



# Empregabilidade de Pessoas com Deficiência e/ou Neurodivergentes

Talento  
Incluir



Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
**LOCO  
MOTIVA**





# Radar da Inclusão 2025

Talento  
Incluir



Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
**LOCO**  
**MOTIVA**

A 2ª edição da Pesquisa Radar da Inclusão aprofunda a análise sobre empregabilidade de pessoas com deficiência e/ou neurodivergentes no Brasil.

Além dos dados de contratação, a pesquisa amplia o foco para temas como desenvolvimento de carreira e níveis de acessibilidade organizacional, pontos que evidenciam onde estão os maiores gargalos e as principais alavancas da inclusão produtiva.



# Objetivo



O objetivo é qualificar o debate público e provocar empresas e lideranças a assumirem responsabilidade na criação de ambientes acessíveis, equitativos e capazes de oferecer trajetórias dignas para profissionais com deficiência.

Talento  
Incluir



Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
**LOCO  
MOTIVA**



# OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL



O estudo é fruto de uma colaboração estratégica entre a Talento Incluir e o Pacto Global da ONU – Rede Brasil, reforçando o compromisso conjunto com a Agenda 2030 e com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

A iniciativa se conecta diretamente aos ODS 8 e 10, ao promover trabalho decente, crescimento econômico inclusivo e a redução das desigualdades. Essa parceria consolida a relevância do tema no ecossistema corporativo e evidencia o papel das organizações na construção de um mercado mais equitativo.

Talento  
Incluir



Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
**LOCO  
MOTIVA**

1. Metodologia e Estrutura da Amostra	6
2. Perfil das Pessoas Respondentes	9
3. Relação com o Trabalho (pessoas empregadas e em busca de trabalho)	15
4. Capacitismo no Ambiente de Trabalho	38
5. Relação com o Trabalho (apenas pessoas empregadas atualmente)	46
6. Clima Organizacional, Relações e Saúde Mental	58
7. Desenvolvimento, Carreira e Liderança	69
8. Experiência das Pessoas Empreendedoras	75
9. Síntese Executiva e Recomendações para as empresas	79

# Pesquisa Quantitativa – 2025

## Metodologia

Pesquisa quantitativa digital  
por autopreenchimento

## Amostra

**1.765**  
entrevistas

## Praça

Nacional

## Perfil

Pessoas que se declararam com deficiência e/ou neurodivergentes: Homens e Mulheres, 18 anos ou mais

## Período de Campo

05/09/2025 a  
19/10/2025



# 1.765 respondentes

**55%**

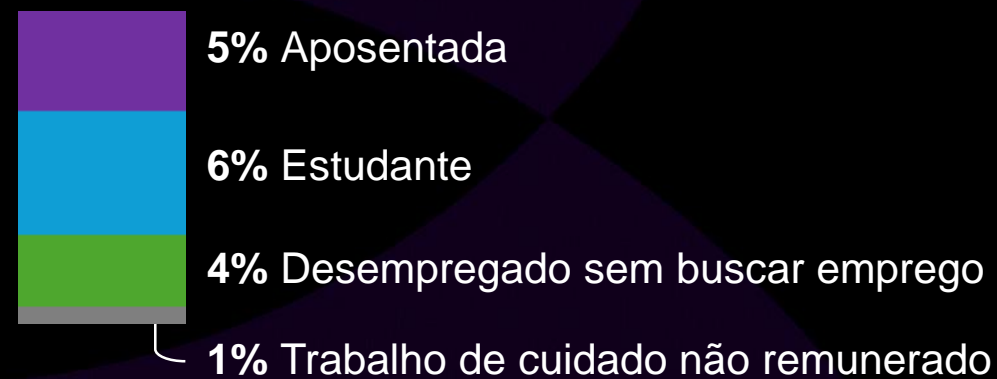
estão no  
mercado de  
trabalho

**29%**

estão  
buscando  
emprego

Base de pessoas  
ocupadas: 1483

**16%** estão fora da força de trabalho



# Referências de bases utilizadas na pesquisa

Total de respondentes		1765
95%	são pessoas com deficiência e/ou neurodivergentes	1675
84%	estão no mercado ou em busca de trabalho (pessoas ocupadas)	1483
55%	Base de pessoas empregadas na iniciativa privada + pública	869
05%	Base de pessoas empreendedoras autônomas + empreendem + profissionais liberais	88



# Perfil das pessoas com deficiência e/ou neurodivergentes respondentes



## GÊNERO

<b>52%</b> Mulher cisgênero
<b>44%</b> Homem cisgênero
<b>0%</b> Mulher transgênero 3 pessoas
<b>0%</b> Homem transgênero 6 pessoas

NR/NS: 4%



## COR OU RAÇA

<b>55%</b> Branca
<b>10%</b> Preta
<b>33%</b> Parda
<b>1%</b> Amarela
<b>1%</b> Indígena



## ORIENTAÇÃO SEXUAL

<b>82%</b> Heterossexual
<b>07%</b> Homossexual
<b>6%</b> Bissexual/Pansexual
<b>2%</b> Assexual

Base: 1675



# 65%

são pessoas  
responsáveis por  
ao menos metade  
da renda da casa



## FAIXA ETÁRIA

17% 18 a 29 anos

65% 30 a 49 anos

18% 50 anos ou mais



## ESTADO CIVIL

47% Solteiro/a

44% Casado/a / Mora junto

8% Divorciado/a

1% Viúvo/a



## ESCOLARIDADE

3% Até Fundamental Completo

35% Médio Completo

63% Superior ou mais



## FILHOS

45% Sim, tem filhos

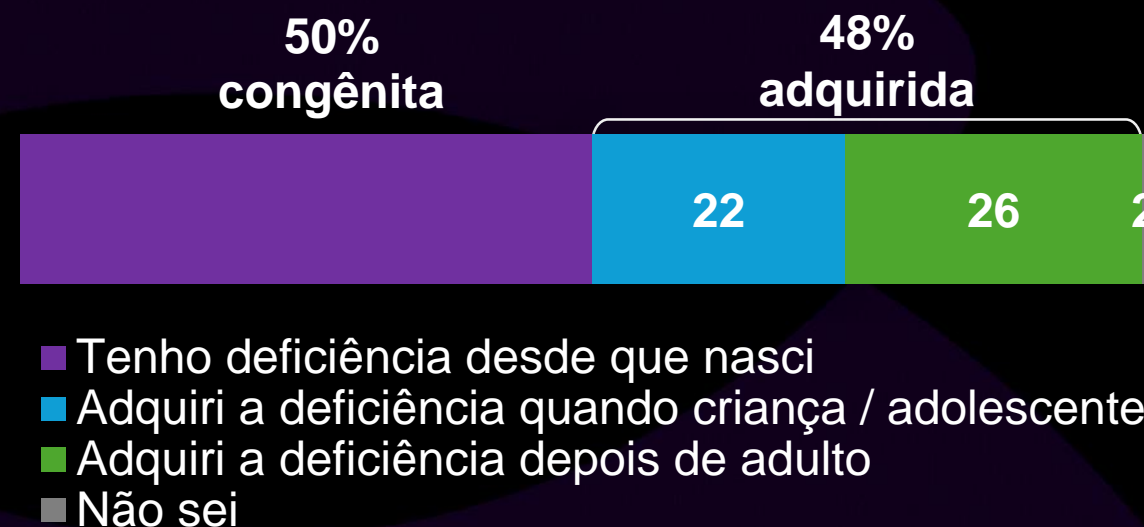
55% Não tem filhos

Base: 1675

Das **1765** que se declararam  
pessoa com deficiência e/ou neurodivergente

**72%**

viveu a condição  
na infância e  
adolescência



Base: 1675

# Tipos de deficiência



**14%**  
visual



**38%**  
física



**19%**  
auditiva



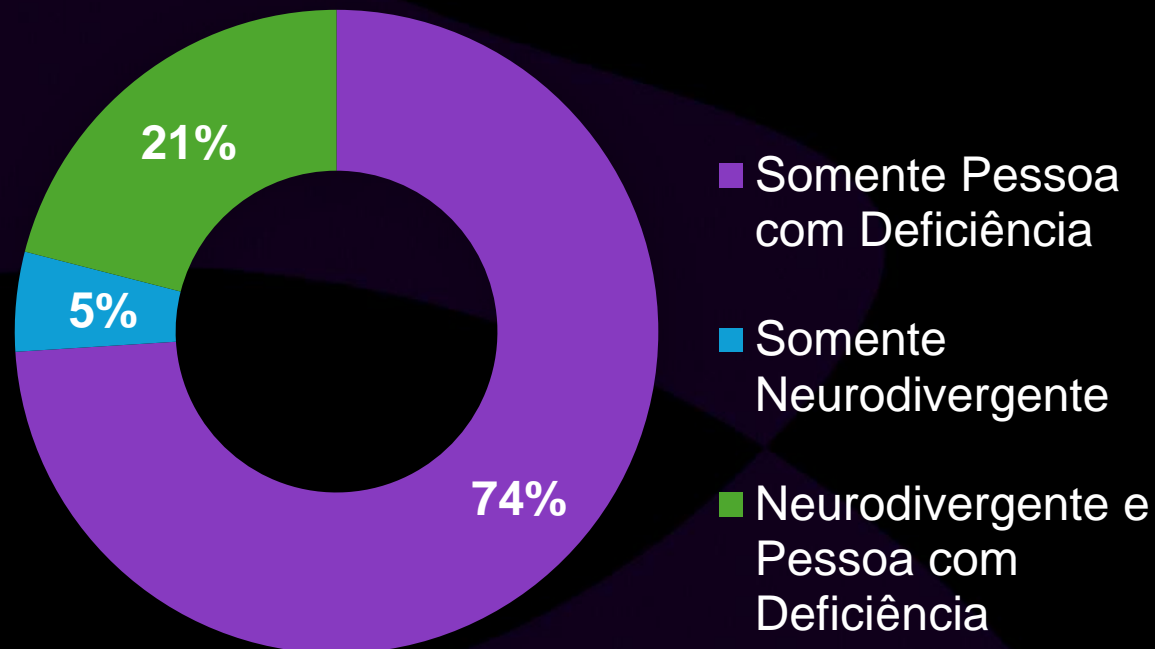
**7%**  
intelectual

Outras: 32%

Base: 1675

**26%**  
se declararam  
pessoa  
neurodivergente

Base: 1765



**38%**  
usam  
tecnologia  
assistiva

Base: 1675

**11%**

Aparelhos auditivos  
ou implante coclear

**3%**

Software de leitura  
de tela

**2%**

Bengala para  
pessoas cegas  
baixa visão

**7%**

Cadeira de rodas  
não-motorizada

**3%**

Cadeira de rodas  
motorizada

**9%**

Algum equipamento  
de apoio à locomoção  
(andador, muletas etc.)

Outros: 9%



# Como as pessoas com deficiência e/ou neurodivergentes ocupadas se relacionam com o trabalho?

Base de pessoas ocupadas: 1483





# 98%

das pessoas ocupadas concordam que

*“Para a construção de uma sociedade justa e igualitária, é fundamental que haja a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho”.*

Base: 1483



A Lei de Cotas segue sendo  
necessária e estratégica para  
o acesso da pessoa com  
deficiência ao emprego.

# 96%

das pessoas ocupadas concordam que

*“A Lei de Cotas para pessoas com deficiência é fundamental para incentivar a empregabilidade e deve continuar existindo”.*

Base: 1483

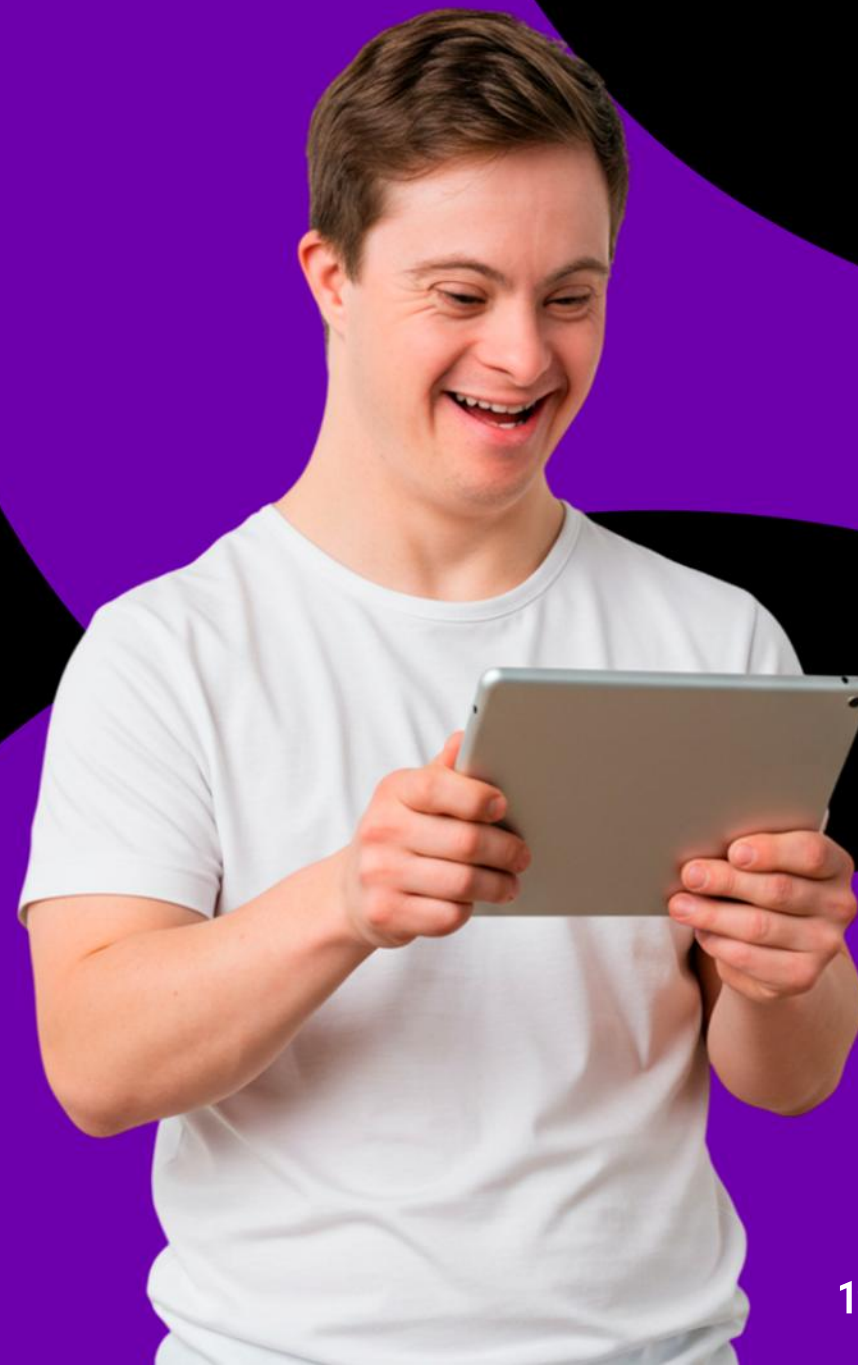


# 96%

das pessoas ocupadas concordam que

*“O governo deve fiscalizar a Lei de Cotas para garantir que ela seja seguida à risca pelas empresas”.*

Base: 1483



Na percepção da maioria das pessoas respondentes, a iniciativa privada tem papel importante na empregabilidade e inclusão da pessoa com deficiência.



98% concordam que...

*“Além de garantir a representatividade de pessoas com deficiência, as empresas devem ter programas que garantam que elas sejam de fato incluídas e valorizadas”.*

95%

são a favor de vagas afirmativas nos processos seletivos

Base: 1483

Na percepção das pessoas  
respondentes, a Lei de Cotas  
segue sendo o motivo  
principal das contratações.



## A maioria das pessoas respondentes ocupadas concorda que...

95%

*“Em geral, as empresas só contratam pessoas com deficiência se forem obrigadas pela Lei de Cotas”.*

89%

*“Em geral, as empresas contratam pessoas com deficiência para cumprir as cotas, mas não dão condições adequadas de trabalho”.*

Em 2024, eram  
94% e 89%,  
respectivamente

Base: 1483

# 76%

já se sentiram prejudicadas no  
mercado de trabalho por serem  
pessoas com deficiência e/ou  
neurodivergentes

Base: 1483

Em 2024, eram 80%



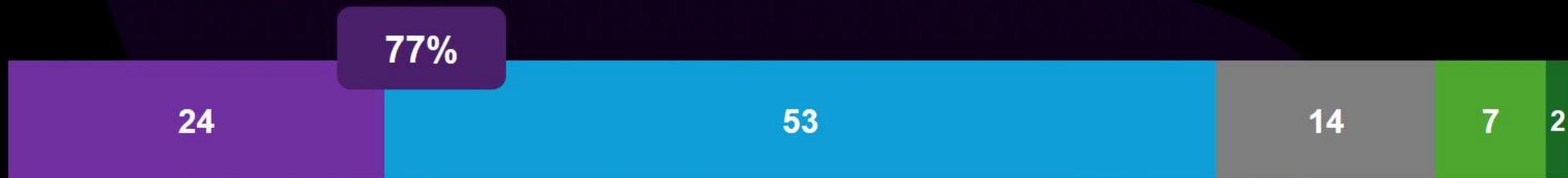
# E como é a busca por um emprego?



Permanece majoritária a percepção de que as empresas não estão adaptadas para receber as pessoas com deficiência e/ou neurodivergentes.



# % Percepção sobre a quantidade de empresas adaptadas para receber pessoa com deficiência



Base: 1483

■ Praticamente nenhuma ■ A minoria ■ Cerca de metade ■ A maioria ■ Praticamente todas

Em 2024, eram 82%

## Sobre o processo seletivo

# 78%

já enfrentaram alguma dificuldade em processo seletivo por ser uma pessoa com deficiência e/ou neurodivergente

Base: 1483

### 70%

Sentiram-se desvalorizadas por receberem ofertas de vagas abaixo da qualificação

### 51%

Perceberam a pessoa selecionadora despreparada para conduzir o processo de forma acessível e inclusiva

### 36%

Enfrentaram barreiras de acessibilidade que dificultaram a participação

### 28%

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

Estimulamos algumas situações concretas de acessibilidade e ...

**56%** das pessoas já vivenciaram pelo menos uma delas

**Desistir de ir a algum lugar** que queria por **dificuldade de se locomover** pela cidade.

**Desistir de procurar emprego ou formação** por prever **dificuldades** com **deslocamento ou acesso**.

Por **problemas de acessibilidade** no trajeto:

- Perdeu algum **compromisso de trabalho**;
- Perdeu algum **compromisso de saúde**;
- Perdeu algum **compromisso de estudo**;
- Atrasou para chegar em algum local;
- Sentiu **tristeza/depressão** pelo resto do dia.

Base: 1483



41%

afirmam que  
desistiram de ir a  
algum lugar que  
queriam por  
dificuldade de se  
locomover pela cidade

34%

desistiram de  
procurar emprego  
ou formação por  
prever dificuldades  
com deslocamento  
ou acesso

26%

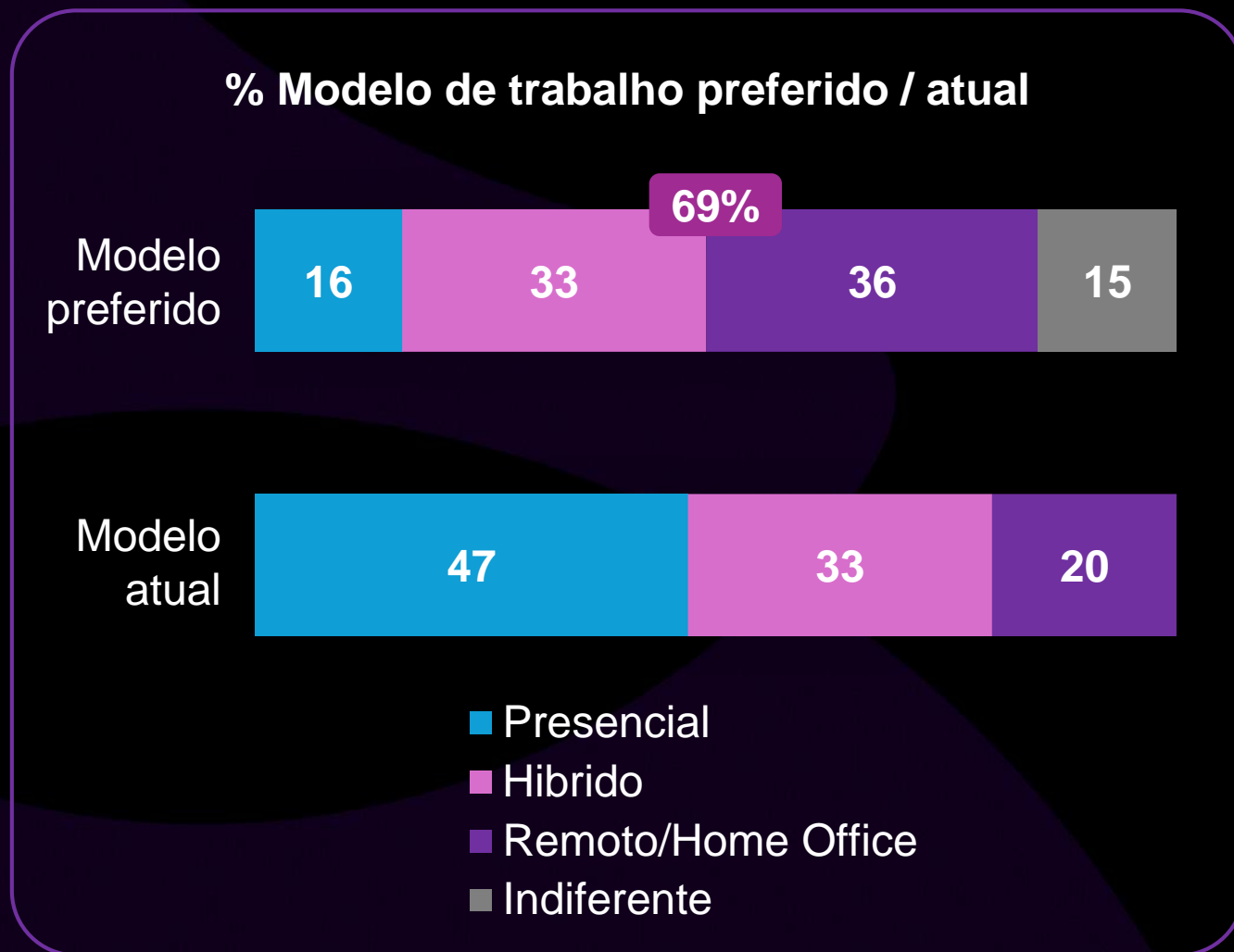
perderam algum  
compromisso de  
trabalho por  
problemas de  
acessibilidade no  
trajeto

Base: 1483

O trabalho remoto é o favorito,  
mas não o mais praticado.

**69%** preferem  
trabalhar em modelo  
híbrido ou remoto

**47%** trabalham  
presencialmente



Base: 1483

Mais do que salário, a escolha do emprego valoriza as oportunidades de crescimento e os benefícios exclusivos para pessoas com deficiência.

# % Principal critério para escolher uma empresa



# 9 em cada 10

se identificam como pessoa com deficiência e/ou neurodivergente no currículo

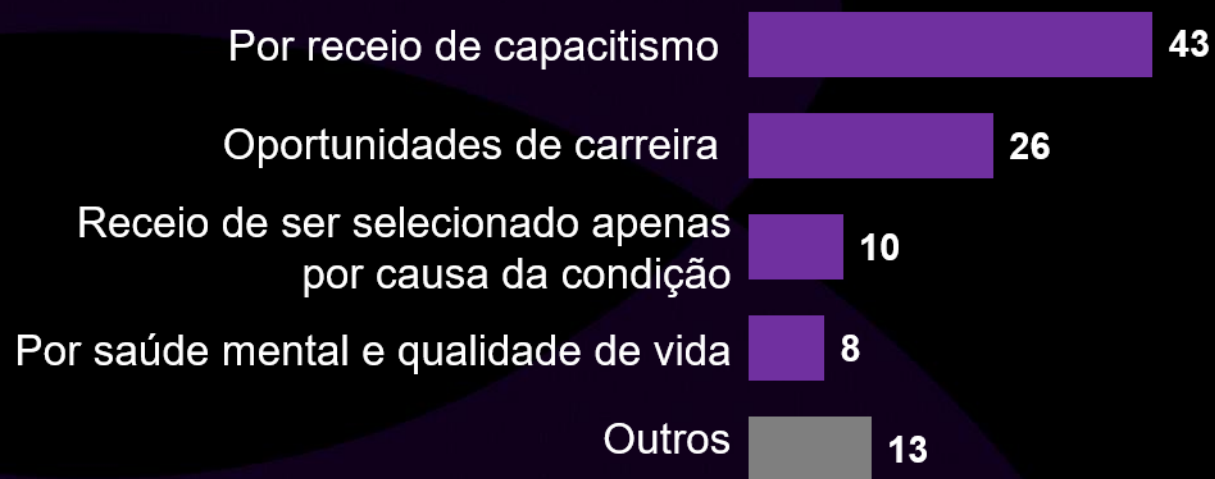
Entre aqueles que não se identificam...

**43%** tem receio de ser impactado pelo capacitismo

Base: 1483

## % Principal razão para não se identificar com uma pessoa com deficiência ou neurodivergente

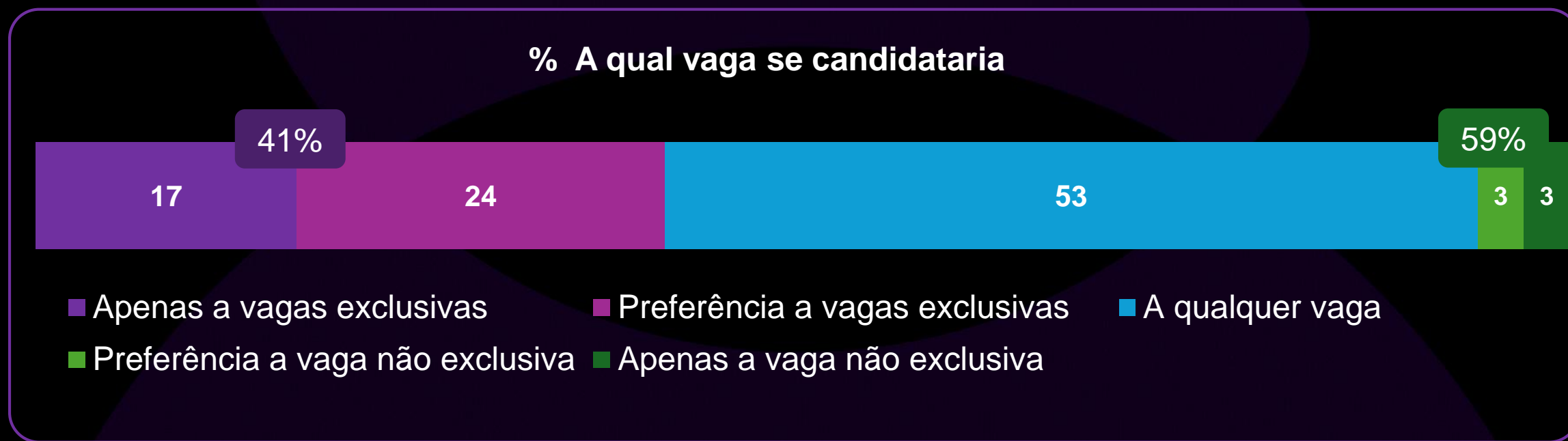
entre as pessoas que não se identificam



Mas, quando se trata de  
candidatar a uma vaga, a maioria  
diz que se candidataria a vagas  
não exclusivas ou preferenciais  
para pessoas com deficiência.



**41%** dão preferência ou se restringem a vagas exclusivas e **59%** se candidatariam a vagas não exclusivas ou preferenciais.



Base: 1483

A empregabilidade das pessoas com deficiência e/ou neurodivergente no mercado de trabalho segue atravessada pelo CAPACITISMO.

# 86%

já passaram por alguma  
situação de CAPACITISMO

Base: 1483

Em 2024, eram 90%



# % Situações de CAPACITISMO vividas em ambiente de trabalho

**74%**

Ouviram comentários capacitistas

**60%**

Sofreram capacitismo de um(a) superior

**57%**

Sofreram capacitismo de colegas de equipe

**51%**

Foram desqualificado s/as no trabalho por ter alguma deficiência

**50%**

Sofreram capacitismo por colega de outra área

**48%**

Não tiveram promoção por terem alguma deficiência

**27%**

Sofreram capacitismo por parte de cliente, fornecedor e/ou parceiros

Base: 1483

# 77%

vivenciaram essas  
situações enquanto  
eram colaboradores  
de uma empresa

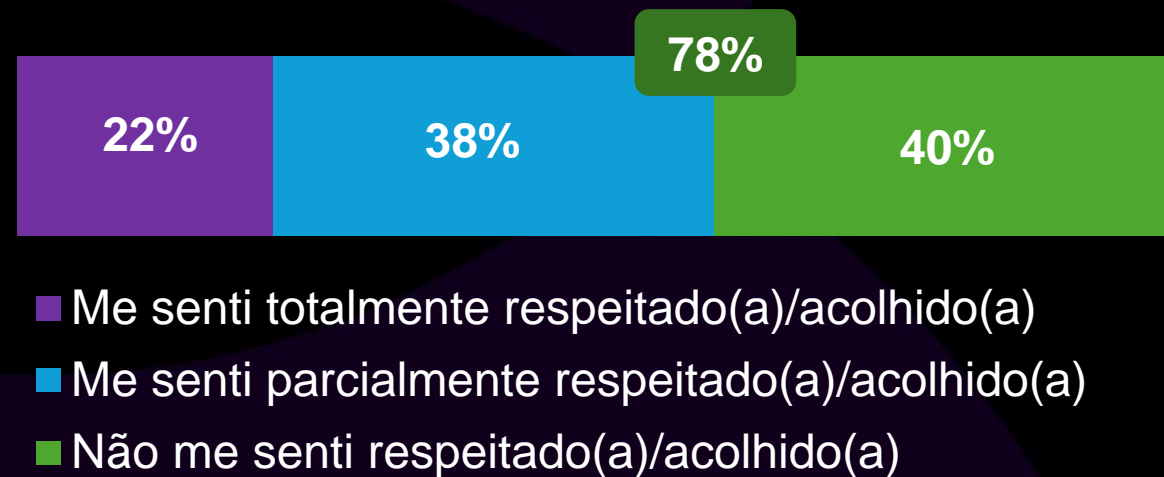
Base: 1483



Dos 77% de pessoas que vivenciaram essas situações enquanto eram colaboradoras de uma empresa, apenas...

**23%** relataram à empresa

**8 em cada 10** pessoas NÃO se sentiram totalmente acolhidas após relato



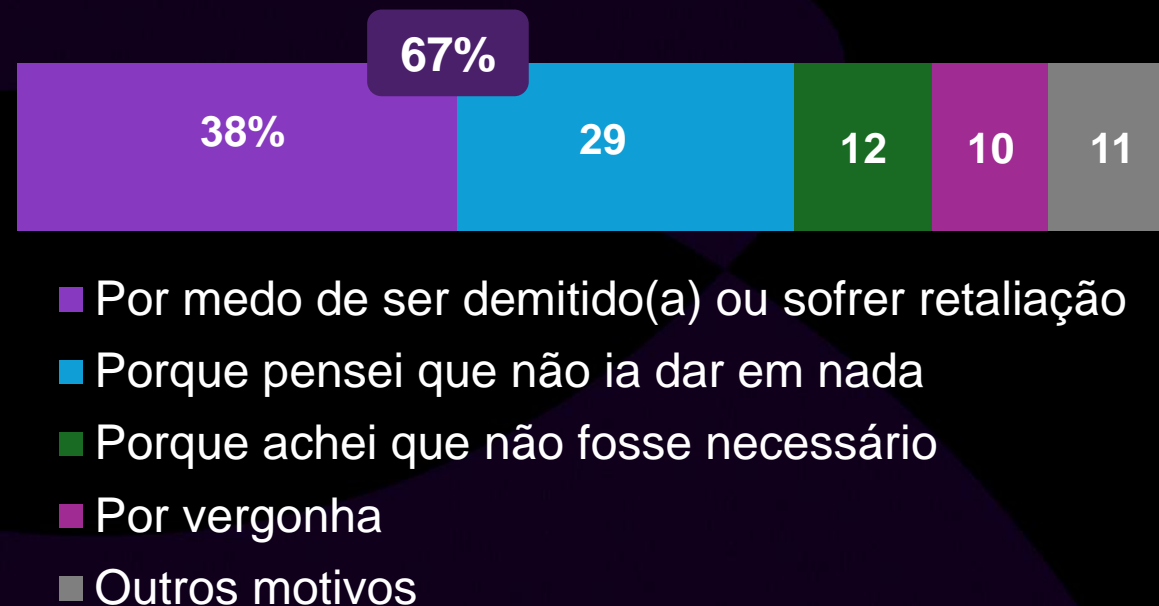


**67%** não relataram as situações de capacitismo para a empresa por:

- medo de demissão / retaliação
- pensar que não ia dar em nada

### Motivos para não relatar à empresa

Entre as pessoas que NÃO relataram



Inclusão exige mais do que representatividade, depende de ações consistentes e formação contínua para todas as pessoas.

**91%** das pessoas  
respondentes  
concordam que...

*“Para um ambiente de trabalho ser acolhedor para uma pessoa com deficiência, é preciso sempre ter atividades de sensibilização e treinamento sobre a temática”.*

Base: 1483 (pessoas ocupadas)



# Como é a experiência no mercado de trabalho entre aqueles que atualmente estão trabalhando?

Base de pessoas empregadas na iniciativa privada + pública: 869



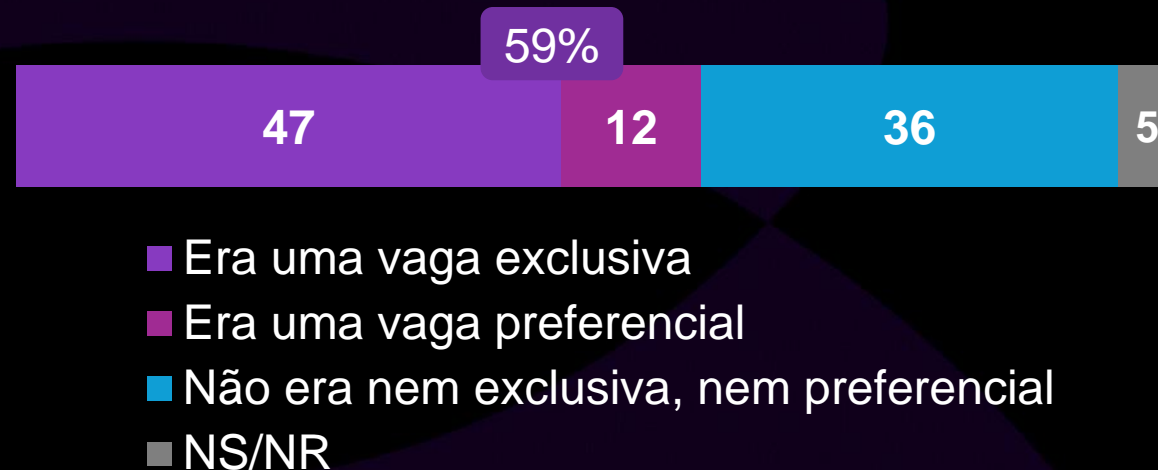
A maioria se candidatou para vagas  
exclusivas ou preferenciais para  
pessoa com deficiência e/ou  
neurodivergentes no atual emprego.



# 6 em cada 10

pessoas empregadas  
se candidataram a  
uma vaga exclusiva  
ou preferencial

## % Descrição da vaga quando se candidatou

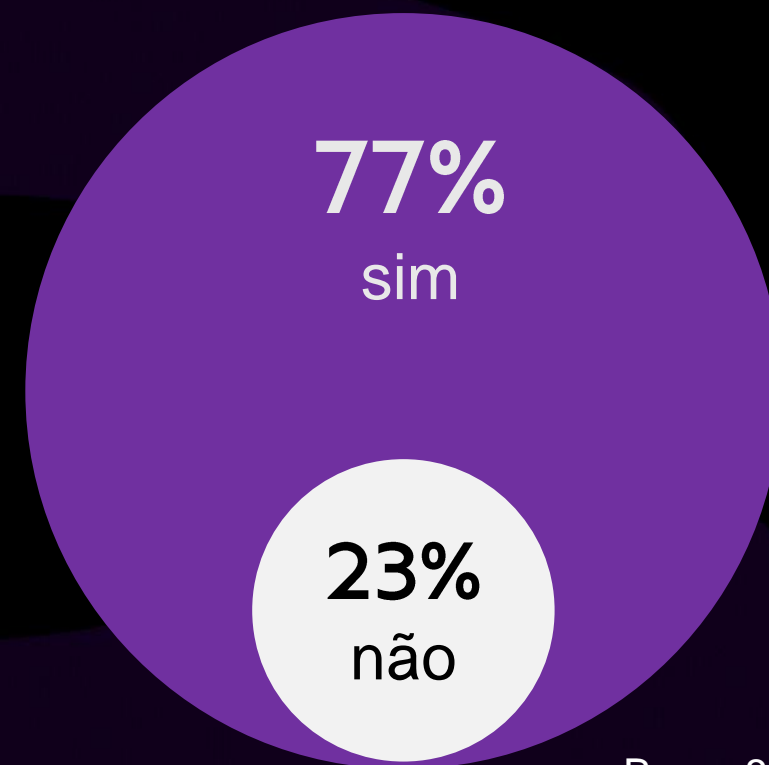


Base: 869



A maioria informou  
que é uma pessoa  
com deficiência e/ou  
neurodivergente  
quando aplicou  
para a vaga que  
ocupa atualmente

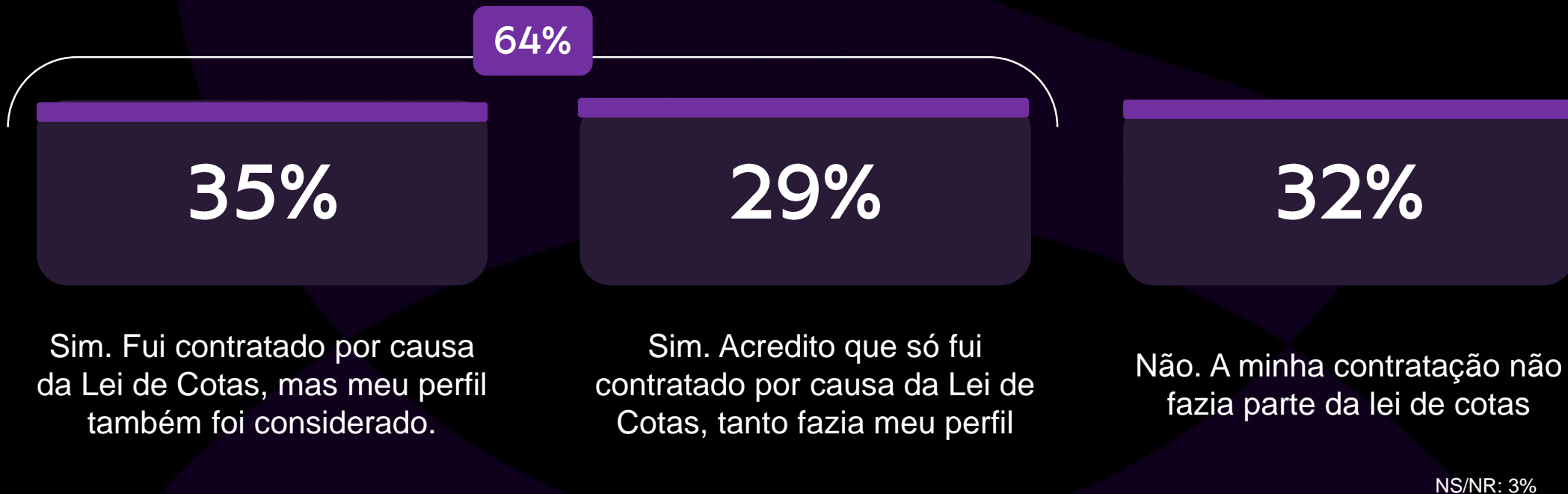
Informou que é pessoa com  
deficiência e/ou neurodivergente?



Base: 869

A maioria reconhece que a Lei de Cotas foi decisiva para sua contratação, mas 1 em cada 3 afirma que o perfil profissional também influenciou sua aprovação.

## % Crença que a contratação teve a ver com a lei de cotas



Base: 869

Entrar é só o primeiro desafio. Dentro das empresas, outras barreiras seguem impactando a trajetória profissional de pessoas com deficiência e/ou neurodivergentes.

# 86%

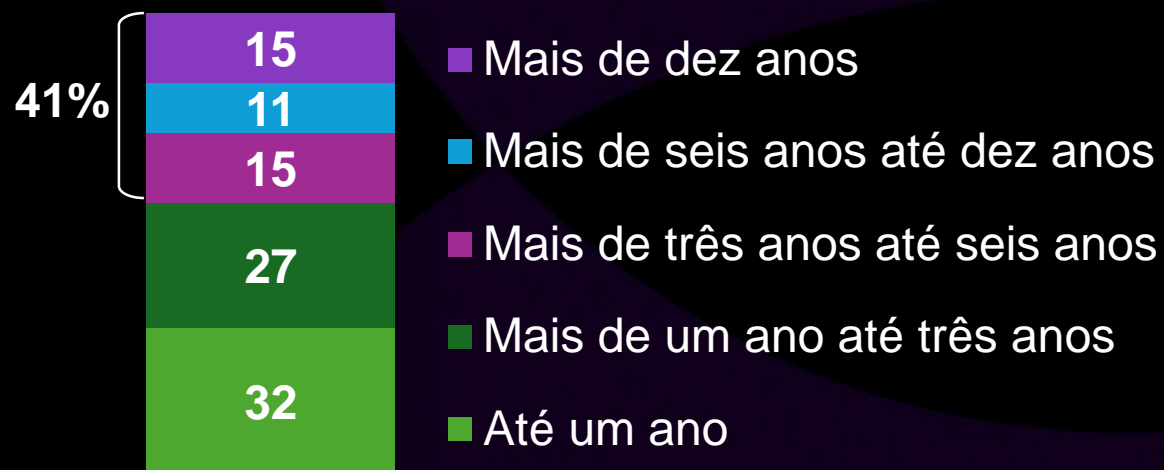
das pessoas empregadas afirmam que, em geral, as empresas contratam pessoas com deficiência apenas para cargos de entrada

Base: 869

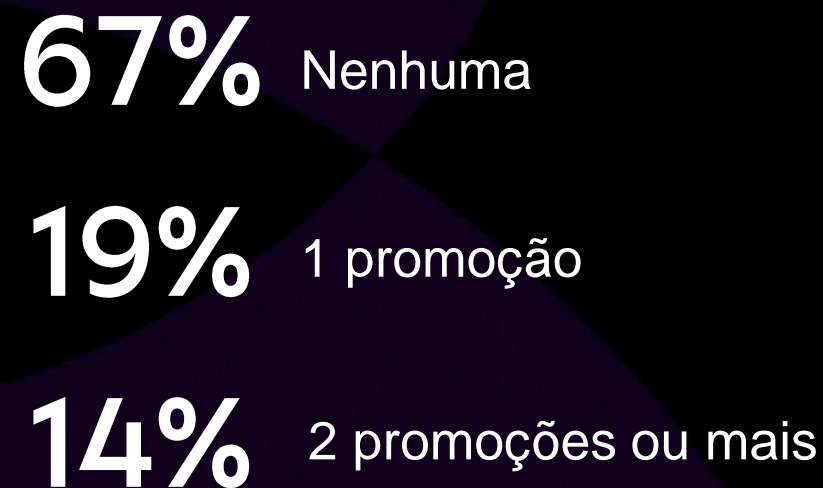


# 41% dos empregados/as têm mais de 3 anos de empresa e 2 em cada 3 nunca tiveram promoção

% Tempo de casa



% Número de promoções no emprego atual



Base: 869



# 28%

das pessoas empregadas  
afirmam que ambiente em  
que trabalha atualmente não  
é adequado às necessidades

Base: 869

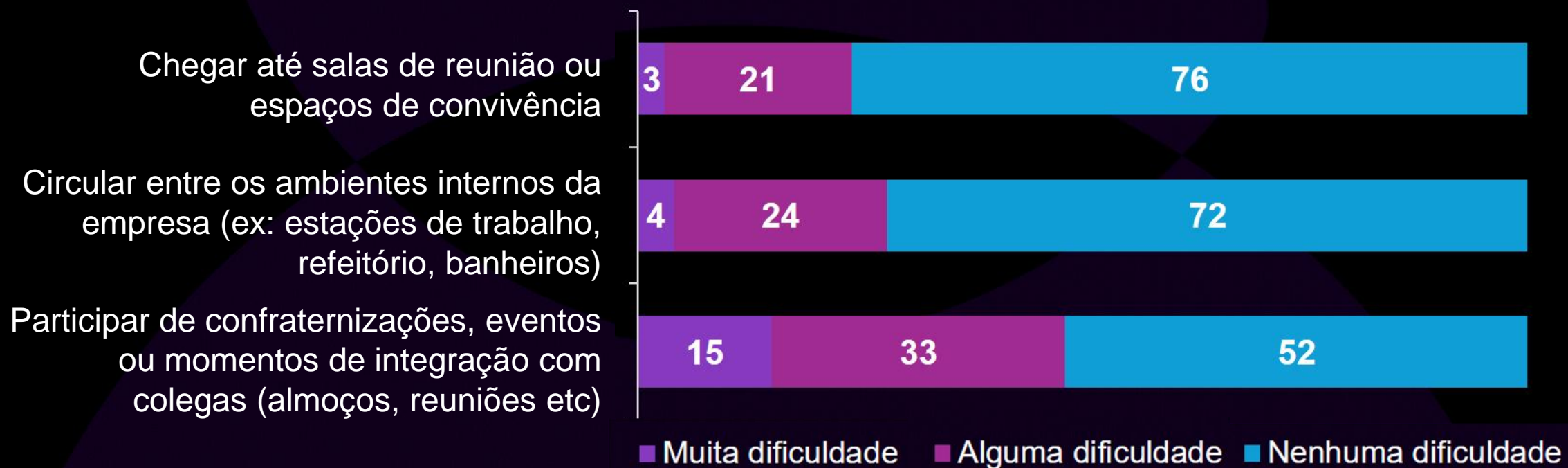


A falta de adequação dos espaços limita a circulação de pessoas com deficiência e/ou neurodivergentes, restringe sua participação em reuniões e enfraquece os vínculos com equipes e colegas de trabalho.

**28%** tem dificuldade de circular entre os espaços internos da empresa

**48%** tem dificuldade de participar de confraternizações ou momentos de integração

**% Dificuldades enfrentadas no cotidiano**



Base: 869

# Como as empresas lidam com a saúde mental das pessoas com deficiência e/ou neurodivergentes?





Falar da própria saúde mental com lideranças e RH ainda é um tabu. Sem pertencimento e segurança psicológica, a maioria não encontra espaço para essa conversa.

**77%** das pessoas respondentes não se sentem totalmente à vontade para conversar sobre saúde mental, seja com as lideranças, seja com o RH



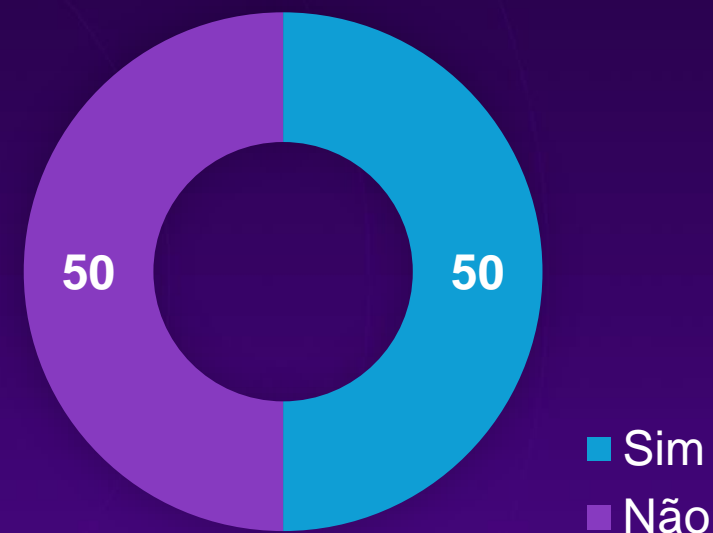
Base: 869



Apenas metade das pessoas empregadas tem acesso a treinamentos ou programas de saúde mental — e, mesmo entre quem acessa, ainda há muitas barreiras de acessibilidade.

Metade das empresas oferece atualmente algum tipo de programa ou iniciativa de saúde mental específico para pessoas com deficiência

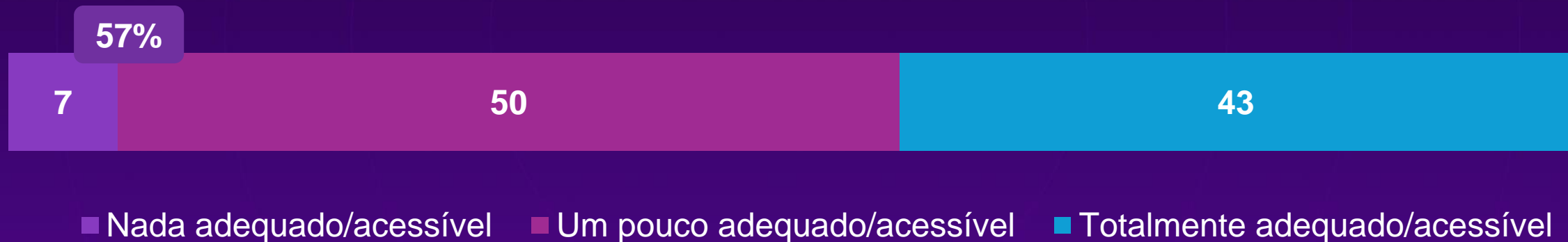
% Oferta de programa ou iniciativas de saúde mental



Base: 869

# No entanto, mais da metade do que é oferecido não está totalmente adequada ou acessível

% Adequação e acessibilidade do suporte psicológico ou programa oferecido  
entre pessoas empregadas que declararam ter acesso aos treinamentos e programas



No geral, as relações  
interpessoais no ambiente de  
trabalho são positivas.

No entanto, parcela significativa  
enfrenta dificuldade de  
aproximação e criação de laços.

# % Frase que melhor reflete a opinião

entre as pessoas empregadas base: 869

## 76%

*“Sinto que tenho ao menos uma pessoa com quem posso conversar ou desabafar em meu trabalho se preciso”.*



## 24%

*“Sinto que NÃO TENHO NINGUÉM em meu trabalho quando preciso conversar ou desabafar”.*

# % Frase que melhor reflete a opinião

entre as pessoas empregadas base: 869

# 65%

“Tenho amigos no trabalho”

# 35%

“NÃO TENHO amigos no trabalho”





# % Frase que melhor reflete a opinião

entre as pessoas empregadas base: 869

## 65%

“Foi fácil me enturmar e criar relações com as pessoas com quem trabalho”

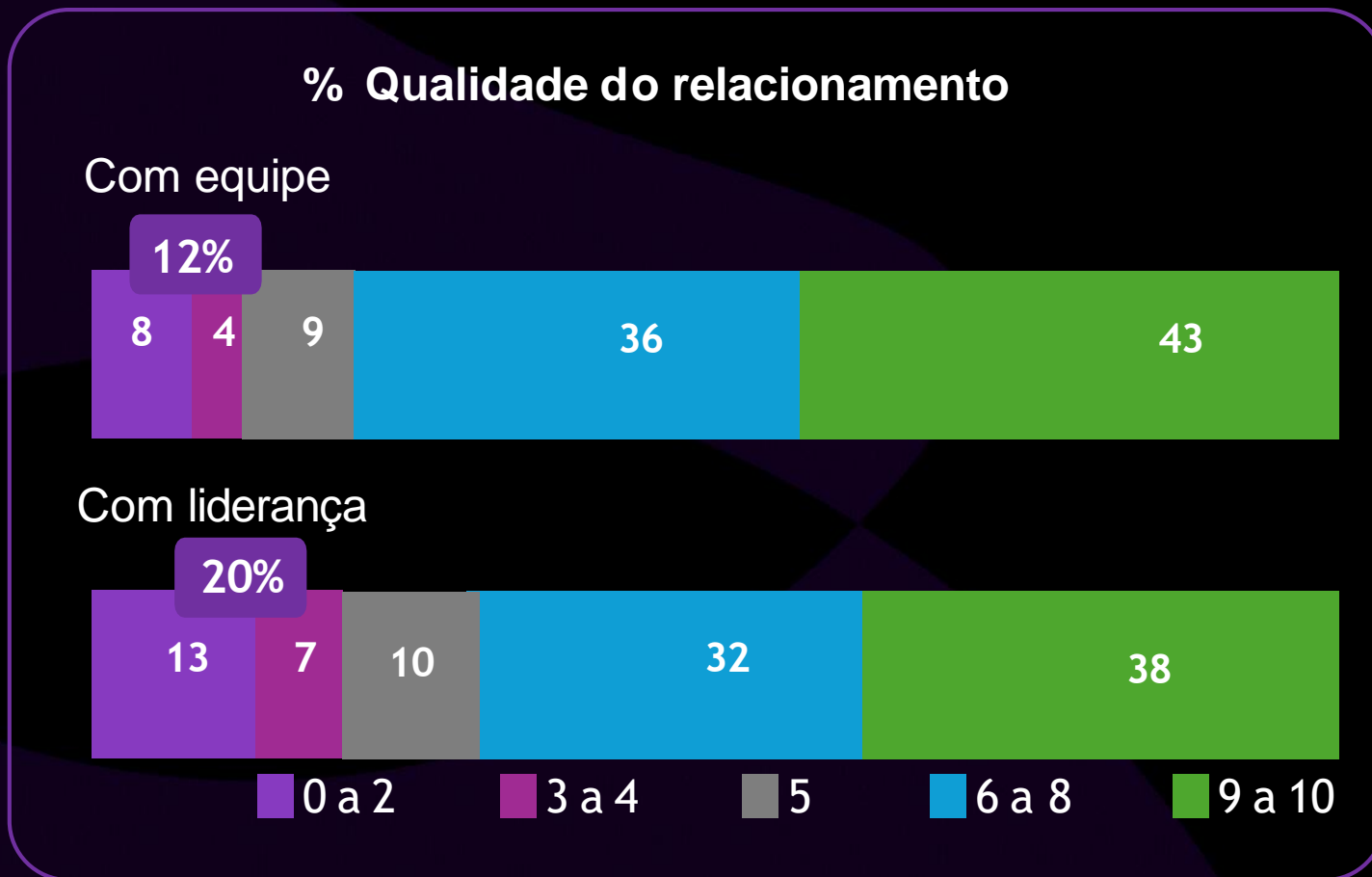
## 35%

“É difícil me enturmar e criar relações com as pessoas com quem trabalho”



Embora a maioria avalie de forma positiva a relação com a equipe e a liderança...

**20%**  
dão notas baixas para a qualidade do relacionamento com a liderança



Base: 869

E como é o acesso a  
treinamento e  
desenvolvimento para  
os/as profissionais que  
atualmente estão  
trabalhando em uma  
empresa?



A maioria acredita  
que as oportunidades  
oferecidas não  
oferecem EQUIDADE



# 66%

das pessoas empregadas  
acreditam que as  
oportunidades de crescimento  
profissional onde trabalham  
não são equânimes

Base: 869



## % Barreiras de acesso a treinamento e desenvolvimento da carreira na empresa

**49%**

falta de programas de mentoria ou desenvolvimento específicos

**40%**

Julgamentos inconscientes nas escolhas para treinamentos ou promoções

**40%**

Falta de comunicação clara sobre as oportunidades disponíveis

**30%**

Falta de materiais de treinamento em formatos acessíveis

**26%**

Falta de acessibilidade física nos locais de treinamento

**21%**

Carga horária ou formato dos treinamentos incompatíveis com as necessidades



# 54%

entre as pessoas empregadas

receberam algum  
treinamento técnico ou  
comportamental da empresa  
nos últimos 12 meses

Base: 869



Talento  
Incluir



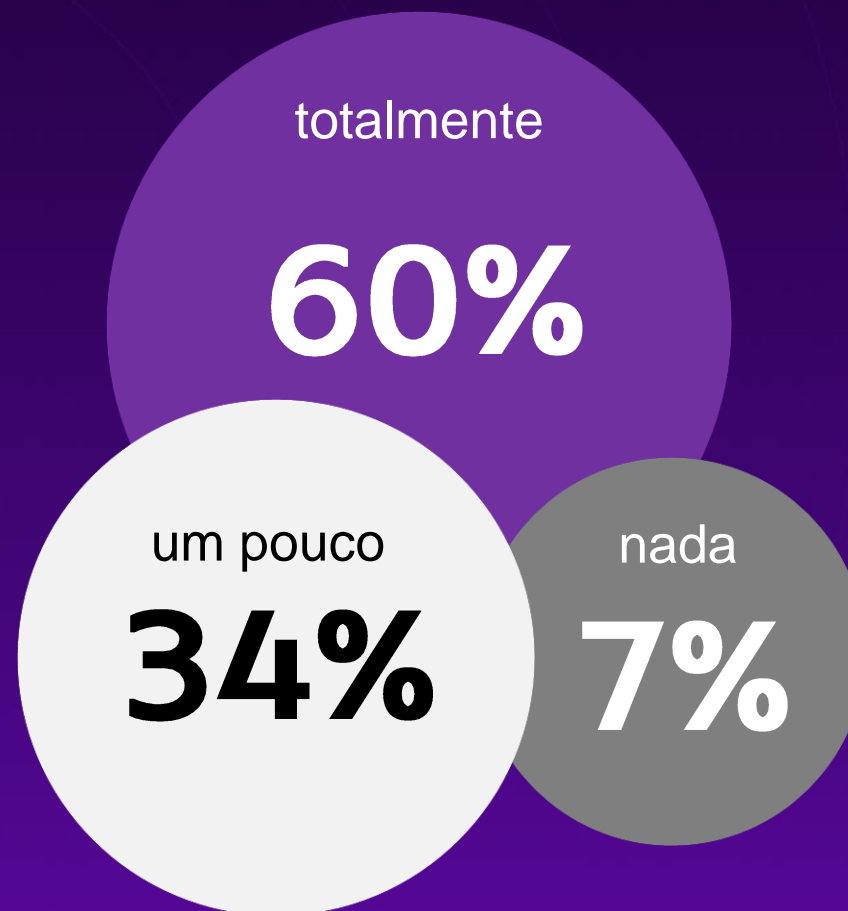
Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
**LOCO  
MOTIVA**



Entre aqueles que  
receberam treinamento,  
**6 em cada 10**  
avaliam o formato  
como **totalmente**  
**acessível**

**% Acessibilidade do treinamento**  
entre empregados/as que  
receberam treinamento



# Como é a experiência no mercado de trabalho para as pessoas que se declararam EMPREENDEDORAS?

Base de pessoas empreendedoras: 88 autônomas + empreendem + profissionais liberais





65% empreendem  
há mais de 3 anos

92% já trabalharam  
como funcionárias

Base: 88 pessoas



# Motivações pessoais são os principais motores para empreender

42%

Motivações pessoais

28%

Perda de emprego

26%

Barreiras em empresas

Base: 88 pessoas

# 51%

não teria empreendido se não fosse uma pessoa com deficiência e/ou neurodivergente

# 62%

prefeririam atuar como funcionário/a

Base: 88 pessoas





# Síntese e Recomendações



# Radar da Inclusão 2025

A pesquisa **Radar da Inclusão 2025** evidencia, de forma clara, um ponto preocupante que repete o resultado de 2024: pessoas com deficiência e/ou neurodivergentes continuam enfrentando barreiras fortes e estruturais no mercado de trabalho. Mesmo com avanços nas discussões e em algumas iniciativas das empresas, a experiência no dia a dia ainda é marcada por:

1

Capacitismo

2

Estagnação de  
carreira

3

Falta de  
acessibilidade

4

Relações  
internas frágeis

5

Saúde mental  
em risco

**CAPACITISMO não é um episódio isolado, e sim um ambiente. Ele compromete saúde mental, segurança psicológica, permanência e possibilidades de desenvolvimento.**

O dado mais impactante da pesquisa é que **88% das pessoas ocupadas vivenciaram algum tipo de capacitismo no trabalho** — praticamente o mesmo nível crítico de 2024 (90%).

O detalhamento deixa claro que esse problema é amplo e tem muitas camadas:

- 75% ouviram comentários capacitistas;
- 64% sofreram discriminação da chefia;
- 62% enfrentaram discriminação de colegas;
- 51% foram desqualificados;
- 49% deixaram de ser promovidos por serem pessoa com deficiência e/ou neurodivergente.

# ESTAGNAÇÃO DE CARREIRA reforça desigualdades internas, reduz confiança e alimenta o fenômeno da “participação simbólica” e presença sem poder.

O segundo indicador mais impactante da pesquisa, tão estrutural quanto o capacitismo, é a falta de mobilidade interna.

**67% das pessoas nunca foram promovidas, mesmo com mais de 3 anos de empresa.**

Em 2024 esse indicador era 63%.

A pesquisa evidencia a realidade das pessoas com deficiência e/ou neurodivergentes nas empresas: são contratadas, permanecem, mas não progridem.

# Acessibilidade continua sendo uma barreira crítica no trabalho, na cidade e nos programas de desenvolvimento

A edição 2025 aprofundou os desafios relacionados à acessibilidade e mostra que a inclusão falha não apenas nas atitudes, mas também nas dimensões comunicacional, metodológica, digital e na própria infraestrutura, dentro e fora das empresas. A falta de acessibilidade aparece em várias frentes:

- 1 em cada 3 pessoas afirma que o ambiente de trabalho não é adequado às suas necessidades.
- As barreiras urbanas continuam impactando a rotina, fazendo muitas pessoas perderem compromissos, entrevistas e oportunidades.
- Nos programas de treinamento e desenvolvimento, quase metade relata dificuldade de acesso, falta de adaptação ou inadequação dos conteúdos.

A falta de acessibilidade plena é um problema que limita diretamente o crescimento profissional. Não há inclusão real, apenas presença contratual.

**RELAÇÕES INTERNAS FRÁGEIS**  
evidenciam a solidão corporativa que impacta saúde mental, engajamento, comunicação e ambiente seguro para pedir adaptações ou denunciar situações de capacitismo.

A pesquisa aponta que um número significativo de pessoas com deficiência e/ou neurodivergentes não tem com quem contar.

Embora não seja o eixo central, esse é um dos indicadores mais preocupantes do ponto de vista humano:

- 35% das pessoas não têm uma única pessoa de apoio dentro da empresa.
- 45% não têm amigos no trabalho.

A inclusão acontece na convivência do dia a dia, e esse cotidiano está frágil.



**SAÚDE MENTAL EM RISCO**  
é uma preocupação  
coletiva, pois ela é  
consequência direta de  
um conjunto de barreiras  
estruturais: capacitismo,  
solidão corporativa, falta  
de acessibilidade e  
ausência de perspectivas  
reais de carreira.

A pesquisa Radar da Inclusão 2025 confirma um problema recorrente e sustentado pelos dados:

- 57% não se sentem totalmente à vontade para falar de saúde mental com liderança e RH, um sinal claro de baixa segurança psicológica.
- Apenas 50% têm acesso a treinamentos ou programas estruturados de saúde mental. Entre quem tem acesso, grande parte relata dificuldades de acessibilidade e inadequação dos conteúdos.
- A fragilidade das relações internas intensifica esse cenário;
- A sensação de estagnação e desvalorização impacta diretamente o bem-estar emocional.

# Direcional para as empresas

Se a organização ainda não monitora esses indicadores, é provável que esses mesmos desafios também estejam presentes nesse ambiente de trabalho, ainda que de forma silenciosa.

Acompanhar regularmente a jornada de empregabilidade de pessoas com deficiência e/ou neurodivergentes é essencial para identificar barreiras, compreender experiências reais e orientar decisões baseadas em evidências.

Somente a partir desse diagnóstico contínuo é possível estruturar ações afirmativas consistentes, reduzir desigualdades e avançar para uma inclusão que seja, de fato, efetiva e sustentável.

# Indicadores recomendados

## Indicadores de Representatividade

- % de cumprimento da Lei de Cotas
- % de distribuição por tipo de deficiência
- % de distribuição por área/unidade

## Indicadores de Acessibilidade

- Mapa de desconformidades de acessibilidade
- % de acessibilidade garantida em todas as dimensões

## Indicadores de Carreira e Desenvolvimento

- % de pessoas com deficiência em cargos de liderança
- % de pessoas com deficiência promovidas vs. média geral
- % de participação em programas de desenvolvimento

## Indicadores de Risco e Ética

- Número de denúncias de capacitismo
- Taxa de resolução de denúncias
- Acompanhamento de processos jurídicos

## Indicadores de Cultura e Liderança

- % de lideranças capacitadas em gestão inclusiva e anticapacitista
- Indicador de segurança psicológica
- Indicadores de saúde e permanência
- Índice de queixas médica e afastamentos por fatores ocupacionais
- Taxa de *turnover* de pessoas com deficiência vs. demais colaboradores

## Ações para fortalecer a inclusão que podem ser tomada pelas empresas:

- **Ir além da contratação:** criar trajetórias reais de crescimento e liderança para pessoas com deficiência e/ou neurodivergentes.
- **Investir em saúde mental:** oferecer programas acessíveis, acolhimento psicológico e diálogo aberto sobre o tema.
- **Treinar lideranças e equipes:** desenvolver competências de gestão inclusiva e comunicação não capacitista.
- **Mapear e promover acessibilidade:** eliminar barreiras arquitetônicas, metodológicas, comunicacionais, digitais, instrumentais e atitudinais dentro do ambiente de trabalho.
- **Criar redes de apoio e pertencimento:** estimular relações interpessoais positivas, grupos de afinidade e espaços seguros de escuta.



**Radar da  
Inclusão  
2025**

Concepção e Análise

# Talento Incluir

Parceria institucional



**Pacto Global**  
Rede Brasil

Estrutura metodológica

INSTITUTO  
**LOCO  
MOTIVA**





## Organização

## Patrocínio

Talento  
Incluir



Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
**LOCO  
MOTIVA**



**mercado  
livre**



JOHN DEERE



AstraZeneca 

## Apoio

**ABRH** CONECTAR,  
INSPIRAR  
**BRASIL**

**ABRH** CONECTAR,  
INSPIRAR  
**RS**

**GO** **ABRH** **SP**

**ABTD**  
ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE TERAPEUTAS E ORIENTADORES

 **BEPLAY**

**C** **Cia de  
Talentos**

**GRAP**  
CONSULTORIA

**Gupy**

 **hand talk**

**hsm**  
THE POWER  
OF KNOWLEDGE

**icôm**

**il Sordo**

**inima**  
PRODUÇÃO E ARTISTICA

**ethos**  
instituto

**IOS**  
INSTITUTO DE  
OPORTUNIDADE  
SOCIAL

 **PCD**  
.com.br

**TAM  
BOR  
.BIZ**



 **vittude**



Esta apresentação contém imagens produzidas por inteligência artificial