



# Radar da Inclusão 2025

## Empregabilidade de Pessoas com Deficiência e/ou Neurodivergentes

Talento  
Incluir



Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
**LOCOMOTIVA**





# Radar da Inclusão 2025

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.

Talento  
Incluir



Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
**LOCOMOTIVA**



# 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.

# 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  
**LOCOMOTIVA**

Radar da  
Inclusão  
2025

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

# Pesquisa Quantitativa – 2025

## Metodologia

Pesquisa quantitativa digital  
por autocompletamento

## 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



5% Aposentada

6% Estudante

4% Desempregado sem buscar emprego

1% Trabalho de cuidado não remunerado



Radar da  
Inclusão  
2025

Talento  
Incluir



Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
LOCOMOTIVA

# 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



Radar da  
Inclusão  
2025

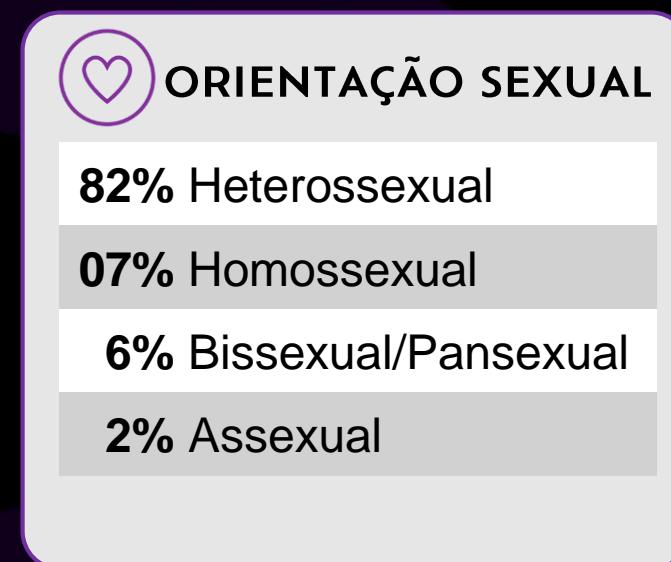
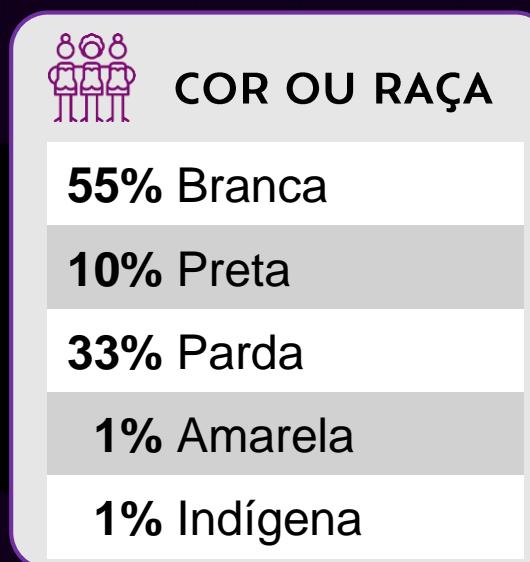
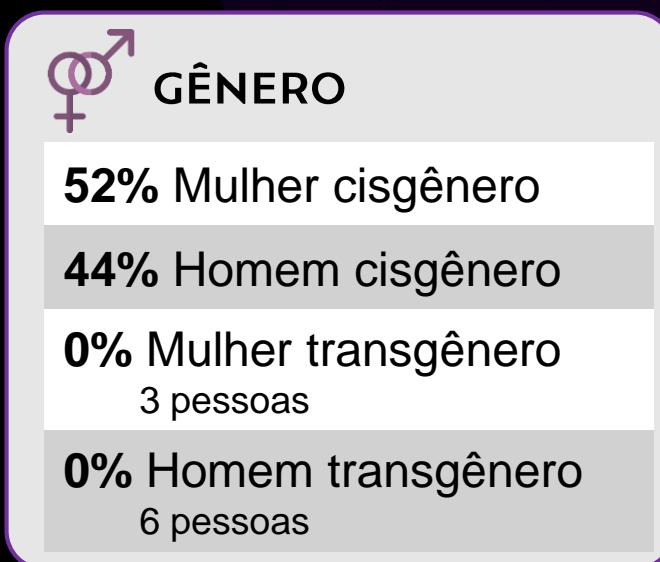
Talento  
Incluir



Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
LOCOMOTIVA

# Perfil das pessoas com deficiência e/ou neurodivergentes respondentes



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



Radar da  
Inclusão  
2025

Talento  
Incluir



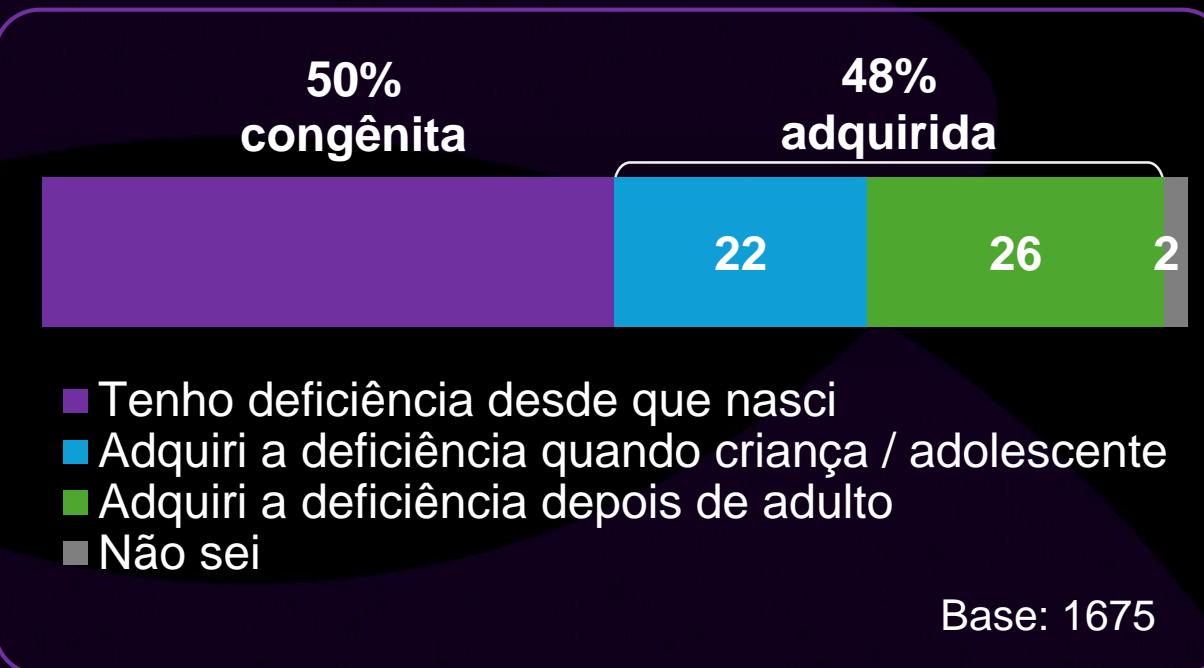
Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
LOCOMOTIVA

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

**72%**

viveu a condição  
na infância e  
adolescência



Radar da  
Inclusão  
2025

Talento  
Incluir



Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
LOCOMOTIVA

# Tipos de deficiência



14%  
visual



38%  
física



19%  
auditiva



7%  
intelectual

Outras: 32%  
Base: 1675



Radar da  
Inclusão  
2025

Talento  
Incluir

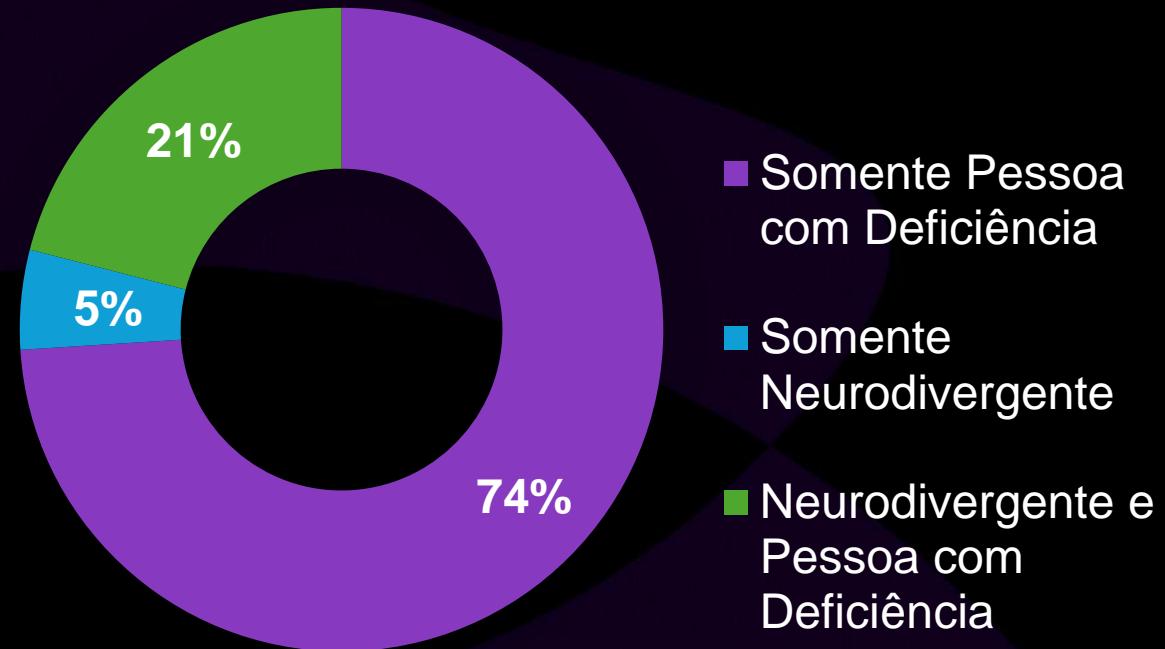


Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
LOCO  
MOTIVA

**26%**  
se declararam  
pessoa  
neurodivergente

Base: 1765



Radar da  
Inclusão  
2025

Talento  
Incluir



Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
LOCOMOTIVA

**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%



Radar da  
Inclusão  
2025

Talento  
Incluir



Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
LOCOMOTIVA

# 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



Talento  
Incluir



Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
LOCO  
MOTIVA



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

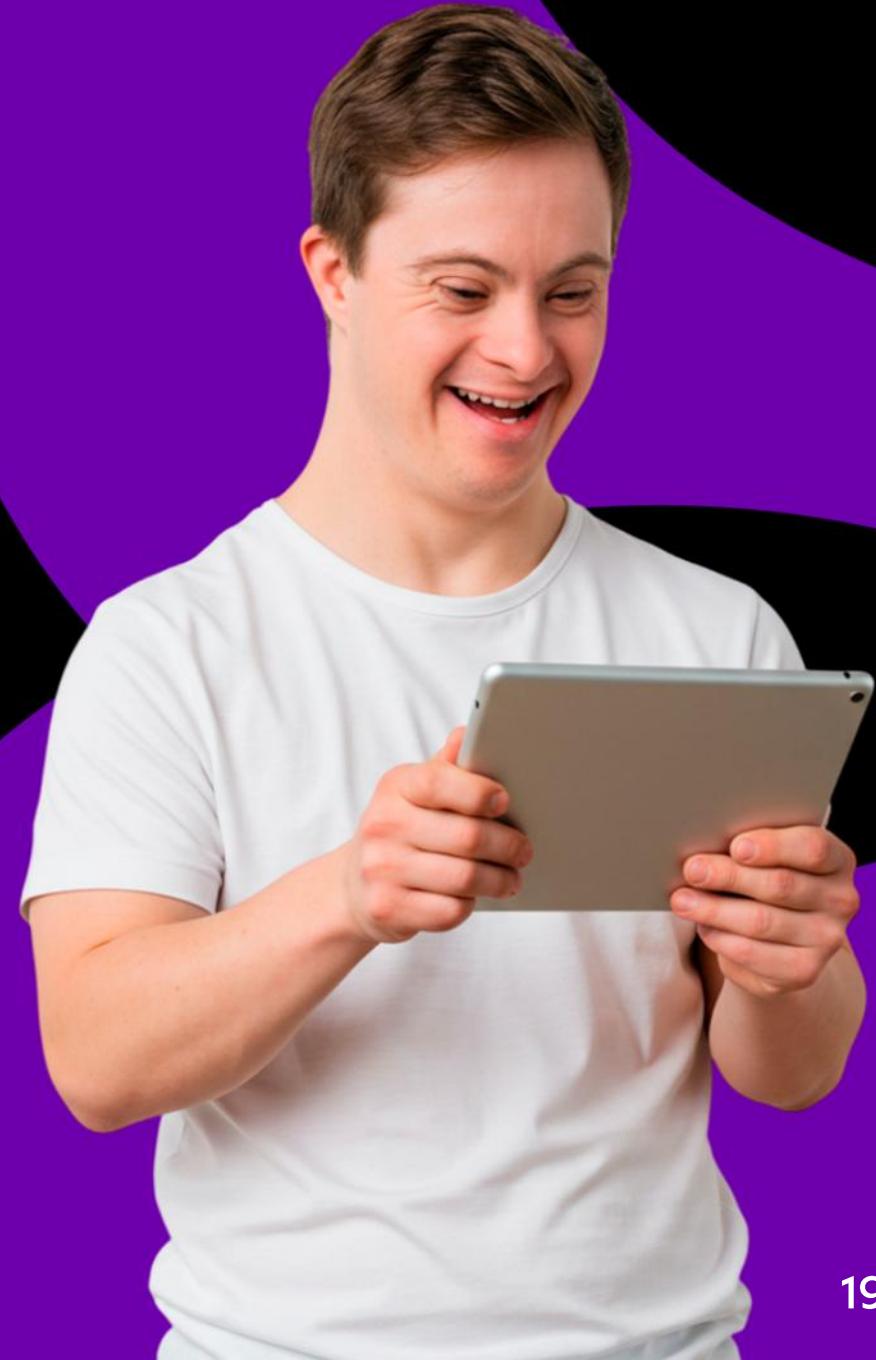


# 96%

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



Radar da  
Inclusão  
2025

Talento  
Incluir



Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
LOCOMOTIVA

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



Radar da  
Inclusão  
2025

Talento  
Incluir



Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
LOCOMOTIVA

# 76%

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

Base: 1483

Em 2024, eram 80%

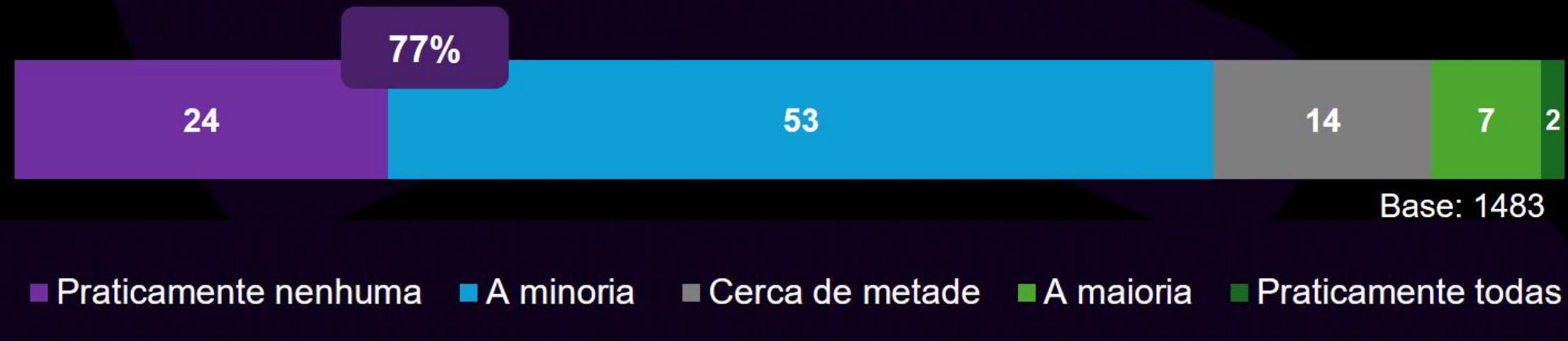


# E como é a busca por um emprego?



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



Em 2024, eram 82%



Radar da  
Inclusão  
2025

Talento  
Incluir



Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
LOCOMOTIVA

## 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



Radar da  
Inclusão  
2025

Talento  
Incluir



Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
LOCO  
MOTIVA

Estimulamos algumas situações concretas de acessibilidade e ...

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

**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



Radar da  
Inclusão  
2025

Talento  
Incluir



Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
LOCOMOTIVA

**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



Radar da  
Inclusão  
2025

Talento  
Incluir



Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
LOCOMOTIVA

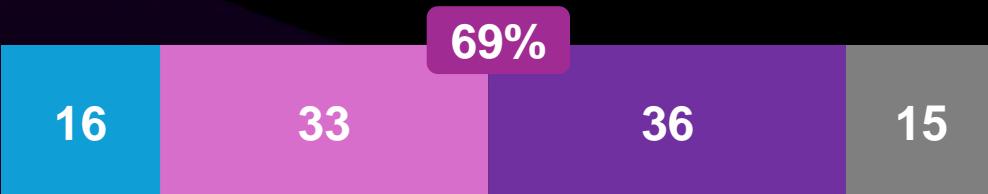
O trabalho remoto é o favorito,  
mas não o mais praticado.

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

**47%** trabalham  
presencialmente

% Modelo de trabalho preferido / atual

Modelo  
preferido



Modelo  
atual



■ Presencial

■ Híbrido

■ Remoto/Home Office

■ Indiferente

Base: 1483



Radar da  
Inclusão  
2025

Talento  
Incluir



Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
LOCOMOTIVA

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



Radar da  
Inclusão  
2025

Talento  
Incluir



Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
LOCOMOTIVA

**9 em cada 10**  
se identificam como pessoa  
com deficiência e/ou  
neurodivergente no currículo

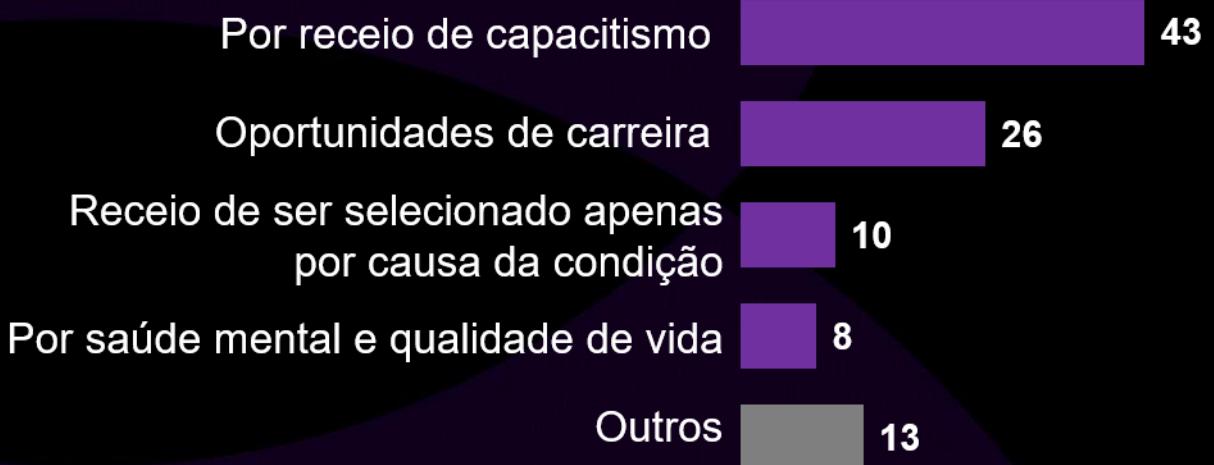
Entre aqueles que  
não se identificam...

**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



Radar da  
Inclusão  
2025

Talento  
Incluir

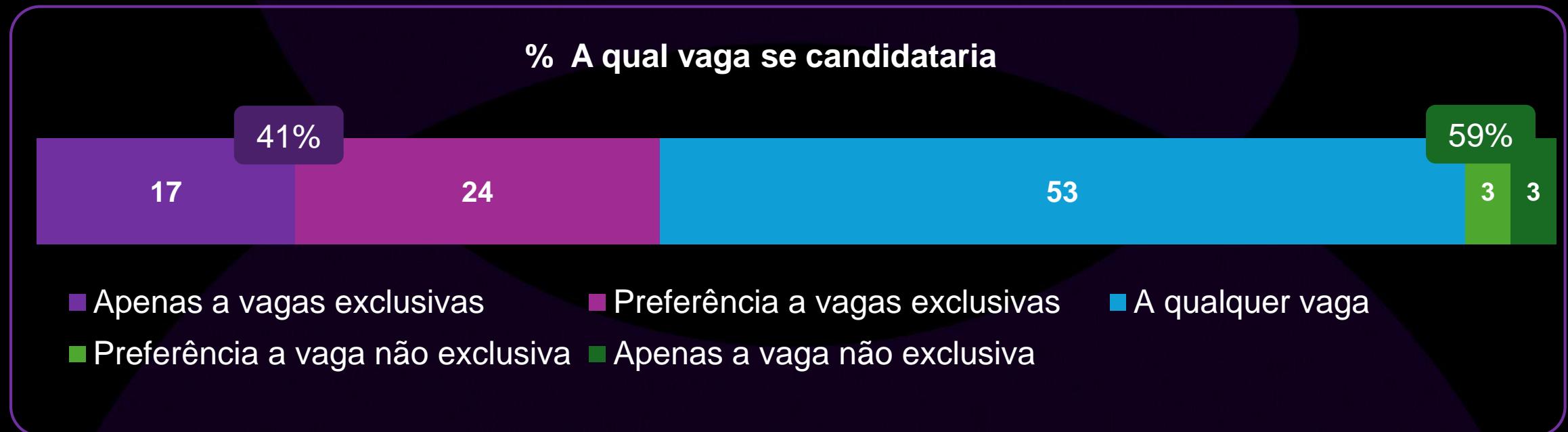


Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
LOCOMOTIVA

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.**



Radar da  
Inclusão  
2025

Talento  
Incluir



Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
LOCOMOTIVA

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 desqualificados/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



Radar da  
Inclusão  
2025

Talento  
Incluir



Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
LOCOMOTIVA

# 77%

vivenciaram essas  
situações enquanto  
eram colaboradores  
de uma empresa

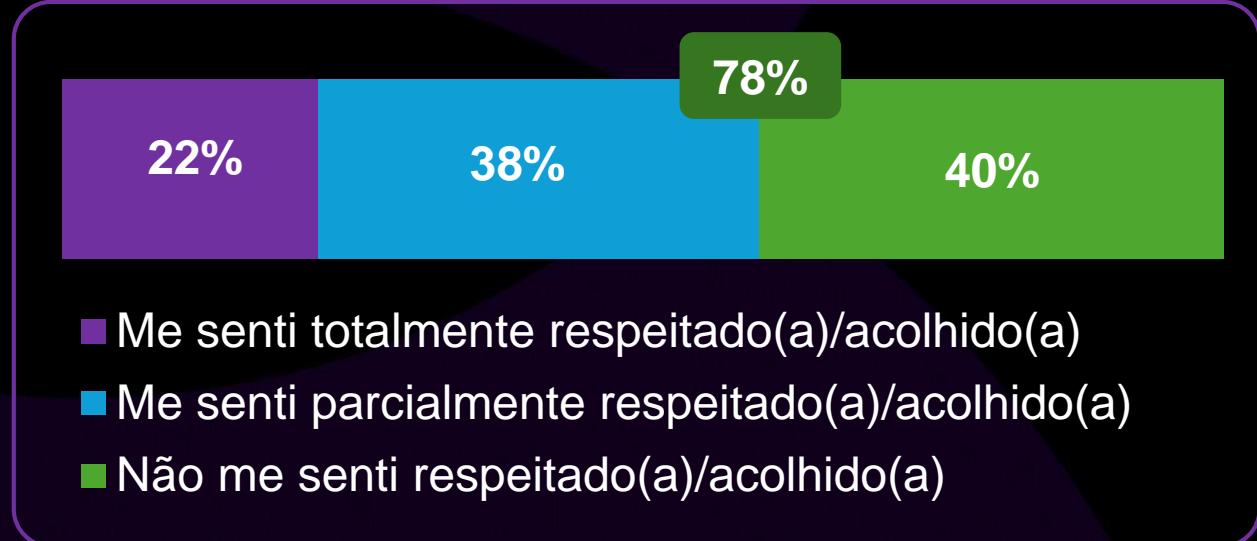
Base: 1483



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



Radar da  
Inclusão  
2025

Talento  
Incluir



Pacto Global  
Rede Brasil

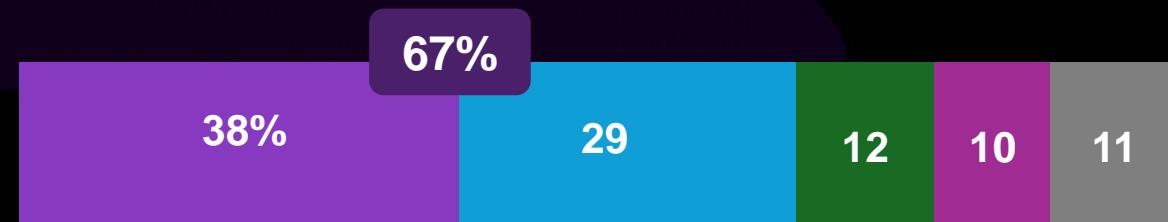
INSTITUTO  
LOCOMOTIVA

**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



- Por medo de ser demitido(a) ou sofrer retaliação
- Porque pensei que não ia dar em nada
- Porqueachei que não fosse necessário
- Por vergonha
- Outros motivos



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



- Era uma vaga exclusiva
- Era uma vaga preferencial
- Não era nem exclusiva, nem preferencial
- NS/NR

Base: 869



Radar da  
Inclusão  
2025

Talento  
Incluir



Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
LOCOMOTIVA

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



Radar da  
Inclusão  
2025

Talento  
Incluir



Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
LOCO  
MOTIVA

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

64%

35%

29%

32%

Sim. Fui contratado por causa da Lei de Cotas, mas meu perfil também foi considerado.

Sim. Acredito que só fui contratado por causa da Lei de Cotas, tanto fazia meu perfil

Não. A minha contratação não fazia parte da lei de cotas

NS/NR: 3%

Base: 869



Radar da  
Inclusão  
2025

Talento  
Incluir



Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
LOCOMOTIVA

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

# 86%

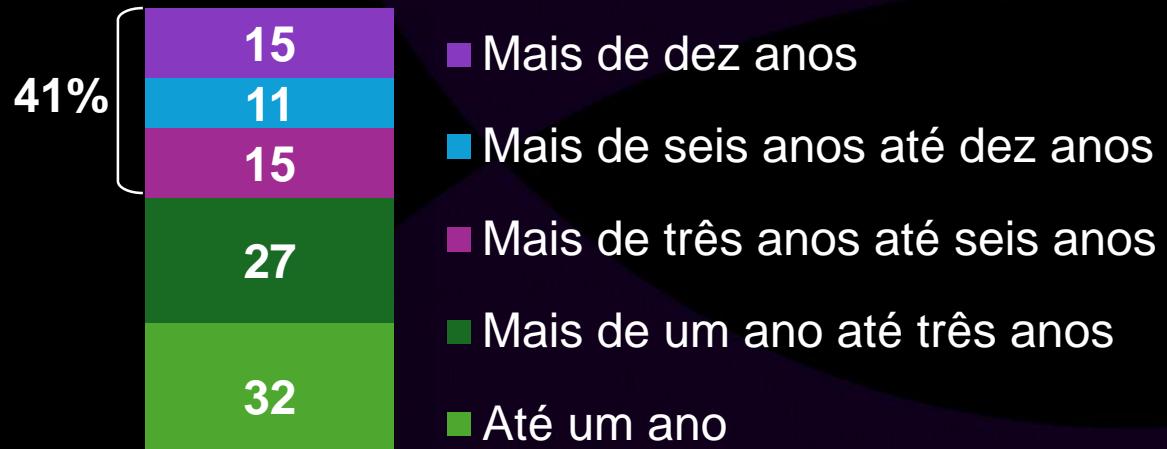
das pessoas empregadas afirmam que, em geral, as empresas contratam pessoas com deficiência apenas para cargos de entrada

Base: 869



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

% Tempo de casa



Base: 869

% Número de promoções no emprego atual

**67%** Nenhuma

**19%** 1 promoção

**14%** 2 promoções ou mais



Radar da  
Inclusão  
2025

Talento  
Incluir



Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
LOCOMOTIVA

# 28%

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

Base: 869



Radar da  
Inclusão  
2025

Talento  
Incluir



Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
LOCOMOTIVA

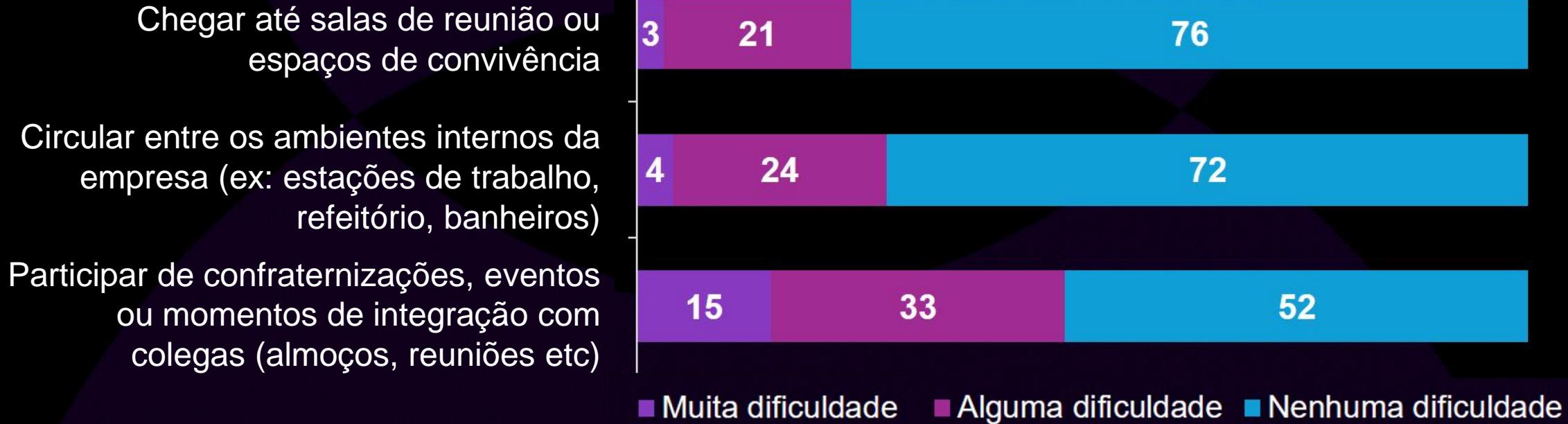


A falta de adequação dos espaços limita a circulação de pessoas com deficiência e/ou neurodivergentes, restringe sua participação em reuniões e enfraquece os vínculos com equipes e colegas de trabalho.

**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**



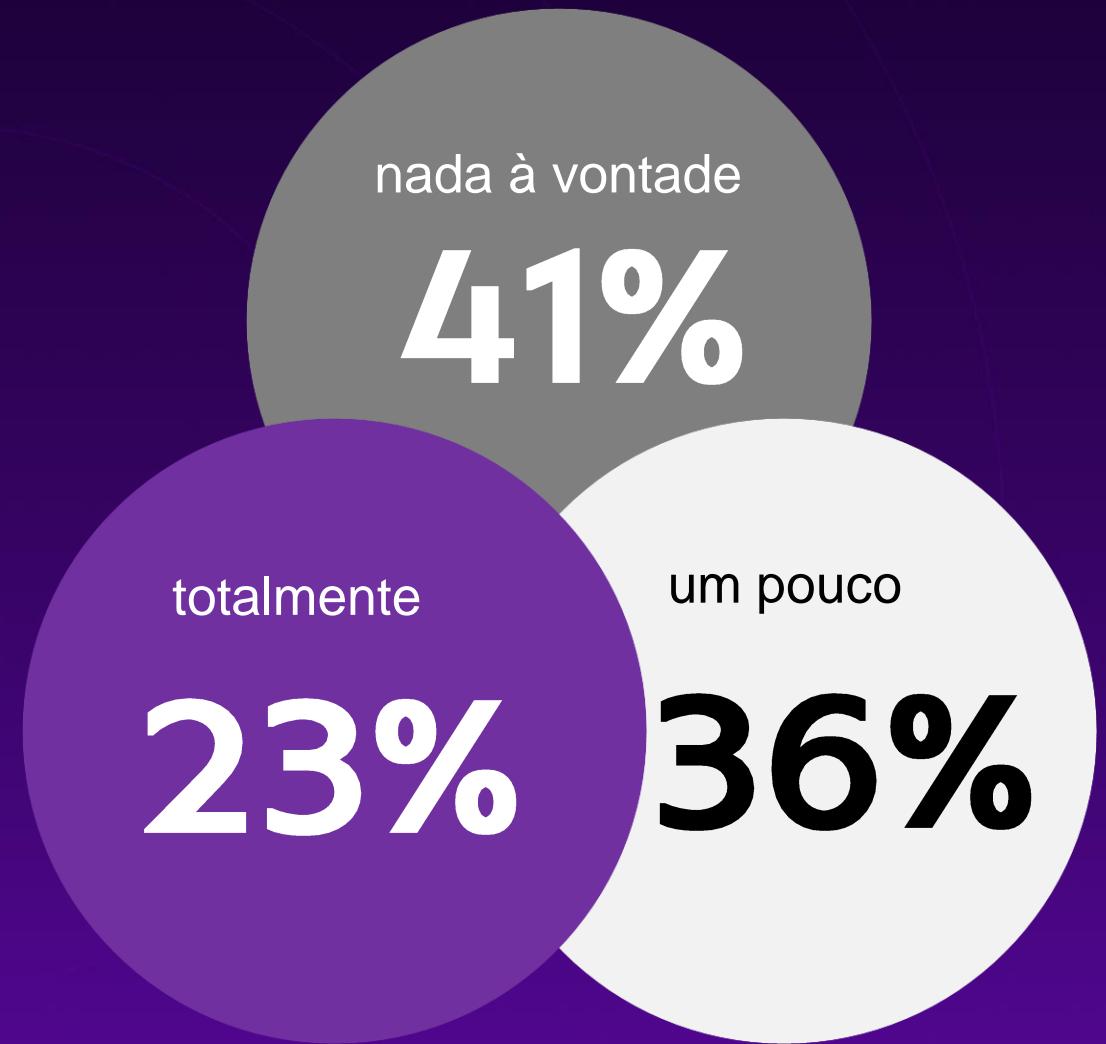
Base: 869

# 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.

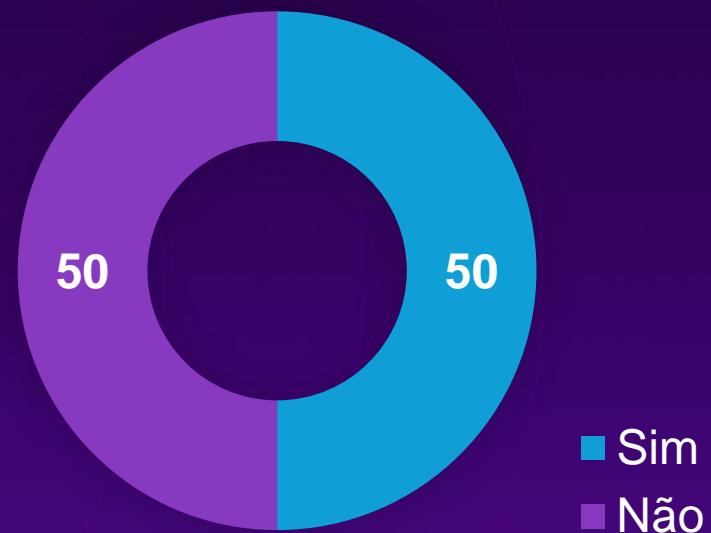
**77%** das pessoas respondentes não se sentem totalmente à vontade para conversar sobre saúde mental, seja com as lideranças, seja com o RH



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”.*



Radar da  
Inclusão  
2025

Talento  
Incluir



Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
LOCO  
MOTIVA

# % Frase que melhor reflete a opinião

entre as pessoas empregadas base: 869

65%

“Tenho amigos no trabalho”

35%

“NÃO TENHO amigos no trabalho”



Radar da  
Inclusão  
2025

Talento  
Incluir



Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
LOCOMOTIVA

# % 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”



Radar da  
Inclusão  
2025

Talento  
Incluir

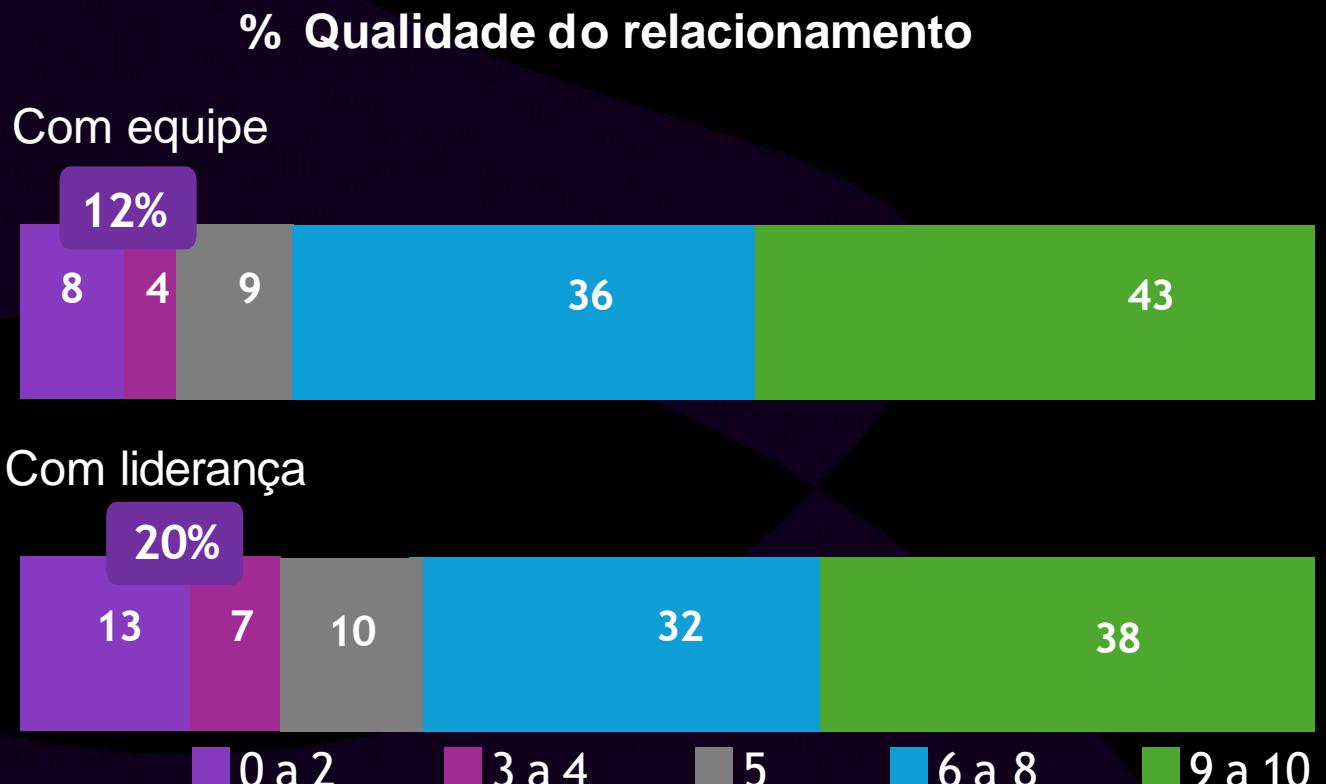


Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
LOCOMOTIVA

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



Radar da  
Inclusão  
2025

E6. Pensando em uma escala de 0 a 10, em que 0 significa muito ruim e 10 significa muito bom, como você avalia a qualidade de seu relacionamento com: (RU POR LINHA)  
Base: 869

Talento  
Incluir



Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
LOCO  
MOTIVA

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

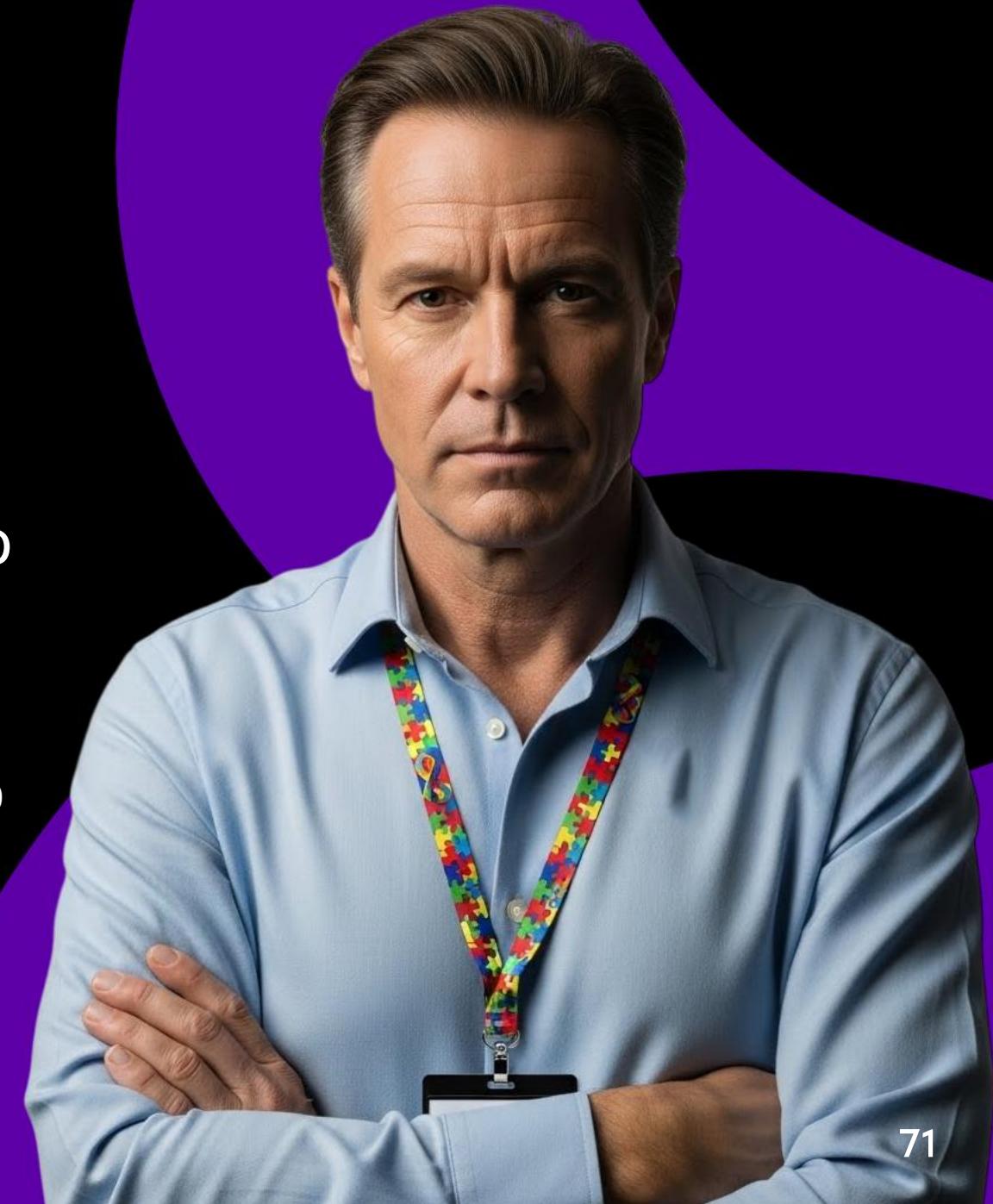


A maioria acredita  
que as oportunidades  
oferecidas não  
oferecem EQUIDADE

# 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



Radar da  
Inclusão  
2025

Talento  
Incluir



Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
LOCOMOTIVA

# 54%

entre as pessoas empregadas

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

Base: 869



Radar da  
Inclusão  
2025

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



Radar da  
Inclusão  
2025

Talento  
Incluir



Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
**LOCOMOTIVA**

**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



Radar da  
Inclusão  
2025

Talento  
Incluir



Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
LOCOMOTIVA

**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 capacitarismo 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.



Radar da  
Inclusão  
2025

Talento  
Incluir



Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
LOCOMOTIVA

**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  
**LOCOMOTIVA**





# Radar da Inclusão 2025

## Organização

Talento  
Incluir



Pacto Global  
Rede Brasil

INSTITUTO  
**LOCOMOTIVA**



mercado  
livre



JOHN DEERE



[B]<sup>3</sup>

AstraZeneca

## Patrocínio



Gupy

hand talk



vittude

## Apoio

Esta apresentação contém imagens produzidas por inteligência artificial