

MATERIAL GRATUITO

Guia Completo de Recrutamento PCD no Brasil [2026]

O mercado PCD brasileiro tem 14,4 milhões de pessoas (Censo IBGE 2022). Apenas 31% das empresas obrigadas cumprem a cota. Multa por auto de infração chega a R\$ 250 mil, e autuações sucessivas se somam. Como organizar a operação de PCD da sua empresa em 90 dias.

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

Sumário

1. Índice
2. O que mudou em 2026
3. O tamanho do mercado PCD no Brasil
4. A Lei 8.213 em cinco minutos
5. Como calcular sua cota
6. A multa em 2025
7. Quem cumpre a cota e quem não cumpre
8. Onde estão os vínculos PCD que existem (por setor)
9. Em quais funções a porta se abre primeiro
10. Distribuição regional do mercado
11. Onde estão os candidatos
12. JD acessível: o texto da vaga
13. Triagem sem viés
14. Entrevista e avaliação
15. Documentação e eSocial
16. Onboarding e estação adaptada
17. Indicadores de compliance contínuo
18. Quando contratar plataforma especializada
19. Perguntas frequentes
20. Leituras complementares

Recrutamento PCD é a contratação de pessoas com deficiência ou reabilitados do INSS, regida no Brasil pela Lei 8.213/1991. Toda empresa com 100 ou mais funcionários precisa reservar de 2% a 5% das vagas para essa população. Quem não cumpre paga multa **por auto de infração** com teto de R\$ 250 mil (art. 133 da Lei 8.213), e autuações sucessivas em fiscalizações diferentes se somam. Apenas 31% das empresas obrigadas cumprem o percentual mínimo, segundo o DIEESE. Nas empresas com mais de mil funcionários, esse índice cai para 10%.

Este guia consolida o que CHRO, diretor de RH e líder de Talent Acquisition precisam saber em 2026 para sair do passivo e entrar no compliance, com dados reais e fontes citadas.

Resumo executivo: O mercado PCD brasileiro existe, é grande e está mal conectado às empresas. Censo 2022 conta 14,4 milhões de PCD. PNAD do mesmo ano mostra que só 26,6% delas trabalham, contra 60,7% das pessoas sem deficiência. RAIS 2023 mostra 666.701 vínculos formais PCD, alta de 13% em 12 meses. A oferta existe. O encontro entre vaga e candidato é o gargalo. Quem trata como problema operacional, e não como tag, sai do passivo em 90 a 180 dias.

Índice

1. O que mudou em 2026
2. O tamanho do mercado PCD no Brasil
3. A Lei 8.213 em cinco minutos
4. Como calcular sua cota
5. A multa em 2025
6. Quem cumpre a cota e quem não cumpre
7. Onde estão os vínculos PCD que existem (por setor)
8. Em quais funções a porta se abre primeiro
9. Distribuição regional do mercado
10. Onde estão os candidatos
11. JD acessível: o texto da vaga
12. Triagem sem viés
13. Entrevista e avaliação
14. Documentação e eSocial
15. Onboarding e estação adaptada
16. Indicadores de compliance contínuo
17. Quando contratar plataforma especializada

O que mudou em 2026

Quatro mudanças relevantes desde 2024.

Esclarecimento sobre o valor da multa. A base legal é o art. 133 da Lei 8.213/91, que fixa a multa por auto de infração (não por vaga). O teto está em R\$ 250 mil por auto. O número de vagas em aberto entra como fator de gravidade do cálculo, junto com reincidência, porte e intencionalidade. Autuações sucessivas em fiscalizações diferentes se somam.

Reforço de fiscalização do MPT. O Ministério Público do Trabalho intensificou a fiscalização nos setores indústria, varejo e serviços financeiros. O painel "Radar" da Secretaria de Inspeção do Trabalho consolida dados de cota PCD em tempo quase real.

Cruzamento eSocial e RAIS consolidado. Em 2023, a RAIS migrou integralmente para captação via eSocial. A série "nova" entrou em vigor. Empresas com gap são notificadas em semanas, não em anos. A janela de "vou resolver depois" encurtou.

Censo 2022 divulgado em 2025. Pela primeira vez, o Censo Demográfico identificou pessoas com deficiência: 14,4 milhões, 7,3% da população com 2 anos ou mais. Pela primeira vez também identificou 2,4 milhões de pessoas com autismo. Os dados reforçam o que a PNAD já mostrava: a oferta de PCD em idade ativa existe e está pouco conectada ao mercado formal.

O tamanho do mercado PCD no Brasil

Os dados públicos vêm de três sistemas que medem coisas diferentes. Conhecê-los evita confusão na hora de citar número.

Censo Demográfico 2022 (IBGE): 14,4 milhões de pessoas com deficiência. Representa 7,3% da população com 2 anos ou mais. Recorte mais amplo, divulgado em maio de 2025.

PNAD Contínua 2022 (IBGE, suplemento PCD): 17,5 milhões de pessoas com deficiência com 14 anos ou mais. Cerca de 10% dessa faixa etária. Usa o instrumento Washington Group para identificar dificuldades funcionais. Recorte focado em idade ativa, é a base dos indicadores de força de trabalho.

RAIS / eSocial (MTE): 666.701 vínculos formais com PCD em 2023. Equivale a 1,22% do estoque total de empregos formais (vs. 1,12% em 2022, alta de 13%). Esse é o universo da Lei de Cotas.

Indicadores de mercado de trabalho

Indicador (PNAD 2022)	PCD	Sem deficiência	Gap
Taxa de participação na força de trabalho	29,2%	66,4%	37,2 p.p.
Nível de ocupação	26,6%	60,7%	34,1 p.p.
Taxa de desocupação	9,1%	8,7%	0,4 p.p.

O dado mais importante dessa tabela é o último. A taxa de desocupação PCD é praticamente igual à de pessoas sem deficiência. **O problema da inclusão no Brasil não é desemprego. É baixa participação na força de trabalho.** Existe um estoque de 12,4 milhões de PCDs em idade ativa fora da força de trabalho, por barreiras de acessibilidade, transporte, cuidado, qualificação e desenho do trabalho.

Renda e informalidade

- ≈55% das PCDs ocupadas estão na informalidade
- Renda média habitual PCD: R\$ 1.913
- Renda média habitual sem deficiência: R\$ 2.777
- PCD ganha 68,9% do que ganha pessoa sem deficiência

Escolaridade não basta

Escolaridade	Nível de ocupação PCD	Nível de ocupação sem deficiência
Sem instrução / fund. incompleto	17,5%	48,7%
Superior completo	51,2%	80,8%

Mesmo entre quem tem ensino superior completo, a ocupação PCD é mais baixa. Isso prova que qualificação importa, mas não fecha o gap sozinha. Barreiras estruturais (ambiente, viés, processo seletivo) seguem operando.

Fontes: [IBGE Censo 2022](#); [IBGE PNAD Contínua PCD 2022](#); [MTE Lei de Cotas 33 anos](#); [MTE Painel RAIS Cotas Pcd](#).

A Lei 8.213 em cinco minutos

A Lei 8.213, sancionada em 24 de julho de 1991, dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. O artigo que rege a cota é o 93:

"A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I — até 200 empregados, 2%; II — de 201 a 500, 3%; III — de 501 a 1.000, 4%; IV — de 1.001 em diante, 5%."

Em complemento:

- Decreto 3.298/1999 (alterado pelo Decreto 5.296/2004) define quem é PCD.
- Lei 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão) reforça acessibilidade e prática não-discriminatória.
- eSocial registra cada admissão PCD via evento S-2200 com campo de deficiência preenchido.

Como calcular sua cota

Três passos.

1. Some o total de empregados. Inclui CLT (determinado e indeterminado), aprendizes (Lei 10.097) e empregados de obra. Não inclui estagiário, terceirizado, PJ ou autônomo. Use a média móvel dos últimos 12 meses, não o saldo do mês.

2. Aplique o percentual da tabela.

Total de empregados	Cota PCD
100 a 200	2%
201 a 500	3%
501 a 1.000	4%
1.001 ou mais	5%

3. Arredonde sempre para cima. Fração de vaga conta como vaga inteira (entendimento consolidado MTE).

Exemplo prático. Empresa com 1.580 funcionários cai na faixa de 5%. Cota = 79 PCDs. Se ela tem 62 PCDs ativos, o gap é de 17 vagas, cada uma sujeita a multa.

A multa em 2025

A Portaria Interministerial MTP/ME nº 23, de 16 de janeiro de 2025, mantém a faixa:

- Faixa mínima por auto (infração leve): **R\$ 2.519,31**
- Teto máximo por auto de infração: **R\$ 250.000,00**

Correção factual. O valor máximo é por auto, não por vaga. Muitas fontes secundárias erram nesse ponto. O número de vagas PCD em aberto entra como fator de gravidade do cálculo, junto com reincidência, porte e intencionalidade. Autuações sucessivas em fiscalizações diferentes se somam.

O valor exato varia por gravidade, reincidência, porte da empresa, intencionalidade e tentativa documentada de cumprimento. A cobrança é por vaga em aberto, não por infração única.

Vagas PCD em aberto	Passivo mínimo	Passivo máximo
Cenário	Multa típica por auto	
---	---	
Empresa pequena, primeira infração, ações documentadas	próxima ao mínimo (~R\$ 2.519)	
Empresa média, descumprimento reiterado, sem ação	faixa intermediária	
Empresa grande, descumprimento prolongado, reincidente	próxima ao teto (R\$ 250 mil)	

Para empresas com mais de mil funcionários, o passivo costuma ficar nesse último patamar. Junto com a multa vêm ação civil pública, danos morais coletivos, restrição em licitações públicas e perda de selos ESG.

Quem cumpre a cota e quem não cumpre

A imagem padrão é que empresa grande cumpre e empresa pequena foge. O dado mostra o contrário.

Segundo o DIEESE, com base na RAIS 2021:

Porte da empresa	Proporção PCD nos vínculos	% de empresas que cumprem o mínimo
100 a 200 funcionários	—	~38%
501 a 1.000 funcionários	~2,2%	—
Acima de 1.000 funcionários	~2,5%	~10%
Total setor privado	~1,2%	~31%

Empresas grandes têm proporção maior de PCD no quadro, mas cumprem menos o percentual obrigatório. Apenas 10% das empresas com mais de mil funcionários atinge o mínimo de 5%. Nas de 100 a 200, o índice é 38%. O déficit estrutural se concentra no topo.

Histórico do cumprimento agregado:

- 2011: ~13% cumpriam o mínimo
- 2018: ~35% (pico)
- 2021: ~31%

Onde estão os vínculos PCD que existem (por setor)

Empresa que está montando programa de inclusão precisa saber onde seus pares já contratam, e onde o pool é menos disputado. A RAIS 2021, na agregação setorial do DIEESE, responde.

Macrosetor	Participação nos vínculos PCD	Componentes principais
Serviços (demais)	39,9%	Saúde (7,7%), atividades administrativas (6,9%), transporte, educação, finanças
Indústria (inclui construção e utilidades)	31,4%	Transformação (24,7%), construção, água/esgoto, eletricidade

Macrosetor	Participação nos vínculos PCD	Componentes principais
Comércio	19,8%	Comércio e reparação de veículos
Setor público	7,2%	Administração pública, defesa, seguridade social
Agro	1,7%	Agricultura, pecuária, pesca

Apenas dois setores (indústria de transformação e comércio) concentram **44,5% dos vínculos PCD do país**. Isso aponta dois movimentos:

- Empresas desses setores têm benchmark fácil.** Quem cumpre ou está perto pode comparar com pares.
- Empresas de outros setores têm pool menos disputado.** Setor público com 7,2%, por exemplo, é território aberto para programas de inclusão competitivos.

Em quais funções a porta se abre primeiro

Os dados do SINE 2022 mostram que dez ocupações concentraram **63,1% das colocações PCD** do ano. Quase todas são operacionais ou administrativas de entrada.

#	Ocupação	% das colocações PCD
1	Faxineiro(a)	14,1%
2	Alimentador(a) de linha de produção	13,2%
3	Auxiliar de escritório	10,5%
4	Repositor(a) de mercadorias	6,0%
5	Servente de obras	4,3%
6-10	Atendente de loja, operador de caixa, embalador manual, auxiliar de logística, assistente administrativo	~15%

Duas implicações comerciais:

A porta abre primeiro em função de entrada. Empresa que está começando programa pode atacar essas categorias primeiro, com volume e velocidade. O pool é maior, a captação é mais rápida.

A liderança não acontece sozinha. Em 2021, apenas **0,53% dos cargos de chefia** eram ocupados por PCD, enquanto PCD representavam **1,08% do total de vínculos formais** (DIEESE). Sub-representação de quase 50%. Empresa que quer inclusão real precisa de trilha de carreira interna, não só de admissão na ponta.

Distribuição regional do mercado

Participação PCD na força de trabalho por região (PNAD 2022):

Região	Taxa de participação PCD
Centro-Oeste	35,7%
Norte	35,1%
Sul	29,6%
Sudeste	28,5%
Nordeste	26,8%
Brasil	29,2%

Colocações via SINE em 2022 mostram concentração geográfica diferente: Sul 30,1%, Nordeste 29,6%, Sudeste 23,3%. Por UF, **Paraná lidera com 21,5%**, seguido por Ceará 16,6% e São Paulo 12%. Por cidade, Fortaleza concentra 9% das colocações nacionais, Manaus 4,3%, São Paulo 3,9%, Rio de Janeiro 3,6%, Curitiba 2,9%, Ponta Grossa 2,6%, Cascavel 2%.

Leitura prática: empresa com operação no Paraná, Ceará ou em capitais regionais tem rede local de intermediação mais ativa. Quem opera fora desses polos precisa de captação ativa, parceria com associações e instituições de reabilitação.

Onde estão os candidatos

Cinco canais que efetivamente formam pool, além dos portais genéricos:

- **Instituições de reabilitação profissional** (INSS, AACD, Lar Escola São Francisco, redes estaduais)
- **Associações de PCD** (ONCB para cegos, FENEIS para surdos, AAPD nacional, associações por tipo de deficiência)
- **Programas de aprendizagem e qualificação** (CIEE PCD, SENAI inclusivo, SESI Caminho da Inclusão)
- **Portais especializados** (Vagas para Deficientes, iigual, PCD Online)
- **Rede pública SINE** (intermediação estadual, que em algumas UFs é o canal mais ativo)

Empresas que cumprem cota com folga combinam três a cinco canais simultaneamente, com cadência de relacionamento de longo prazo. Não basta postar vaga. É preciso estar presente em evento, oferecer estágio, programa trainee.

A Recruta opera com banco unificado desses canais. O pool já chega pronto.

JD acessível: o texto da vaga

Cinco erros que eliminam candidatos PCD antes mesmo da inscrição:

1. **Requisitos físicos não-essenciais.** "Disponibilidade para subir escadas", "boa apresentação", "facilidade de locomoção" sem justificativa funcional clara.
2. **Linguagem capacitista.** "Lutar contra desafios", "ver oportunidades", "ouvir o mercado" em contextos onde a palavra exclui a deficiência.
3. **Lista de obrigatórios inflada.** Requisitos que poderiam ser diferenciais listados como exigência.
4. **Ausência de menção à acessibilidade do processo.** Candidato não sabe se a empresa adapta entrevistas, prova ou dinâmica.
5. **Ausência do ponto focal de inclusão.** Não há quem perguntar sobre adaptação.

Boas práticas:

- Descrição orientada à entrega ("o que esta pessoa vai entregar nos primeiros 6 meses").
- Requisitos só com o que é genuinamente impeditivo. Tudo mais vira diferencial.
- Menção explícita: "Vaga elegível para a cota da Lei 8.213. Processo seletivo adaptado para diferentes deficiências."
- Contato direto com responsável por inclusão.

Triagem sem viés

Quatro práticas reduzem viés na triagem:

Triagem cega na primeira passada. Sem nome, foto ou empresa atual. Só perfil técnico. Reduz viés inconsciente.

Crítérios escritos antes da abertura. O que será avaliado, com que peso, com que escala. Critério decidido depois da entrevista vira justificativa para preferência pré-existente.

Dois ou três avaliadores independentes. Convergência entre eles é sinal mais forte que avaliação individual.

Audit periódico do funil. Trimestralmente, comparar taxa de aprovação por etapa entre candidatos PCD e candidatos gerais. Queda desproporcional de PCD em uma etapa indica problema estrutural ali.

Entrevista e avaliação

A regra de ouro: avalie a entrega esperada da função, não a deficiência.

Erros comuns:

- Perguntar "como você lida com sua deficiência?" (irrelevante, gera desconforto, viola boas práticas).
- Pedir demonstração de tarefa em ambiente não-adaptado.
- Tratar o candidato como história inspiradora em vez de profissional.

- Assumir que sabe a acomodação necessária.

Boas práticas:

- Perguntar abertamente: "Há alguma adaptação que torna esta entrevista mais confortável para você?"
- Avaliação técnica idêntica à de candidatos não-PCD (mesmo teste, mesma escala).
- Avaliação comportamental estruturada com escala escrita.
- Espaço para o candidato perguntar sobre ambiente, gestor e equipe.

Documentação e eSocial

A admissão PCD exige:

- **Laudo médico válido** (vigência tipicamente 12 meses), com CID, grau, enquadramento conforme Decreto 5.296/2004.
- **Aceite explícito do candidato** para tratamento do laudo (dado sensível LGPD).
- **Registro no eSocial** via evento S-2200, campo de deficiência preenchido.
- **Atualização da RAIS** anual.
- **Arquivamento do laudo** no cadastro funcional, disponível para auditoria pelo MTE.

A cadeia de custódia é responsabilidade da empresa empregadora. Plataformas especializadas como a Recruta automatizam parte: validação de formato do laudo, geração do evento S-2200 pré-preenchido, alertas de vencimento.

Onboarding e estação adaptada

Vaga PCD contratada não é vaga cumprida. É vaga começada. A NR-17 e a LBI exigem adaptação razoável.

Deficiência visual: leitor de tela (NVDA, JAWS), monitor adaptado, sinalização em braille, software com alto contraste, descritor humano para reuniões críticas.

Deficiência auditiva: intérprete de Libras (presencial ou remoto), legendagem em reuniões, comunicação predominantemente escrita, ambiente acústico controlado.

Deficiência física: mobiliário ajustável, acesso a banheiro adaptado, vagas em estacionamento próximo, equipamentos de TI ajustados (mouses, teclados, suportes).

Deficiência intelectual: instruções escritas curtas, gestor preparado, mentor par no primeiro mês, indicadores de entrega claros.

Empresas que pulam essa etapa relatam pedidos de demissão de PCD nos primeiros 60 dias e voltam a entrar em descumprimento de cota.

Indicadores de compliance contínuo

Cota PCD não é "atingi, cumpri". É indicador contínuo.

Indicador	Frequência	Alvo
% de cumprimento da cota	Mensal	100% + buffer de 10-20%
Tempo médio para preencher vaga PCD	Mensal	≤ 60 dias
Taxa de turnover PCD vs. geral nos primeiros 12 meses	Trimestral	PCD ≤ geral
% de laudos com vigência expirada	Mensal	< 5%
% de vagas PCD com gestor treinado em inclusão	Trimestral	100%
Tempo médio entre desligamento PCD e reposição	Mensal	≤ 30 dias
% de cargos de chefia ocupados por PCD	Semestral	≥ proporção no quadro

O último indicador costuma ser o esquecido. É também o que separa programa decorativo de programa estrutural.

Quando contratar plataforma especializada

ATS genérico cobre o ciclo de recrutamento padrão. Para cota PCD, há três sinais claros de que a plataforma genérica não basta:

1. A empresa cruzou (ou está prestes a cruzar) 500 funcionários e a cota deixa de ser administrável em planilha.
2. O MPT ou auditoria interna apontou risco em compliance.
3. O ciclo de fechamento de vaga PCD é regularmente acima de 60 dias.

Em qualquer um desses cenários, plataforma especializada (com banco PCD próprio, matching clínico-funcional, dashboard de cota, integração eSocial) recupera o investimento em poucos meses, geralmente em uma única multa evitada.

A Recruta PCD Intelligence foi construída para esses três cenários.

Perguntas frequentes

Quantas pessoas com deficiência existem no Brasil? 14,4 milhões pelo Censo IBGE 2022 (7,3% da população com 2 anos ou mais). Quando o IBGE recorta por idade ativa (14+), o número da PNAD é 17,5 milhões.

Empresa com 99 funcionários precisa cumprir cota PCD? Não. A obrigação do art. 93 da Lei 8.213 começa em 100 empregados.

Reabilitado do INSS conta para a cota? Sim. A Lei 8.213 cita "habilitados ou reabilitados" como elegíveis.

Pode terceirizar PCD para cumprir cota? Não. Só conta vínculo direto (CLT) com a empresa empregadora.

Quantas empresas brasileiras cumprem a cota? Em 2021, 31% das empresas privadas obrigadas cumpriam o mínimo (DIEESE). Nas com mais de mil funcionários, 10%. Em 2018, no pico histórico, eram 35%.

Aprendiz PCD conta dobrado? Para a cota de aprendizes, conta como aprendiz. Para a cota PCD, conta como PCD se tiver laudo válido. As cotas se acumulam.

A multa por vaga em aberto é única ou recorrente? A multa é aplicada por auto de infração. Se o gap não for sanado, novas autuações podem ocorrer. Costuma haver TAC com MPT estabelecendo cronograma.

Cota é por CNPJ ou por estabelecimento? Regra dominante: por CNPJ-base (matriz + filiais consolidadas). Há discussão judicial pontual sobre estabelecimentos com CNPJs distintos, mas o entendimento consolidado do MTE é consolidação.

Leituras complementares

- Glossário: Cota PCD (Lei 8.213/1991)
- Glossário: Recrutamento PCD
- Glossário: LGPD no Recrutamento
- Página de produto: PCD Intelligence
- [Lei 8.213/1991 — texto integral no Planalto](#)
- [LBI / Lei 13.146/2015 — texto integral no Planalto](#)
- [IBGE Censo 2022 sobre PCD](#)
- [MTE Painel RAIS Cotas PcD](#)

Sobre o autor. Rosana Daniele Marques é editora-chefe da Recruta. Escreve sobre recrutamento, inclusão e RH Tech.

Fale com o autor. Para dúvidas editoriais, propostas de pauta ou direito de resposta: contato@arecruta.com.br ou [WhatsApp \(11\) 98127-3075](https://api.whatsapp.com/send?phone=5511981273075). Siga [@a.recruta no Instagram](#) e a Recruta no [LinkedIn](#).

Última atualização: 17 de maio de 2026. Próxima revisão prevista: novembro de 2026 (ou antes, se houver mudança regulatória relevante).

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