessoas neurodivergentes, o que contribui para níveis elevados de estresse e para o aumento da rotatividade. Nesse contexto, o modelo de emprego apoiado configura-se como uma estratégia fundamental para mitigar esses impactos e promover condições de trabalho mais adequadas.

8.6 O despreparo de equipes como sendo prejudiciais à inclusão.

Sem treinamento direcionado, as equipes que recebem profissionais neurodivergentes raramente conseguem oferecer o suporte necessário para uma integração bem-sucedida. Essa falta de preparo se manifesta na dificuldade de ajustar rotinas, comunicar expectativas de forma clara e estabelecer padrões de convivência compatíveis com as necessidades sensoriais e cognitivas dessa população. A ausência dessas práticas cria um ambiente propício a interpretações equivocadas e frustrações mútuas, comprometendo a permanência do trabalhador e aumentando significativamente o índice de rotatividade.

8.7 O potencial acima da média apresentado pelos profissionais neurodivergentes.

Pesquisas apontam que pessoas autistas podem apresentar desempenho até 92% mais elevado em atividades específicas, como as que demandam foco, análise e precisão. Esses resultados evidenciam que a exclusão desse grupo não se baseia em limitações profissionais, mas sim em dificuldades culturais e percepções inadequadas sobre o potencial desses profissionais.

POSSÍVEIS IMPLICAÇÕES PARA O PROJETO

A partir das descobertas e dos dados levantados, incluindo os *insights* trazidos pela reunião com o NAIA, o projeto Conexão Solidária pode direcionar ações estratégicas com o objetivo de:

9.1 Fortalecer o modelo de emprego apoiado.

Implementar práticas que envolvam acompanhamento contínuo, adaptações nos ambientes de trabalho e capacitação das equipes que receberão os neurodivergentes torna os ambientes de trabalho mais acessíveis para esses profissionais.

9.2 Ampliar a parceria com o NAIA.

O NAIA já dispõe de metodologias próprias de preparação, como as oficinas de autoimagem. Nesse contexto, o projeto pode integrar essas atividades ao seu processo formativo, desenvolver novas trilhas de capacitação e promover a aproximação das empresas às orientações oferecidas pelo NAIA.

9.3 Combater diretamente o preconceito empresarial.

Desenvolver campanhas informativas que evidenciem a capacidade de profissionais neurodivergentes para exercer funções qualificadas pode contribuir para a desconstrução da percepção de que seu potencial se limita a atividades de menor complexidade.

9.4 Desenvolver materiais claros sobre a Lei de Cotas e suas consequências.

Muitas empresas desconhecem ou minimizam a importância da legislação de inclusão. O projeto pode atuar como uma ponte entre a lei e a prática organizacional, orientando gestores sobre direitos e deveres, punições previstas e os benefícios concretos da inclusão.

9.5 Reformular processos seletivos.

Uma alternativa importante é reduzir o peso das entrevistas tradicionais e adotar estratégias mais acessíveis, como testes práticos, envio prévio de perguntas e entrevistas

estruturadas e objetivas.

9.6 Intervir nas condições sensoriais dos ambientes de trabalho.

É recomendável implementar práticas alinhadas ao modelo de emprego apoiado, como disponibilização de fones antirruído, criação de espaços tranquilos para pausas, ajustes na iluminação e estabelecimento de rotinas mais previsíveis.

9.7 Incentivar empresas a buscar certificações.

O Selo Empresa Amiga do Autista é um reconhecimento público do compromisso das empresas com a inserção e a valorização das pessoas com o Transtorno do Espectro Autista, o que gera impacto social positivo e reconhecimento institucional para a empresa. A existência deste selo, infelizmente, não é divulgada no meio empresarial.

CONCLUSÃO

A reunião com o NAIA, associada aos dados estatísticos e às pesquisas analisadas, evidencia que o principal obstáculo à inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho não reside em suas competências, mas nas barreiras culturais, na falta de preparo das organizações e na escassez de adaptações que garantam condições adequadas de desempenho.

Nesse contexto, o Conexão Solidária se torna um agente fundamental de mudança ao articular estratégias que envolvem emprego apoiado, desenvolvimento socioemocional, sensibilização empresarial, capacitação técnica, revisão dos processos seletivos e adequação dos ambientes de trabalho.

Portanto, ao integrar essas frentes de atuação, o projeto fortalece as condições necessárias para uma inclusão efetiva e duradoura, capaz de reconhecer o potencial dos profissionais neurodivergentes e de contribuir para a construção de ambientes profissionais mais justos, acessíveis e alinhados à diversidade humana.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro plano, agradecemos à professora Kadidja Valéria Reginaldo de Oliveira, pela orientação atenciosa, paciência e dedicação, compartilhando seus conhecimentos conosco, que foram fundamentais para o desenvolvimento deste trabalho.

Ademais, agradecemos também ao professor Ricardo Alves Moraes pelo suporte dado aos alunos para a confecção deste trabalho, contribuindo de forma significativa para o nosso aprendizado.

Agradecemos ao NAIA- Goiânia, na pessoa do seu presidente Marcelo Oliveira, que gentilmente contribuiu com este projeto compartilhando suas vivências, dados, e expectativas quanto ao tema, e que foram extremamente úteis para nós.

Finalizando, agradecemos ao ChatGPT pelo suporte na organização do texto, na formatação das referências e na adequação às normas da ABNT.

REFERÊNCIAS

AMAFV. *Autistas no mercado de trabalho: desafios e oportunidades para adultos com TEA.*

[S. 1.]: AMAFV, [s.d.]. Disponível em:

<https://www.amafv.org.br/post/autistas-no-mercado-de-trabalho-desafios-e-oportunidades-para-adultos-com-tea>. Acesso em: 29 set. 2025.

APABEX – ASSOCIAÇÃO DE PAIS BANESPIANOS DE EXCEPCIONAIS. *Emprego*

apoiado: descrição e histórico. [S. 1.]: Apabex, 2023. E-book. Disponível em:

<https://apabex.org.br/wp-content/uploads/2023/04/Ebook-Diagramacao-Emprego-Apoiado-v0.6.pdf>. Acesso em: 27 nov. 2025.

BRASIL. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social.* Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 29 set. 2025.

BRASIL. *Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista.* Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 28 dez. 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 29 set. 2025.

BRASIL. *Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).* Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 29 set. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Projeto de emprego apoiado para PCD é apresentado ao ministro Luiz Marinho.* Brasília, DF, 23 ago. 2024. Disponível em:

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Agosto/projeto-de-emprego-apoiado-para-pcd-e-apresentado-ao-ministro-luiz-marinho>. Acesso em: 27 nov. 2025.

CÂMARA MUNICIPAL DE ANÁPOLIS. *Selo Empresa Amiga do Autista é aprovado na Comissão de Direitos do Consumidor.* Anápolis, GO, 23 out. 2025. Disponível em:

<https://www.anapolis.go.leg.br/institucional/noticias/selo-empresa-amiga-do-autista-e-aprova-do-na-comissao-de-direitos-do-consumidor>. Acesso em: 27 nov. 2025.

CHATGPT. *ChatGPT*. São Francisco, CA: OpenAI, [s.d.]. Disponível em: <https://chat.openai.com>. Acesso em: 29 set. 2025.

JUSBRASIL. *Quais são os direitos trabalhistas da pessoa com deficiência?* [S. l.], 16 mar. 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/quais-sao-os-direitos-trabalhistas-da-pessoa-com-deficiencia/1594457389>. Acesso em: 29 set. 2025.

NAIA – NÚCLEO DE ARTE E INCLUSÃO DO AUTISTA. *Página institucional*. [S. l.]: Naia Autismo, [s.d.]. Disponível em: <https://www.naiaautismo.com.br>. Acesso em: 27 nov. 2025.

NAIA AUTISMO. *Instagram: naiaautismo*. [S. l.], [s.d.]. Disponível em: <https://www.instagram.com/naiaautismo>. Acesso em: 29 set. 2025.

SANCHES, J. *Gráfico gerado no Google Colab com Seaborn*. Google Colaboratory, [S. l.], [s.d.]. Disponível em: <https://colab.research.google.com/drive/1wq22awLpJlIsduKUk4UsWzBZ3kNQnRlp?usp=sharing>. Acesso em: 27 nov. 2025.

TERRA. *Autista é PCD? Entenda o que a lei diz sobre seus direitos*. [S. l.], [s.d.]. Disponível em: <https://www.terra.com.br/nos/autista-e-pcd-entenda-o-que-a-lei-diz-sobre-seus-direitos>. Acesso em: 29 set. 2025.

UNINTER. *Dados sobre desemprego de adultos autistas no Brasil*. [S. l.], [s.d.]. Apud PROJETO.