



**EMPREGO E ADAPTAÇÃO DE TRABALHO DE GRADUADOS DA
UNIVERSIDADE RUSSA COM DEFICIÊNCIA**

***EMPLEO Y ADAPTACIÓN LABORAL DE GRADUADOS UNIVERSITARIOS RUSOS
CON DISCAPACIDAD***

***EMPLOYMENT AND LABOR ADAPTATION OF RUSSIAN UNIVERSITY
GRADUATES WITH DISABILITIES***

Olga V. LAUKART-GORBACHEVA¹

Vladimir A. BELYAEV²

Olga A. MAXIMOVA³

Gulnaz R. SIBAEVA⁴

RESUMO: O artigo se dedica à análise da problemática, relevante nas condições socioeconômicas modernas, da adaptação social e laboral e do emprego de graduados universitários com deficiência. Como resultado da investigação sociológica realizada pelos autores, foram identificadas as principais dificuldades que surgem para essa categoria de licenciados na procura e na escolha de um emprego e de continuação do emprego. A análise permite propor, como uma ativação da implementação dos princípios da inclusão, uma adaptação do espaço social para a efetiva socialização do crescente número de pessoas com deficiência nas últimas décadas e sua inserção na grande sociedade, introduzindo práticas estrangeiras promissoras. do chamado emprego apoiado de pessoas com deficiência.

PALAVRAS-CHAVE: Emprego. Adaptação social e trabalhista. Satisfação no trabalho.

RESUMEN: *El artículo está dedicado al análisis de la problemática de la adaptación sociolaboral y el empleo de los egresados universitarios con discapacidad, que es relevante en las condiciones socioeconómicas modernas. Como resultado de la investigación sociológica realizada por los autores, se han identificado las principales dificultades que surgen para esta categoría de egresados a la hora de buscar y elegir un trabajo y un empleo posterior. El análisis permite proponer, como activación de la implementación de los principios de inclusión, una adecuación del espacio social para la socialización efectiva del creciente número de personas con discapacidad en las últimas décadas y su integración en la "gran" sociedad, introduciendo prometedoras prácticas extranjeras. del denominado "empleo con apoyo" de las personas con discapacidad.*

¹ Instituto Marjani de História da Academia de Ciências do Tartaristão (ANTAT), Kazan – Rússia. Pesquisador Sênior. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3295-8032>. E-mail: olga241202@yandex.ru

² Universidade Técnica de Pesquisa Nacional de Kazan em homenagem a A.N. Tupolev (KAI), Kazan – Rússia. Professor. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4410-1666>. E-mail: vlad_belyaev@list.ru

³ Universidade Federal de Kazan (Região do Volga) (KPFU), Kazan, Rússia; Universidade Técnica de Pesquisa Nacional de Kazan em homenagem a A.N. Tupolev, Kazan, Rússia. Professor Associado. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4616-9488>. E-mail: olga_max@list.ru

⁴ Universidade Estadual de Engenharia de Energia de Kazan (KSPEU), Kazan – Rússia. Professor Associado. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0747-4474>. E-mail: sigura2@mail.ru



PALABRAS CLAVE: Empleo. Adaptación sociolaboral. Satisfacción laboral.

ABSTRACT: The article is devoted to the analysis of the problem of social and labor adaptation and employment of university graduates with disabilities, which is relevant in modern socioeconomic conditions. As a result of the sociological research conducted by the authors, the main difficulties that arise for this category of graduates when searching and choosing a job and further employment have been identified. The analysis allows proposing, as an activation of the implementation of the principles of inclusion, an adaptation of social space for effective socialization of the increasing number of people with disabilities in recent decades and their integration into the big society, introducing promising foreign practices of the so-called supported employment of persons with disabilities.

KEYWORDS: Employment. Social and labor adaptation. Job satisfaction.

Introdução

O problema da inclusão de pessoas com deficiência foi atualizado nas últimas décadas na sociedade russa moderna, devido a vários fatores objetivos. De acordo com estatísticas oficiais, há um aumento constante no número de crianças com deficiência: o número de crianças com deficiência registradas no sistema de fundos de pensão da Federação Russa em 2011 era de 541.000 pessoas e, no início de 2020, havia crescido para 670.000 pessoas. Há uma dinâmica significativa: há vários anos, o número de menores reconhecidos como deficientes como resultado do exame inicial aumentou 1,24 vezes (em 2013, esse número era de 70.734 pessoas; no início de 2020, 88.002 pessoas); e em 1,13 vezes o número de crianças reconhecidas como deficientes como resultado de reexame (253.198 e 285.307 pessoas, respectivamente) (SERVIÇO DE ESTATÍSTICAS DO ESTADO FEDERAL, s.d.).

A tendência crescente do número de pessoas com deficiência torna necessário adequar o espaço social para a socialização efetiva desta categoria de cidadãos e sua integração na grande sociedade. A educação como uma das mais importantes instituições de socialização nas condições atuais implementa um modelo educacional inclusivo, que é uma estratégia de longo prazo, uma abordagem sistemática da organização do espaço educacional como um todo, em todos os níveis do sistema educacional, suas estruturas e sujeitos.

De acordo com os dados do Ministério da Educação da Federação Russa e do Ministério da Educação e Ciência da Federação Russa, há um aumento constante no número de alunos com deficiência que estudam em organizações educacionais que realizam atividades educacionais sob os programas de formação de especialistas de nível médio, bacharelado, especialista e mestrado. No ano letivo de 2013–2014, 10.969 alunos com deficiência



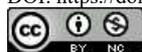


estudaram em faculdades e escolas técnicas do país, 13.631 alunos estudaram em universidades, e no ano letivo de 2018–2019, o número de alunos nesta categoria foi de 24.402 e 18.979 alunos, respectivamente (SERVIÇO DE ESTATÍSTICA DO ESTADO FEDERAL, 2019, p. 184). O problema da formação de um sistema educacional inclusivo está se tornando cada vez mais relevante nessas condições.

No entanto, de acordo com vários pesquisadores, a política nessa área em todo o mundo está se deslocando cada vez mais para destacar os requisitos de relatórios e considerar as instituições de ensino como organizações empresariais operadas por gestores (o modelo gerencial). Segundo os pesquisadores, os políticos estão cada vez mais posicionando a educação como uma organização empresarial, com declarações sobre responsabilidade e gestão que desviam a atenção da sociedade do problema socialmente significativo da educação inclusiva e a prejudicam. Com isso, os autores clamam pela formação de *comunidades educativas inclusivas*, o que implica uma percepção positiva da diversidade individual e o desenvolvimento da atividade de crianças e jovens com a OMS em um ambiente social mais amplo (CURCIC; GABEL; ZEITLIN; CRIBARO-DIFATTA; GLARNER, 2011). Um dos objetivos da formação de tais comunidades é o futuro emprego de graduados com deficiência.

A relevância das tarefas de adaptação social e laboral dos alunos com deficiência, a escolha de uma profissão e o seu posterior emprego é definida em um número bastante grande de leis e regulamentos nos níveis federal e local. As mais importantes delas são a Lei Federal nº 273-FL de 29 de dezembro de 2012 “Sobre a Educação na Federação Russa” (RUSSIA, 2012), a Lei Federal nº 181-FL de 24 de novembro de 1995 “Sobre a Proteção Social de Pessoas Deficientes na Federação Russa” (RUSSIA, 1995), Ordem do Gabinete de Ministros da República do Tartaristão de 17 de agosto de 2009, nº 1012-r “Sobre medidas para implementar os direitos das crianças com deficiência de receber educação profissional primária e secundária educação” (TATARSTAN, 2009). No entanto, apesar da regulamentação legislativa, na vida real, os graduados de universidades e faculdades com deficiência enfrentam sérios problemas para encontrar emprego, o que atualiza o apelo dos pesquisadores sociais a esse problema.

Com isso, de acordo com as conclusões de estudiosos britânicos formuladas com base na análise de estudos de monitoramento, os graduados universitários com deficiência são quase tão bem-sucedidos no mercado de trabalho quanto seus colegas sem distúrbios de





saúde. Os resultados do seu emprego são geralmente avaliados como positivos (RIDDELL; WEEDON, 2014).

A relevância do tema é também porque o emprego de graduados e, em particular, graduados com deficiência é um dos fatores importantes nas condições modernas que afetam diretamente o bem-estar econômico do país e seu desenvolvimento no futuro. O emprego de graduados universitários determina a eficiência de uma instituição de ensino, e este indicador torna-se especialmente relevante no contexto de transição do sistema de ensino superior para o modelo de *universidades de terceira geração* (MAXIMOVA; BELYAEV; LAUKART-GORBACHEVA; NAGMATULLINA; HAMZINA, 2016). A mudança do paradigma educacional associada ao advento da era do *capitalismo acadêmico* provoca a ativação de atividades mercadológicas ou mercantilistas das universidades (SLAUGHTER; LESLIE, 1997), fortalecendo as exigências dos consumidores de serviços educacionais não apenas à qualidade dos educação recebida, mas também à funcionalidade das universidades para o emprego dos seus diplomados.

Metodologia

A urgência do problema levou à formulação do objetivo da pesquisa sociológica – identificar as características do emprego e da adaptação social e laboral de graduados universitários com deficiência e deficiência.

O objeto do estudo foram graduados com deficiência da Universidade Técnica de Pesquisa Nacional de Kazan, em homenagem a A.N. Tupolev (KNRTU-KAI), que completaram seus estudos no período de 2010 a 2019.

De acordo com o monitoramento anual realizado pela universidade durante o período do estudo, o número médio de egressos com deficiência era em média de 17 pessoas por ano. Características dos egressos por tipo de doença: 74% pertencem à categoria de deficientes auditivos, 22% possuem doença somática e 4% apresentam distúrbios do sistema musculoesquelético e deficiência visual. Características dos graduados por gênero: 64% são homens, 36% são mulheres. A população amostral foi determinada com base na utilização de uma amostra de cotas de acordo com a proporção existente de grupos de egressos de acordo com essas características e totalizou 138 pessoas.

O objeto do estudo é a avaliação por graduados com deficiência e deficiência do KNRTU-KAI das características de sua adaptação social e laboral e problemas ao se candidatar a um emprego.





Uma pesquisa por questionário foi usada como o principal método de coleta de informações sociais primárias. A pesquisa foi realizada de maio a outubro de 2020.

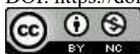
Resultados e discussão

Nas condições socioeconômicas modernas, um fator importante na competitividade dos graduados no emprego é a disponibilidade de ensino superior. No entanto, um diploma de ensino superior por si só não garante o emprego, ainda mais na especialidade obtida na universidade, tanto para os diplomados em geral como, em particular, para os diplomados com deficiência. Esta categoria é vulnerável devido às restrições sanitárias existentes, e apresenta menor competitividade no emprego em comparação com os egressos que não possuem restrições no seu trabalho. De acordo com especialistas da organização pública regional de pessoas com deficiência (PERSPEKTIVA, s.d.), não mais de 15% podem encontrar um emprego de forma independente, o restante dos graduados com deficiência requer rotas individuais de busca de emprego, programas especiais que levam em conta a características de cada candidato e apoio pessoal.

De acordo com os dados obtidos durante a pesquisa sociológica realizada pelos autores, pode-se concluir que, de acordo com as estimativas da grande maioria dos egressos do KNRTU-KAI com deficiência, seu estado de saúde geralmente lhes permite trabalhar: pouco menos da metade dos entrevistados observaram que têm restrições relacionadas à saúde no exercício da atividade laboral (46%), mas os representantes da segunda metade dos entrevistados estão convencidos de que podem trabalhar sem restrições em igualdade de condições com funcionários saudáveis reconhecidos da organização (53%).

A maioria dos graduados inquiridos apontou a necessidade do seu apoio financeiro como o principal incentivo para encontrar um emprego (89%). A autorrealização também é um motivo importante para o emprego para os entrevistados (67%). Com isso, a promoção profissional (23%), a comunicação (21%) e a necessidade de prover outros membros da família (20%) são motivos menos populares para encontrar um emprego para os egressos pesquisados.

Os fatores mais importantes na busca e seleção de um potencial emprego para os egressos pesquisados são um salário digno (71%), a conformidade do trabalho futuro com a especialidade obtida na universidade (53%), acessibilidade de transporte do local de trabalho pretendido (48%), bem como garantias de cumprimento das obrigações do empregador (42%).





Deve-se notar que, de acordo com a pesquisa para todos os russos realizada pela WCIOM em 2020, os critérios mais importantes para escolher um emprego em potencial para os russos de 18 a 55 anos são os seguintes:

- cumprimento integral pelo empregador de suas obrigações para com o empregado (4,76 pontos);
 - bom salário (4,62 pontos);
 - cumprimento das normas de segurança na organização do processo de trabalho (4,56 pontos);
 - a possibilidade de aplicação de competências e conhecimentos profissionais (4,55 pontos);
- clima sociopsicológico favorável na equipe (4,44 pontos) (WCIOM, 2020).

Assim, os egressos com deficiência pesquisados por nós indicam principalmente fatores semelhantes aos egressos sem restrições de saúde que determinam a busca por um emprego. É natural que existam fatores específicos que afetem a escolha do trabalho, pois os desvios no estado de saúde dos entrevistados impõem certas restrições e determinam a importância dos fatores a eles associados (oportunidades de movimento e necessidade de equipamentos especiais adicionais do ambiente de trabalho).

Nas instituições de ensino superior que possuem programas educacionais especiais para a formação de pessoas com deficiência, muitas vezes existem estruturas funcionais especiais que auxiliam na procura de emprego. A KNRTU-KAI dispõe ainda de um departamento, cuja finalidade é prestar apoio informativo e consultivo a estudantes e diplomados com deficiência, incluindo questões laborais durante e após a formação, registro de todos os documentos necessários e adaptação social no mercado de trabalho. O resultado deste trabalho é uma porcentagem bastante alta de graduados empregados com deficiência. Durante o período do estudo, de acordo com os dados de monitoramento do KNRTU-KAI, o número médio de graduados com deficiência empregados é de 80% do número total de alunos com deficiência que concluíram seus estudos.

Durante o inquérito, a esmagadora maioria dos participantes (86%) observou que o trabalho realizado pela universidade para promover o seu emprego e adaptação social tem contribuído significativamente para a prática de encontrar e selecionar um emprego.

De acordo com os resultados do estudo, as medidas mais frequentemente realizadas para promover o emprego e a adaptação social e laboral dos alunos com deficiência são:



- Consultoria em questões legais, estratégias de procura de emprego e fontes de informação sobre vagas disponíveis no mercado de trabalho, registro de documentação necessária para procura e emprego, comunicação eficaz com o empregador e colegas, e outros aspetos psicológicos e sociais da adaptação laboral (58%);
- Realização de feiras de emprego para estudantes e graduados com deficiência e deficiência (46%);
- Organização e realização de diversas ações de formação e seminários sobre adaptação social e laboral e emprego (34%).

A grande maioria dos indivíduos questionados (92%) está empregada, apenas 8% dos inquiridos no momento do questionário indicaram que nunca tinham trabalhado. Deve-se notar que os graduados com deficiência encontram rapidamente um emprego, e um em cada cinco entrevistados começou a trabalhar antes de terminar seus estudos na universidade.

Segundo os dados fornecidos, 43% dos entrevistados encontraram um emprego em menos de três meses após a formatura, 18% – de 3 a 6 meses; dentro de um ano após a formatura, 8% dos entrevistados encontraram um emprego e apenas 3% dos entrevistados passaram mais de um ano procurando por um emprego.

As formas mais comuns de procura de emprego entre os pesquisados são a candidatura a emprego através de anúncios na Internet (43%), contatar diretamente a empresa empregadora (31%), procurar ajuda de familiares, amigos, conhecidos (18%). Os centros de emprego estatais não são procurados pelos inquiridos (3%); 5% dos pesquisados conseguiram encontrar emprego através de organizações públicas que trabalham com pessoas com deficiência.

Conforme o monitoramento russo da situação econômica e da saúde pública (RLMS HSE), entre os métodos de busca de emprego, o principal lugar pertence a fatores como a ajuda de amigos, conhecidos (76,5%), publicidade na Internet (62,6%), apelo direto ao empregador (49,4%), parentes (44,6%) e busca de emprego por meio de anúncios impressos tradicionais (39,3%). Tais métodos de procura de emprego como a aplicação a serviços de emprego estatais (24,3%) e não estatais (11,2%) são impopulares entre os candidatos a emprego (KOZYREV, 2020, p. 81-82).

Comparando esses dados, podemos ver algumas características das formas prioritárias de encontrar um emprego entre os graduados pesquisados e os russos em geral. Em particular, o nível de apelo dos graduados com deficiência aos laços familiares e amigáveis é significativamente menor. No entanto, em nossa opinião, as características identificadas



podem ser atribuídas mais ao fator idade que influencia (toda a população adulta foi examinada no âmbito do estudo RLMS HSE), do que às especificidades do estado de saúde e às oportunidades de graduados com deficiência devido a isso.

O estudo de satisfação no trabalho de graduados com deficiência no estudo do autor foi estruturado de tal forma que os dados obtidos podem ser comparados com os dados do inquérito abrangente de toda a Rússia sobre as condições de vida da população realizado pelo Serviço Federal de Estatística do Estado de a Federação Russa em 2018.

De acordo com a pesquisa do autor, dois em cada cinco inquiridos estão bastante satisfeitos com o nível salarial (41%), cerca de metade referiu que não estão totalmente satisfeitos (47%) e apenas um em cada dez pesquisados não está nada satisfeito com o nível salarial (12%). Comparando os dados do nosso estudo e a pesquisa abrangente de toda a Rússia, podemos ver que não há diferenças fundamentais nas estimativas dos entrevistados para este indicador. Além disso, as estimativas de satisfação dos entrevistados com o nível de salários recebidos são semelhantes tanto para a população em geral quanto para os entrevistados que trabalham com deficiência (Tabela 1).

Tabela 1 – Satisfação com o trabalho dos entrevistados do All-Russian, uma pesquisa abrangente e pesquisa sociológica do autor (em %)

	Muito satisfeito	Não muito satisfeito	Nada satisfeito
com o nível de salário			
Os entrevistados da pesquisa abrangente	39	50	11
Entrevistados com deficiência de uma pesquisa abrangente	36	50	14
Os entrevistados da pesquisa do autor	41	47	12
com a confiabilidade do trabalho			
Os entrevistados da pesquisa abrangente	70	26	4
Entrevistados com deficiência de uma pesquisa abrangente	71	25	4
Os entrevistados da pesquisa do autor	73	24	3

com funções desempenhadas			
Os entrevistados da pesquisa abrangente	76	22	2
Entrevistados com deficiência de uma pesquisa abrangente	79	18	3
Os entrevistados da pesquisa do autor	78	20	2
com horário de trabalho			
Os entrevistados da pesquisa abrangente	82	16	2
Entrevistados com deficiência de uma pesquisa abrangente	87	11	3
Os entrevistados da pesquisa do autor	90	9	1
com condições de trabalho			
Os entrevistados da pesquisa abrangente	74	24	2
Entrevistados com deficiência de uma pesquisa abrangente	78	19	3
Os entrevistados da pesquisa do autor	87	12	1
com a distância para o trabalho			
Os entrevistados da pesquisa abrangente	71	25	4
Entrevistados com deficiência de uma pesquisa abrangente	76	20	4
Os entrevistados da pesquisa do autor	81	16	3
professional satisfaction			
Os entrevistados da pesquisa abrangente	65	29	6
Entrevistados com deficiência de uma pesquisa abrangente	63	28	9
Os entrevistados da pesquisa do autor	64	30	6
satisfação moral			

Os entrevistados da pesquisa abrangente	71	24	5
Entrevistados com deficiência de uma pesquisa abrangente	71	22	7
Os entrevistados da pesquisa do autor	74	24	2

Fonte: Serviço Federal de Estatísticas do Estado (2019, p. 189)

O indicador de satisfação dos respondentes dos estudos analisados com a confiabilidade do trabalho também apresenta dados quase idênticos. A maioria dos entrevistados está bastante satisfeita com a confiabilidade do trabalho disponível: os entrevistados da pesquisa abrangente foram 70%, os entrevistados da pesquisa abrangente com deficiência foram 71% e os graduados com deficiência do KNRTU-KAI foram 73% (Tabela 1).

A maioria dos entrevistados em ambos os estudos também demonstra satisfação com as funções desempenhadas no trabalho. Apenas um em cada cinco entrevistados observou que não está completamente satisfeito com as funções que precisam ser desempenhadas no curso de seu trabalho: os entrevistados da pesquisa abrangente foram 22%, os respondentes da pesquisa abrangente com deficiência foram 18% e graduados com deficiência do KNRTU-KAI foram 20% (Tabela 1).

Os dados da pesquisa sobre o indicador de satisfação com o regime de trabalho indicam que há um alto nível de satisfação dos respondentes com este e similaridade nas estimativas dos respondentes desse indicador. Além disso, entre os inquiridos com deficiência, registou-se uma percentagem mais elevada dos que estão completamente satisfeitos com o seu regime de trabalho: 87% dos inquiridos do inquérito abrangente com deficiência e 90% dos perguntados do estudo do autor em comparação com 82% dos inquiridos os respondentes da pesquisa abrangente que não têm restrições de saúde. Pode-se supor que os candidatos com deficiência prestam mais atenção ao modo de atividade laboral ao procurar e escolher um emprego, mais frequentemente conseguem um emprego com horários e deveres de casa mais flexíveis.

Três em cada quatro entrevistados da pesquisa abrangente observaram que estão bastante satisfeitos com suas condições de trabalho (74%), e a maioria dos entrevistados da pesquisa abrangente com deficiência está bastante satisfeita com as condições de trabalho

(78%). Os dados sobre o indicador de satisfação com as condições de trabalho são ainda maiores entre os egressos com deficiência pesquisados (87%) (Tabela 1). Esse fato, em nossa opinião, pode ser porque as pessoas com deficiência têm certas preferências relacionadas à obrigação do empregador de equipar o local de trabalho do empregado com deficiência seguindo as especificidades das oportunidades e limitações de seu estado de saúde. Também, uma elevada percentagem de egressos do KNRTU-KAI que estão satisfeitos com as condições de trabalho está associada à presença de ensino superior nesta categoria de inquiridos e, devido a este fato, ao conteúdo e natureza da atividade profissional.

Os dados obtidos no decorrer dos estudos analisados também demonstram uma alta proporção de respondentes que estão satisfeitos com o indicador de afastamento do trabalho de casa. Assim, apenas um em cada quatro entrevistados da pesquisa abrangente do grupo saudável (25%) e um em cada cinco entrevistados com deficiência (20%) notaram que não estavam completamente satisfeitos com a distância de casa para o trabalho. Os egressos com deficiência, entrevistados durante a pesquisa do autor, expressaram na maioria das vezes a opinião de que estão bastante satisfeitos com a distância de casa para o trabalho (81%). Pode-se supor que os candidatos com deficiência prestam mais atenção ao fator afastamento do trabalho na hora de procurá-lo e escolhê-lo, bem como a dependência dos resultados desse indicador com o tipo de localidade em que o respondente mora. Assim, os egressos do KNRTU-KAI entrevistados no decorrer do estudo do autor vivem em uma grande aglomeração urbana com infraestrutura de transporte público desenvolvida, o que ocasiona uma oportunidade mais rápida e conveniente de chegar ao trabalho.

A análise dos dados sobre o indicador de satisfação profissional com o trabalho dos entrevistados mostrou que quase um terço dos entrevistados em ambos os estudos não está completamente satisfeito com o conteúdo de seu trabalho do ponto de vista do componente profissional (Tabela 1). Cada décimo com deficiência perguntado no âmbito de um inquérito abrangente (9%) observou que não estava nada satisfeito com este aspecto do seu trabalho. Uma porcentagem menor foi registrada no decorrer da pesquisa do autor: 6% dos egressos pesquisados não estão nada satisfeitos com o conteúdo de seu trabalho em termos de expectativas profissionais. O maior percentual de insatisfação com esse indicador entre os respondentes com deficiência pode ser explicado pelo fato de as pessoas com deficiência terem uma escolha mais restrita de opções para o campo de atuação profissional devido às restrições de saúde.

Ressalta-se que de acordo com um indicador como a satisfação moral com o trabalho, os respondentes apresentaram maior grau de satisfação. Em média, apenas um em cada quatro entrevistados dos estudos analisados observou que não estava completamente satisfeito moralmente com o trabalho existente: 24% dos entrevistados saudáveis da pesquisa abrangente, o mesmo indicador para os entrevistados do estudo do autor e 22% - respondentes com deficiência da pesquisa abrangente.

Em geral, pode-se notar que, apesar do nível bastante alto de insatisfação dos entrevistados da pesquisa abrangente de toda a Rússia e do estudo do autor com o nível de salários, de acordo com outros indicadores principais, os entrevistados mostraram um nível bastante alto de satisfação.

Uma das tarefas da pesquisa do autor foi identificar as opiniões dos egressos sobre as principais fontes de barreiras, os grupos de problemas que dificultam seu emprego bem-sucedido. Como resultado de um estudo realizado no Reino Unido, foram identificadas as seguintes fontes que dificultam a procura de emprego por pessoas com deficiência à procura de emprego (SAINSBURY, 2018):

- No campo da economia, o número insuficiente de vagas no mercado de trabalho para candidatos com deficiência e sua fraca diferenciação pelas condições e natureza do trabalho, a redução de empregos no setor público para pessoas com deficiência devido à crise econômica foi revelado;
- No domínio da política social, revelou-se a sua insuficiente elaboração, a baixa eficácia dos programas nacionais existentes, o caráter declarativo de vários atos legislativos e resoluções adotadas;
- Na esfera tecnológica, há inacessibilidade de preços de tecnologias especiais, instalações de reabilitação e infraestrutura insuficientemente desenvolvidas;
- Na esfera das atitudes e estereótipos das pessoas, há discriminação por parte dos empregadores em relação aos candidatos e empregados com deficiência, bem como a presença de barreiras de comunicação para as próprias pessoas com deficiência;
- No campo do potencial educacional, faltam habilidades, experiência, o nível necessário de qualificação e o conhecimento entre as pessoas com deficiência.

Várias perguntas abertas foram feitas para descobrir as opiniões dos graduados sobre os problemas e barreiras existentes que dificultam o emprego bem-sucedido de pessoas com deficiência. A análise dos dados obtidos mostrou a semelhança dos problemas reais de emprego de pessoas com deficiência para a sociedade russa e para o Reino Unido.



As afirmações mais frequentes foram as seguintes, refletindo problemas atuais na esfera da economia: *“as condições necessárias raramente são criadas nas organizações”, “é difícil para as pessoas com deficiência encontrar condições adequadas para tornar conveniente o trabalho”, “não são criadas condições especiais nos locais de trabalho”, “na procura de vagas há muito poucas ofertas para pessoas com deficiência”, “é muito raro encontrar vagas para nós nas listas”, “comerciantes privados muito raramente têm vagas para pessoas com deficiência”, etc.*

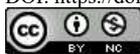
A insuficiente elaboração da política social existente e a sua natureza, em alguns casos, declarativa, refletiram-se nas seguintes falas dos perguntados: *“de acordo com a lei, as pessoas com deficiência têm muitos benefícios diferentes, mas na realidade nem sempre funcionam”, “as cotas de emprego existem apenas no papel”, “os empregadores do nosso mercado não estão interessados em contratar pessoas com deficiência”, “nosso Estado não desperta o interesse dos empregadores em contratar trabalhadores com deficiência, então eles nos percebem como trabalhadores com necessidades e dificuldades especiais”.*

Os entrevistados observaram o seguinte no bloco de problemas relacionados ao campo da tecnologia: *“há muitos dispositivos diferentes, mas são muito caros”, “há muitas novidades que poderiam facilitar a vida e o trabalho, mas não estão disponíveis”, “muitas vezes acontece que a vaga é boa, mas há problemas para chegar ao local”, “o local de trabalho raramente é adequado, por isso é difícil trabalhar”.*

O mais esperado era uma parcela significativa de declarações e julgamentos sobre a existência de certas atitudes e estereótipos negativos por parte dos empregadores em relação aos candidatos e funcionários com deficiência. Todavia, os resultados mostraram que esta área problemática não é tão relevante para os egressos pesquisados. Esse fato pode ser explicado pela presença de uma pequena experiência do candidato e pelo tempo de serviço dos respondentes.

Considerações finais

A análise dos resultados do estudo realizado pelos autores permite concluir que os problemas e dificuldades que surgem entre os graduados com deficiência são, em muitos aspectos, característicos, típicos de jovens profissionais que concluíram seus estudos em uma universidade e têm a primeira experiência de trabalho busca e emprego. Contudo, há uma série de fatores que dificultam a procura de emprego e a contratação de diplomados com deficiência: 1) a presença de restrições de saúde provoca, sem dúvida, uma escolha mais



estreita de opções para o campo de atuação profissional para pessoas com deficiência, limitando as oportunidades de educação profissional e mais trabalho; 2) ao escolher e procurar um emprego, os candidatos com deficiência são obrigados a se concentrar em aspectos como a capacidade de chegar ao trabalho de forma relativamente rápida, flexível, incluindo o modo de atividade remoto, um local de trabalho especialmente equipado e adaptado às possibilidades e limitações do estado de saúde do candidato, a presença de uma entrada especialmente equipada no prédio, a conveniência de se deslocar dentro dele para grupos de baixa mobilidade; 3) a eficácia da contratação de estudantes com deficiência depende em grande parte da atuação ativa das universidades e outras organizações estatais e públicas interessadas em promover sua adaptação social e trabalhista, busca de vagas adequadas e posterior colocação, etc.

É aconselhável introduzir práticas estrangeiras promissoras do chamado *emprego apoiado* de pessoas com deficiência para ativar a implementação dos princípios da inclusão, uma adaptação do espaço social para a socialização efetiva do número crescente de pessoas com deficiência nas últimas décadas e suas integração na *grande* sociedade. A criação de um modelo de *emprego apoiado* na sociedade russa ajudará a neutralizar os problemas e dificuldades urgentes encontrados por graduados e jovens profissionais com deficiência no processo de procura de emprego, emprego e durante o período de adaptação a um novo local de trabalho, e necessidades dos candidatos a emprego e solicitações dos empregadores.

Na nossa opinião, uma medida de integração promissora que aumenta as oportunidades de emprego dos diplomados com deficiência é o desenvolvimento de um sistema de formas de emprego menos rígidas e a expansão do mercado de serviços *freelance* (emprego remoto, trabalhos de casa, auto-emprego, etc.). As vantagens de tais tipos de emprego: 1) o empregador não precisará equipar um local de trabalho especial; 2) o problema de transporte e acessibilidade arquitetônica do local de trabalho se tornará irrelevante; 3) o leque de grupos de pessoas com deficiência que têm oportunidades de emprego se expandirá, portanto, em particular, a lição de casa é uma das poucas opções para pessoas com deficiência de primeiro grau.

REFERÊNCIAS

CURCIC, S.; GABEL, S. L.; ZEITLIN, V.; CRIBARO-DIFATTA, S.; GLARNER, C. Policy and challenges of building schools as inclusive communities. **International Journal of**

Inclusive Education, Leeds, v. 15, n. 1, pp. 117-133, 2011. DOI:
<https://doi.org/10.1080/13603116.2010.496206>

FEDERAL STATE STATISTICS SERVICE. Official site. n.d. Disponível em:
<https://www.gks.ru>. Acesso em: 10 Oct. 2021.

FEDERAL STATE STATISTICS SERVICE. [**Social status and standard of living of the population of Russia**]. Moscow: Rosstat, 2019. In Russian.

KOZYREV, P. M. (ed.). [**Bulletin of the Russian monitoring of the economic situation and health of the population of the Higher School of Economics (RLMS HSE): A collection of articles**]. Issue 10. Moscow: Higher School of Economics, 2020. In Russian.

MAXIMOVA, O.; BELYAEV, V.; LAUKART-GORBACHEVA, O.; NAGMATULLINA, L.; HAMZINA, G. Russian Education in the Context of the Third Generation Universities' Discourse: Employers' Evaluation. **International Journal of Environmental and Science Education**, London, v. 11, n. 16, p. 9101-9112, 2016. Disponível em:
<http://www.ijese.net/makale/1150.html>. Acesso em: 18 dez. 2021.

[PERSPEKTIVA – REGIONAL PUBLIC ORGANIZATION OF PEOPLE WITH DISABILITIES]. Disponível em: <https://perspektiva-inva.ru/>. Acesso em: 18 Dec. 2021.

RIDDELL, S.; WEEDON, E. Disabled students in higher education: Discourses of disability and the negotiation of identity. **International Journal of Educational Research**, Belfast, v. 63, p. 38-46, 2014. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2013.02.008>

RUSSIA. **Law No. 181-FZ, of 24 November 1995**. On social protection of disabled people in the Russian Federation. Disponível em:
https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/. Acesso em: 17 dec. 2021.

RUSSIA. **Law No. 273-FZ, of 29 December 2012**. On education in the Russian Federation. Disponível em: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/. Acesso em: 17 dez. 2021.

SAINSBURY, R. Labour Market Participation of Persons with Disabilities – How can Europe Close the Disability Employment Gap? *In*: WANSING, G.; WELTI, F. **The right to work of persons with disabilities** – International Perspectives. Baden-Baden: Nomos, 2018. p. 135-154. DOI: <https://doi.org/10.5771/9783845291673-134>

SLAUGHTER, S.; LESLIE, L.L. **Academic capitalism: politics, policies, and the entrepreneurial university**. Baltimore: Johns Hopkins University Press, 1997.

TATARSTAN. Cabinet of Ministers. [**Order No. 1012-r, of 17 August 2009**. On measures to implement the rights of disabled children to receive primary and secondary vocational education]. Tatarstan, N 33, Item 1375, 17 Aug. 2009. Em Russo.

WCIOM. Samye privlekatel'nye rabotodateli Rossii: narodnyj rejting [The most attractive employers in Russia: national rating]. **WCIOM**, Moscow, 2020. Disponível em:
<https://old.wciom.ru/index.php?id=236&uid=10674>. Acesso em: 24 jan. 2021.





Como referenciar este artigo

LAUKART-GORBACHEVA, O. V.; BELYAEV, V. A.; MAXIMOVA, O. A.; SIBAEVA, G. R. Emprego e adaptação de trabalho de graduados da universidade russa com deficiência. **Nuances Est. Sobre Educ.**, Presidente Prudente, v. 32, e021014, jan./dez. 2021. e-ISSN: 2236-0441. DOI: <https://doi.org/10.32930/nuances.v32i00.9127>

Submetido em: 10/09/2021

Revisões requeridas em: 10/10/2021

Aprovado em: 13/11/2021

Publicado em: 28/12/2021

