



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 - Personas

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 - PERSONAS	04
1.1 Identificação de Variáveis	
1.2 Definição dos Públicos-Alvo	
1.3 Listagem de Características e Objetivos	
1.4 Desenvolvimento da Narrativa e Criação de Personas	
2- REFERÊNCIAS	14

PERSONAS

1.1 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.

1.2 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.

1.3 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.

1.4 - 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.

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=MTk0NjAydjQxbzI3OA==. 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

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cooper, A., Reimann, R., & Cronin, D. (2014). About Face: The Essentials of Interaction Design. John Wiley & Sons.

CEUB. Guia de Personas. Centro Universitário de Brasília, 19 set. 2019. Disponível em: https://salaonline.ceub.br/pluginfile.php/195945/mod_resource/content/1/Guia_Personas_19setembro_IHC.pdf. Acesso em: 25/09/2025.