



**Radar da
Inclusão
2026**

Empregabilidade de Pessoas com Deficiência e/ou Neurodivergentes

**Talento
Incluir**



**Pacto Global
Rede Brasil**

INSTITUTO
**LOCO
MOTIVA**

Nas edições anteriores da pesquisa **Radar da Inclusão – Empregabilidade de Pessoas com Deficiência**, buscamos compreender as condições de inserção, permanência e desenvolvimento profissional dessas pessoas no mercado de trabalho.

Nesta terceira edição, mantemos essa linha de investigação e avançamos uma etapa: entender **o que precisa acontecer, depois do acesso ao mercado de trabalho, para que a inclusão se concretize de fato.**

A pesquisa acompanha essa trajetória, **do acesso às oportunidades às condições de permanência, desenvolvimento e recolocação**, identificando fatores que favorecem ou limitam a inclusão ao longo da vida profissional.

Com isso, buscamos fortalecer o debate sobre **acessibilidade, equidade e diversidade nas relações de trabalho** e contribuir para a construção de ambientes e oportunidades efetivamente inclusivos.

Metodologia

Pesquisa quantitativa digital por autopreenchimento

Amostra

2.526 entrevistas

Praça

Nacional

Perfil

Pessoas que se declararam com deficiência e/ou neurodivergentes: homens e mulheres, 16 anos ou mais

Período de Campo

13/07/2026 a 14/08/2026



Referências de bases utilizadas na pesquisa

100%

são **peças com deficiência**
e/ou neurodivergentes

2.526

95%

são **peças com deficiência** (pessoa com deficiência +
pessoa com deficiência e neurodivergente)

2.410

82%

são **peças na força de trabalho** (empregados(as) +
funcionários(as) públicos(as) + empreendedores(as),
autônomos(as) + peças buscando colocação)

2.068

46%

são **peças empregadas** (empregados (as) da iniciativa
privada e funcionários(as) públicos(as))

1.159



Os(as) profissionais estão dispostos(as) a disputar as oportunidades, seja via vaga afirmativa ou não. Mas, as empresas estão preparadas para recebê-los(as)?



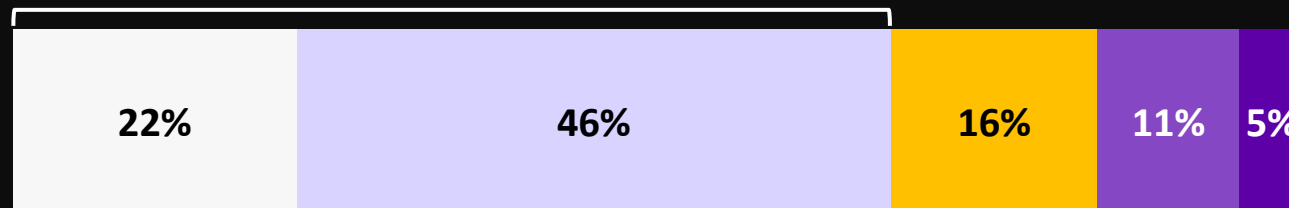
Entre o público respondente na
força de trabalho

7 em cada 10

acreditam que as empresas **não**
estão adaptadas para receber
pessoas com deficiência

% POR ADAPTAÇÃO PARA RECEBER PESSOAS COM DEFICIÊNCIA ENTRE PESSOAS NA FORÇA DE TRABALHO

68%



- Praticamente nenhuma empresa está adaptada para receber pessoas com deficiência
- A minoria das empresas está adaptada para receber pessoas com deficiência
- Cerca de metade das empresas está adaptada para receber pessoas com deficiência
- A maioria das empresas está adaptada para receber pessoas com deficiência
- Praticamente todas as empresas estão adaptadas para receber pessoas com deficiência

C26. De modo geral, você diria que... (RU)

→ Base: 2.068

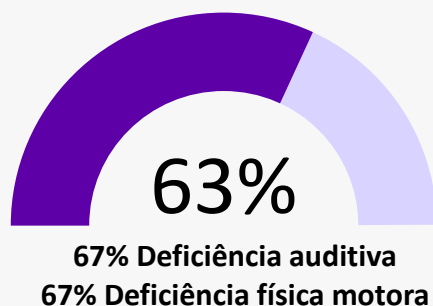
A falta de preparo se materializa já nos processos seletivos, com desvalorização profissional, recrutadores(as) despreparados(as) e barreiras de acessibilidade



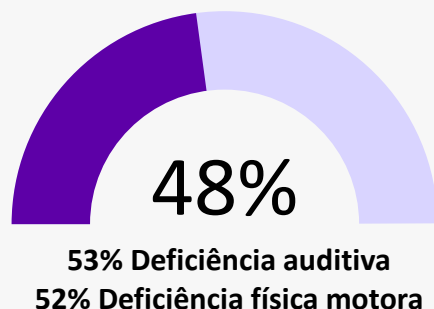
73% DOS(AS) RESPONDENTES NA FORÇA DE TRABALHO PASSARAM POR PELO MENOS UMA DAS SITUAÇÕES ESTIMULADAS

% PASSOU PELA SITUAÇÃO EM PROCESSO SELETIVO
ENTRE PESSOAS NA FORÇA DE TRABALHO

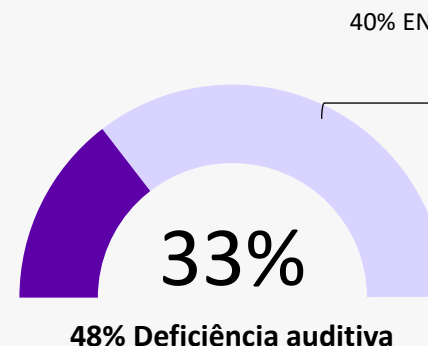
Média 2 situações



Perceberam uma **desvalorização do perfil profissional** pela oferta de uma vaga com menos exigência de qualificação

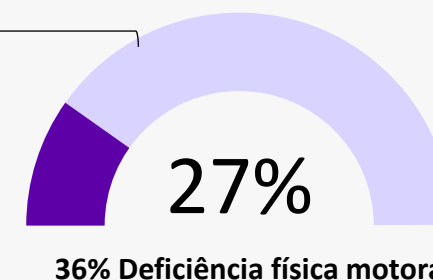


Perceberam que o **recrutador não estava preparado** para conduzir a seleção de forma acessível



Enfrentaram **barreiras de acessibilidade** que dificultaram a participação no **processo seletivo**

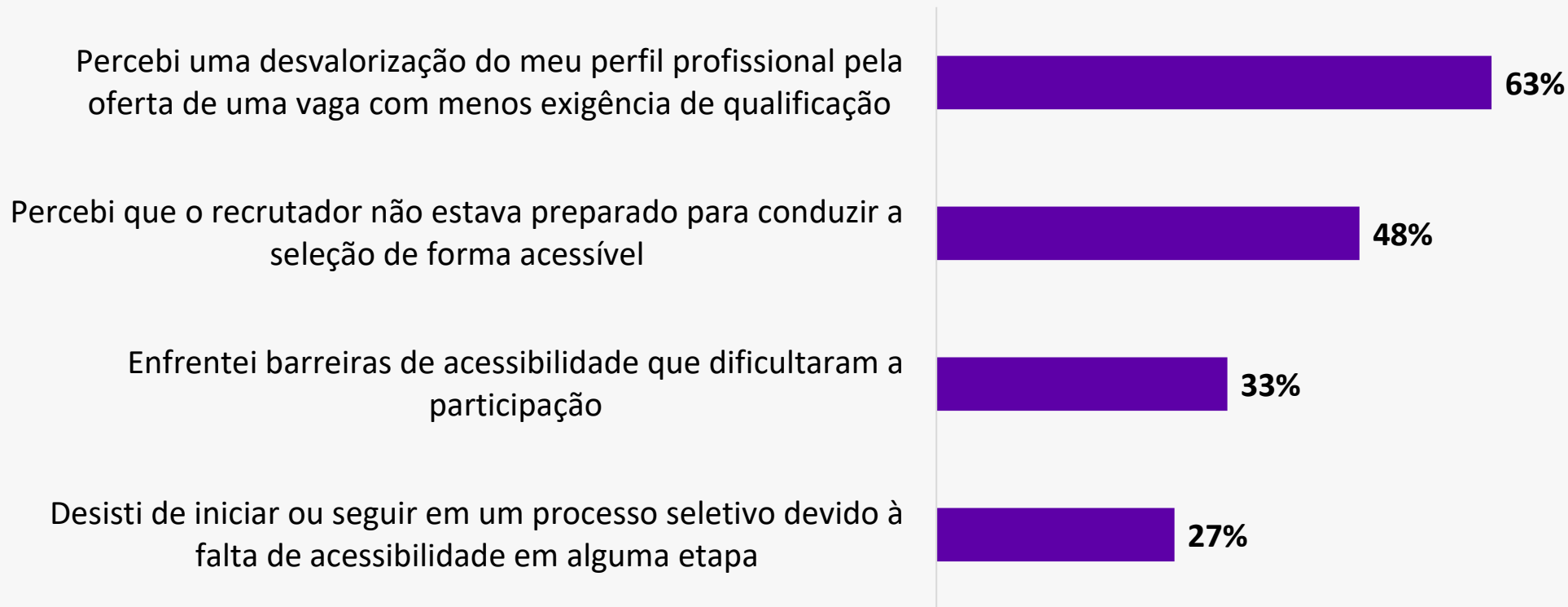
40% ENFRENTOU BARREIRA DE ACESSIBILIDADE



Desistiu de iniciar ou seguir em um processo seletivo devido à **falta de acessibilidade** em alguma etapa

% JÁ PASSARAM POR ALGUMA DAS SEGUINTE SITUAÇÕES

ENTRE OCUPADOS



As experiências de **capacitismo** estão nos **processos seletivos**, mas **não se limitam** a eles



Talento
Incluir



Pacto Global
Rede Brasil

INSTITUTO
**LOCO
MOTIVA**

3 em cada 4

ENTRE PESSOAS NA FORÇA DE TRABALHO

pessoas com deficiência e/ou neurodivergentes na força de trabalho já
passaram por pelo menos uma das situações de capacitismo
estimuladas

Os dados apontam que o **capacitismo** atravessa tanto as **relações cotidianas** quanto as **oportunidades profissionais**.

3 em cada 5 já ouviram **comentários capacitistas no trabalho** e mais de **2 em cada 5** relatam **desqualificação profissional** ou **perda de oportunidades** de promoção por capacitismo.

% POR SITUAÇÃO VIVENCIADA
ENTRE PESSOAS NA FORÇA DE TRABALHO

76%
Já vivenciaram pelo menos uma dessas situações



D1. Você pessoalmente já passou por alguma das seguintes situações em ambiente de trabalho por ter alguma deficiência ou ser neurodivergente? (RU POR LINHA)

As experiências de capacitismo não se distribuem de forma homogênea e **ganham intensidade em alguns grupos e marcadores sociais**



76%
ENTRE PESSOAS NA FORÇA DE TRABALHO
já vivenciaram pelo menos uma dessas situações

Sexualidade e Gênero

84% entre pessoas LGBTQIAPN+

	LGBTQIAPN+	Total
Sofreu capacitismo da liderança	60% (+7)	53%
Teve o trabalho desqualificado	51% (+8)	43%

Tipos de deficiência

82% entre quem tem deficiência auditiva

	Def. Auditiva	Total
Sofreu capacitismo da de colegas	61% (+9)	52%

81% entre quem tem deficiência física ou motora

	Def. Física ou motora	Total
Teve o trabalho desqualificado	51% (+8)	43%

Gênero

81% entre mulheres cis

	Mulher cis	Total
Sofreu capacitismo da liderança	57% (+4)	53%

(+n) = diferença em pontos percentuais em relação ao Total

64%

ENTRE PESSOAS NA FORÇA DE TRABALHO

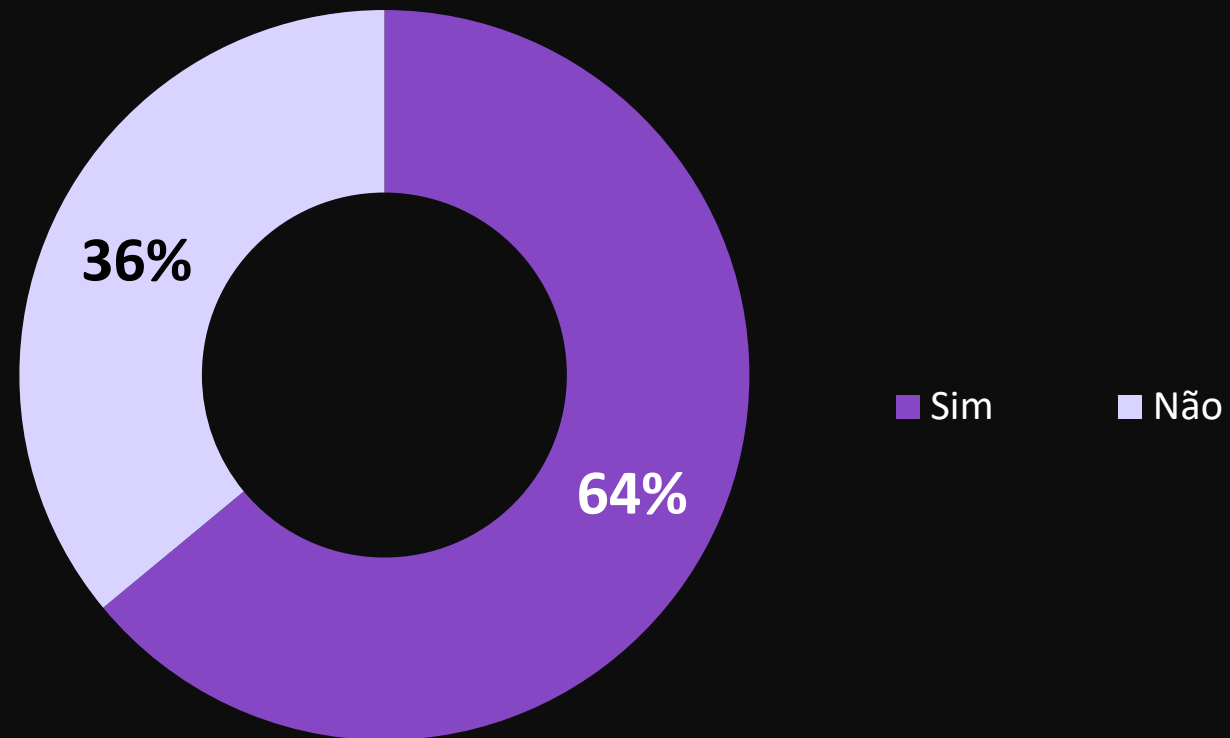
dos que afirmaram ter vivido alguma situação de capacitismo
estavam trabalhando numa empresa na época que
sofreram alguma dessas situações

36% não estavam trabalhando numa
empresa na época

64%

eram funcionários(as) de alguma empresa quando passaram por alguma dessas situações de capacitismo

**% ERA FUNCIONÁRIO DE UMA EMPRESA QUANDO SOFREU CAPACITISMO
ENTRE QUEM VIVEU ALGUMA SITUAÇÃO DE CAPACITISMO**

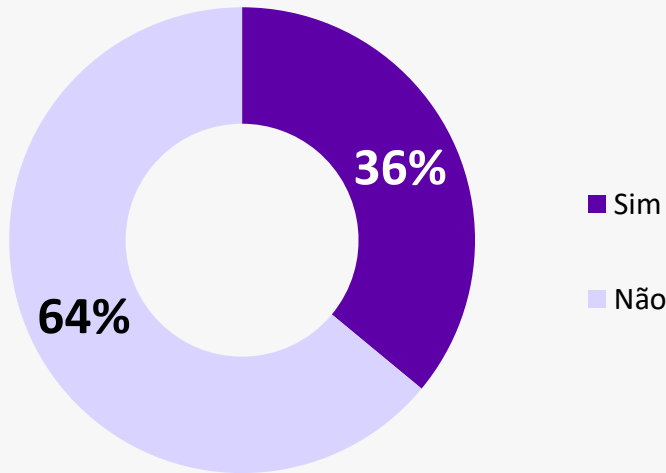


D1b. (EXIBIR APENAS PARA AS PESSOAS QUE SOFRERAM SITUAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO, MARCARAM SIM, COD1, EM ALGUM ITEM DA D1) Alguma das vezes que você passou por uma situação de preconceito, discriminação ou capacitismo no ambiente de trabalho, você era funcionário/a de uma empresa? (RU)

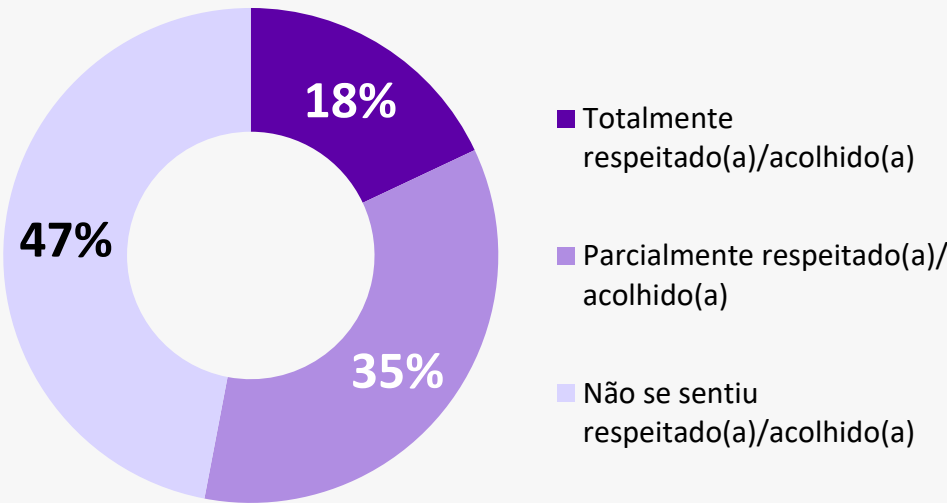
→ Base: 1.580

MESMO QUANDO O CAPACITISMO OCORRE DURANTE UM VÍNCULO EMPREGATÍCIO, RELATAR O EPISÓDIO À EMPRESA NÃO É O MAIS COMUM. ALÉM DISSO, FALAR NEM SEMPRE RESULTA EM ACOLHIMENTO

% RELATOU A EMPRESA?
ENTRE QUEM ERA FUNCIONÁRIO QUANDO SOFREU O CAPACITISMO



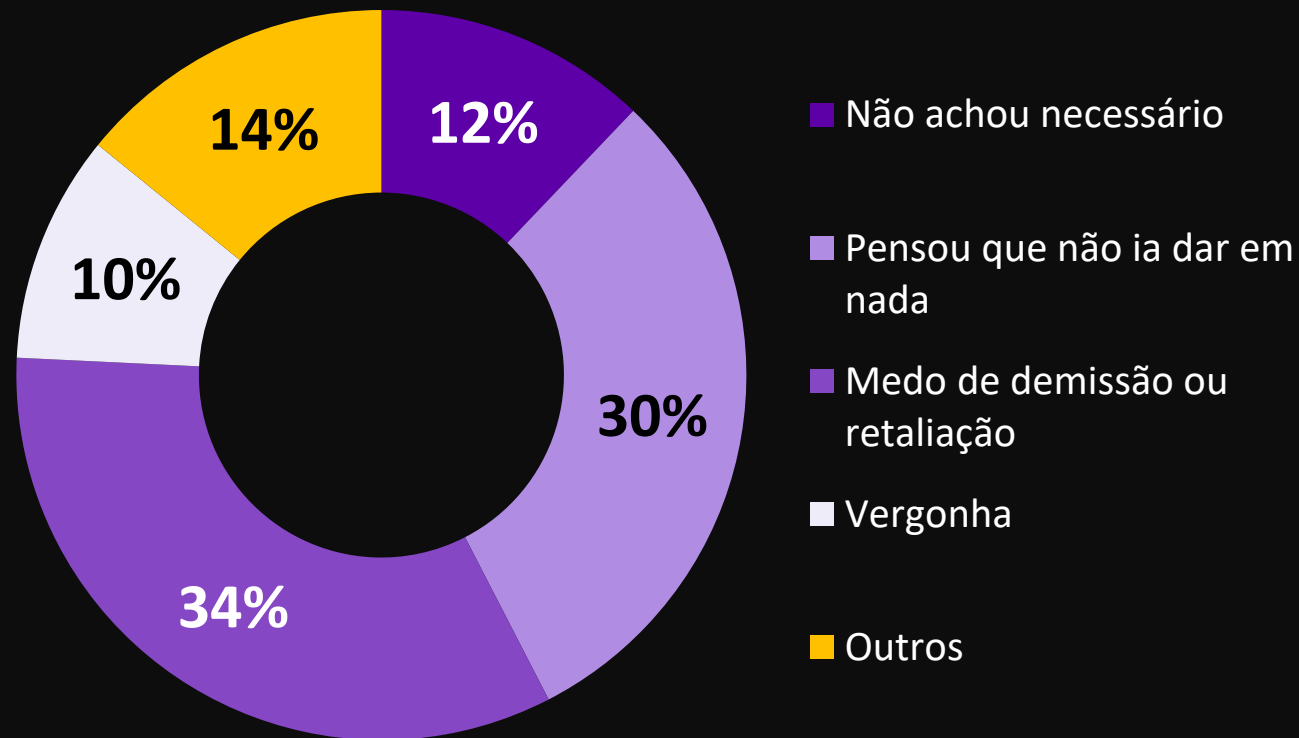
% COMO SE SENTIU AO RELATAR?
ENTRE QUEM RELATOU



D2. (EXIBIR APENAS SE SOFRERAM DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO, MARCARAM SIM NA D1b) E o que você fez ao sofrer preconceito, discriminação ou capacitismo no ambiente de trabalho por ser uma pessoa com deficiência e/ou neurodivergente? (RM)
D3. (EXIBIR APENAS SE MARCOU OS CÓDS. 1 A 5 NA D2) Quanto você se sentiu respeitado(a)/acolhido(a) ao relatar o ocorrido para a empresa? (RU)
→ Base: 1580/568

Medo de demissão ou retaliação e **não acreditar** que a denúncia seja efetiva são as **razões** mais citadas para o **não relato** à empresa

% POR QUE NÃO RELATOU À EMPRESA?
ENTRE QUEM NÃO RELATOU



D4. (EXIBIR APENAS SE MARCOU OS CÓDIGOS 6 A 10 E NÃO MARCOU NENHUM CÓDIGO DE 1 A 5 NA D2 OU SE MARCOU APENAS COD11 NA D2) Por que você não relatou o ocorrido para a empresa? (RU)
→ Base: 761

ENTRAR NÃO É O MESMO QUE ESTAR INCLUÍDO – A EXPERIÊNCIA DE QUEM ESTÁ EMPREGADO(A)



**Talento
Incluir**



Pacto Global
Rede Brasil

INSTITUTO
**LOCO
MOTIVA**

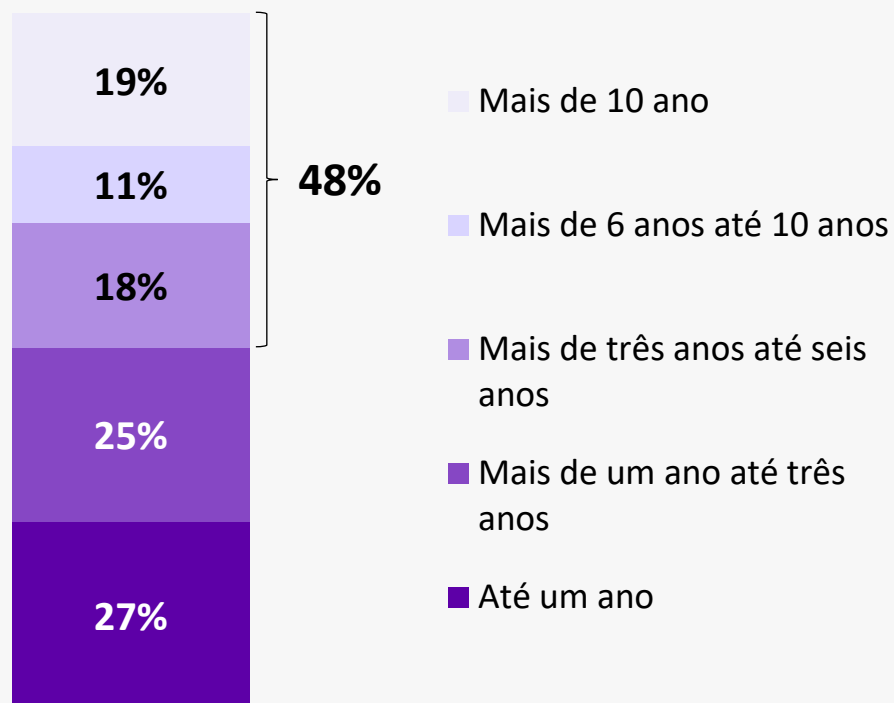
A experiência profissional dentro das empresas é diversa: metade está há mais de três anos no emprego atual, mas quase 2 em cada 3 nunca tiveram uma promoção



48% TRABALHAM HÁ MAIS DE TRÊS ANOS NA EMPRESA ATUAL E ENTRE ELES, 44% NUNCA FORAM PROMOVIDOS. A BAIXA OPORTUNIDADE DE PROMOÇÃO TAMBÉM É OBSERVADA ENTRE OS(AS) PROFISSIONAIS MAIS QUALIFICADOS(AS), COMO OS QUE TÊM ENSINO SUPERIOR OU MAIS

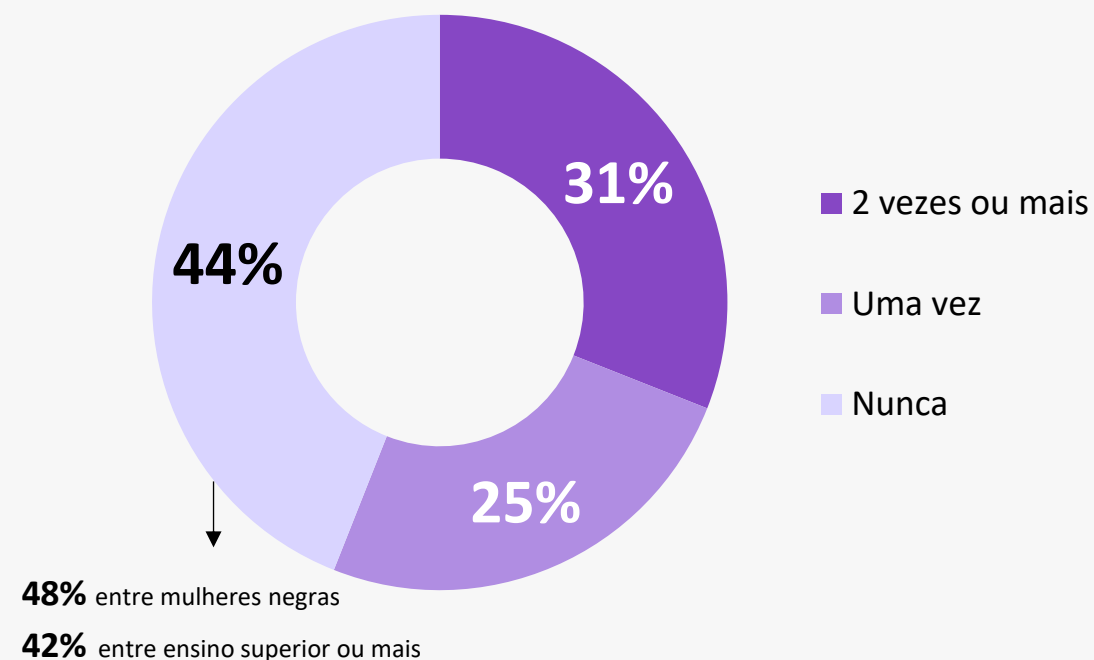
% POR TEMPO DE EMPRESA

ENTRE EMPREGADOS(AS)



% POR NÚMERO DE PROMOÇÃO

ENTRE EMPREGADOS(AS) HÁ MAIS DE 3 ANOS NA EMPRESA



C2. Há quanto tempo você trabalha para a mesma empresa? (RU)

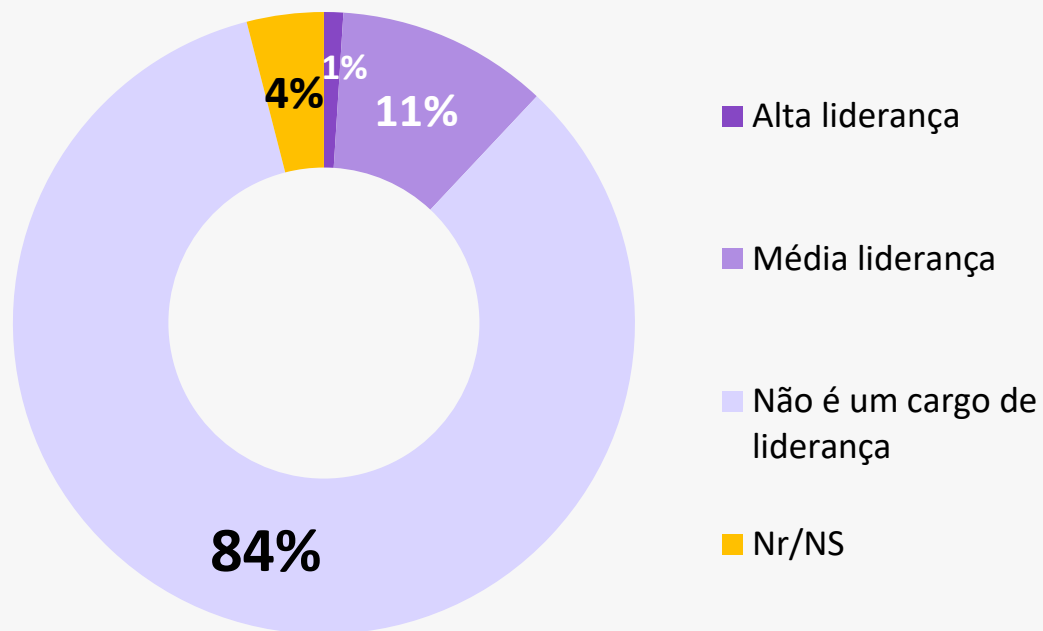
C4. Quantas vezes você foi promovido(a) no seu trabalho atual? (RU)

→ Base: 1.159/551

A AMPLA MAIORIA DOS(AS) PROFISSIONAIS ATUALMENTE EMPREGADOS(AS) NÃO OCUPA CARGO DE LIDERANÇA

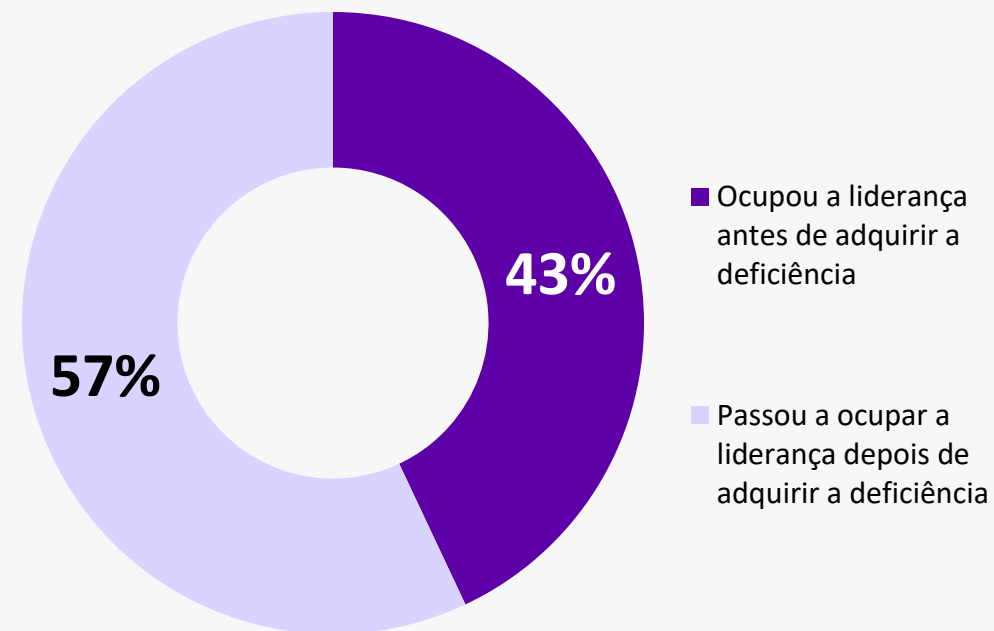
% POR TIPO DE CARGO

ENTRE EMPREGADOS(AS)



% POR TIPO DE CARGO

ENTRE EMPREGADOS(AS) QUE OCUPAM CARGOS DE LIDERANÇA E ADQUIRIRAM A DEFICIÊNCIA APÓS ADULTO



C3a. Qual posição você ocupa na empresa? (RU)

C3b. (EXIBIR APENAS SE OCUPA ALGUM CARGO DE LIDERANÇA: C3a = 1 OU 2 E SE ADQUIRIU A DEFICIÊNCIA DEPOIS DE ADULTO: A3 = 3) Você já ocupava um cargo de liderança antes de adquirir uma deficiência ou você passou a ocupar um cargo de liderança sendo uma pessoa com deficiência?

→ Base: 1.159/ 47 (BASE REDUZIDA)

Incluir também pressupõe criar **condições**
para o futuro desses profissionais

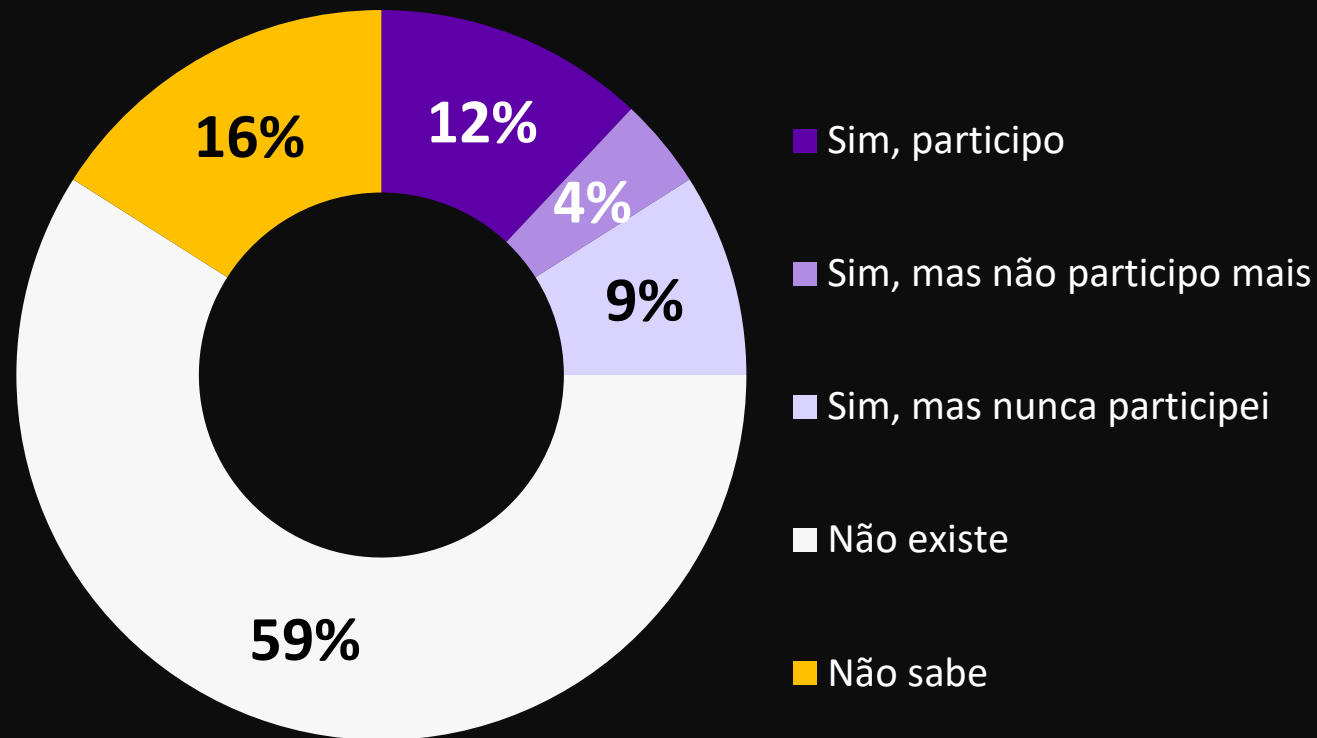


Mas, mecanismos específicos de desenvolvimento de carreira ainda têm alcance limitado.

59%

dos empregados(as) afirmam que a **empresa não oferece** programa de mentoria, aconselhamento ou orientação de carreira voltado para pessoas com deficiência e/ou neurodivergentes

% PRESENÇA DE MENTORIA DE CARREIRA PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA ENTRE EMPREGADOS(AS)



G3. Na empresa em que trabalha, existe algum programa de mentoria, aconselhamento ou orientação de carreira para pessoas com deficiência e/ou neurodivergentes?

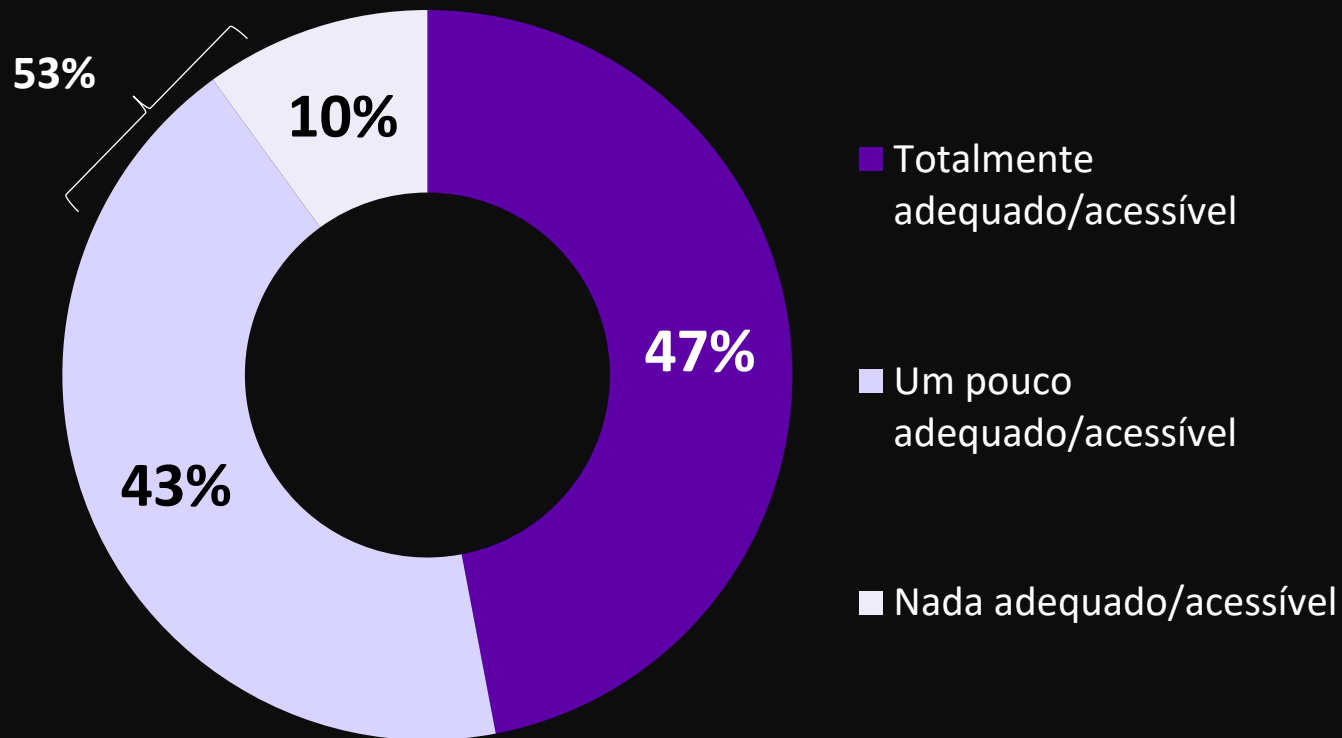
→ Base: 1.159

Entre aqueles que participam ou já participaram de programas desse tipo

53%

não consideram o programa
ofertado totalmente adequado

% ADEQUAÇÃO DO PROGRAMA
ENTRE EMPREGADOS(AS) QUE PARTICIPAM OU JÁ PARTICIPARAM



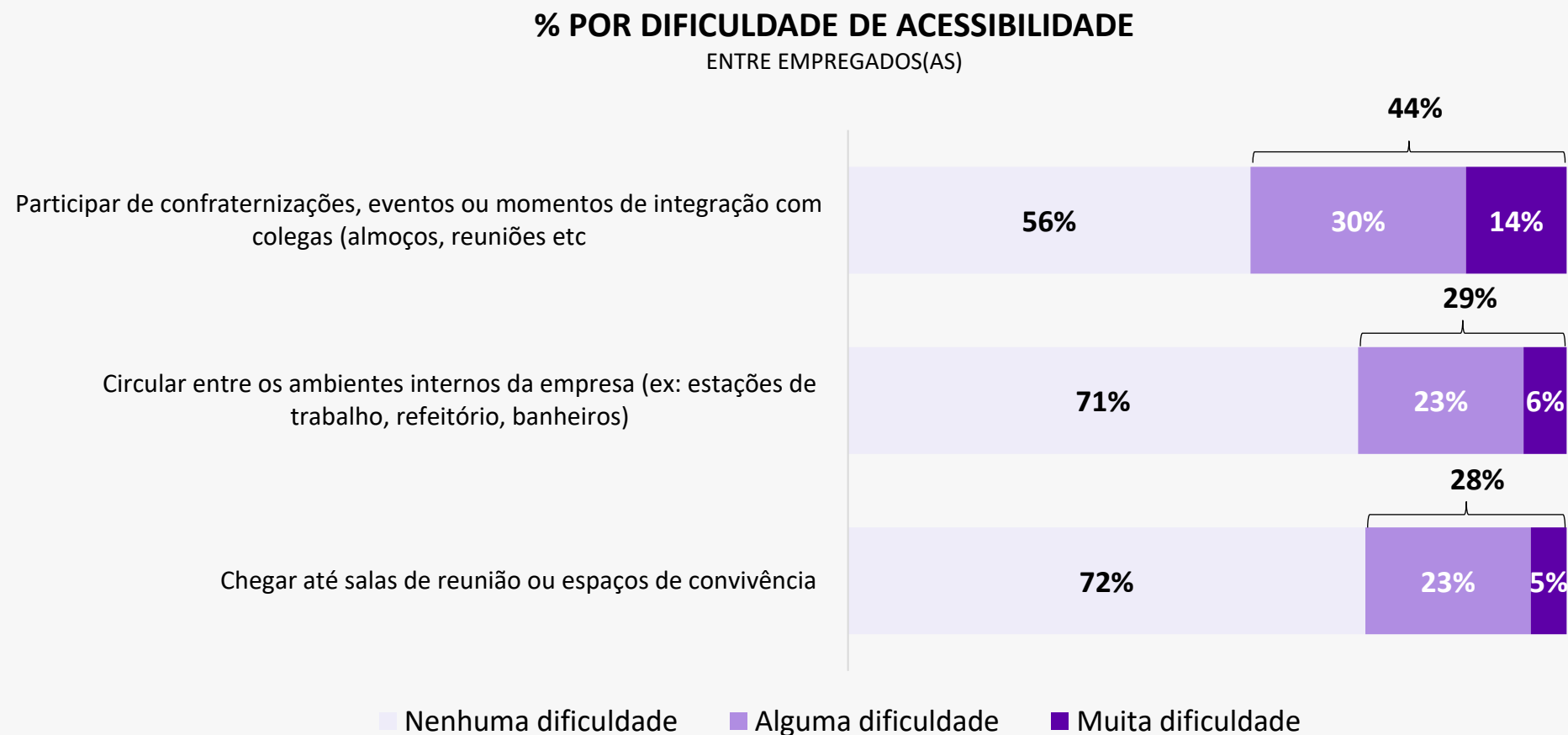
G4. (EXIBIR APENAS SE PARTICIPA OU JÁ PARTICIPOU DE INICIATIVAS DE PROGRAMA DE MENTORIA, ACONSELHAMENTO OU ORIENTAÇÃO DE CARREIRA, COD 1 OU 2 NA G3) O quão adequado(s) e acessível(eis) você considera o(s) programa(s) de mentoria, aconselhamento(s) ou orientação(ões) de carreira para pessoas com deficiência e/ou neurodivergentes oferecido(s) pela sua empresa? (RU)

→ Base: 185

Desafios de acessibilidade surgem novamente dificultando a integração e a construção de pertencimento desses(as) profissionais com seus colegas e lideranças



CERCA DE 4 EM CADA 10 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E/OU NEURODIVERGENTES ENFRENTAM DIFICULDADE PARA PARTICIPAR DE MOMENTOS DE INTEGRAÇÃO COM COLEGAS DE TRABALHO



D6. (EXIBIR SE EMPREGADO ATUALMENTE: COD 1 A 3 NA C1) No seu cotidiano, você enfrenta alguma dificuldade relacionada às situações abaixo: (RU POR LINHA)



Base: 1.159

ALGUMAS CONSIDERAÇÕES DA 3ª EDIÇÃO



**Talento
Incluir**



Pacto Global
Rede Brasil

INSTITUTO
**LOCO
MOTIVA**

Os dados da 3ª Edição da pesquisa Radar da Inclusão indicam que a **Lei de Cotas segue fundamental para abrir portas.**



Contudo, **as barreiras** que começam no acesso às oportunidades **continuam dentro das empresas**, afetando reconhecimento, desenvolvimento, pertencimento, saúde mental e permanência.



A **inclusão é desigual ao longo da trajetória**. Ela parece relativamente mais consolidada no acesso e na convivência, e mais **frágil** quando envolve **poder, reconhecimento, carreira e condições de permanência**.



O desafio está em **mitigar as barreiras de acesso** às oportunidades e ao **mesmo tempo atuar** para que a **inclusão, ao longo da trajetória** desses(as) profissionais **seja menos desigual**, sobretudo em termos de reconhecimento e desenvolvimento de carreira.



Talentos
Incluir



Pacto Global
Rede Brasil

INSTITUTO
LOCO
MOTIVA



Radar da Inclusão 2026

29



**Radar da
Inclusão
2026**

OBRIGADO/A

**Talento
Incluir**



**Pacto Global
Rede Brasil**

INSTITUTO
**LOCO
MOTIVA**