

PERCEPÇÕES SOBRE A ATUAÇÃO DE TRABALHADORES SURDOS EM JUNDIAÍ: O PAPEL DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO TECNOLÓGICA NA INCLUSÃO

Nathália Padovani Silveira

Thaís Pacheco Delduco

ORIENTADORA: Marcia Eliza de Godoi dos Santos

RESUMO

Este estudo analisa como as práticas de gestão e as inovações tecnológicas influenciam a inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho em Jundiaí (SP), tendo como referência o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 da ONU, que promove o trabalho decente e o crescimento econômico inclusivo. A pesquisa aborda os desafios enfrentados pela comunidade surda, com ênfase nas barreiras de comunicação, e foi realizada por meio de um questionário on-line aplicado a 103 trabalhadores da cidade. Os resultados indicam que a maioria dos participantes não tem contato direto com pessoas surdas e não se sente preparada para trabalhar com esse público. No entanto, reconhecem a importância da inclusão e valorizam a diversidade, apontando que pequenas adaptações no ambiente de trabalho, como treinamentos em Língua Brasileira de Sinais (Libras) e ajustes nos processos internos, podem ser mais eficazes do que grandes investimentos tecnológicos. O uso de tecnologias assistivas também é considerado uma estratégia relevante para facilitar a comunicação e a integração. Observa-se, ainda, que a gestão empresarial desempenha papel central na promoção de ambientes mais inclusivos, implementando ações que favoreçam o respeito e a convivência. Embora poucos casos de preconceito explícito tenham sido relatados, persistem barreiras invisíveis que dificultam a inclusão plena. Conclui-se que o fortalecimento da inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho requer o envolvimento conjunto de empresas, poder público e sociedade civil, com foco na capacitação, na sensibilização e na criação de políticas de inclusão.

Palavras-chave: Acessibilidade; Diversidade; Tecnologia Assistiva; Mercado De Trabalho; Empatia

1 INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda representa um desafio significativo em diversos contextos sociais e econômicos, e essa realidade é particularmente sensível no que diz respeito à comunidade surda. Embora a cidade de Jundiaí esteja em constante desenvolvimento, as barreiras enfrentadas por pessoas surdas, especialmente no que se refere à comunicação acessível e à conquista de oportunidades profissionais, revelam a urgência de ações mais efetivas por parte das organizações. Em um cenário no qual a comunicação é uma competência essencial para o desempenho de atividades laborais, indivíduos

surdos enfrentam limitações impostas não por suas capacidades, mas pela ausência de práticas inclusivas adequadas no ambiente de trabalho.

A gestão empresarial, nesse contexto, pode assumir um papel estratégico e transformador, desde que esteja comprometida com a promoção de uma cultura de inclusão que vá além do cumprimento legal e normativo. A adoção da Língua Brasileira de Sinais (Libras), reconhecida pela Lei nº 10.436/2002, é fundamental para assegurar a acessibilidade comunicacional, sendo imprescindível que as empresas invistam na capacitação de seus colaboradores, adaptação de processos internos e utilização de tecnologias assistivas. A presença de barreiras comunicacionais, associada a preconceitos enraizados e à escassez de políticas públicas eficazes, contribui para a perpetuação da exclusão da comunidade surda do mercado de trabalho.

No entanto, observa-se um avanço significativo no campo da inovação tecnológica, com o desenvolvimento de softwares e dispositivos que facilitam a tradução e interpretação de sinais, promovendo maior autonomia às pessoas surdas e viabilizando uma comunicação mais eficiente nos ambientes corporativos. A utilização consciente dessas tecnologias, tanto por parte das empresas quanto da sociedade em geral, pode representar um passo fundamental para a construção de espaços laborais mais acessíveis e inclusivos. Assim, a gestão empresarial deve incorporar essas ferramentas como parte de seu planejamento estratégico, considerando a inclusão como valor essencial e inerente à responsabilidade social corporativa.

Nesse sentido, este trabalho está alinhado ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 (ODS 8) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), que propõe “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos” (ONU, 2019). Com base nessa diretriz, esta pesquisa tem por finalidade analisar como as práticas de gestão empresarial, articuladas com as inovações tecnológicas, podem contribuir para a inclusão efetiva da comunidade surda no mercado de trabalho de Jundiaí.

Além de identificar as principais barreiras enfrentadas por pessoas surdas na inserção e permanência no mercado de trabalho, busca-se compreender as dificuldades enfrentadas pelas empresas no desenvolvimento e implementação de estratégias inclusivas, desde o planejamento até a contratação. Também serão investigadas experiências exitosas de inclusão, bem como as ações promovidas pela Prefeitura de Jundiaí por meio da Assessoria de Políticas para a Pessoa com

Deficiência, analisando os impactos dessas iniciativas na realidade da comunidade surda. Por fim, pretende-se fomentar a reflexão e o engajamento da comunidade acadêmica da FATEC, especialmente dos cursos de Gestão Empresarial e Tecnologia da Informação, promovendo o desenvolvimento de novas estratégias de inclusão que ampliem as oportunidades para pessoas surdas no ambiente corporativo local.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A cidade de Jundiaí está localizada numa região privilegiada do Estado de São Paulo, situada próxima à capital e norteada pelas principais rodovias que a contemplam, o que favorece o escoamento de produtos produzidos na diversidade de indústrias da região. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, possui uma área territorial de aproximadamente 431 km² e 443 mil habitantes. Sua população é marcada por uma diversidade cultural e econômica, refletindo o histórico de imigração italiana, portuguesa e japonesa, que influenciou significativamente os aspectos culturais, gastronômicos e sociais da cidade. Além disso, segundo dados do Observatório de Jundiaí que conta com indicadores segmentados de acordo com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS, ONU), é reconhecida por seu alto Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), destacando-se como um dos municípios com melhor qualidade de vida no Brasil. Essa característica, aliada à sua infraestrutura moderna e ao crescimento sustentável, a torna um importante polo de desenvolvimento regional.

Quanto ao seu redor, em pleno século XXI, não é novidade que as máquinas se tornaram parte da humanidade. Elas permeiam o dia a dia da sociedade de tal forma que as pessoas já estão habituadas ao corriqueiro uso eletrônico, sem muita distinção. O uso desenfreado da tecnologia, sob diversos pontos de vista, traz à tona um ponto em comum: sua utilização.

Para as pessoas com deficiência auditiva a tecnologia deve ser acompanhada de recursos adaptados para que também possam fazer o uso corriqueiro dos eletrônicos. De acordo com Carniel (2019), a comunicação assistiva se torna crucial para a inclusão da autonomia social das pessoas surdas, pois promove a capacidade de expressão e interação, utilizando para além da fala, as expressões corporais, faciais e outros métodos de comunicação, minimizando as barreiras enfrentadas por esses indivíduos.

Ultrapassando a esfera física humana, é possível considerar o entorno social

que o indivíduo convive. Atualmente, nele, a tecnologia avança sem precedentes históricos. “Trata-se de uma composição que tende a trazer inúmeros benefícios se bem forem considerados, como agilidade, praticidade, otimização e automação de processos” (MARTINS et al., 2022).

Considerando as empresas como organizações pertencentes à sociedade, é fato que elas são constituídas para explorar um ramo de negócio e oferecer ao mercado bens e/ou serviços. De acordo com Sousa (s.d.), tendo em vista essa atribuição definida pelo capitalismo, quanto mais uma empresa oferecer resultados, mais ela se aproximará de seu objetivo. Assim, a performance excepcional é a garantia de uma vantagem competitiva junto aos seus concorrentes, tornando-se quase que imprescindível o uso das tecnologias em geral para favorecer esse patamar.

Entretanto, para além do lucro, é preciso considerar a necessidade da humanidade presente no Globo. A estrutura biológica humana é formada por células vivas ao invés de sistemas tecnológicos, o que constitui diversidade entre as pessoas e não nos permite classificá-las em algarismos binários. Atentos à essa humanidade que nos cerca, é preciso reconhecer que existem necessidades nos indivíduos que precisam ser contempladas dentro do cotidiano, como a comunidade surda.

De acordo com o Decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005, no seu Artigo 2º, “considera-se pessoa surda aquela que, por ter perda auditiva, compreende e interage com o mundo por meio de experiências visuais, manifestando sua cultura principalmente pelo uso da Língua Brasileira de Sinais - Libras”. A lei 10.436/2002 garante o uso da LIBRAS enquanto a lei nº 13.146/2015 garante a inclusão das pessoas com deficiência, mas para além desse apoio governamental, as instituições precisam de uma cultura organizacional forte para que os funcionários também possam expressar suas experiências e sugestões para a melhoria contínua do ambiente (Ataide, 2017).

De acordo com Ataide (2017), as instituições empresariais devem ceder espaço para que se tenha comunicação efetiva e, em se tratando da comunidade surda, para que isso ocorra é imprescindível que haja treinamento em LIBRAS, facilitando a comunicação com o surdo. No entanto, o que poderia parecer uma solução pode ainda ser considerada uma nova barreira, uma vez que a fluência em LIBRAS não é universal entre os colaboradores, exigindo esforços contínuos de aprendizado e prática para manter a efetividade da comunicação.

Por isso, o uso da tecnologia assistiva, o ambiente virtual adaptado e as políticas internas de inclusão também facilitam a vivência dessa comunidade no mercado de trabalho, tornando-se salutar a promoção da conscientização e o treinamento inclusivo em todos os níveis da organização para superar tais desafios, devido à escassez intérpretes disponíveis.

3 METODOLOGIA

A pesquisa foi fundamentada em uma abordagem quantitativa, de caráter exploratório, com o objetivo de analisar a percepção de trabalhadores do município de Jundiá sobre a atuação de pessoas surdas no mercado de trabalho, bem como o papel da gestão e da inovação tecnológica na promoção da inclusão.

Devido à dificuldade de acesso e de comunicação direta com pessoas surdas durante a etapa de coleta de dados, optou-se por uma adaptação metodológica, ampliando o público-alvo para todos os trabalhadores da cidade, independentemente de possuírem contato prévio ou experiência direta com a comunidade surda. Dessa forma, a pesquisa assume o formato de um levantamento de opinião, buscando captar as impressões gerais da população economicamente ativa local sobre o tema.

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário estruturado no Google Forms, amplamente divulgado em redes sociais e grupos de profissionais de Jundiá. O instrumento foi composto por questões fechadas e afirmativas avaliadas em escala Likert de 1 a 5 pontos (sendo 1 = "Discordo totalmente" e 5 = "Concordo totalmente"), além de perguntas abertas para comentários. Entre os tópicos abordados estavam: grau de contato com pessoas surdas, percepção sobre preparo para inclusão, avaliação da necessidade de investimentos tecnológicos, presença de barreiras atitudinais e sugestões para tornar os ambientes corporativos mais acessíveis.

O tratamento dos dados se deu por meio de análise estatística descritiva, considerando médias, frequências e tendências de resposta para cada questão. Os resultados obtidos foram discutidos à luz do referencial teórico sobre inclusão de pessoas com deficiência, com destaque para as especificidades da comunidade surda, e das legislações pertinentes, como a Lei nº 10.436/2002 e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015).

É importante ressaltar como limitação desta pesquisa a baixa participação de pessoas surdas na amostra, o que decorre tanto da dificuldade de acesso quanto das

barreiras comunicacionais enfrentadas por esse público. Essa limitação, por outro lado, reforça a necessidade de estratégias metodológicas acessíveis e inclusivas em pesquisas futuras.

A articulação entre os dados empíricos coletados e o embasamento teórico possibilitou uma análise crítica sobre as percepções e os desafios para a efetiva inclusão de trabalhadores surdos, subsidiando recomendações para a construção de ambientes corporativos mais justos, acessíveis e diversos.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O presente capítulo apresenta os principais resultados da pesquisa, cujo objetivo foi analisar de que maneira as práticas de gestão empresarial, articuladas com inovações tecnológicas, podem contribuir para a inclusão efetiva de pessoas surdas no mercado de trabalho no município de Jundiaí (SP). As análises concentram-se nas percepções de trabalhadores da cidade acerca da atuação de pessoas surdas em ambientes laborais, destacando as oportunidades e os desafios enfrentados. Além disso, o capítulo explora o papel das estratégias de gestão e da adoção de tecnologias assistivas como elementos facilitadores da inclusão. Os dados obtidos permitem compreender as representações sociais dos participantes em relação à diversidade no ambiente de trabalho e à capacidade das organizações de promover práticas inclusivas.

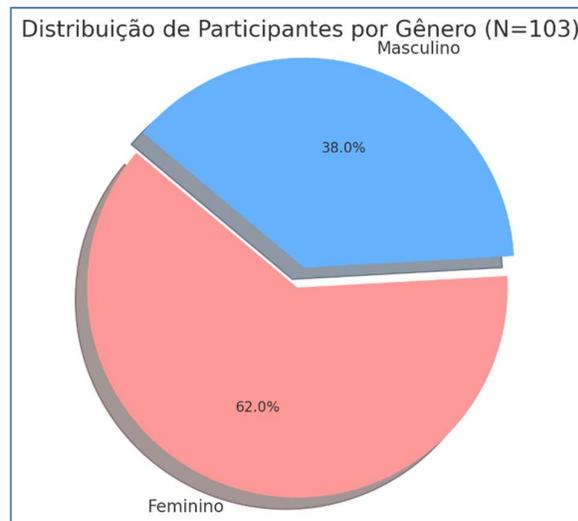
Para tanto, foram coletadas 103 respostas por meio de um questionário online, direcionado a profissionais de diversos segmentos e faixas etárias atuantes na cidade. O capítulo de Resultados e Discussão foi estruturado para aprofundar a análise dos dados obtidos, organizando-os em temas centrais, tais como o perfil dos participantes, o contato prévio e a convivência com pessoas surdas, a percepção sobre a presença de trabalhadores surdos nas empresas locais, além das perspectivas acerca da inclusão e do preparo para o trabalho com essa população. Também foram abordados o papel da tecnologia e dos investimentos voltados à acessibilidade, a responsabilidade das empresas e as barreiras atitudinais identificadas, bem como as experiências de preconceito e os desafios relatados pelos participantes.

O capítulo apresenta as limitações do estudo e sugestões apontadas, que são discutidas à luz da literatura especializada, buscando compreender os achados no contexto mais amplo da inclusão no mercado de trabalho.

4.1 Perfil dos Participantes e Percepções sobre a Convivência e a Inclusão de Pessoas Surdas no Ambiente de Trabalho

A amostra foi composta predominantemente por trabalhadores do sexo feminino (aproximadamente 62%), seguidos por participantes do sexo masculino (38%). Como destaca em gráfico 1.

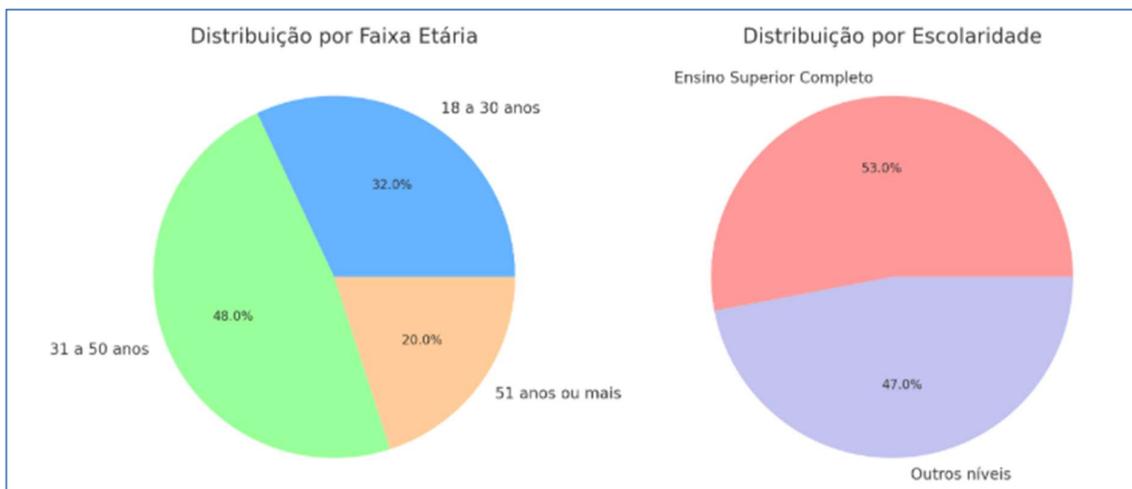
Gráfico 1. Distribuição dos participantes da pesquisa



Fonte: dados da pesquisa

Em relação à faixa etária, observou-se uma distribuição heterogênea, com maior concentração entre 31 e 50 anos (48%), seguida pelo grupo de 18 a 30 anos (32%) e de 51 anos ou mais (20%).

Gráfico 2 e 3. Distribuição por faixa etária e escolaridade



Fonte: dados da pesquisa

Quanto à escolaridade, destacou-se o predomínio de profissionais com ensino superior completo (53%), o que contribui para um panorama de opiniões de trabalhadores com diferentes níveis de formação.

Um dos principais achados diz respeito ao contato prévio com pessoas surdas: 65% dos participantes relataram não ter contato com pessoas surdas em nenhum contexto (familiar, social ou profissional), enquanto cerca de 30% possuem familiares, amigos ou colegas de trabalho surdos. Esse dado é importante, pois reforça que a inclusão da comunidade surda ainda é um tema distante da realidade da maior parte dos trabalhadores de Jundiaí. Esse distanciamento pode ser, inclusive, um fator de insegurança ou desconhecimento sobre as reais demandas dessa população, como apontado por Silva e Klein (2021) ao tratar das barreiras atitudinais e do desconhecimento que ainda marcam o cenário brasileiro.

Outro dado relevante diz respeito ao conhecimento dos trabalhadores sobre a presença de colegas surdos em seus ambientes de trabalho. Quando questionados se sabiam da existência de pessoas surdas atuando na mesma empresa, 50,7% dos participantes responderam que não, 29,9% afirmaram que sim e 19,4% declararam não ter certeza.

Esse resultado revela que, além da baixa presença de trabalhadores surdos nas equipes, existe também uma falta de visibilidade e reconhecimento da diversidade dentro das organizações. O fato de quase um quinto dos respondentes não saber afirmar se há ou não colegas surdos indica que a deficiência auditiva muitas vezes permanece “invisível” no contexto profissional, o que pode estar relacionado tanto à ausência de ações de inclusão quanto à falta de comunicação aberta sobre o tema. Esse cenário reforça a importância de práticas de gestão que valorizem a diversidade e promovam o diálogo, tornando o ambiente de trabalho mais acessível e acolhedor para todos.

Ao analisar o quanto os respondentes se sentem preparados para trabalhar em equipe com pessoas surdas, a média das respostas foi de 2,72 em uma escala de 1 a 5 (1 = discordo totalmente, 5 = concordo totalmente), evidenciando que a maioria não se considera suficientemente preparada para lidar com a inclusão no cotidiano profissional. Esse achado revela um desafio relevante: a formação e a capacitação dos trabalhadores para conviver e colaborar de forma efetiva com a diversidade, especialmente com profissionais surdos, como previsto no Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015).

Ademais, 83,5% dos respondentes concordam que a idade influencia a forma como se percebe a inclusão de surdos, indicando que o fator geracional pode interferir tanto na abertura quanto na resistência à diversidade, o que também pode ser explorado por gestores na hora de pensar estratégias de sensibilização.

4.2 O Papel da Tecnologia e da Gestão Empresarial na Superação de Barreiras Atitudinais à Inclusão de Pessoas Surdas

Em relação à necessidade de grandes investimentos em tecnologia para promover a inclusão, a média das respostas foi de 2,52, demonstrando discordância da maioria sobre a necessidade de soluções tecnológicas de alto custo. Esse resultado reforça a ideia de que, para muitos, a inclusão pode (e deve) ser viabilizada a partir de adaptações simples, capacitação e mudança de postura da equipe.

Da mesma forma, a afirmação de que seria necessário ter intérprete de Libras presente o tempo todo para que pessoas surdas trabalhem bem também apresentou média baixa (2,42). A maioria discorda dessa obrigatoriedade, reconhecendo que, embora o intérprete seja fundamental em muitos momentos, a autonomia e as múltiplas estratégias de comunicação devem ser valorizadas, o que está em consonância com as diretrizes da Lei 10.436/2002, que reconhece a Libras como língua oficial, mas não única forma de inclusão.

Um ponto de destaque é a percepção de que as empresas ainda podem fazer muito mais para tornar o ambiente acessível para pessoas surdas: a média das respostas foi 4,32 (numa escala onde 5 indica concordância total), demonstrando forte concordância dos trabalhadores sobre a necessidade de maior engajamento das organizações. A discussão de acessibilidade e inclusão, portanto, aparece como demanda não apenas do público-alvo, mas de toda a coletividade, ressaltando o papel estratégico da gestão na criação de ambientes justos e acessíveis.

Além disso, a média de 4,53 para a afirmação de que “conviver com pessoas surdas ajuda a desmistificar ideias erradas sobre a surdez” mostra que a convivência é percebida como essencial para romper preconceitos e construir ambientes mais inclusivos. A maioria também concorda que a inclusão de pessoas surdas pode ser viável com mudanças simples e acessíveis (média 4,41), desmistificando a ideia de que apenas grandes projetos ou investimentos garantem a participação dessa população.

Observando a complexidade da vivência e dinâmica do colaborador no ambiente de trabalho e seu lento processo de inclusão, entende-se pela necessidade de apoio expresso da instituição organizacional não deixando o deficiente auditivo como único responsável.

A atribuição unicamente ao próprio indivíduo por seu estágio de exclusão/inclusão, desresponsabiliza a sociedade como um todo dos processos de criação e reprodução dessa lógica perversa, que, no máximo, permite adaptação junto aos modelos históricos, econômicos e culturais predominantes – ditos como “normais” (NUNES, 2015, p. 2)

Para além da organização, Zanitelli (2013) trás ao conhecimento a lei de cotas, da qual empresas de grande porte com mais de cem trabalhadores devem contratar PPD (Pessoa Portadora de Deficiência) que é o caso de deficientes auditivos. Porém, vislumbra-se a necessidade de aprimoramento dessa política pública, pois ainda há carência na inclusão de empresas de pequeno e médio porte, visto que empresas de grande porte não compreendem nem 2% do total das empresas brasileiras (IBGE, 2021).

4.3 Vivências de Preconceito e Limitações Estruturais: Os Desafios da Inclusão de Pessoas Surdas

No que se refere à experiência direta com situações de preconceito ou resistência, a média das respostas foi de 2,02, indicando que a maioria não presenciou situações claras de exclusão em seus ambientes de trabalho. No entanto, relatos pontuais indicam que ainda existem barreiras, muitas vezes invisíveis, que dificultam o pleno acesso da pessoa surda ao mercado de trabalho. Essa percepção está em linha com estudos como o de Cardoso et al. (2019), que destacam o preconceito velado e a falta de informação como obstáculos ainda presentes na realidade brasileira.

Durante a análise dos dados, evidenciou-se uma importante limitação da pesquisa: a reduzida participação de pessoas surdas na amostra. Tal restrição decorre, principalmente, de barreiras de acesso e comunicação, as quais dificultaram o alcance desse público durante a etapa de coleta de dados. Esse aspecto reforça a necessidade de que estudos futuros adotem estratégias de divulgação mais acessíveis, como a utilização de formulários adaptados em Língua Brasileira de Sinais (Libras) ou a produção de materiais explicativos em formato de vídeo.

Apesar dessa limitação, a diversidade de opiniões obtidas junto aos

participantes da pesquisa ofereceu subsídios relevantes para compreender como a inclusão de pessoas surdas é percebida e debatida em diferentes contextos profissionais. Entre as principais sugestões apontadas pelos respondentes, destacam-se a necessidade de capacitação contínua das equipes para o convívio com pessoas surdas, a realização de adaptações simples no ambiente físico e nos processos de comunicação, a sensibilização da liderança e a valorização da diversidade nos processos seletivos e nas oportunidades de promoção.

Ademais, ressaltaram-se ações educativas e campanhas de conscientização sobre a surdez como estratégias fundamentais para a construção de ambientes de trabalho mais inclusivos e acessíveis.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados desta pesquisa reforçam o que aponta a literatura especializada: a inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho depende menos de recursos sofisticados e mais de vontade política, preparo das equipes e mudança de cultura organizacional.

O papel da gestão é fundamental, tanto na promoção de ações afirmativas quanto na criação de um ambiente aberto à diferença. Além disso, a experiência de trabalhadores de diferentes faixas etárias revela que estratégias de sensibilização devem ser adaptadas ao perfil de cada equipe, ampliando a efetividade das iniciativas.

A pesquisa corrobora a necessidade de maior protagonismo das empresas de Jundiaí na promoção da inclusão, assim como aponta para o potencial transformador da convivência cotidiana com pessoas surdas o que pode contribuir para a construção de ambientes corporativos mais justos, acessíveis e inovadores.

Este estudo buscou analisar as percepções de trabalhadores em Jundiaí sobre a atuação de pessoas surdas no mercado de trabalho, com ênfase no papel da gestão empresarial e das inovações tecnológicas na promoção da inclusão. O tema revelou-se não apenas relevante, mas também urgente diante dos desafios enfrentados pela comunidade surda em acessar e permanecer em ambientes profissionais que, historicamente, ainda apresentam barreiras comunicacionais e atitudinais.

A análise dos dados evidenciou que o contato direto com pessoas surdas ainda é restrito à minoria dos trabalhadores da cidade, o que contribui para o

desconhecimento sobre suas necessidades e potenciais, bem como para a insegurança de parte significativa dos respondentes quanto à sua própria capacidade de promover a inclusão no cotidiano. Por outro lado, ficou claro que há uma percepção coletiva de que as empresas podem e devem adotar posturas mais inclusivas, sendo as mudanças de atitude e as adaptações simples consideradas mais impactantes do que investimentos tecnológicos de alto custo.

Os achados reforçam a importância de a gestão empresarial assumir o protagonismo na criação de ambientes acessíveis, valorizando a convivência, promovendo capacitação contínua e fomentando uma cultura de respeito à diversidade. A literatura consultada corrobora que, embora a tecnologia assistiva e as ferramentas digitais sejam aliadas importantes, a inclusão efetiva depende fundamentalmente do comprometimento das lideranças e da sensibilização de todas as equipes para o acolhimento das diferenças.

A pesquisa também demonstrou que o preconceito direto é relatado por poucos, mas que as barreiras invisíveis ainda persistem, seja pela falta de preparo, pela ausência de informação ou pelo desconhecimento sobre direitos e instrumentos de acessibilidade, como a Libras. Neste contexto, recomenda-se que empresas, órgãos públicos e a própria sociedade civil invistam em campanhas educativas, formação em Libras e parcerias com associações representativas da comunidade surda, além de garantir o acesso a materiais e informações em formatos acessíveis.

Entre as principais limitações do estudo, destaca-se a baixa participação de pessoas surdas na amostra, o que se deve tanto às barreiras de comunicação quanto à dificuldade de acesso a esse público durante a coleta dos dados. Essa limitação, porém, tornou-se também um achado relevante: evidencia a necessidade de novas estratégias metodológicas, mais acessíveis, para pesquisas futuras — incluindo o uso de vídeos em Libras, formulários traduzidos e maior articulação com entidades de apoio à pessoa surda.

Diante dos desafios identificados, destaca-se que, embora a tecnologia tenha ampliado as possibilidades de participação da comunidade surda no ambiente de trabalho, com aparelhos auditivos cada vez mais avançados e aplicativos de tradução em Libras, o acesso a essas soluções ainda é limitado, sobretudo em razão do alto custo desses recursos e da falta de preparo das empresas para lidar com diferentes realidades de surdez. Assim, evidencia-se que, além do investimento em tecnologia, é fundamental que as organizações estejam atentas à promoção da empatia, à

realização de adaptações simples e à capacitação de suas equipes, valorizando as necessidades individuais de cada profissional. Dessa forma, a inclusão deixa de ser apenas um ideal teórico e passa a se concretizar como uma prática possível e acessível a todos.

Por fim, este trabalho contribui ao reforçar que a construção de ambientes laborais mais inclusivos em Jundiaí passa pelo engajamento coletivo e pelo entendimento de que a inclusão de trabalhadores surdos é um compromisso de toda a sociedade, e não apenas daqueles diretamente envolvidos. Ao dar voz às percepções da população trabalhadora local, espera-se fomentar debates, inspirar novas iniciativas e apoiar o desenvolvimento de práticas mais justas e acessíveis — onde a tecnologia, a gestão inovadora e o respeito à diversidade caminhem lado a lado.

6 REFERÊNCIAS

ATAIDE, Nyedja Dylanne Nunes. **Contribuições do pedagogo empresarial na perspectiva da inclusão de surdos**. 2017.

CARNIEL, Andrei et al. **Apoiando o Diálogo de Pessoas com Deficiência Intelectual por meio da Comunicação Aumentativa e Alternativa**. *Versión Abierta Español–Portugués*, p. 3, 2019.

Decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005. *Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) e a acessibilidade das pessoas surdas*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5626.htm. Acesso em: 01/11/2024.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa industrial anual 2021**. Rio de Janeiro. IBGE, 2021.

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: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 25/11/2024.

Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002. *Reconhece a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) como meio legal de comunicação e expressão*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10436.htm. Acesso em: 01/11/2024.

MARTINS, Henrique. FERNANDES, Ítalo. MESQUITA, Kainan. SILVA, Rafael. DELDUCCO, Thaís. **Como a análise de dados pode influenciar as tomadas de decisões empresariais através da Gestão da Tecnologia da Informação**. 2022. TCC (Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação) —

Faculdade de Tecnologia de Jundiaí - FATEC Deputado Ary Fossen, Jundiaí SP.

NAÇÕES UNIDAS. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)**. 2019. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 01/10/2024.

NUNES, S. S. et. al. **Surdez e educação: escolas inclusivas e/ou bilíngues?** Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional, São Paulo, v. 19, n. 3, 2015. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.1590/2175-3539/2015/0193892>. Acesso em 22/06/2025.

OBSERVATÓRIO JUNDIAÍ. **Indicadores municipais de Jundiaí**. Disponível em: <https://observatorio.jundiai.sp.gov.br/>. Acesso em: 15 nov. 2024.

PREFEITURA DE JUNDIAÍ. **Perfil da cidade**. Disponível em: <https://jundiai.sp.gov.br/a-cidade/perfil/>. Acesso em: 20/10/2024.

SOUSA, Rainer. **Origem do Capitalismo**. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/origem-capitalismo.htm>. Acesso em: 18/11/2024.

ZANITELLI, Leandro Martins. **A lei de cotas para pessoas portadoras de deficiência nas empresas brasileiras: impacto e possíveis alternativas**. Ciência & Saúde Coletiva, v. 18, p. 2085-2094, 2013.