
Cota PCD: Guia Prático para Empresas

Orientações técnicas sobre a cota legal de contratação de pessoas com deficiência e reabilitados pelo INSS.

SETEMBRO DE 2026

O que é a cota PCD: finalidade e fundamento legal

A cota legal de pessoas com deficiência (PCD) obriga empresas com 100 ou mais empregados a preencher um percentual mínimo de seus cargos com trabalhadores com deficiência ou reabilitados pelo INSS (art. 93 da Lei n. 8.213/1991, regulamentado pelo Decreto n. 3.298/1999, com redação do Decreto n. 5.296/2004, e reforçado pela Lei n. 13.146/2015). Trata-se de mecanismo de inclusão social com força coercitiva, não de programa voluntário.

Finalidade. O art. 93 da Lei n. 8.213/1991 tem dois objetivos simultâneos: garantir ao trabalhador com deficiência acesso ao mercado formal de trabalho e criar incentivo estrutural para que as empresas invistam em acessibilidade e adaptação de seus ambientes e processos.

Quem está obrigado, como calcular a cota e quem pode ser contabilizado

Empresas obrigadas. Estão sujeitas à cota todas as empresas com 100 ou mais empregados registrados, independentemente do setor de atividade, natureza jurídica ou porte econômico. O cálculo leva em conta o total de empregados da empresa, considerada por CNPJ raiz (matriz e filiais, em regra).

Percentuais obrigatórios

Número de empregados	Percentual mínimo
100 a 200	2%
201 a 500	3%
501 a 1.000	4%
Acima de 1.000	5%

O enquadramento é feito com base no número total de empregados no momento da verificação, e não em média anual.

Quem pode ser contabilizado

- Trabalhadores com deficiência (PCD) habilitados para o exercício de função.
- Trabalhadores reabilitados pelo INSS, isto é, aqueles que passaram por processo de reabilitação profissional e receberam alta da Previdência Social.

Ponto de atenção. O reabilitado pelo INSS e o PCD são categorias distintas. O reabilitado pode não ter deficiência no sentido legal, mas conta para a cota. As duas categorias se somam para fins de cumprimento da obrigação.

Vínculos que contam. Apenas empregados com vínculo celetista (CLT) são computados. Estagiários, avulsos, autônomos, terceirizados e empregados de empresa interposta não entram no cálculo.

SEÇÃO 03

Quem é considerado PCD para fins da cota e como comprovar

Pessoa com deficiência é aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial que, em interação com barreiras, pode obstruir sua participação plena na sociedade em igualdade de condições.

Categorias expressamente reconhecidas para fins da cota

- Deficiência física: comprometimento completo ou parcial da função física de um ou mais segmentos do corpo (paraplegia, tetraplegia, amputação, paralisia cerebral, nanismo, deformidades congênitas ou adquiridas, entre outras).
- Deficiência auditiva: perda bilateral de 41 dB ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500 Hz, 1.000 Hz, 2.000 Hz e 3.000 Hz.
- Deficiência visual: cegueira, baixa visão, campo visual reduzido ($\leq 60^\circ$ em ambos os olhos) ou visão monocular (Lei n. 14.126/2021, constitucionalidade confirmada pelo STF na ADI 6.850, em março de 2026).
- Deficiência intelectual: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações em habilidades adaptativas.
- Deficiência múltipla: associação de duas ou mais deficiências.
- Transtorno do espectro autista (TEA): equiparado a deficiência para todos os efeitos legais.

Observação — outras condições podem ser reconhecidas, mas não são enquadradas automaticamente. Além das categorias acima, a legislação brasileira admite o reconhecimento de outras condições como deficiência para fins de cota, desde que configurem impedimento de longo prazo com restrição de participação, aferido por avaliação biopsicossocial individual. A Lei n. 15.176/2025 (vigente desde janeiro de 2026), por exemplo, equiparou a pessoa com deficiência aquelas com fibromialgia, síndrome de fadiga crônica e síndrome complexa de dor regional.

Contudo, a Orientação Técnica SIT n. 22/2026 do MTE é clara ao estabelecer que o diagnóstico dessas condições não gera enquadramento automático como PCD para fins de cota: o reconhecimento depende de análise caso a caso pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, com base no modelo biopsicossocial (Lei n. 13.146/2015). Na prática, laudos baseados apenas no CID não são suficientes; é necessário que o laudo descreva os impedimentos funcionais, as barreiras e as limitações à participação social. A mesma lógica se aplica a quaisquer outras condições de saúde que pretendam ser enquadradas como deficiência: o rol das categorias acima não é taxativo, mas as condições não expressamente listadas exigem maior ponderação e documentação robusta.

Como se faz a comprovação

A comprovação da condição de PCD é feita pelo empregado mediante apresentação de laudo médico, emitido por médico especialista, que especifique o tipo e o grau da deficiência. Não há exigência de Certificado de Deficiência emitido por órgão público, embora documentos como a Carteira de Identificação da Pessoa com Deficiência (CIPD) possam ser utilizados.

Responsabilidade da empresa. A empresa deve guardar cópia dos laudos de todos os empregados contabilizados na cota. Recomenda-se que o RH solicite o laudo no ato da admissão e o archive com o prontuário do trabalhador.

Privacidade e uso da informação. O laudo é dado sensível nos termos da LGPD (Lei n. 13.709/2018). A empresa deve tratá-lo com sigilo, restringindo o acesso a pessoas estritamente necessárias (RH, medicina do trabalho) e vedando seu uso para qualquer finalidade que não seja a gestão da cota e os cuidados à saúde ocupacional.

SEÇÃO 04

Cargos, funções e cuidados na alocação

Não há restrição de cargo. O trabalhador com deficiência pode ocupar qualquer cargo, inclusive de liderança e gestão, desde que apto para as atribuições.

Aptidão para a função. A empresa deve avaliar, caso a caso, se o trabalhador está apto para o cargo pretendido. O exame admissional pelo médico do trabalho é o instrumento adequado.

Adaptação razoável. A Lei n. 13.146/2015 impõe à empresa o dever de promover adaptação razoável: modificações e ajustes necessários que não acarretem ônus desproporcional. Exemplos: ajuste de mobiliário, adaptação de software, flexibilização de jornada para atendimento médico, acessibilidade física.

O que não se exige. A adaptação razoável não obriga a empresa a criar cargos artificiais, remunerar acima do mercado ou manter empregado inapto para qualquer função disponível. Quanto maior a empresa, maior a expectativa de esforço adaptativo.

Estabilidade provisória. O art. 93, § 1º, da Lei n. 8.213/1991 veda a dispensa imotivada do trabalhador PCD ou reabilitado quando o desligamento implicar descumprimento da cota. A empresa deve contratar outro PCD em substituição antes da demissão.

Ponto de atenção sobre rotatividade. Contratar PCDs apenas para evitar autuações, sem investir em condições adequadas de trabalho, gera alta rotatividade, aumenta o risco de ações trabalhistas e pode ser considerado indício de descumprimento de fato.

SEÇÃO 05

Como estruturar um processo efetivo de recrutamento e contratação

A efetividade do processo seletivo para PCDs não se mede apenas pelo resultado (contratação), mas também pelo esforço documentado para alcançá-lo.

Diagnóstico interno. Calcular quantos PCDs a empresa precisa, verificar quantos já possui e definir quantas vagas precisam ser preenchidas.

Descrição de vagas inclusivas. Eliminar requisitos desnecessários. Indicar explicitamente que a vaga é destinada a PCDs ou reabilitados, sem restringir o tipo de deficiência, salvo exigência funcional documentada.

Onde divulgar as vagas

- SINE / Portal Emprego Brasil: obrigatório em muitos municípios.
- Plataformas generalistas (Catho, InfoJobs, LinkedIn, Indeed): com marcação de “vaga para PCD”.
- ONGs e entidades de apoio a PCDs: APAE, SORRI Brasil, institutos e associações — contato formalizado e retorno arquivado.
- Centros de Reabilitação do INSS (CER) e CAPS: indicados para reabilitados.
- Agências de recrutamento especializadas em PCDs.
- Universidades, institutos técnicos e programas de capacitação para PCDs.

Plataformas especializadas em vagas para PCD

Plataforma	Endereço	Observações
PCD Online	pcd.com.br	Mais de 160 mil currículos, relatórios de compliance
Vagas PCD	vagaspcd.com.br	Integrado ao PCD Online, cobertura nacional
Inklua	inklua.com	Recrutamento inclusivo em todo o Brasil
Inclui PCD	incluipcd.com.br	Banco de talentos e eventos
Talento Incluir	talentoincluir.com.br	Foco em cargos de liderança
BuscaPCD	buscapcd.com.br	Matching inteligente, gratuito para candidatos
PCD em Foco	pcdemfoco.com.br	Vagas exclusivas e capacitação (PCD Academy)
Portal da Inclusão	portaldainclusao.org.br	Banco de talentos gratuito
Catho (PCD)	catho.com.br	Filtro de vagas PCD com conteúdo orientativo

Recomendação. Divulgar a vaga em pelo menos três canais distintos (SINE, uma plataforma especializada em PCD e um portal generalista) é o patamar mínimo que a jurisprudência e os procedimentos do MPT tendem a considerar como esforço razoável de publicidade.

Processo seletivo acessível. Adaptar o processo para diferentes tipos de deficiência: intérprete de Libras, provas acessíveis (audiodescrição, fonte ampliada, compatibilidade com leitores de tela) e locais com acessibilidade física.

Trabalho remoto e híbrido. A eliminação de barreiras de deslocamento e a possibilidade de adaptação do ambiente doméstico ampliaram consideravelmente o universo de candidatos PCD. Incluir a opção de trabalho remoto nas vagas tende a aumentar tanto o número de candidatos quanto a retenção.

Registro de todo o processo. Documentar: data de publicação, canais utilizados, número de candidatos, etapas realizadas, motivo de reprovação e resultado final.

SEÇÃO 06

O que caracteriza tentativa efetiva de cumprimento e quais documentos guardar

Não existe definição legal expressa de “tentativa efetiva”, mas a jurisprudência e a prática do MPT consolidaram condutas que, quando documentadas, demonstram empenho concreto.

O que caracteriza esforço efetivo

- Publicação das vagas em múltiplos canais por período razoável (mínimo 30 dias, preferencialmente 60+).

- Contato formal com entidades de apoio a PCDs, centros de reabilitação, SINE e agências especializadas.
- Adaptação do processo seletivo para diferentes tipos de deficiência.
- Parcerias com entidades de capacitação profissional, com registros das tratativas.
- Registro dos candidatos PCD inscritos e, quando não contratados, dos motivos.
- Revisão periódica das exigências das vagas.

O que não caracteriza esforço efetivo

- Publicação de vaga por poucos dias em apenas um canal.
- Alegação genérica de “falta de candidatos” sem documentação.
- Processos seletivos sem adaptação para PCDs.
- Reprovação sistemática por critérios subjetivos ou não documentados.

Documentos que a empresa deve manter

Documento	Finalidade
Laudos médicos dos PCDs contratados	Comprovar enquadramento na cota
Comprovantes de publicação de vagas	Demonstrar publicidade ativa
Registros de contato com entidades	Demonstrar busca ativa
Fichas de inscrição e triagem de candidatos PCD	Demonstrar processo seletivo real
Documentação de adaptações do processo seletivo	Demonstrar acessibilidade
Planilha ou relatório interno de controle da cota	Controle e prevenção
Contratos de parceria com agências ou entidades	Demonstrar busca continuada
Atas de reuniões internas sobre a cota	Demonstrar governança

Período de retenção. Recomenda-se guardar a documentação relativa à cota por no mínimo cinco anos, considerando o prazo prescricional trabalhista e a possibilidade de ação civil pública.

SEÇÃO 07

Quando a empresa não consegue preencher a cota

O descumprimento da cota é, em regra, infração administrativa objetiva, independentemente das razões. A lei não prevê isenção automática.

Impossibilidade concreta vs. dificuldade de contratação

- Impossibilidade concreta: situação excepcional em que a empresa demonstra, com evidências objetivas, que não há candidatos PCDs disponíveis no mercado da sua região para as funções oferecidas. Exige documentação robusta.
- Mera dificuldade de contratação: alegação genérica, sem documentação, de que “é difícil encontrar PCDs qualificados”. É o argumento mais comum e o menos acolhido.

Não existe previsão legal de cota proporcional ou de isenção por atividade. Esse argumento pode ter relevância em negociações com o MPT, mas não isenta a empresa.

A busca não documentada equivale, para fins práticos, à ausência de busca. Afirmar que se buscou candidatos sem apresentar evidências tem valor probatório próximo de zero em um procedimento fiscalizatório.

SEÇÃO 08

A documentação de esforços em procedimentos fiscalizatórios

A empresa que descumpre a cota, mas demonstra esforços concretos e continuados, ocupa posição qualitativamente diferente daquela que ignora a obrigação.

Na fiscalização administrativa. A documentação de buscas ativas, parcerias e processos seletivos pode influenciar a forma como a infração é tratada pelo auditor-fiscal.

Nas negociações com o MPT. Empresa com documentação robusta tende a obter condições mais favoráveis em eventual TAC.

Em eventual Ação Civil Pública. Esforços genuínos são argumento para contestar dano moral coletivo ou mitigar o valor fixado.

Jurisprudência do TST. A 6ª Turma do TST, em fevereiro de 2025 (TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009), reafirmou que a empresa que comprova esforços reiterados para preencher a cota não pode ser responsabilizada pelo insucesso, sendo indevida a condenação por dano moral coletivo. Contudo, a comprovação do esforço pode afastar a penalidade, mas não a obrigação: o TST determinou manutenção da reserva de vagas.

Conclusão prática. A documentação dos esforços não substitui o cumprimento da cota e não garante afastamento da multa. Contudo, é a principal ferramenta para demonstrar que o descumprimento decorre de dificuldade concreta, não de indiferença. Custo baixo, potencial relevância elevada.

Panorama do mercado brasileiro

Referência: dados disponíveis até setembro de 2026.

Segundo o Censo Demográfico 2022 do IBGE, o Brasil tem cerca de 18,6 milhões de pessoas com deficiência em grau severo ($\approx 8,9\%$ da população). A taxa de desemprego e de informalidade entre PCDs é consistentemente superior à média nacional (PNAD Contínua/DIEESE). Relatórios do MPT e do MTE apontam cumprimento parcial da cota, com déficit maior em setores operacionais intensivos (construção, mineração, agroindústria) e menor em serviços e tecnologia.

As principais barreiras à inserção profissional de PCDs incluem lacunas de qualificação, barreiras de acessibilidade física e digital, falta de capacitação dos profissionais de RH e desconhecimento das empresas sobre funções compatíveis. O trabalho remoto e híbrido consolidou-se como uma das principais ferramentas de inclusão, eliminando barreiras de deslocamento e ampliando o acesso a vagas em grandes centros.

Para decisões estratégicas que dependam de dados precisos sobre o mercado de trabalho de PCDs em região ou setor específico, recomenda-se consultar diretamente o IBGE, o MTE e os relatórios regionais do MPT.

Checklist: o que verificar antes de uma fiscalização

Os itens abaixo devem ser revisados periodicamente pelo RH e pela assessoria jurídica.

A. Diagnóstico e controle da cota

- ☐ Calcular o número total de empregados CLT (por CNPJ raiz) e o percentual de cota aplicável.
- ☐ Verificar quantos PCDs e reabilitados estão no quadro e se o percentual está sendo cumprido.
- ☐ Confirmar que todos os PCDs contabilizados possuem laudo médico arquivado e atualizado.
- ☐ Verificar se há empregados com deficiência no quadro ainda não identificados como PCD.

B. Documentação dos PCDs contratados

- ☐ Laudo médico de cada PCD em arquivo (tipo e grau da deficiência).
- ☐ Exame admissional com aptidão para a função.
- ☐ Registro de CTPS e ficha de registro com identificação como PCD.
- ☐ Controle de atualização dos laudos quando há recomendação de reavaliação periódica.

C. Publicidade das vagas

- ☐ Vagas publicadas em pelo menos três canais distintos.

- ☐ Comprovantes de publicação guardados (prints datados, e-mails, relatórios).
- ☐ Descrições acessíveis (sem requisitos desnecessários).

D. Busca ativa por candidatos

- ☐ Contato formal com entidades de apoio a PCDs registrado e arquivado.
- ☐ Parceria ativa com agência de recrutamento especializada.
- ☐ Registros de participação em feiras de emprego inclusivo ou programas de capacitação.

E. Processo seletivo

- ☐ Adaptações para diferentes tipos de deficiência (intérprete de Libras, materiais acessíveis, local acessível).
- ☐ Fichas de inscrição, triagem e entrevistas de candidatos PCD guardadas.
- ☐ Motivos de reprovação de candidatos PCD registrados de forma objetiva.

F. Governança interna

- ☐ Responsável definido pelo monitoramento da cota no RH.
- ☐ Política interna de inclusão de PCDs.
- ☐ Gestores de área informados sobre a obrigação legal.
- ☐ Atas ou registros de reuniões internas sobre a cota.

G. Acessibilidade e adaptações

- ☐ Acessibilidade física básica (rampas, banheiros adaptados, elevadores, sinalização).
- ☐ Sistemas e ferramentas digitais compatíveis com recursos de acessibilidade.
- ☐ Adaptações razoáveis disponíveis para os PCDs já contratados.

H. Histórico de fiscalização

- ☐ Verificar se há Auto de Infração ou procedimento administrativo em aberto.
- ☐ Verificar se há TAC vigente e se as obrigações estão sendo cumpridas no prazo.
- ☐ Consultar assessoria jurídica sobre contato preventivo com o MPT, se houver déficit documentado.



Obrigada!

Este documento tem caráter informativo e orientativo.

Não substitui assessoria jurídica específica para o caso concreto da sua empresa.

CONTATO

advocacia@abagge.adv.br

(41) 3323-1065 (WhatsApp)