

RADAR DA INCLUSÃO 2026

Quando deficiência e diversidade sexual e de gênero se cruzam, o capacitismo pesa mais

O **Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+**, com muito orgulho, conferiu apoio institucional à 3ª edição do **Radar da Inclusão – Empregabilidade de Pessoas com Deficiência e/ou Neurodivergentes**, realizada pela Talento Incluir, Pacto Global – Rede Brasil e Instituto Locomotiva. Foram 2.526 entrevistas em todo o país e precisamos aumentar esse número na 4ª edição. Podemos contribuir bastante para isso.

Pessoas LGBTI+ fazem parte desse público

Perfil das pessoas com deficiência e/ou neurodivergentes entrevistadas

13%

não são heterossexuais

7% homossexuais

5% bissexuais / pansexuais

1% assexuais

3%

têm identidades de gênero não normativas

Pessoas que não se identificam como mulheres ou homens cisgênero

1 em 6

pessoas na força de trabalho é LGBTQIAPN+

335 de 2.068 pessoas com deficiência e/ou neurodivergência

Orientação sexual e identidade de gênero são perguntas distintas; uma mesma pessoa pode estar nos dois recortes, por isso os percentuais não devem ser somados.

Quando marcadores sociais se somam, as barreiras também se somam.

Para as empresas, o recado é claro: políticas de inclusão de pessoas com deficiência precisam considerar orientação sexual e identidade de gênero. Políticas LGBTI+ também precisam ser acessíveis. E o papel da liderança é decisivo.

Interseccionalidade: atenção necessária às pessoas LGBTI+ com deficiência

Os dados evidenciam a interseccionalidade e a atenção necessária para as pessoas LGBTI+ no grupo de pessoas com deficiência

Pessoas LGBTI+ Média geral

Já viveram capacitismo no trabalho



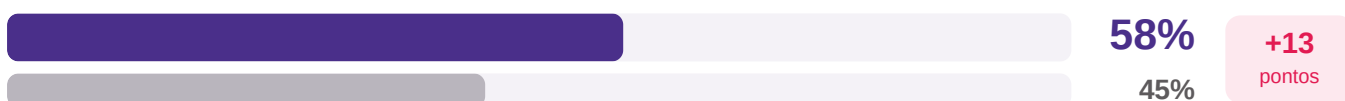
Sofreram capacitismo vindo da própria liderança



Tiveram seu trabalho desqualificado



Dizem que o capacitismo afetou muito sua saúde mental



Não se sentem nada à vontade para falar de saúde mental com liderança ou RH



PARA REFLETIR

O que mais sua empresa pode fazer ao considerar pessoas com deficiência nas políticas que tratam da diversidade sexual e de gênero?

Como a diversidade sexual e de gênero, com foco nas pessoas LGBTI+, pode ser melhor considerada nas políticas e práticas de inclusão de profissionais com deficiência?



Acesse o relatório completo do Radar da Inclusão 2026

materiais.talentoincluir.com.br/pesquisa-radar-da-inclusao-2026