

MATERIAL GRATUITO

Checklist Cota PCD em 90 Dias

Roteiro prático para o CHRO sair do passivo da Lei 8.213 em três meses. Dia a dia, tarefa por tarefa, com fonte oficial citada e modelo de relatório para o conselho.

Publicado em 2026-05-17 · por Rosana Daniele Marques, Recruta

Sumário

1. Antes de começar: o ponto de partida
2. Dias 1 a 30: auditoria e plano
3. Dias 31 a 60: captação e onboarding inicial
4. Dias 61 a 90: ritmo, onboarding adaptado e compliance
5. Indicadores que o conselho deve cobrar
6. Erros que matam o cronograma de 90 dias
7. Fontes
8. Quer fazer isso com a Recruta operando do seu lado?

Um roteiro para CHRO sair do passivo da Lei 8.213 em três meses.

Você vai usar este material como pauta de comitê executivo. Cada bloco abaixo é uma semana. Cada linha do checklist é uma tarefa clara, com o resultado esperado e o responsável típico. Os números todos vêm de fonte oficial: Censo IBGE 2022, RAIS 2023, DIEESE, Portaria Interministerial 2025.

A Recruta fez este material para empresas que estão fora da cota e querem entrar em conformidade sem brigar com o jurídico nem com o orçamento.

Antes de começar: o ponto de partida

Três perguntas para responder na primeira hora, antes de mais nada.

1. Qual o porte da empresa, medido pela média móvel dos últimos 12 meses de CLT + aprendizes + obra (não conta estagiário, PJ, autônomo nem terceirizado)?
2. Qual o percentual de cota que a empresa deve, segundo a tabela do art. 93?
3. Quantos colaboradores PCD ativos com laudo válido a empresa tem hoje, em todos os CNPJs do grupo?

Cota por porte:

Empregados totais	Cota PCD obrigatória
100 a 200	2%
201 a 500	3%
501 a 1.000	4%
1.001 ou mais	5%

Frações arredondam para cima. Empresa com 1.580 funcionários deve 79 PCDs ($5\% \times 1.580$). Se tem 62 ativos, o gap é 17.

A multa por descumprimento, art. 133 da Lei 8.213, chega a R\$ 250 mil por auto de infração. O número de vagas em aberto entra como fator de gravidade. Autuações sucessivas se somam.

Resposta às três perguntas anotadas? Ótimo. Agora abre o calendário.

Dias 1 a 30: auditoria e plano

A primeira fase serve para entender com precisão onde você está, parar de criar gap novo e iniciar o pipeline com vagas reais.

Semana 1: diagnóstico técnico

- ■ Levantar headcount oficial por CNPJ (matriz + filiais) na média móvel de 12 meses

- ■ Cruzar com base do eSocial: quantos PCDs ativos com evento S-2200 corretamente preenchido
- ■ Listar PCDs com laudo vencido ou ausente no cadastro funcional
- ■ Identificar quantos PCDs saíram nos últimos 6 meses sem reposição
- ■ Calcular o gap real (cota obrigatória menos PCDs ativos com laudo válido)
- ■ Documentar o cenário em uma página, com data, fonte e responsável

Semana 2: plano de adequação

- ■ Mapear quais funções abertas hoje podem receber PCD (use o CID das deficiências mais comuns no Brasil: visual, auditiva, física, intelectual)
- ■ Listar funções regulamentadas (farmacêutico, enfermagem, engenharia) que pedem critério extra
- ■ Definir o cronograma de fechamento: quantas vagas por mês, para chegar à cota até o dia 90
- ■ Identificar 3 a 5 instituições parceiras para captação ativa (associações, instituições de reabilitação, SINE local, programas de aprendizagem inclusiva)
- ■ Provisionar orçamento para adaptação de estações de trabalho

Semana 3: blindar o que já está dentro

- ■ Auditoria do laudo de cada PCD ativo: vigência, CID, grau, enquadramento conforme Decreto 5.296/2004
- ■ Renovar laudos vencidos
- ■ Confirmar evento S-2200 no eSocial com campo deficiência preenchido
- ■ Reunião com gestores diretos dos PCDs ativos para identificar risco de desligamento espontâneo nos próximos 90 dias

Semana 4: TAC preventivo, se for o caso

- ■ Se o gap é grande (acima de 20% da cota), avaliar abrir conversa preventiva com MPT regional
- ■ TAC preventivo costuma dar 12 a 24 meses de cronograma sem multa retroativa
- ■ Documentar tudo: a empresa que conversa antes do auditor chegar paga menos
- ■ Apresentar o plano dos 90 dias ao conselho com os indicadores acordados

O que você tem ao fim do mês 1: diagnóstico técnico fechado, plano com cronograma, parcerias engajadas, eSocial limpo, conselho informado.

Dias 31 a 60: captação e onboarding inicial

Agora a operação muda de marcha. Você sai do diagnóstico e começa a contratar.

Semana 5: abertura das primeiras 3 a 5 vagas elegíveis

- ■ Revisar o texto de cada vaga: removida linguagem capacitista, removidos requisitos físicos não-essenciais, separado obrigatório de diferencial
- ■ Cada vaga publicada com menção explícita: "Vaga elegível para a cota da Lei 8.213. Processo seletivo adaptado."

- ■ Definir o ponto focal de inclusão (nome, e-mail, telefone) que aparece no JD
- ■ Publicar nos canais certos: portais especializados (Vagas para Deficientes, igual, PCD Online), associações parceiras, SINE local, mais o LinkedIn e o Indeed institucionais

Semana 6: triagem com critérios escritos

- ■ Triagem cega na primeira passada: sem nome, sem foto, sem empresa atual no perfil mostrado ao recrutador
- ■ Critérios escritos antes da triagem (formação, registros profissionais, experiência funcional, compatibilidade CID + função)
- ■ Dois avaliadores independentes em cada vaga, para reduzir viés
- ■ Registrar tempo médio entre publicação da vaga e primeira shortlist

Semana 7: entrevistas com gestor direto preparado

- ■ Treinamento curto (uma hora) para todo gestor que vai receber PCD: o que perguntar, o que não perguntar, como tratar adaptação razoável
- ■ Avaliação técnica idêntica à de candidatos não-PCD (mesmo teste, mesma escala)
- ■ Avaliação comportamental estruturada (modelo STAR), com escala escrita
- ■ Espaço aberto na entrevista para o candidato perguntar sobre ambiente e equipe

Semana 8: contratação e admissão no eSocial

- ■ Laudo médico válido recebido e arquivado (vigência típica de 12 meses)
- ■ Aceite explícito do candidato para tratamento do laudo (dado sensível LGPD)
- ■ Evento S-2200 enviado ao eSocial com campo deficiência preenchido
- ■ Cadastro funcional atualizado, RAIS preparada para a virada anual

O que você tem ao fim do mês 2: primeiras 3 a 5 contratações fechadas, processo seletivo padronizado, gestor direto preparado, eSocial conforme, gap em redução.

Dias 61 a 90: ritmo, onboarding adaptado e compliance

A fase 3 garante que a contratação vire retenção e que o pipeline continue alimentando o número.

Semana 9: onboarding adaptado de verdade

- ■ Estação de trabalho preparada antes do primeiro dia (mobiliário, software assistivo, sinalização)
- ■ Checklist por tipo de deficiência cumprido antes do candidato chegar
- ■ Gestor direto presente no primeiro dia para fazer a apresentação à equipe
- ■ Mentor par designado para os primeiros 30 dias

Semana 10: reposição programada

- ■ Política clara: cada desligamento PCD dispara reabertura automática da vaga
- ■ Sem esperar fim do mês ou do trimestre para repor

- ■ Banco de talentos PCD próprio, com pelo menos 30 candidatos qualificados para reposição rápida

Semana 11: indicadores ao vivo

- ■ Painel mensal de cota por CNPJ e por filial, com alerta automático em zona de risco
- ■ Tempo médio de fechamento de vaga PCD (alvo abaixo de 60 dias)
- ■ Turnover PCD vs. geral nos primeiros 12 meses (alvo PCD igual ou menor que geral)
- ■ Percentual de laudos com vigência expirada (alvo abaixo de 5%)
- ■ Tempo médio entre desligamento PCD e reposição (alvo abaixo de 30 dias)

Semana 12: relatório ao conselho e próxima leva

- ■ Apresentação ao comitê executivo com os indicadores do trimestre
- ■ Comparação cota atual vs. cota obrigatória, com tendência
- ■ Plano para o próximo trimestre, incluindo trilha de carreira PCD (porque o gap de liderança é estrutural: só 0,53% dos cargos de chefia no Brasil são ocupados por PCD, segundo DIEESE)
- ■ Documentação organizada para qualquer auditoria do MTE

O que você tem ao fim do mês 3: cota recomposta ou em rota clara para fechar, processo rodando sozinho, gestor direto preparado, conselho com visibilidade mensal.

Indicadores que o conselho deve cobrar

Indicador	Frequência	Alvo
Cumprimento da cota por CNPJ	Mensal	100% + buffer de 10-20%
Tempo médio para preencher vaga PCD	Mensal	Abaixo de 60 dias
Turnover PCD nos primeiros 12 meses	Trimestral	Igual ou menor que turnover geral
Laudos com vigência expirada	Mensal	Abaixo de 5%
Tempo entre desligamento PCD e reposição	Mensal	Abaixo de 30 dias
Cargos de chefia ocupados por PCD	Semestral	Igual ou maior que a proporção PCD no quadro
Gestores treinados em inclusão	Trimestral	100%

Erros que matam o cronograma de 90 dias

1. Esperar o auditor chegar para começar (o cruzamento eSocial+RAIS hoje notifica em semanas)
2. Tratar PCD como tag no ATS genérico, em vez de processo dedicado
3. Postar vaga apenas em LinkedIn e Indeed, sem ativar associações e instituições
4. Triagem por palavra-chave, que corta candidato qualificado com currículo escrito de forma diferente
5. Pular o treinamento do gestor direto (causa desligamento PCD em 60 dias)
6. Onboarding sem estação adaptada (mesma consequência)
7. Sem reposição automática: a cota oscila, fura toda hora

Fontes

- Lei 8.213/1991, art. 93 e art. 133 (texto consolidado no [Planalto](#))
- Decreto 5.296/2004, que define enquadramento de PCD
- Lei 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão)
- [IBGE Censo 2022](#): 14,4 milhões de pessoas com deficiência no Brasil
- IBGE PNAD Contínua 2022: taxa de ocupação PCD 26,6% vs. 60,7% sem deficiência
- [MTE Painel RAIS Cotas PcD](#): 666.701 vínculos formais PCD em 2023
- DIEESE: 31% das empresas obrigadas cumprem o mínimo; 10% nas com 1.000+ funcionários
- DIEESE: 0,53% dos cargos de chefia ocupados por PCD
- Portaria Interministerial MTP/ME 2025: teto da multa por auto de infração em R\$ 250 mil

Quer fazer isso com a Recruta operando do seu lado?

A Recruta começa o relacionamento com 2 vagas PCD grátis. Você acompanha o método em duas vagas reais da sua empresa, sem cartão e sem compromisso de contrato. Use como prova interna para o seu comitê executivo.

Fale com a gente:

- E-mail: contato@arecruta.com.br
- WhatsApp: [+55 11 98127-3075](https://wa.me/5511981273075)
- Site: arecruta.com.br

A Recruta é uma empresa do grupo [Protagonist](#). Plataforma brasileira de recrutamento PCD, outplacement digital e executive search.

Sobre o autor. Rosana Daniele Marques é editora-chefe da Recruta. **Versão 1.0** · maio de 2026 · próxima revisão prevista: novembro de 2026

Recruta

Comece com 2 vagas grátis

Sem cartão, sem compromisso de contrato.

Você vê o método operando em duas vagas reais da sua empresa.

contato@arecruta.com.br

WhatsApp (11) 98127-3075

arecruta.com.br