



PESQUISA

Interesses das pessoas com deficiência e/ou neurodiversidade em relação ao mercado de trabalho, à qualificação profissional e aos benefícios sociais.

Pesquisa.

Por ASID Brasil e Programa Habilita

Amanda Gogola

Carla Albertini

Isabela Bonet

Nathalia Martins

Taynara Santos

Victor Martinez

Apoio gráfico.

Gabriela Jardim

Cooperação.

Departamento de Apoio ao Empreendedorismo

Secretaria de Inclusão Socioeconômica (DAE/SISEC)

Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, família e combate à fome

Habilita 

 ASID Brasil

MINISTÉRIO DO
DESENVOLVIMENTO
E ASSISTÊNCIA SOCIAL,
FAMÍLIA E COMBATE À FOME

GOVERNO DO
BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

Motivações.

A pesquisa foi criada pela **ASID Brasil** em cooperação com o **Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social (MDS)**.

Fomentar a empregabilidade da pessoa com deficiência no Brasil é um desafio devido às barreiras atitudinais, metodológicas, comunicacionais, programáticas e arquitetônicas. Faz parte do contexto brasileiro também, a crença do senso comum a respeito da escolha que as pessoas com deficiência fazem pelos benefícios sociais invés da entrada no mercado de trabalho formal. Tal percepção popular nos motivou a compreender a confirmação, ou não, desta percepção popular, trazendo para a escuta e compreensão o protagonista deste processo, a própria pessoa com deficiência.

Será que a lógica dos benefícios sociais como suporte à empregabilidade está transparente para a população com deficiência? Será que o mercado de trabalho está justo e conectado com a inclusão social e produtiva?

O objetivo desta pesquisa foi conhecer melhor o perfil, os interesses e as necessidades das pessoas com deficiência e/ou neurodiversidade em relação ao mercado de trabalho, à qualificação profissional e benefícios sociais.

Com os dados aqui analisados, acreditamos ser possível refletir e criar ações mais específicas e também de maior superfície de contato para que as políticas de inclusão sejam plenamente compreendidas e exercidas.

Boa leitura.

Víctor Martinez
Vice presidente
na ASID Brasil



A pesquisa.

Esta pesquisa teve como objetivo compreender os interesses de pessoas com deficiência em relação a trabalhar, se qualificar profissionalmente e sua relação com benefícios sociais.

Participaram da pesquisa pessoas com deficiência usuárias da Plataforma Habilita e que se cadastraram na plataforma no período em que o MDS em colaboração com a ASID divulgou a Plataforma para usuários do CadÚnico na região sul. Ao todo, 128 pessoas responderam a pesquisa.

O período de coleta dos dados se deu em dezembro de 2025 a março de 2026. A pesquisa foi realizada de forma online por meio de um formulário estruturado e perguntas abertas com validação de LGPD e TCLE.

Esta pesquisa está em conformidade com a LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº. 13.709/18).

Essa lei possui muitos detalhes e a ASID tem um documento completo que pode ser acessado em: [Política de Privacidade ASID Brasil](#).

Abaixo está o Resumo:

- A ASID **não divulga** dados pessoais.
- A ASID irá usar os dados sensíveis de pessoas cadastradas somente em projetos e iniciativas internas da própria ASID.
- A ASID **protege seus dados** para que não sejam compartilhados.
- A ASID **pede permissão** se precisar divulgar algum dado.
- Sempre que a ASID quiser usar os dados sensíveis para outros projetos, deve pedir permissão para as pessoas cadastradas.

TCLE (Termo de Consentimento Livre e Esclarecido)

Solicitamos sua colaboração para que responda ao questionário que apresentaremos logo após a assinatura do TCLE.

Assinando o Termo você declara estar ciente de que o intuito desta pesquisa é contribuir com a produção de conhecimento no âmbito da Educação Especial na perspectiva inclusiva.

Esclarecemos ainda que a participação é voluntária, os resultados serão utilizados para fins de pesquisa e para posteriores publicações em veículos científicos.

Garantimos que:

Sua **identidade não será revelada**.

As respostas serão analisadas de forma **anônima e confidencial**.

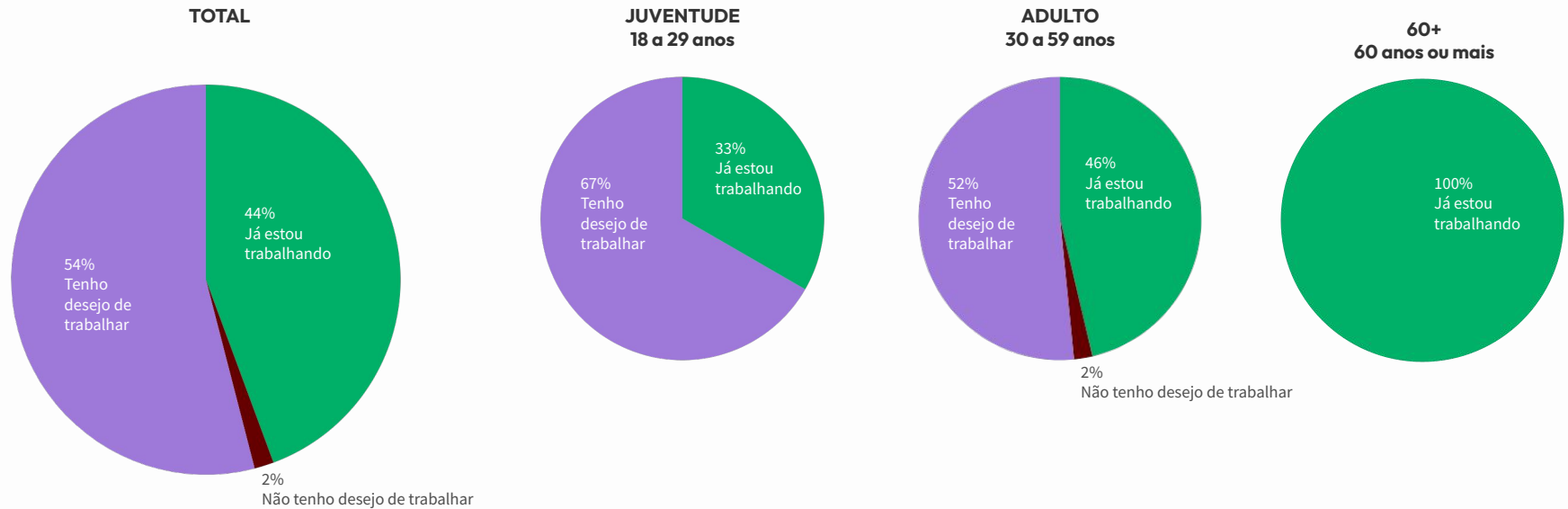
Os dados coletados serão utilizados **exclusivamente para fins de pesquisa**, podendo subsidiar relatórios técnicos e publicações científicas.

Sugerimos que você responda às questões em um **local tranquilo**, reservando um tempo para refletir com cuidado sobre cada pergunta.

Ao final, clique em **Enviar** para registrar sua resposta.

Sua opinião é muito importante para nós. Agradecemos pela sua participação!

Desejo de trabalhar.



VOCÊ SABIA?

Atualmente, o Brasil conta com aproximadamente **710 mil a 715 mil jovens aprendizes** ativos no mercado de trabalho. Esse número representa o maior já registrado, indicando crescimento contínuo nos últimos anos.

Entre esse total, cerca de **4.224 são pessoas com deficiência**. Esse número corresponde a aproximadamente **0,63% do total de aprendizes** no país.

O Brasil tem 18,6 milhões de pessoas com deficiência com 2 anos ou mais.

A faixa etária para ser Jovem Aprendiz é de 14 a 24 anos incompletos. É preciso estar cursando ou tenha concluído o ensino fundamental e médio e, para pessoas com deficiência, não há limite máximo de idade.

Fontes:

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/novo-caged>

https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/Oa9afaed04d79830f73a16136dba23b9.pdf

<https://aprendizagem.mte.gov.br/>

TAXA DE PARTICIPAÇÃO NA FORÇA DE TRABALHO

- Pessoas ocupadas (trabalhando)
- Pessoas desocupadas (procurando trabalho)

$$\text{PARTICIPAÇÃO} = \frac{\text{FORÇA DE TRABALHO}}{\text{POPULAÇÃO EM IDADE DE TRABALHAR}}$$

Segundo a PNAD 2022, a taxa de participação na força de trabalho de pessoas com deficiência no Brasil é 29,2%.

Na nossa pesquisa, a taxa é de 98,39% , mostrando que o público-alvo originário da Plataforma Habilita tem forte adesão com o tema “empregabilidade”.

TAXA DE OCUPAÇÃO

- Pessoas ocupadas (trabalhando)

$$\text{OCUPAÇÃO} = \frac{\text{PESSOAS OCUPADAS}}{\text{POPULAÇÃO EM IDADE DE TRABALHAR}}$$

Segundo a PNAD 2022, a taxa de ocupação de pessoas com deficiência é de 26,6%, contra 60,7% de pessoas sem deficiência.

Na nossa pesquisa, a taxa de ocupação de pessoas com deficiência é de 44,35%, ainda abaixo da média nacional de pessoas sem deficiência, embora acima da média nacional de pessoas com deficiência.

A nossa taxa se aproxima da taxa nacional na faixa etária da juventude com ocupação de apenas 33% e 50 a 59 anos, com taxa de ocupação de 37%.



“A presença de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda é muito pequena. Isso faz com que muitas pessoas tenham medo de buscar oportunidades. Ainda quando a vaga é PCD, existem preferências por "tipos de deficiência", havendo preconceito e exclusão. Tenho receio de falar sobre meu TEA no LinkedIn, porque sei que isso pode afastar oportunidades”.

“Ainda está difícil, e com a idade avançada é muito mais difícil”

“Eu sou autista nível 1 de suporte e TDAH, minha deficiência não é considerada o suficiente para receber apoio, mas também sou considerada o suficiente para não ser apta a trabalhar”

“Mercado de trabalho está engatinhando com relação à inclusão. Muitas empresas se utilizam da faixa mas não aplicam no dia a dia, além de dificilmente existir capacitações para as lideranças saberem como lidar e apoiar um funcionário pcd”.

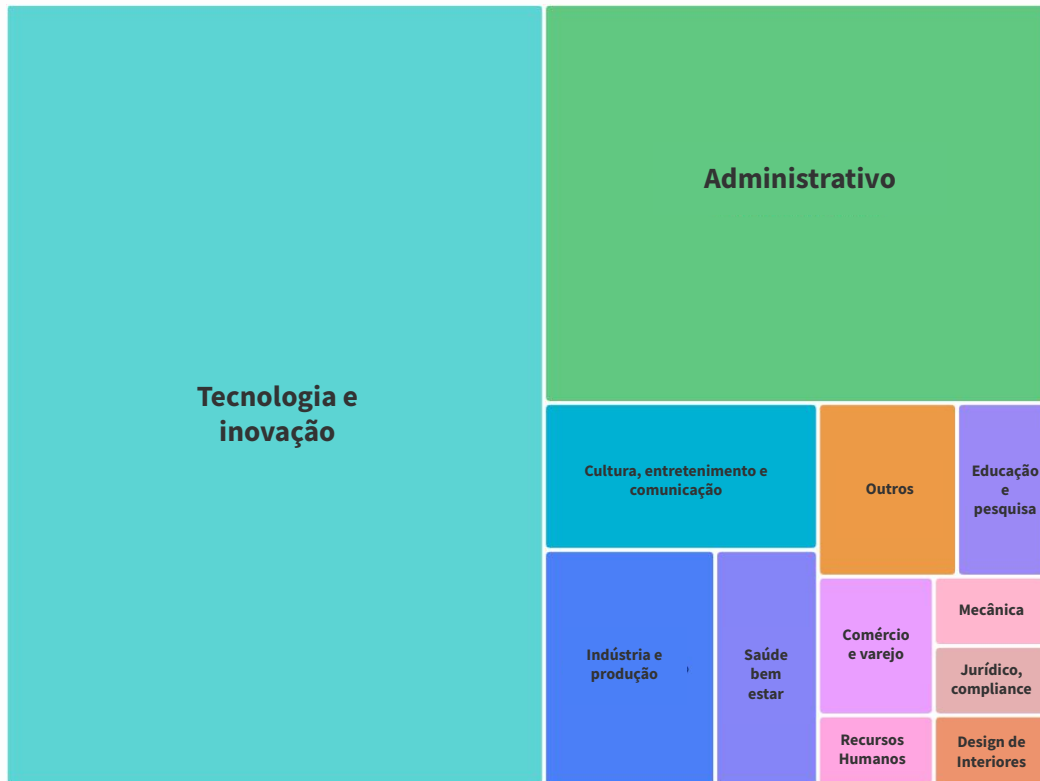
“A inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho é muito mais do que o cumprimento de uma lei ou o preenchimento de uma cota; é uma estratégia de inteligência coletiva e justiça social”.

“Nunca trabalhei, apenas freelancer, mas a sensação que tenho é que o mercado de trabalho não é tão acessível como parece. Muitos como eu tem dificuldade em fazer algumas tarefas rapidamente, há muitos relatos de pessoas que passam por capacitação no local de trabalho, ouvindo coisas como: "como você não consegue ver isso, tá cego?", ou até em atos como esconder coisas... isso se tratando de deficiência visual, mas vale para todas, existem empresas que sequer possuem rampas para cadeira de rodas... Acredito que, quando houver um acolhimento maior e uma adaptação melhor, tanto nas escolas e universidades, quanto no mercado de trabalho”.



*“A principal barreira , porquanto a mais difícil de mudar, é cultural. Quando líderes e empresas têm a cultura realmente inclusiva a ponto de não ver as pessoas com deficiência como inválidas, deixam de contratar apenas para cumprir cotas e, mesmo que não sejam totalmente adaptados ou treinados, contratam visando ajudar a pessoa a crescer e a aprender no processo conjunto de adaptação; estas pessoas passam a ter mais autoconfiança, saem do status quo e começam a investir em seu próprio desenvolvimento. **Veja que aqui falo um trabalho conjunto de mudança de cultura: temos por um lado a pessoa com deficiência com a cultura do "não sou capaz", "não mereço", "não tenho ânimo para ir trabalhar", "estou confortável ganhando esse benefício", e a cultura empresarial do "dá muito trabalho incluir", "para quê contratar e gastar com adaptação sendo que posso contratar outros que não me darão essas dificuldades", ", "pessoas com deficiência não são produtivas", etc. Lidar com esses dois polos culturais é o maior desafio, muito mais do que colocar braille, rampas, etc.”***

Área de interesse para trabalhar.



VOCÊ SABIA?

Os 5 principais cargos que pessoas com deficiência ocupam são:

X

Cargo	Pessoas com deficiência ocupando (%)
Faxineiro(a)	14,10%
Alimentador(a) de linha de produção	13,20%
Auxiliar de escritório	10,50%
Repositor(a) de mercadorias	6,00%
Servente de obras	4,30%



“Trabalho em laboratório no momento e busco transição para área de tecnologia pois no ambiente atual possuo muitos estímulos externos que me deixam desregulada e apesar de lidar com pessoas da área da saúde não vejo empatia nem inclusão de adaptações às minhas necessidades pois sou TEA nível 1 de suporte e por mascarar muito para manter a rotina atual as pessoas estigmatizam diminuindo minha necessidade de apoio ou adaptação em alguns momentos. Tive, inclusive um período de afastamento devido ao limite desses estímulos no trabalho. Vejo que a área da tecnologia é área que mais possui programas de desenvolvimento de talentos pcd e vagas exclusivas com possibilidade de adaptações e carga horária remota”.

“A inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho vai além do cumprimento de normas. Ela começa no respeito às individualidades, passa pela escuta ativa e se fortalece quando a empresa cria espaços seguros para que cada pessoa possa desempenhar seu trabalho com autonomia, dignidade e reconhecimento. Ambientes verdadeiramente inclusivos promovem diversidade de pensamento, inovação e resultados mais humanos e sustentáveis”.

“A principal dificuldade está em construir um plano de carreira sólido. Muitas empresas contratam pessoas com deficiência apenas para cumprir a Lei de Cotas, sem real intenção de promover desenvolvimento profissional. Na maior parte das instalações onde trabalhei, passei por testes e processos seletivos rigorosos — o que cria uma falsa impressão de meritocracia. No entanto, em todos os níveis da organização existem indicações e apadrinhamentos, o que reforça a sensação de um ambiente fortemente nepotista e pouco transparente. Essa realidade torna ainda mais desafiador planejar uma trajetória de crescimento dentro das empresas, já que as oportunidades de ascensão parecem reservadas a um grupo seleta, independentemente do desempenho ou potencial real”.

Sobre benefícios sociais.

1. Benefício de Prestação Continuada (BPC):

O BPC é um apoio financeiro do governo que paga o valor de um salário mínimo por mês para os beneficiários. Ele é destinado a pessoas com deficiência e a idosos com 65 anos ou mais que tenham baixa renda.

Para receber o BPC não é necessário ter trabalhado com carteira assinada. Ele não é uma aposentadoria e também não inclui o pagamento do 13º salário.

2. Auxílio-Inclusão:

O Auxílio-Inclusão é um benefício criado para apoiar a pessoa com deficiência que ingressa no mercado de trabalho com carteira assinada. Ele é destinado a quem recebia o BPC antes de começar a trabalhar.

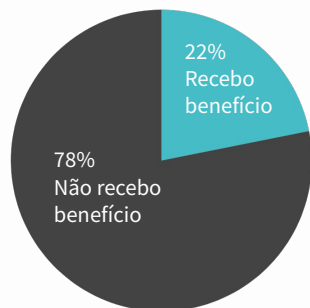
O valor pago é de meio salário mínimo por mês. Ao iniciar o trabalho, o BPC é suspenso, mas pode ser retomado caso a pessoa saia o emprego.

3. Aposentadoria da Pessoa com Deficiência

A aposentadoria da pessoa com deficiência é um direito de quem trabalhou e contribuiu para o INSS. Ela considera pessoas com deficiência física, mental, intelectual ou sensorial. É possível se aposentar com menos tempo de contribuição, conforme o grau da deficiência, ou por idade, a partir de 60 anos para homens e 55 anos para mulheres, com no mínimo 15 anos de contribuição. Esse benefício é diferente do BPC, pois exige contribuição ao INSS.

Recebe benefícios sociais.

TOTAL

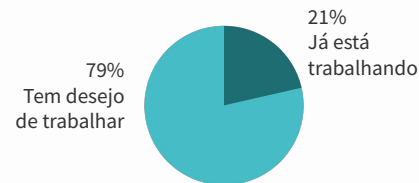


BENEFÍCIOS CITADOS:

- "Aposentadoria"
- "Auxílio acidente"
- "Auxílio Assistente de Trabalho"
- "Doença"
- "Bolsa extensão"
- "Bolsa família"
- "BPC"

BENEFÍCIOS x TRABALHO

QUEM RECEBE BENEFÍCIOS:

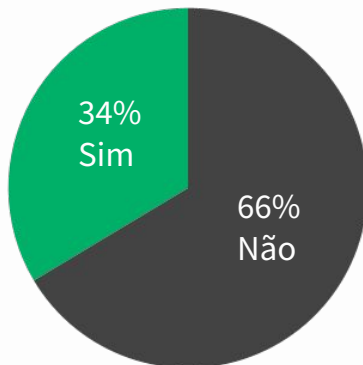


QUEM NÃO RECEBE BENEFÍCIOS:

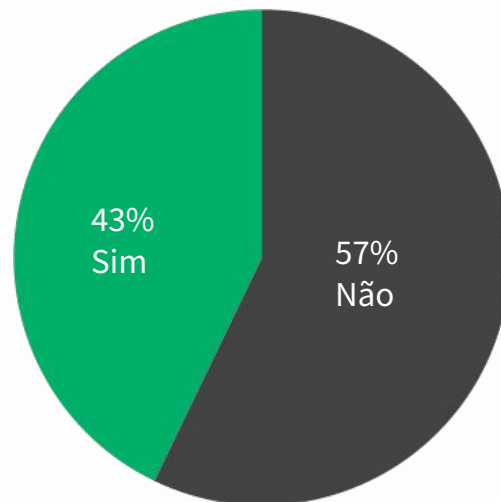


Desde 2011, quem recebe BPC e começa a trabalhar não perde o benefício. Ele fica suspenso e pode voltar depois. **Você sabia dessa informação?**

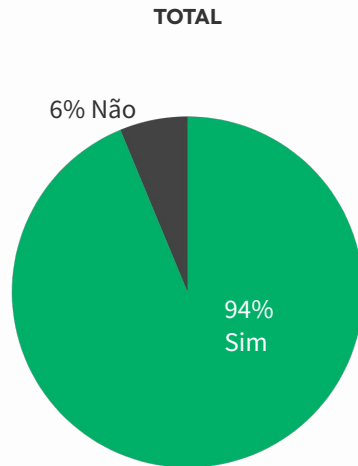
TOTAL



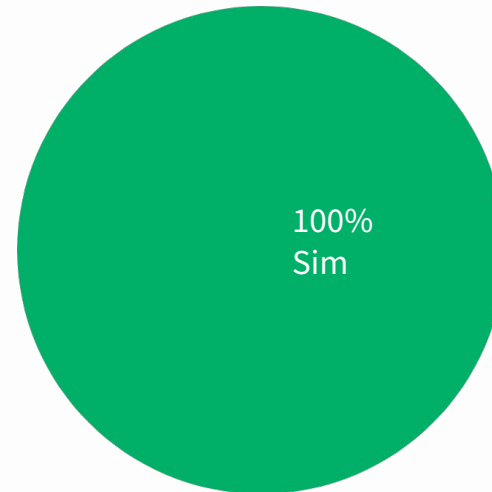
PESSOAS QUE RECEBEM ALGUM BENEFÍCIO



Se você tivesse um trabalho que pagasse o dobro ou mais do que o BPC (Benefício de Prestação Continuada), você aceitaria?



PESSOAS QUE RECEBEM ALGUM BENEFÍCIO



VOCÊ SABIA?

O Benefício de Prestação Continuada (BPC) garante 1 salário mínimo à pessoa com deficiência de qualquer idade que comprove ser de família de baixa renda.

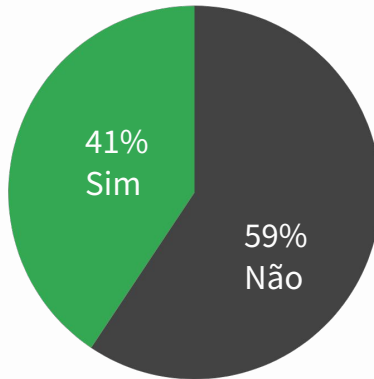
Em 2026, o salário mínimo é R\$ 1.621,00.



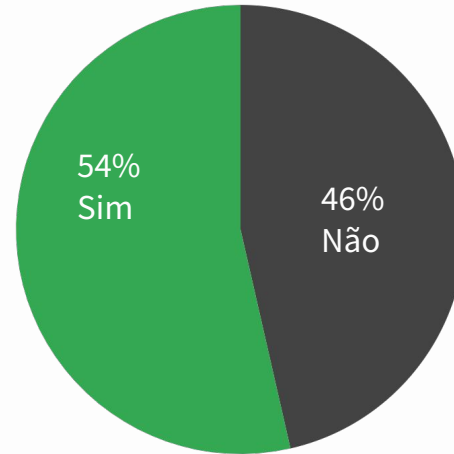
Segundo o IBGE/PNAD 2022, o rendimento médio real habitualmente recebido pelas pessoas ocupadas com deficiência é de **R\$1.860.**

Você sabe o que é o Auxílio Inclusão?

TOTAL

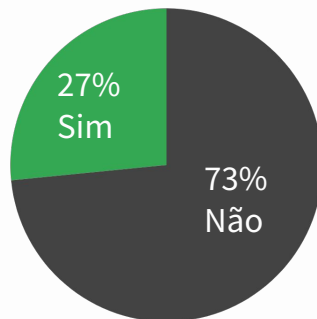


PESSOAS QUE RECEBEM ALGUM BENEFÍCIO

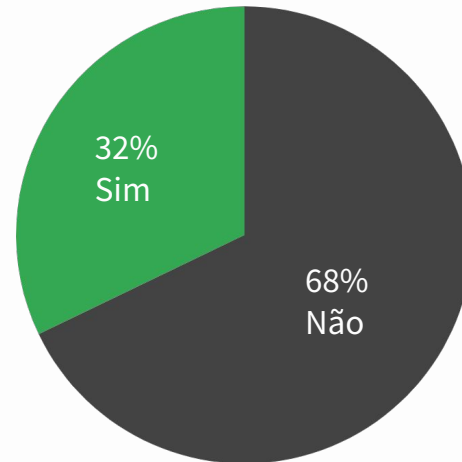


Se você recebe o Benefício de Prestação Continuada (BPC) e começa a trabalhar com carteira assinada, sabia que pode ter direito ao Auxílio-Inclusão (metade de um salário mínimo), durante o período em que estiver trabalhando?

TOTAL



PESSOAS QUE RECEBEM ALGUM BENEFÍCIO





“Que bom que haja essas formas de apoio à inclusão dos PCD no mercado de trabalho. Quando comecei, em 1987, eram outros tempos. Sem qualquer apoio, sofrendo muito preconceito e vendo empresas acharem que estão fazendo favor ou caridade em te contratar. O que tinha era a cara e a coragem”

“Fico muito feliz por ter essas informações que não tinha antes, os benefícios poderia abranger em carga horaria extensa para pessoas deficientes, poderiam diminuir sem reduzir o salario, ter como fazer fisioterapia sem ter que pagar as horas fora do trabalho.”

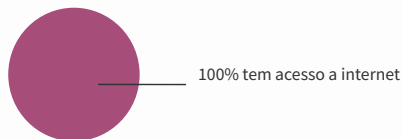
“Eu estou desempregada muito tempo. Se puder dar feedback processo seletivo. Gostaria está de volta mercado de trabalho. Não sabia estes benefícios e não recebo nenhum benefícios do governo”

“O benefício do BPC excluí a maior parte das pessoas com necessidade. É muito difícil passar numa entrevista de emprego e quanto mais velho e sem experiência correspondente no currículo, pior”

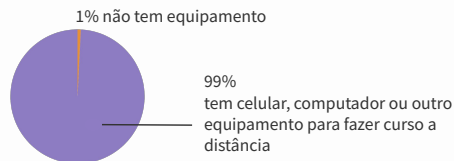
*“Eu nunca acreditei na inclusão da pessoa com deficiência no trabalho principalmente quem tem uma deficiência muito comprometedoras como a minha que sou cego e deficiência física. Até os editais dos concursos públicos são formulados de tal maneira que o cego dificilmente consiga passar por todas as etapas.. Então para mim é só uma questão de lei. **Se eu tivesse um trabalho home office acha que ficaria sendo um peso para os governos e familiares?**”*

Condições para cursos e informações online.

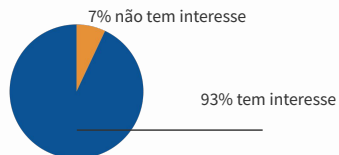
ACESSO A INTERNET



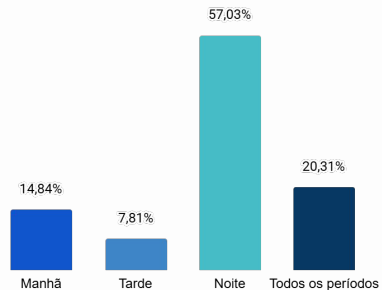
EQUIPAMENTOS PARA ACESSAR CURSOS ONLINE



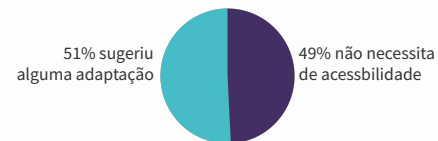
INTERESSE EM FAZER CURSO DE TECNOLOGIA, INOVAÇÃO E PREPARAÇÃO PARA O MUNDO DO TRABALHO



PERÍODO DO DIA COM DISPONIBILIZADA PARA REALIZAR CURSOS ONLINE



ACESSIBILIDADE QUE PRECISA PARA FAZER UM CURSO ONLINE À DISTÂNCIA



Condições para cursos e informações online.

ACESSIBILIDADE QUE PRECISA PARA FAZER UM CURSO ONLINE À DISTÂNCIA

- ✓ Intérprete de Libras
- ✓ Legenda
- ✓ Apoio no geral
- ✓ Apoio individual
- ✓ Apostila/Ebook
- ✓ Maior tempo de aprendizado e aprofundamento.
- ✓ Áudio-descrição
- ✓ Descrição de imagens
- ✓ Contato com o professor
- ✓ Leitor de tela
- ✓ Fontes maiores
- ✓ Modo escuro
- ✓ Local iluminado
- ✓ Material visual
- ✓ Materiais com textos
- ✓ Aumentar ou diminuir a velocidade da fala



“Inclusão é contribuir para que a pessoa com deficiência, conquiste a sua funcionalidade e independência na vida”.

“Não teremos experiência profissional sem oportunidades de emprego”

“Quero aprimorar meus conhecimentos nos cursos e ter um emprego qualificado mesmo tendo deficiência auditivo”

“A inclusão da pessoa com deficiência no trabalho não é apenas um direito, mas de vital importância. Quando recebemos acesso igualitário e as adaptações necessárias, podemos contribuir de forma significativa, pois temos as mesmas capacidades que qualquer pessoa sem deficiência. Precisamos apenas da acessibilidade correta; no meu caso, isso significa o uso de um computador com leitor de telas ou outras tecnologias assistivas”

“Eu sou formada e pós graduada e mesmo trabalhando eu percebo a dificuldade de incluir PCDs qualificados, mas creio que um dia isso vai melhorar, mesmo assim não desisto de me qualificar, sempre busco conhecimento”



*“Hoje o trabalho para pessoas com deficiência na área da tecnologia é pouco abrangente, acredito com mais apoio fiscal **as empresas elas poderão da cursos voltado para sua necessidades para que nos PCDs tivemos mais oportunidade para pessoas PCDs e com mais cursos voltados para o que realmente o mercado exige** e não ta dando curso de Inteligência Artificial só em ver vídeos e sim dando suporte com ferramentas gratuitas pelo menos durante o curso pra podermos praticar e se aperfeiçoar e com uma política de de os melhores em cada curso ganharia um estágio em organização pública pra se aperfeiçoar e entra no mercado de trabalho os melhores ganharem bolsas de estudos”.*

“A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é muito importante. Com acessibilidade, respeito e oportunidades reais, é possível desenvolver talentos, gerar autonomia e crescimento profissional”.

Conclusão.

1. A pesquisa foi aplicada com usuários da Plataforma Habilita, que tem a proposta de qualificação profissional e outras conexões com o mundo do trabalho, e em parceria com o Ministério do Desenvolvimento Social do Brasil (MDS). Analisando as respostas juntamente com o objetivo da Plataforma, concluímos que os usuários tem forte afinidade com a oferta da plataforma sendo um público potencial para ser desenvolvido com intervenções positivas referentes ao mundo do trabalho;
2. Ainda que o público qualificado na temática e com acesso à Plataforma Habilita, internet e interessado em carreiras em ascensão, mais da metade dos respondentes não está trabalhando, evidenciando a necessidade de aumentar oportunidades no mundo do trabalho. Sugerimos um aprofundamento com informações diretas dos empregadores para possível cruzamento de oferta e demanda;
3. Apesar de estar quase 15 anos disponível, nota-se que as informações sobre o funcionamento do BPC não estão popularizadas e internalizadas pelos respondentes da pesquisa, incluindo aqueles que recebem benefícios sociais;
4. A população consultada que recebe benefícios sociais demonstra interesse em trabalhar, principalmente com um salário duas vezes maior que o valor recebido pelo BPC. Isso vai contra a crença popular comum no mundo corporativo de quem “recebe o BPC não quer emprego”. Assim, vemos que há possibilidade de aprofundar as análises referente às questões salariais e segurança psicológica no trabalho. Além disso, fortalece a possibilidade de pensar em outras soluções de inclusão econômica para além do benefício social.
5. “Auxílio inclusão” é um termo conhecido pelos respondentes, porém, parece não ser compreendido. Ele também não foi indicado como benefício utilizado por nenhum respondente. Aqui, também sugerimos a possibilidade de aprofundar esta temática por meio de novas pesquisas;

Conclusão.

6. A maior parte dos respondentes que recebe algum benefício social não está trabalhando, e demonstra desejo de trabalhar, podendo ser um público-alvo de informações sobre o auxílio inclusão ou ainda de outras alternativas de inclusão produtiva;
7. Há interesse das pessoas com deficiência em se manterem qualificadas reforçando oportunidades de desenvolvimento extremamente ligadas à viabilidade e utilidade para inserção no mercado de trabalho.
8. Além de qualificações técnicas e comportamentais comuns para aprimoramento profissional, parece ser necessário conteúdos que quebrem paradigmas e elevem a autoestima e protagonismo de profissionais com deficiência.
9. O desenvolvimento profissional de pessoas sem deficiência é um fator chave, do ponto de vista de pessoas com deficiência, para o acesso ao mercado de trabalho.
10. A juventude com deficiência demonstra maior interesse no mercado de trabalho. Com isso, a interseccionalidade da deficiência pode ser considerada e explorada em discussões e ambientes sobre juventudes. Há também a oportunidade de aprofundar estudos, relações e parcerias sobre "jovem aprendiz".

Mais informações.

Sobre “Benefícios Sociais”

<https://www.gov.br/mds/pt-br/acoes-e-programas/suas/beneficios-assistenciais>

Sobre “Auxílio-Inclusão”

Publicado em 20/08/2021 16h07 Atualizado em 22/01/2026 10h49

<https://www.gov.br/mds/pt-br/acoes-e-programas/suas/beneficios-assistenciais/auxilio-inclusao>

Sobre “Benefício de Prestação Continuada (BPC)”

Publicado em 20/08/2021 16h07 Atualizado em 22/01/2026 10h49

<https://www.gov.br/mds/pt-br/acoes-e-programas/suas/beneficios-assistenciais/beneficio-assistencial-ao-idoso-e-a-pessoa-com-deficiencia-bpc>

