

## O QUE É SÍNDROME DE DOWN?

É uma alteração genética ocasionada pela presença de um par extra do cromossomo 21, nas células do organismo. Por isso também é conhecida como TRISSOMIA DO CROMOSSOMO 21. A síndrome foi descoberta por Sir John Langdon Down em 1886 e a alteração cromossômica foi descoberta pelo Prof. Jérôme Lejeune em 1959. Vem necessariamente associada a um comprometimento intelectual e a uma hipotonia, a redução do tônus muscular.

## A SÍNDROME DE DOWN HOJE

Pessoas com síndrome de Down têm apresentado avanços impressionantes e rompido muitas barreiras. Vemos pessoas com síndrome de Down trabalhando, vivendo sozinha, se casando e chegando às universidades.



## EMPREGABILIDADE

### SOLUÇÕES LEGAIS PARA A INCLUSÃO NO TRABALHO

Quotas nas empresas - Lei 8.213/91  
Concurso Público - Lei 8.112/90  
Jovem Aprendiz - CLT  
Estágio - Lei 11.788/08  
Regime parcial de trabalho - CLT  
Emprego Apoiado - LBI  
Vantagens de contratar PcD

# Seja

## APOIADOR PARCEIRO *Voluntário* ASSOCIADO

Apoio | Patrocínio



[www.americagrafica.com](http://www.americagrafica.com)  
(61) 3036-2038 / 9-9276-3107



assessoria jurídica, parlamentar e desenvolvimento humano  
(61) 9-9918-9802



Siga-nos



@dfdownassociacao



@dfdown



@dfdownoficial

[www.dfdown.org.br](http://www.dfdown.org.br)

Endereço

CRS 507, Bloco B, Loja 67 - Brasília - DF  
CEP 70351-520 entrada pela W2 Sul  
(61) 9-8153-9288   
email - [dfdown@hotmail.com](mailto:dfdown@hotmail.com)

# DFdown

## ASSOCIAÇÃO DF DOWN

Somos uma entidade civil de direito privado sem fins lucrativos, composta por pais, responsáveis, profissionais e amigos das pessoas com SÍNDROME DE DOWN.

Como AGENTE DE INCLUSÃO, procuramos atender às demandas internas e externas da sociedade, promovendo eventos e ações que envolvam associados, pessoas com síndrome de down, profissionais, familiares, comunidade e outros parceiros.

Empregar pessoas  
com deficiência  
é responsabilidade  
social

### INCLUIR É LEGAL

JULIANA CORRÊA CESAR  
33 anos, artesã de bijuterias,  
com curso de garçone/Senac  
e curso de Auxiliar Administrativo  
no Sesi/Senai como jovem aprendiz.



## Emprego Apoiado na LBI

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Parág. único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;

## Vantagens de contratar P c D

- Aumento do conjunto de ideias e de experiências, o que impacta na inovação e na solução de problemas.
- Promove um conjunto de habilidades e experiências que permite que as empresas prestem melhores serviços aos clientes.
- Pode aumentar a sua fatia de mercado com consumidores que representam uma ampla diversidade.
- Pode melhorar a retenção de trabalhadores e aumentar a lealdade deles para com a empresa. Em troca, reduzir os custos associados a rotatividade dos empregados, recuperar o investimento no treinamento e sustentar a memória institucional.

- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

# INCLUSÃO É LEGAL

## LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO (LBI) - LEI Nº 13.146/2015

### Objetivo da lei

Assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

### Direito ao Trabalho

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

### Punições

Art. 98. Constitui CRIME punível com reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos e multa:

III - negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência;

§ 2o A pena pela adoção deliberada de critérios subjetivos para indeferimento de inscrição, de aprovação e de cumprimento de estágio probatório em concursos públicos não exclui a responsabilidade patrimonial pessoal do administrador público pelos danos causados.



### > ACESSIBILIDADE X ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS

**Acessibilidade:** possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida.

**Adaptações razoáveis:** adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais.

### > ESTÁGIO - LEI 11.788/08

Art. 17. O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções:

I – de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário;

II – de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários;

III – de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários;

IV – acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários.

§ 5o Fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.

### > REGIME PARCIAL DE TRABALHO

**ART. 58-A DA CLT, ALTERADO PELA LEI 13.467/17**

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.