



Centro Universitário de Brasília (CEUB)

Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas (FATECS)

Beatriz de Abreu Soares Schmitz - 22353779

João Luiz Verissimo Falcão Rodrigues - 22353899

Júlia Sanches Dourado - 22353838

Yuri D' Alessandro Cunha de Carvalho - 22351384

### **Projeto Integrador I - Unidade 1**

Brasília

2025

Beatriz de Abreu Soares Schmitz

João Luiz Verissimo Falcão Rodrigues

Júlia Sanches Dourado

Yuri D' Alessandro Cunha de Carvalho

## **Unidade 1**

Atividade desenvolvida à Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas (FATECS), do Centro Universitário de Brasília (CEUB) como parte integrante do currículo da disciplina Projeto Integrador I, da graduação em Ciência da computação  
Professora responsável: Kadidja Valeria Reginaldo de Oliveira

Brasília

2025

## SUMÁRIO

1 - RELATÓRIO DE IMERSÃO E DEFINIÇÃO DOS PROBLEMAS	04
1.1 Contexto Organizacional ou Cliente Real	
1.2 Problema a Ser Resolvido	
2 - PERSONAS	07
2.1 Identificação de Variáveis	
2.2 Definição dos Públicos-Alvo	
2.3 Listagem de Características e Objetivos	
2.4 Desenvolvimento da Narrativa e Criação de Personas	
3 - REGISTRO DAS IDEIAS GERADAS	18
3.1 Brainstorming	
3.2 Matriz CSD	
4- PLANO DE TRABALHO ATUALIZADO	19
4.1 Dados do GitHub	
4.2 Referências de Pesquisa	
4.3 Responsáveis por Cada Tarefa	
4.4 Metodologia de Gerenciamento de Projeto	

## **RELATÓRIO DE IMERSÃO E DEFINIÇÃO DOS PROBLEMAS**

Este relatório tem como objetivo principal apresentar a análise do ambiente de trabalho em relação à inclusão de pessoas com deficiência (PCD), com foco especial em indivíduos neurodivergentes. O trabalho busca identificar o problema central que o projeto “Conexão Solidária” precisa resolver por meio de um estudo aprofundado. Mesmo com leis fortes no Brasil para proteger estas pessoas, a inclusão delas no mercado de trabalho ainda é um grande desafio. O “Conexão Solidária” propõe-se a realizar uma pesquisa que fundamente o desenvolvimento de uma solução prática e duradoura para esta situação.

### **2.1 CONTEXTO ORGANIZACIONAL**

O projeto “Conexão Solidária” surge para atender empresas do Distrito Federal que precisam de ajuda para incluir PCDs, principalmente pessoas neurodivergentes. Esta necessidade é realçada por leis de proteção importantes, como a Lei Berenice Piana (Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012), o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015) e a lei de cotas (BRASIL, 1991). No entanto, apesar de todo o apoio legal, há uma grande diferença entre o que a lei diz e o que acontece na prática.

A situação é grave: dados de desemprego para a população autista — um subgrupo de indivíduos neurodivergentes — atingem cerca de 85% dos adultos no Brasil (UNINTER, 2025, apud PROJETO CONEXÃO SOLIDÁRIA). Este indicador sublinha o tamanho da exclusão social e financeira que afeta esta população. As dificuldades que eles enfrentam vão desde o preconceito e a falta de informação por parte dos contratantes até a ausência de mudanças simples no local de trabalho (AMAFV, 2025).

O projeto se propõe a ser um estudo essencial que mapeará as necessidades específicas de

pessoas neurodivergentes. Com esse mapeamento, o estudo gerará o conhecimento e as informações necessárias para que este público receba o apoio adequado, facilitando sua verdadeira inclusão no mercado de trabalho.

Da mesma forma, o estudo também mapeará as necessidades das empresas. Ao fornecer o conhecimento e a informação necessários, o projeto garantirá que as empresas recebam o apoio adequado para se tornarem ambientes realmente inclusivos, contribuindo assim para uma sociedade mais solidária.

### **2.1.1 Parceria Estratégica com o NAIA Autismo**

A fim de garantir a relevância, o embasamento teórico-prático e a validação dos dados levantados, o Projeto Conexão Solidária estabeleceu uma parceria estratégica com o Núcleo de Arte e Inclusão do Autista (NAIA Autismo). Esta ONG é uma associação sem fins lucrativos focada na melhoria da qualidade de vida de pessoas neurodivergentes (autistas) de todas as idades, promovendo o desenvolvimento por meio de terapias, arte e cultura. A relevância desta colaboração se dá pelo foco do NAIA no apoio a autistas adultos, o que está diretamente alinhado com o objetivo da pesquisa de mapear o acesso ao mercado de trabalho.

É importante destacar que possuímos contato direto com a equipe organizadora e seus auxiliares, o que permitirá o acesso a insights de campo valiosos, a validação de hipóteses de inclusão e a correta adequação do instrumento de pesquisa às necessidades reais da comunidade neurodivergente. Esta parceria facilitará a ponte entre a teoria da pesquisa e a prática de inclusão.

## **2.1 PROBLEMA A SER RESOLVIDO**

O problema principal é a falta de ligação que impede a contratação de pessoas neurodivergentes. Esta falha acontece por dois motivos: a falta de dados e informações claras sobre as vagas que realmente são adaptadas e a ausência de um instrumento que conecte candidatos e empresas de forma segura e eficiente.

Por um lado, os candidatos encontram grandes obstáculos para achar vagas, seja pela falta de um local centralizado de informações, seja porque os processos de seleção não são adequados. Por outro lado, as empresas têm dificuldade para encontrar candidatos qualificados e não sabem como criar um ambiente de trabalho acolhedor.

Para resolver este desafio, o Conexão Solidária propõe pesquisar e desenvolver um instrumento para reunir e organizar informações sobre postos de trabalho inclusivos. Esta solução será projetada para facilitar a primeira comunicação entre candidatos e empresas em um ambiente protegido, sem que precisem expor dados pessoais logo de início, criando um espaço dedicado e acessível a todos.

## **PERSONAS**

### **2.1 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.

## **2.2 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.

## 2.3 LISTAGEM DE CARACTERÍSTICAS E OBJETIVOS

### 1 - Pessoas Neurodivergentes (Candidatos)

- **Características:**
  - Idade variada (jovens em início de carreira até adultos buscando reinserção 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 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.

## **2.3 - DESENVOLVIMENTO DA NARRATIVA E TIPOS DE PERSONAS**

### **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.

#### **Frustrações:**

- 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.

#### **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 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.

### **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

#### **Frustrações:**

- 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.

### **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

**Frustrações:**

- 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.



## **REGISTRO DAS IDEIAS GERADAS**

### **3.1 BRAINSTORMING**

No processo de brainstorming, uma das propostas levantadas pelo grupo foi o desenvolvimento de uma plataforma digital para promover a inclusão de pessoas neurodivergentes, conectando-as a empresas do Distrito Federal. Essa plataforma poderia oferecer filtros de pesquisa por categoria de vaga, localização geográfica e funções, permitindo uma comunicação inicial segura, sem a exposição imediata de dados pessoais. Além disso, seria possível incluir recursos de educação e conscientização voltados para gestores e equipes, a fim de apoiar práticas efetivas de inclusão no ambiente corporativo.

### **3.1 MATRIZ CSD**

#### **Certezas:**

- Pessoas neurodivergentes são legalmente reconhecidas como PCD.
- 85% dos adultos neurodivergentes no Brasil estão desempregados, segundo dados do IBGE.
- Empresas com mais de 100 funcionários precisam cumprir a lei de cotas (2% a 5%).

#### **Suposições:**

- As empresas terão interesse em cadastrar suas vagas na plataforma para cumprir a lei de cotas e ampliar sua responsabilidade social.
- Parcerias com ONGs, universidades e órgãos públicos podem fortalecer a credibilidade e a adesão ao sistema.
- O público de neurodivergentes e suas famílias buscará ativamente a plataforma como

meio de acesso a oportunidades.

**Dúvidas:**

- Como engajar e manter o interesse das empresas a longo prazo na utilização da plataforma?
- Quais recursos de acessibilidade digital devem ser priorizados para atender diferentes níveis do espectro neurodivergente?

## PLANO DE TRABALHO ATUALIZADO

### 4.1 DADOS DO GITHUB

O repositório oficial do projeto está disponível em:

<https://github.com/juliasanchesd/Projeto-Integrador-I>

### 4.2 REFERÊNCIAS DE PESQUISA

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

AMAFV. 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.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. 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. 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). Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 29 set. 2025.

CHATGPT. ChatGPT . San Francisco: OpenAI, . Disponível em: <https://chat.openai.com>.

Acesso em: 29 set. 2025.

JUSBRASIL. Quais são os direitos trabalhistas da pessoa com deficiência?. Jusbrasil.

Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/quais-sao-os-direitos-trabalhistas-da-pessoa-com-deficiencia/1594457389>. Acesso em: 29 set. 2025.

NAIA AUTISMO. Instagram: naiaautismo. Disponível em:

[https://www.instagram.com/naiaautismo?utm\\_source=ig\\_web\\_button\\_share\\_sheet&igsh=MTk0NjAydjOxbzI3OA==](https://www.instagram.com/naiaautismo?utm_source=ig_web_button_share_sheet&igsh=MTk0NjAydjOxbzI3OA==). Acesso em: 29 set. 2025.

TERRA. Autista é PCD? Entenda o que a lei diz sobre seus direitos. Terra. 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. Apud PROJETO CONEXÃO SOLIDÁRIA. Readme do Projeto Conexão Solidária, 2025.

### 4.3 RESPONSÁVEIS POR CADA TAREFA

De acordo com a divisão dos papéis no framework Scrum, a equipe ficou organizada da seguinte forma.

- **Product Owner:** Beatriz Schmitz – responsável por compreender os requisitos do cliente e gerenciar o backlog.
- **Scrum Master:** Júlia Sanches Dourado – garante que o Scrum seja compreendido e seguido, além de apoiar a equipe na remoção de impedimentos.
- **Time de Desenvolvimento:** João Luiz Veríssimo e Yuri D’Alessandro – responsáveis pela construção, testes e entregas incrementais do produto.

Essa divisão segue a proposta do Scrum de estimular a colaboração, a auto-organização e a responsabilidade compartilhada.

### 4.4 METODOLOGIA DE GERENCIAMENTO DE PROJETO

A equipe adotou a metodologia Scrum, que possibilita o desenvolvimento ágil por meio de ciclos curtos e iterativos (sprints).

#### **Backlog:**

- Definição de objetivos e escopo do dashboard.
- Identificação e coleta de fontes de dados.
- Tratamento, análise e definição de indicadores principais (KPIs).

- Criação de protótipos e implementação do dashboard.
- Testes com usuários e documentação dos resultados