

PESQUISA

Panorama dos benefícios sociais para pessoas com deficiência: estímulo ou barreira para empregabilidade e qualificação profissional?

Habilita 
uma solução ASID Brasil



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



Pesquisa.

Por ASID Brasil e Programa Habilita

Panorama dos benefícios sociais para pessoas com deficiência:

estímulo ou barreira para empregabilidade e qualificação profissional?

Amanda Gogola
Carla Albertini
Isabela Bonet
Nathalia Martins
Taynara Santos
Victor Martinez

Habilita 
uma solução ASID Brasil



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



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



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 ao invés da entrada no mercado de trabalho formal.

Isso 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.

Victor 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!

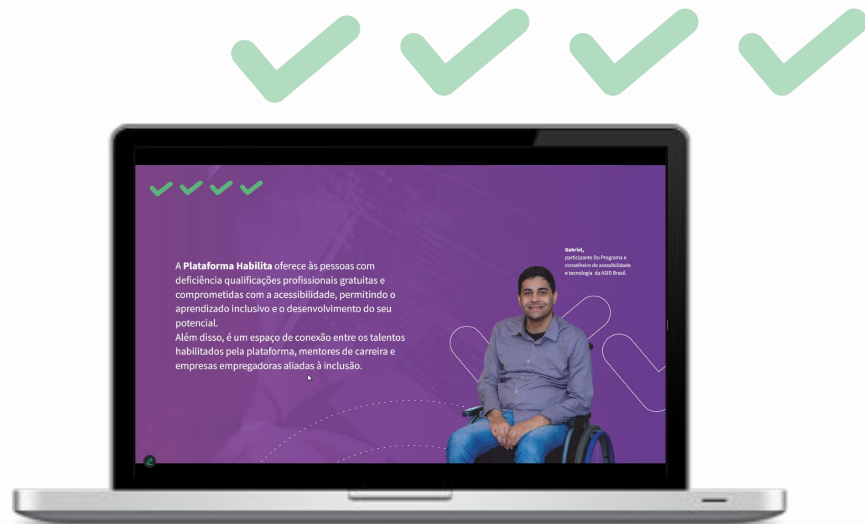
Sobre nós.

A **ASID Brasil** é uma **organização social** que promove, de forma contínua e efetiva, a redução de barreiras e a ampliação de oportunidades para que pessoas com deficiência participem plenamente da sociedade.

O **Habilita** é um programa da **ASID Brasil**. Com ele, propomos remodelar o segmento educacional profissionalizante historicamente inacessível para pessoas com deficiência.

Por meio de qualificação profissional técnica acessível e gratuita, a **Plataforma Habilita** tem o objetivo de aumentar as oportunidades de ingresso e permanência no mercado de trabalho das pessoas com deficiência, acarretando aumento da sua renda, ascensão social e autonomia.

O **Habilita funciona como um hub** que centraliza oportunidades de estudo e habilitações para pessoas com deficiência, ampliando suas opções e perspectivas ao mesmo tempo que conscientizamos empresas e empregadores das suas potencialidades.



PESQUISA

Contexto no Brasil.



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-caaed>

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

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





“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”.

DEPOIMENTO

É como um iceberg.

A inclusão no mundo do trabalho tem causas mais profundas daquelas popularmente questionadas.



PESQUISA

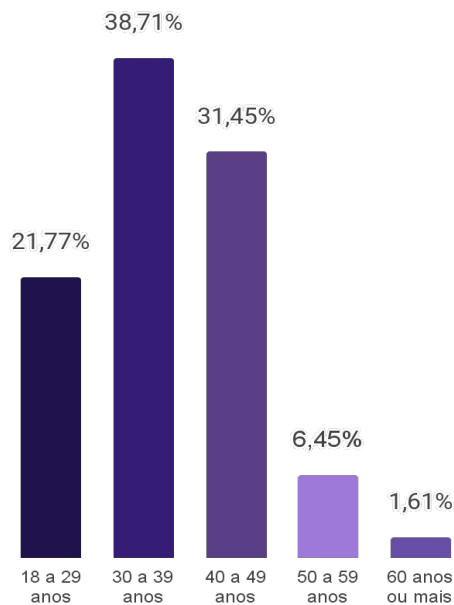
Perfil demográfico.



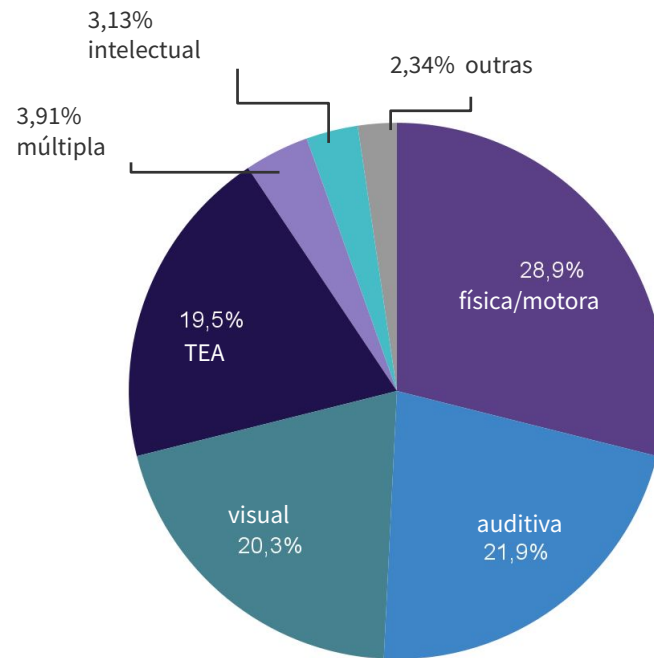
Perfil demográfico.

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)**.

FAIXA ETÁRIA

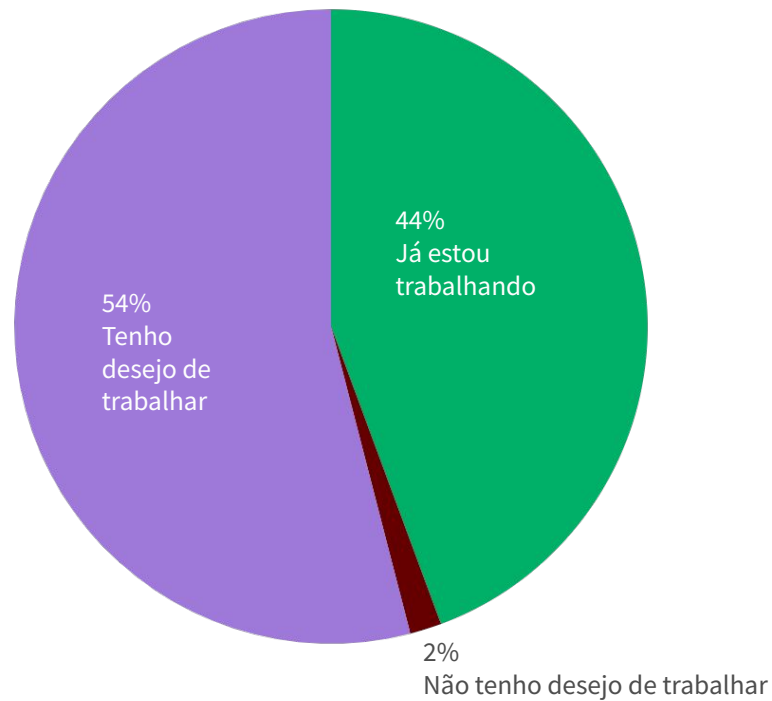


DEFICIÊNCIA



Desejo de trabalhar.

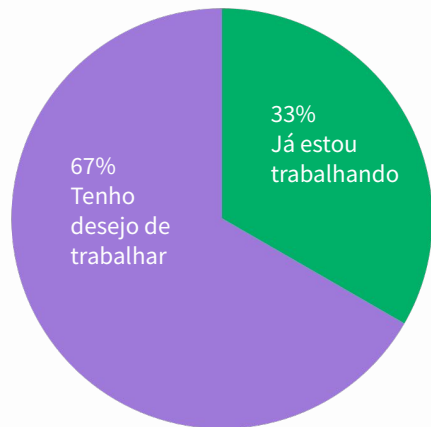
TOTAL



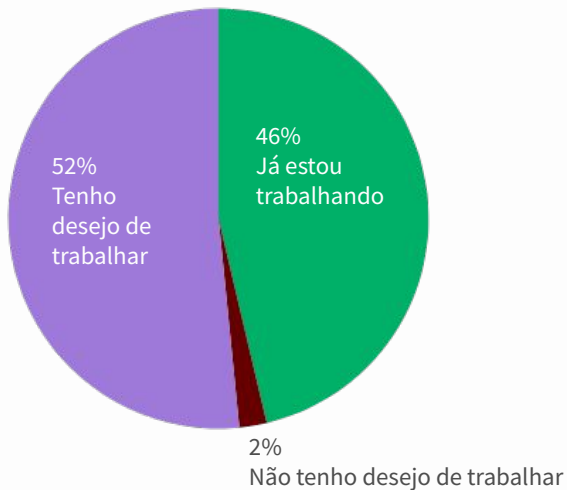
Desejo de trabalhar.

Por faixa etária

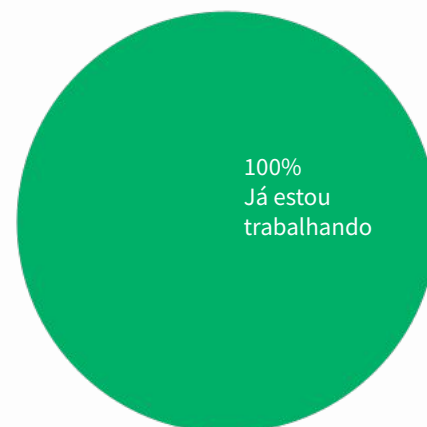
JUVENTUDE
18 a 29 anos



ADULTO
30 a 59 anos



60+
60 anos ou mais



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)

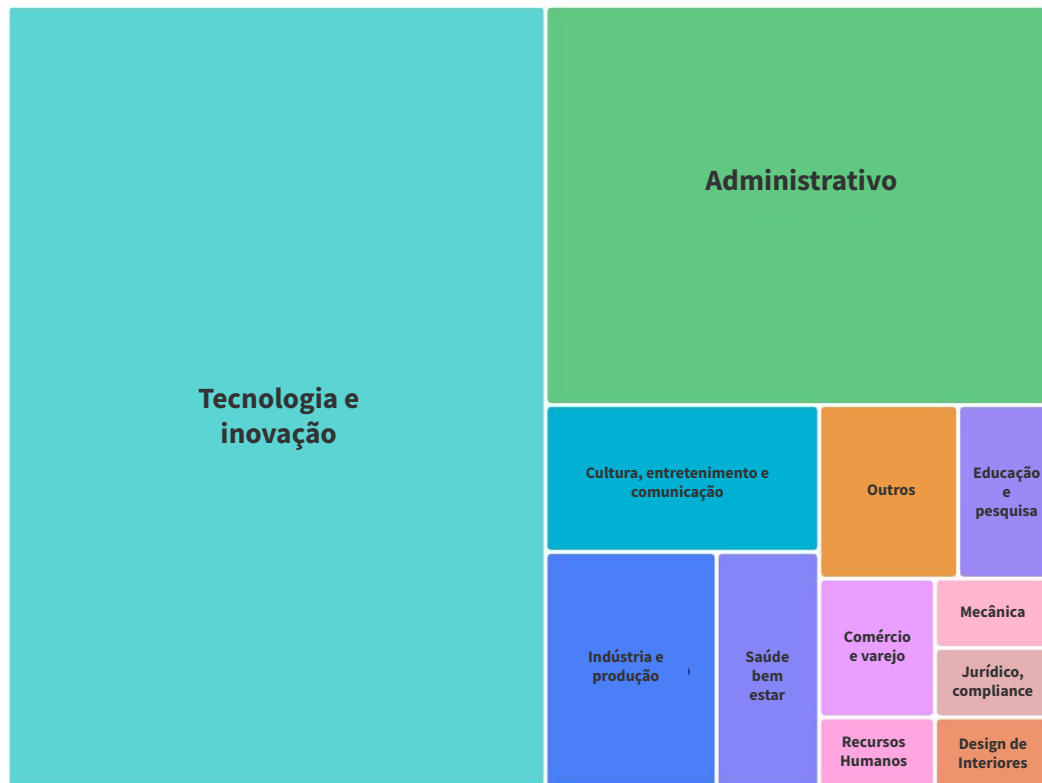
$$\text{OCUPAÇÃO} = \frac{\text{PESSOAS OCUPADAS}}{\text{POPULAÇÃO EM IDADE DE TRABALHAR}}$$

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%.

Área de interesse para trabalhar.




X

VOCÊ SABIA?

Os 5 principais cargos que pessoas com deficiência ocupam são:

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%



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

DEPOIMENTO

PESQUISA

Sobre benefícios sociais.



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.

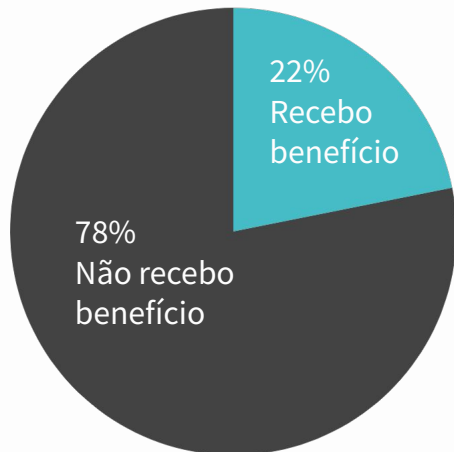
3. Aposentadoria da Pessoa com Deficiência

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

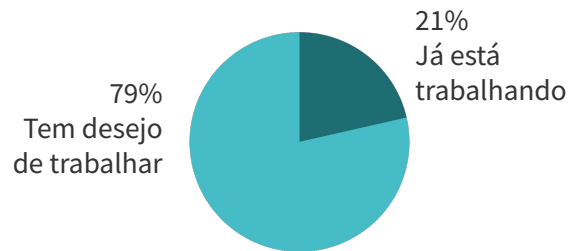


BENEFÍCIOS CITADOS:

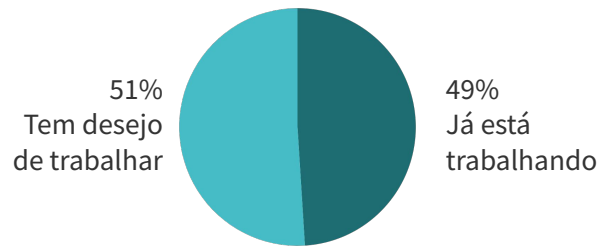
- “Aposentadoria”
- “Auxílio acidente”
- “Auxílio Assistente de Trabalho”
- “Doença”
- “Bolsa extensão”
- “Bolsa família”
- “BPC”

Benefícios sociais x trabalho

QUEM RECEBE BENEFÍCIOS:

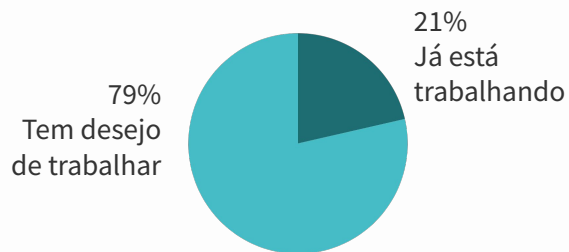


QUEM NÃO RECEBE BENEFÍCIOS:



Benefícios sociais x trabalho

QUEM RECEBE BENEFÍCIOS:

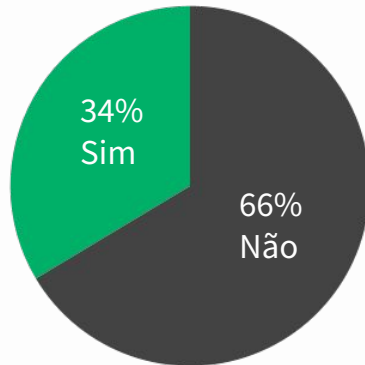


QUEM NÃO RECEBE BENEFÍCIOS:

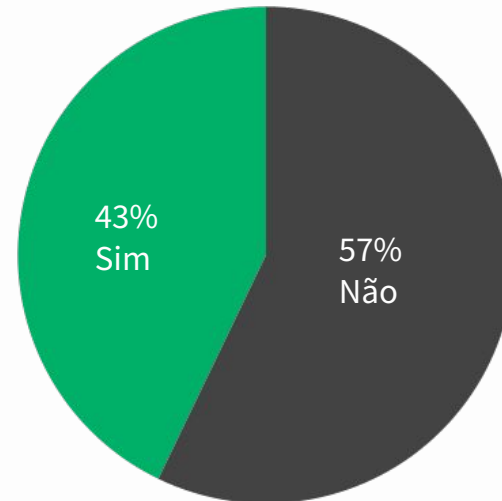


Desde 2011, quem recebe BPC e começa a trabalhar não perde o benefício. Ele fica suspenso e pode voltar depois. **Você sabia dessa informação?**

TOTAL



PESSOAS QUE RECEBEM
ALGUM BENEFÍCIO



“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.”



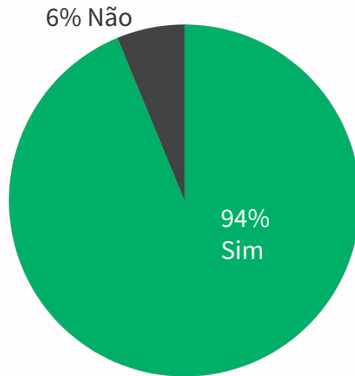
DEPOIMENTO

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

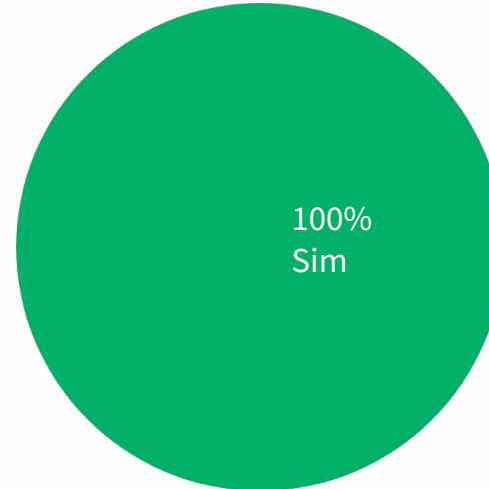


Se você tivesse um trabalho que pagasse o dobro ou mais do que o BPC (Benefício de Prestação Continuada), **você aceitaria?**

TOTAL



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.

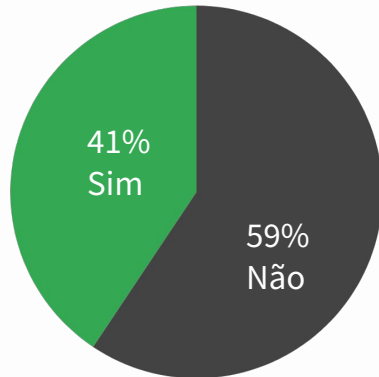
Em 2026, o salário mínimo é R\$ 1.621,00.



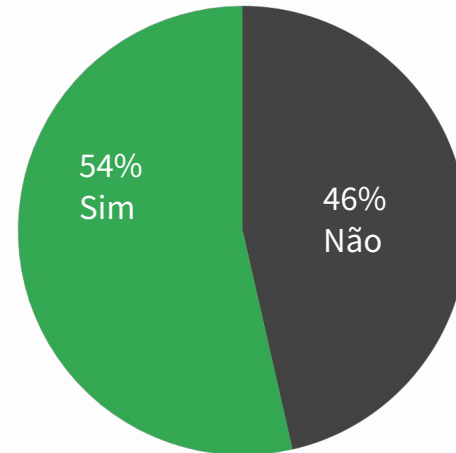
Segundo o IBGE/PNAD 2022, o rendimento médio real habitualmente recebido pelas pessoas ocupadas com deficiência é de **R\$1.860.**

Você sabe o que é o **Auxílio Inclusão**?

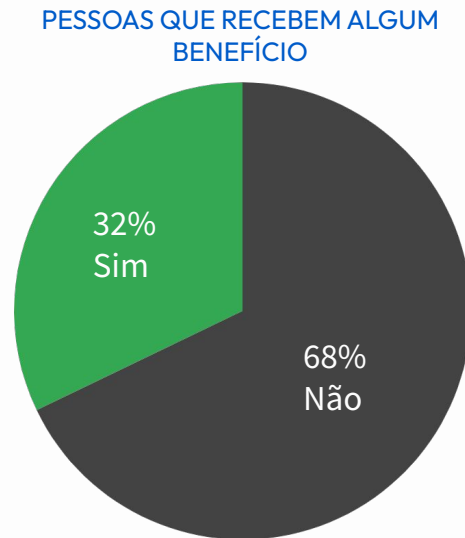
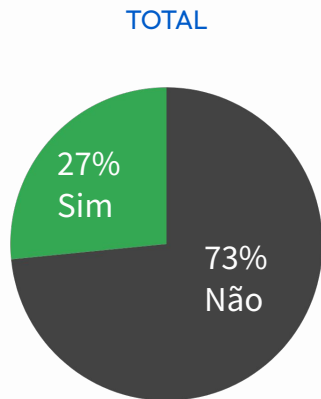
TOTAL



PESSOAS QUE RECEBEM ALGUM BENEFÍCIO

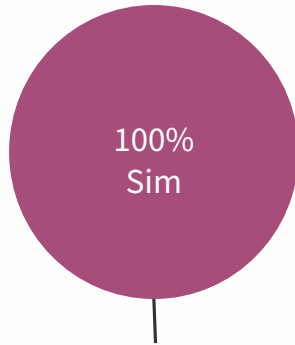


Se você recebe o Benefício de Prestação Continuada (BPC) e começa a trabalhar com carteira assinada, sabia que pode ter direito ao Auxílio-Inclusão (metade de um salário mínimo), durante o período em que estiver trabalhando?



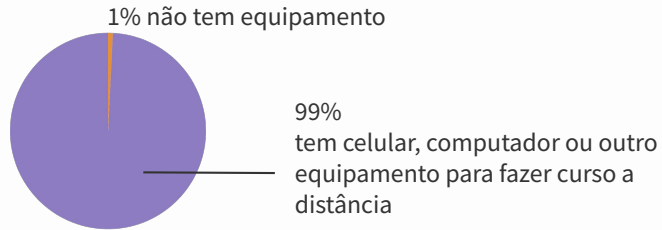
Condições para cursos e informações online.

ACESSO A INTERNET

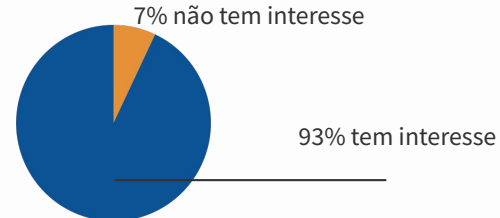


100% tem acesso a internet

EQUIPAMENTOS PARA ACESSAR CURSOS ONLINE

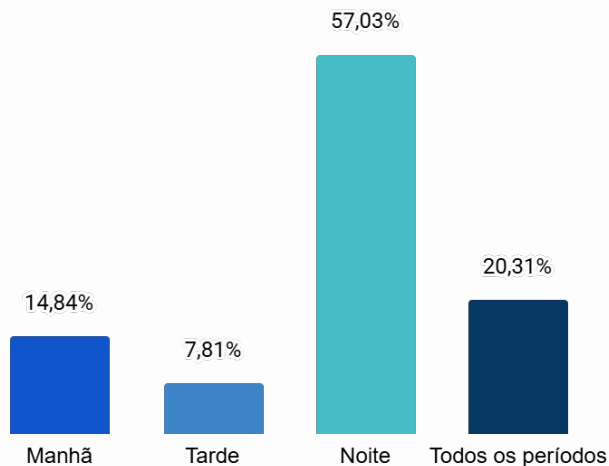


INTERESSE EM FAZER CURSO DE TECNOLOGIA, INOVAÇÃO E PREPARAÇÃO PARA O MUNDO DO TRABALHO

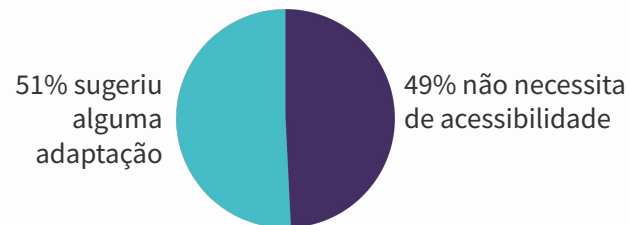


Condições para cursos e informações online.

PERÍODO DO DIA COM
DISPONIBILIDADE 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

PESQUISA

Principais
conclusões.



Principais Conclusões.

Sobre o público

1. Analisando as respostas juntamente com o objetivo da Plataforma Habilita, concluímos que **os usuários têm 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.**
3. Sugerimos um **aprofundamento com informações diretas dos empregadores para possível cruzamento de oferta e demanda.**

*“Não teremos experiência profissional
sem oportunidades de emprego.”*



DEPOIMENTO

Principais Conclusões.

Sobre benefícios sociais

1. 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;
2. **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.

3. **“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;

Principais Conclusões.

Sobre o desejo de trabalhar

1. 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;
2. 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".

“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”.



DEPOIMENTO

Principais Conclusões.

Sobre o interesse
em formações
/ou qualificações
gratuitas

1. 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;
2. 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.
3. 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.
4. 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.

PESQUISA

**Escuta
ativa.**



“Hoje o trabalho para pessoas com deficiência na área da tecnologia é pouco abrangente. Com mais apoio fiscal as empresas poderiam fomentar cursos voltados para suas necessidades, para que nós, pessoas com deficiência, tivéssemos mais oportunidades.

Com mais cursos voltados para o que realmente o mercado exige, dando suporte com ferramentas gratuitas, pelo menos durante o curso, conseguiríamos praticar e nos aperfeiçoar.”



DEPOIMENTO

“A principal barreira, porquanto a mais difícil de mudar, é cultural.

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"; 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.”

DEPOIMENTO

“Eu nunca acreditei na inclusão da pessoa com deficiência no trabalho principalmente quem tem uma deficiência muito comprometedora 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?”



“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.”



DEPOIMENTO



“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”.

DEPOIMENTO



“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 seletivo, independentemente do desempenho ou potencial real”.

DEPOIMENTO

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>

PESQUISA

Panorama dos benefícios sociais para pessoas com deficiência: estímulo ou barreira para empregabilidade e qualificação profissional?

Habilita 
uma solução ASID Brasil



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

