



健障同心 唯才善用 (III)

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



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。

As dificuldades de inserção no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual, como vimos, decorrem de preconceitos ainda existentes na sociedade, ou seja, decorrem do desconhecimento das questões associadas à DI. De facto, no conjunto de pessoas com deficiência intelectual que detêm capacidade de trabalho, a maioria defronta-se com um grau de imparidades mentais que pode ir de ligeiro a crítico. Na vida quotidiana, estas pessoas apresentam algum grau de dificuldade na aprendizagem, na leitura, escrita, aritmética, assim como na incorporação de conceitos como tempo ou dinheiro, ausência de pensamento abstracto, incapacidade de

planeamento, memorização de curto prazo e definição de prioridades. Situam-se de um modo geral num patamar inferior às pessoas da mesma idade, pelo que carecem de métodos de aprendizagem e acompanhamento especiais, de modo a que possam desenvolver as suas potencialidades. Na vida social, apresentam incompetência em termos de comunicabilidade, bem como na definição dos contextos sociais, o que as torna vulneráveis à manipulação e à confrontação. Os trabalhadores com DI incorrem geralmente na utilização das palavras erradas ou expressam ideias erróneas. Como todos as pessoas, também se interessam e manifestam curiosidade pelo que

é novidade, mas, devido ao défice cognitivo, os problemas aparecem com frequência. Por exemplo, se suscitados a responder sobre um assunto, na maioria das vezes fornecem respostas diferentes e ilógicas. Não quer dizer que estejam a mentir, tão só respondem com os significados inapropriados e dispostos na ordem incorrecta. Espera-se, pois, que as chefias e os colegas os trabalhadores DI tenham em consideração estas especificidades e procurem suprir os défices de comunicação e atenuar a eventual conflitualidade no local de trabalho. Vejamos: por um lado, no que respeita à divisão do trabalho, as empresas podem considerar as competências concretas do

trabalhador DI e definir a adaptação ou segmentação do descritivo funcional. Por exemplo, dada a insuficiência da memória de curto prazo nas pessoas com deficiência intelectual, a frequência da comunicação com o trabalhador deve ser adaptada. Se os centros de formação/reabilitação assegurarem o treino vocacional e o acompanhamento permanente dos educandos, estes têm todas as possibilidades de uma boa inserção inicial. As empresas poderão enveredar pela adopção de um ambiente inclusivo no local de trabalho, encorajando a cooperação de todos os trabalhadores para se conseguirem uma boa integração e níveis de satisfação na companhia. 

智障人士在投身就業市場面臨相當的困難，社會上對他們普遍存在錯誤的理解，現實上大部份擁有公開就業能力的智障人士，多數為輕度或臨界智力障礙。他們於日常表現中都存在一定程度的學習困難，包括閱讀、書寫、算數、時間或金錢使用等方面。在處理及解決問題方面，亦缺乏抽象思考能力、計劃、優先設定及短期記憶能力，與同齡人士相比表現較差，需要提供支援及合適訓練去改善。在社交上，他們的溝通對話及對社交情境風險評估的能力

不足，容易受他人唆擺及陷於人際困境中。智障就業者不善於社交溝通，經常錯用詞彙或錯誤地表達意思。與一般人一樣，他們對所有未曾見過的事或物都具有好奇心，但基於認知不足而進行無知的探索時，往往會釀成闖禍的結果。在詢問他們事件始末時，他們經常出現陳述不一或沒有邏輯性的狀況，此並非必定為謊言，也許只是他們未能以合適的字詞及順序去言明事實，希望主管及同儕亦能諒解此實況，以減少影響大家的

合作關係及引起同儕衝突。於工作安排上，公司能透過理解他們的個別能力，以作妥善的分配，適量調整、拆分合適的工作內容。鑑於他們的短期記憶較弱，對於工作調整、轉變或改變不合適的工作習慣，需要比一般人進行更多次的解述才能改善。加上復康機構如能在職場提供支援及緊密聯繫，更能讓智障就業者於就業初期順利適應工作環境。其實企業可推行職場共融模式，建構一個相互支持關愛的工作環境，讓大家工作時融洽、開心地相處。 

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。