



健障同心 唯才善用 (IV)

Construir uma sociedade inclusiva em que ninguém seja excluído
Desenvolver os talentos e potencialidades de todos e de cada um (IV)



蕭宇康 SIU YU HONG

patrocinado por  **CESL Asia**
盛世集團
How to grow a city.
悉心共創新城市。

Quando uma empresa proporciona uma oportunidade de emprego a uma pessoa com DI está a contribuir para a elevação da sua autoestima e simultaneamente estimula-a para a aquisição de capacidades adequadas aos requisitos funcionais do posto de trabalho. Por outro lado, a empresa deverá assegurar treinamento ou programas específicos aos demais colaboradores, de modo a que estejam preparados para interagir com colegas DI. Promovendo a igualdade e o espírito de equipa no ambiente laboral. Vejamos algumas dicas na esfera do emprego:

se pretendermos contratar um colaborador com DI é fundamental o conhecimento das

suas características de modo a preparar a sua integração. Como estabelece o Manual Diagnóstico e Estatístico de Distúrbios Mentais da OMS, na versão actualizada em DSM-5, os distúrbios na aprendizagem e no desenvolvimento, vulgo atraso mental, são diagnosticados antes dos 18 anos de idade. Tal compreende um quociente de avaliação da inteligência inferior à média geral de 80 pontos, bem como a ocorrência de pelos menos duas deficiências de adaptação à socialização na vida quotidiana. Algumas sugestões para as empresas:

1. Enquadramento geral e medidas concretas: proporcionar programas de orientação extensivos a todos os


colaboradores; sensibilizar os novos recruta para a cultura da companhia e para os conceitos e orientações contra a discriminação; implementação de programas permanentes de treinamento para todos os colaboradores, fornecendo instruções sobre a atitude e as capacidades necessárias para colaborar com colegas DI; fomentar a diversidade e a disseminação de funções compatíveis com a DI; estender o contacto dos colaboradores com a realidade da DI fora do ambiente de trabalho; aprofundamento de uma cultura inclusiva na companhia e encarar-la como uma mais-valia incontornável.

2. Estabelecimento das equipas de apoio: implementação de tutorias para ajudar a

formação do sentido de pertença e integração das pessoas com DI no todo da companhia; desenvolvimento dos mecanismos de comunicação; criação de equipas de voluntários.

3. Serviço social e cooperação na comunidade empresarial: adopção de sistemas de avaliação; programa de estágios.

4. Construção de um ambiente de trabalho acessível e adaptado: verificação sistemática das condições de trabalho; redesenho das acessibilidades.

Finalmente, um apelo às empresas para que enveredem pelo ambiente de trabalho inclusivo e integrado, prevenindo a exclusão das pessoas com DI. 

企業聘請智障人士，給予他們嘗試的空間，讓他們能夠感受到達成工作要求後的滿足感，並讓他們發揮才能。另一方面，企業可以為員工提供訓練，讓員工學習與智障人士相處的正確態度及技巧，確保每位員工得到平等待遇。職場共融模式另一個好處是能夠為企業員工建立團隊精神。

聘用小錦囊：

當考慮聘用智障人士工作時，我們必須了解智障人士的特性，需要為聘用他們作好準備。根據國際衛生組織《精神疾病診斷準則手冊--DSM 5》指出，智力不足(智能發展障礙症)，是確診於18歲

之前，須於智力測試評估量表評分低於一般人的智力評分(80分或以上)，同時於日常生活中存在最少兩項的社會適應功能缺陷，才界定為智力障礙。


在各企業考慮聘用智障人士之前，可以參考以下建議：

1. 制定政策及措施：為員工進行入職培訓時，可幫助新員工認識公司在聘用上之文化、理念及無歧視政策；持續訓練所有員工，提供與智障人士相處的正確態度及技巧；發掘多元化及合適的工種；創造條件令員工有機會親身及生活化地接觸智障人士；建構企業共融文化並成為公司重要價值觀。

2. 建立關愛團隊：實行師徒計劃，此形式有助智障人士融入企業及建立歸屬感；加強溝通機制；成立義工團隊，開展社區關愛活動。

3. 社會服務和商界跨界別協作：推行共融職場評估及服務；實行實習生計劃。

4. 建構無障礙工作環境：定期檢視智障員工的工作需要；添置促進無障礙工作的配套設備。

最後呼籲各企業能推行整合式的有效職場共融模式，減低對智障人士的排斥程度，增加接納程度，建構真正職場共融文化。 

Siu Yu Hong detém formação superior em Serviço Social (Instituto Politécnico de Macau). Siu é treinador de Paralímpicos desde 1988 e, em 1999, obteve o reconhecimento e o Título Profissional de Treinador do Comité Paralímpico Internacional. Com uma experiência de mais de 20 anos de treino desportivo de atletas com deficiência intelectual, Siu é desde 2003 o director-executivo a tempo inteiro da MSO 蕭宇康，畢業於澳門理工學院，社會工作學士；自1988年參與特奧教練工作，並於1999年獲得 Special Olympics International Coach License，有20多年智障人士體育訓練經驗，自2003年全職擔任特奧會執行總監一職。