

INCIDÊNCIA DE BURNOUT NA COMUNIDADE AUTISTA ADULTA

INCIDENCE OF BURNOUT IN THE ADULT AUTISTIC COMMUNITY

Giovana Andrade Chagas, Alexandre Galvão da Silva, Débora Dias Ferrareto Moura Rocco,
Corina Lopes Ribeiro

Universidade Santa Cecília, Faculdade de Psicologia
E-mail para contato: giovanachagaspg@gmail.com

RESUMO – O presente projeto aborda a síndrome de burnout em pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no ambiente de trabalho. Indivíduos com TEA apresentam déficits na interação social, comunicação e interesses restritos, dificultando relações profissionais, especialmente em ambientes sem acessibilidade ou compreensão de suas condições. O estresse pode ser agravado por padrões ritualizados de comportamento e hipersensibilidade sensorial, aumentando o risco de burnout, caracterizado por exaustão emocional, despersonalização e baixa dedicação ao trabalho. O objetivo é avaliar a incidência de burnout em 15 participantes maiores de 18 anos, trabalhadores há pelo menos um ano, utilizando questionário validado e escala Likert. Os resultados devem evidenciar desafios específicos, níveis de esgotamento e estratégias para melhorar a qualidade de vida desses indivíduos.

Palavras-chave: Burnout; Transtorno do Espectro Autista; Ambiente de trabalho; Síndrome do esgotamento; Inclusão Social.

ABSTRACT – This project addresses burnout syndrome in people with Autism Spectrum Disorder (ASD) in the workplace. Individuals with ASD have deficits in social interaction, communication, and restricted interests, hindering professional relationships, especially in environments without accessibility or understanding of their conditions. Stress can be aggravated by ritualized patterns of behavior and sensory hypersensitivity, increasing the risk of burnout, characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and low dedication to work. The objective is to assess the incidence of burnout in 15 participants over the age of 18 who have been working for at least one year, using a validated questionnaire and Likert scale. The results should highlight specific challenges, levels of exhaustion, and strategies to improve the quality of life of these individuals.

Keywords: Burnout; Autism Spectrum Disorder; Work environment; Exhaustion syndrome; Social inclusion.

1 INTRODUÇÃO

O projeto de pesquisa “Burnout na comunidade autista” tem como objetivo Avaliar a influência do estresse de pessoas com Transtorno de espectro autista no ambiente de trabalho correlacionado ao Burnout, através de pesquisas e estudos quantitativos e qualitativos.

Tendo em vista que pessoas autistas podem ter diversas dificuldades de interação social onde esses obstáculos acabam sendo muito intensificados em ambientes de trabalho e acadêmicos os quais não existem acessibilidade ou compreensão de sua condição (Leopoldino, 2015). Considerando então a importância de se dar um foco maior a essa área de estudo, tendo em vista a quantidade extremamente limitada de estudos voltados ao esgotamento mental na comunidade autista em seus ambientes de trabalho.

Atualmente é viável constatar a prevalência de três dificuldades enfrentadas por indivíduos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) em relação ao tema do projeto, sendo eles: conseguir emprego, manter-se no emprego e a obtenção de uma colocação compatível com a sua formação acadêmica e expectativas de trabalho (Leopoldino, 2015).

Em 27 de Dezembro de 2012 foi assegurado por lei a inclusão de adultos com TEA no mercado de trabalho (Lei 12.764), todavia a falta de preparo para que isso ocorra é enorme. A falta de inclusão e compreensão faz com que inexista a provisão de acessibilidade e que a possibilidade de um afastamento por um esgotamento psicológico seja uma possibilidade cada vez maior no mercado de trabalho.

O ambiente corporativo para um indivíduo neurotípico é diferente em diversos pontos quando relacionado com um indivíduo atípico, pois é colocado em pauta que o TEA pode trazer comportamentos persistentes, Hipersensibilidade ou hipossensibilidade excessiva e persistente a estímulos sensoriais. Claramente devido a diversidade do TEA, não são todas as pessoas que possuem todas essas necessidades, podendo variar de acordo com cada indivíduo de forma única, mas devem ser consideradas no ambiente de trabalho (Goldstein; Behuniak, 2012 apud USRY, 2015).

O Transtorno do Espectro do Autismo (identificado pelo código 6A02 na CID-11) caracterizado pelo CID-11 como "déficits persistentes na capacidade de iniciar e manter interação social recíproca e comunicação social, e por uma série de padrões de comportamento, interesses ou atividades restritos, repetitivos e inflexíveis que são claramente atípicos ou excessivos para o indivíduo", esses déficits acabam sendo graves ao ponto de causar um

prejuízo não só pessoal como a todo ciclo social de pessoa autista em diversas áreas do seu desenvolvimento, sendo o grau de autismo classificado conforme o grau de dependência e/ou necessidade de suporte. (American Psychiatric Association, 2014).

Pessoas autistas podem ter dificuldades de interação social que se manifestam em 3 formas, podendo ser em dificuldade em iniciar relação sociais, compreender relações sociais ou dificuldade em manter relações sociais, podendo ter uma dessas dificuldades, conversar entre as três ou entre duas. Todos esses obstáculos sociais acabam sendo muito intensificados em ambientes de trabalho e acadêmicos os quais não existem acessibilidade ou compreensão de sua condição. (Leopoldino, 2015)

Em 18 de março de 2022, a Associação Psiquiátrica Americana (APA) publicou o DSM-5-TR (REVISADO), uma versão atualizada e revisada do DSM-5, de maio de 2013. Essa nova edição trouxe uma atualização no campo do autismo, onde houve uma mudança em relação ao manual original, onde agora, para se encaixar no quadro de TEA (Transtorno do Espectro do Autismo), a pessoa precisa se encaixar em todas as subcaracterísticas do domínio de dificuldade de comunicação social. Mantendo igual as três principais áreas apontadas como características em dois grupos, sendo eles: déficits sociais e de comunicação, e interesses fixados e comportamentos repetitivos (APA, 2014).

No âmbito do ambiente de trabalho, o TEA é uma área que necessita de atenção redobrada, pois existe uma crença limitante na sociedade de que "não existem adultos autistas", o que acaba excluindo essas pessoas na vida adulta, pois o transtorno é muito assimilado apenas a infância, sendo esquecido na fase adulta pelas pessoas a sua volta, fazendo com que o ambiente de trabalho acabe não tendo a compreensão necessária da condição, onde faz com que inexista a provisão de acessibilidade. Mesmo que a inclusão de adultos com TEA no mercado de trabalho seja um direito assegurado por lei (Lei 12.764), a falta de preparo para que isso ocorra é enorme.

Com base em uma pesquisa qualitativa de revisão bibliográfica conduzida por Leopoldino (2015), foi viável constatar a prevalência de três dificuldades mais significativas enfrentadas por indivíduos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no ambiente laboral: conseguir emprego, manter-se no emprego e a obtenção de uma colocação compatível com a sua formação acadêmica e expectativas de trabalho. (Leopoldino, 2015)

O ambiente corporativo tende a ser extremamente mais estressante para autistas do que para pessoas neurotípicas, principalmente quando colocado em pauta seus padrões ritualizados excessivos e persistentes de comportamento, a Hipersensibilidade ou hipossensibilidade excessiva e persistente a estímulos sensoriais como sons, luz, texturas (especialmente roupas e alimentos), cheiros, temperatura e dor. Claramente devido a diversidade do TEA, não são todas as pessoas que possuem todas essas necessidades, podendo variar de acordo com cada indivíduo de forma única. (Goldstein; Behuniak, 2012 apud USRY, 2015)

No artigo intitulado "Experiences of Neurodivergent Students in Graduate STEM Programs", publicado na revista *Frontiers in Psychology*, uma pesquisa com indivíduos neurodivergentes revelou um nível substancialmente mais elevado de estresse em comparação com indivíduos neurotípicos. Muitos relataram o esforço em disfarçar sua neurodivergência, uma prática que culminou em exaustão, dada a demanda não apenas de desempenho profissional, mas também da manutenção dessa máscara. Tordiman et al. e Ogawa et al., em um estudo com crianças diagnosticadas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), destacaram que os níveis de cortisol, hormônio associado ao estresse, são mais elevados nessas crianças quando expostas a situações estressantes. Diante disso, é plausível considerar que indivíduos com TEA enfrentem com maior frequência problemas relacionados à ansiedade, exaustão e estresse, acarretando desafios significativos em suas esferas pessoais e sociais, resultando em prejuízos substanciais. (Ogawa et al., 2017)

Uma das síndromes mais recorrente e pouco falada sobre a produtividade é o Burnout, (derivado do verbo inglês *to burn out*: "queimar por completo") que é entendido como um conceito multidimensional que agrupam 3 áreas: Exaustão emocional, despersonalização e falta de envolvimento pessoal no trabalho. Esse adoecimento não consta no DSM-V (Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais), contudo foi relatado no CID-10 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde) trazendo então o diagnóstico de "esgotamento" que é caracterizado pelo estado de estresse extremo e crônico, onde a saúde de um indivíduo que desenvolve a síndrome é diretamente comprometida devido à despersonalização e a exaustão mental e física decorrentes de fortes cargas mentais que carregam, pois muitas vezes os locais que trabalham podem trazer cobranças excessivas, metas inalcançáveis e assédio moral o que acaba gerando muito estresse durante o

trabalho, podendo levar até os casos do aumento da pressão arterial, depressão, suicídio e ansiedade. (World Health Organization. ICD-11 for mortality and morbidity statistics, 2019)

Contudo, é notória a importância de avaliar a relação da síndrome de burnout no TEA para a obtenção de um ambiente de trabalho onde haja a inclusão e compreensão necessária com direito a assistência para que atenda às necessidades de indivíduos portadores do TEA, pois ao serem submetidos a um ambiente estressante diversos sintomas da síndrome de burnout podem aparecer com o tempo, acarretando não só na saúde do indivíduo como também na instituição que o mesmo trabalha, tempo de trabalho de qualidade no serviço e até o envolvimento pessoal com os colegas de trabalho (atividade qual pode ser estressante naturalmente para o indivíduo autista).

Diante do exposto a pesquisa parte da hipótese de que indivíduos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) que estão inseridos no ambiente de trabalho apresentam alta incidência de burnout. Sendo o objetivo da pesquisa, avaliar a incidência de burnout em pessoas com Transtorno do espectro autista que estão inseridas no mercado de trabalho.

2 MATERIAIS E MÉTODOS

A pesquisa tem caráter transversal observacional com abordagem quantitativa a partir da aplicação virtual de uma escala de burnout (MBI-GS). Os dados foram apresentados como porcentagens de cada dimensão. Ao final da escala, foi adicionada uma questão aberta. A questão aberta foi organizada em forma de análise de conteúdo, proposto por Bardin (2015).

Foram selecionados 15 indivíduos com diagnóstico de Transtorno do Espectro Autista (TEA), de ambos os sexos (masculino e feminino), com idade superior a 18 anos e que estavam trabalhando no prazo mínimo de um ano em relação ao início da pesquisa.

Foram incluídas todas as pessoas acima de 18 anos, com diagnóstico de Transtorno do Espectro Autista (TEA), de ambos os sexos (masculino e feminino), que já estavam trabalhando há pelo menos um ano na mesma empresa.

Foram excluídas do grupo amostral as pessoas que não estavam incluídas no mercado de trabalho nos últimos 12 meses e que tenham recebido diagnóstico de depressão ou transtorno de personalidade anteriormente, considerando que tais transtornos influenciam de maneira significativa no esgotamento mental.

A chamada para participação foi realizada de forma online por meio das redes sociais dos pesquisadores com os seguintes dizeres: “Você está sendo convidado a participar de uma

pesquisa sobre o estresse no ambiente de trabalho com pessoas autistas. Se você tem interesse no tema, possui diagnóstico de autismo e trabalha há pelo menos um ano, clique no link abaixo e responda a um questionário”. Os indivíduos que se interessarem, clicaram no link, leram o termo de consentimento livre e esclarecido para ambientes virtuais e ao estarem de acordo, assinaram virtualmente este termo, sendo direcionados a escala de burnout (MBI-GS), (transposta para o google forms). Esta Escala é um questionário que avalia o burnout em três dimensões: exaustão, cinismo e eficácia profissional. Ele coleta informações por meio da resposta dos indivíduos analisados por meio de questões que utilizam da Escala Likert (de 0 a 6), permitindo identificar sintomas específicos do Burnout. A escala é composta por 16 perguntas, com tempo de aplicação média de 15 minutos para a conclusão. Além da Escala de Burnout, os indivíduos responderam a seis questões acerca das características do estudo, sendo duas delas questões abertas e ao final da escala, foi adicionada uma outra questão aberta onde os indivíduos podiam adicionar pontos que achassem relevantes e significativos de serem ditos para a pesquisa.

O link ficou disponível por 2 meses.

Este projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Santa Cecília e o estudo foi iniciado somente após a obtenção da aprovação ética por meio de parecer consubstanciado. A equipe de pesquisa comprometeu-se a seguir rigorosamente todas as diretrizes estabelecidas pela Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), bem como outras normativas pertinentes à condução de pesquisas com seres humanos.

Antes de qualquer participação, fora obtido o consentimento livre e esclarecido dos participantes, que assinaram o termo correspondente. Este documento garantiu que os participantes estivessem plenamente cientes de todos os aspectos relevantes da pesquisa, consistindo de forma voluntária em participar do estudo. A equipe de pesquisa se comprometeu a respeitar e proteger os direitos e a dignidade de todos os participantes ao longo de todo o processo de pesquisa.

A metodologia de análise de dados para este projeto foi conduzida utilizando abordagens quantitativas e qualitativas.

O questionário utilizado avaliou a classificação de burnout através de técnicas de análise multivariada de dados, que incluíram modelagem de equações estruturais e teste de hipóteses, composta de três dimensões: Exaustão Emocional (EE), com seis variáveis, Cinismo (CI), com

quatro variáveis, e Eficácia no Trabalho (ET), com seis variáveis; sendo composto também de uma escala likert de 7 pontos (zero a seis), que varia de nunca até todo dia (Silva Schuster, 2015).

Os dados foram apresentados como porcentagens de cada dimensão. Ao final da escala, foi adicionada uma questão aberta. A questão aberta foi organizada em forma de análise de conteúdo, proposto por Bardin (2015). É apresentada por frequência de aparecimento dos conteúdos nos relatos dos participantes.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Durante a pesquisa, participaram deste estudo 14 adultos com o diagnóstico do transtorno do espectro autista, com idades variando entre 18 e 45 anos, apresentando média de 26 anos. Em relação ao nível de suporte necessário, observou-se predominância de indivíduos nível 1 de suporte (81,3%), seguidos por indivíduos com nível 2 de suporte (18,8%). Este dado indica que a maioria da amostra é composta por pessoas com maior grau de autonomia funcional, perfil geralmente mais inserido no mercado de trabalho formal, sendo esse dado reforçado pela ausência de indivíduos nível 3 de suporte na presente pesquisa.

Quanto ao sexo e gênero, 52,9% dos participantes se identificaram como mulheres Cis e 47,1% como homens Cis, mostrando distribuição relativamente equilibrada entre os gêneros. Essa diversidade é relevante, uma vez que Lucena e Oliveira (2023) apontam que mulheres autistas frequentemente enfrentam maior risco de sobrecarga emocional e podem vivenciar o burnout de maneira distinta dos homens, em função das expectativas sociais e do uso mais intenso de estratégias de camuflagem (masking).

A análise desta dimensão revelou que 85,71% dos participantes foram classificados com nível alto de envolvimento pessoal no trabalho, e 14,29% apresentaram nível médio. Não foram observadas classificações de nível baixo. A pontuação média obtida foi de 24 pontos, variando entre 10 (mínimo) e 36 (máximo).

Considerando os pontos de corte propostos pelo manual da escala (>40 = baixo; $39-40$ = médio; <33 = alto), pode-se afirmar que os participantes, em sua maioria, mantêm uma percepção positiva de seu desempenho e engajamento profissional, apesar de apresentarem sinais de esgotamento em outras dimensões. Esse padrão sugere um fenômeno já descrito na literatura, no qual trabalhadores permanecem produtivos e motivados mesmo enquanto

experienciam sintomas de burnout, dificultando o reconhecimento precoce do problema e o acesso a apoio adequado (Yilmaz; Söyük, 2024).

Na dimensão de despersonalização, 50% dos respondentes apresentaram nível alto, 28,6% nível médio e 21,4% nível baixo, Indicam que metade dos participantes vivenciam um distanciamento emocional significativo em relação ao trabalho e às pessoas atendidas, assim como aos colegas de equipe, possivelmente como uma estratégia defensiva frente à sobrecarga sensorial, à pressão ocupacional e à necessidade constante de interação social. Tal comportamento pode se manifestar como redução da empatia, sensação de desgaste nas relações interpessoais e adoção de mecanismos de proteção emocional, que, embora possam aliviar temporariamente o estresse, não solucionam as causas subjacentes do esgotamento. Esse resultado é clinicamente relevante, uma vez que níveis elevados de despersonalização estão consistentemente associados ao risco de deterioração do bem-estar psicológico, aumento de sintomas depressivos e ansiosos, e comprometimento da qualidade do atendimento prestado, da colaboração com colegas e da eficácia das atividades profissionais (Tomaz et al., 2020).

Além disso, a despersonalização pode gerar efeitos cumulativos a longo prazo, incluindo insatisfação profissional, diminuição do engajamento, redução da motivação intrínseca e maior probabilidade de turnover, onde esses impactos não afetam apenas o indivíduo, mas também podem comprometer o clima organizacional, a coesão das equipes e a qualidade do atendimento ou dos serviços prestados (Tomaz et al., 2020). Tal cenário reforça a necessidade de implementação de estratégias preventivas, programas de suporte psicológico, treinamento em gestão de estresse e intervenções direcionadas à promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, com o objetivo de mitigar os efeitos do burnout e preservar o bem-estar dos profissionais.

Os escores obtidos na dimensão de exaustão emocional apontam que 50% da amostra apresentou nível alto, 37,7% nível médio e apenas 14,3% nível baixo, sendo possível ver que a maior parte dos participantes encontra-se em estado de cansaço emocional intenso, caracterizado por sentimentos de esgotamento, falta de energia e dificuldade de recuperação após o expediente, sendo essa, a dimensão considerada o núcleo central do burnout e o seu aumento, se mostrando um indicador importante de risco para afastamento laboral e adoecimento psicológico.

As questões abertas do questionário forneceram informações essenciais para a compreensão da experiência subjetiva do burnout entre os participantes. A análise de conteúdo das respostas permitiu identificar cinco categorias principais:

Tabela 1. Análise de conteúdo das respostas abertas

Categoria	Exemplo	Interpretação
Sobrecarga de trabalho	“Alta carga de trabalho diária”, “Performance muito além do que eu conseguiria de fato”	Indica desequilíbrio, demanda × capacidade, gatilho clássico para burnout.
Clima organizacional adverso	“Clima de assédio constante”, “xingamentos a minha pessoa”	Situações de assédio moral e falta de respeito afetam severamente a saúde mental.
Fatores sensoriais e sociais	“Obrigatoriedade de interagir me esgota”, “preciso mascarar o tempo todo”	Sobre-exigência de interação social é fonte de exaustão para pessoas autistas.
Falta de clareza e orientação	“Falta de transparência em atividades”, “difícil saber como tirar dúvidas”	Déficit de comunicação organizacional aumenta ansiedade e erro percebido.
Processos de enfrentamento	“Usei licença capacitação para tratamento”, “mudei de setor para conseguir retornar”	Demonstra busca ativa por soluções, mas dependência de estratégias individuais.
Identidade profissional e realização	“Só sinto realização com o trabalho”, “buscando estágio para mudar de área”	Alguns apresentam hiperfoco no trabalho; outros estão em processo de transição.

As falas evidenciam que o burnout entre pessoas autistas não se limita a uma sobrecarga de tarefas, mas é intensificado por fatores relacionados à neurodivergência, como a necessidade de mascaramento constante, a falta de compreensão no ambiente de trabalho e a ausência de políticas inclusivas.

Os resultados obtidos neste estudo revelam um quadro preocupante de um alto índice de burnout entre adultos autistas inseridos no mercado de trabalho, especialmente nas dimensões de exaustão emocional e despersonalização, que apresentaram níveis altos em 50% da amostra, o que reforça o argumento de que pessoas autistas, ainda que apresentem bom desempenho e elevado engajamento no trabalho, estão particularmente vulneráveis a situações de esgotamento

psicológico, o que demanda atenção especial por parte de organizações e pesquisadores, sendo necessário um olhar mais amplo a situação apresentada.

O dado de que 85,71% dos participantes mantêm elevado envolvimento pessoal no trabalho é especialmente relevante, pois sugere que os indivíduos da amostra permanecem engajados e produtivos mesmo diante do desgaste. Esse resultado pode ser interpretado à luz do conceito de hiperfoco, frequentemente observado em pessoas com TEA (Arnold et al., 2023). O hiperfoco, quando direcionado ao trabalho, pode contribuir para alta performance, mas também aumenta o risco de sobrecarga, já que o indivíduo tende a ultrapassar limites de autocuidado e a não perceber os sinais precoces de exaustão. Tal achado também é coerente com a ideia de “burnout mascarado”, no qual o sofrimento psíquico não é identificado precocemente por colegas ou lideranças, prolongando a exposição aos fatores de risco.

Outro ponto crítico revelado pela pesquisa é o alto índice de despersonalização, identificado em metade dos participantes. A despersonalização, entendida como o distanciamento afetivo e a indiferença em relação ao trabalho ou às pessoas, pode representar uma tentativa de autopreservação diante da sobrecarga sensorial e emocional (Maslach, 2018). Para trabalhadores com TEA, tal estratégia pode se intensificar diante de ambientes hostis, da ausência de adaptações sensoriais e da necessidade constante de mascaramento social, sendo fatores amplamente relatados nas respostas qualitativas.

A análise de conteúdo das questões abertas trouxe à tona elementos que dificilmente seriam captados apenas pela aplicação da escala quantitativa, como o relato de assédio moral e hostilidade no ambiente de trabalho que é um achado de grande relevância, pois o assédio está entre os fatores organizacionais mais fortemente associados ao burnout (Maslach, 2018). Para trabalhadores autistas, que frequentemente apresentam dificuldades de inserção social e são mais suscetíveis a exclusão e bullying (Junttila et al., 2023), esse fator pode agravar significativamente o sofrimento psicológico e levar ao afastamento ou à rotatividade no emprego.

Outro aspecto importante identificado foi a sobrecarga sensorial e a pressão para interação social, que foram descritas como altamente desgastantes e, em alguns casos, determinantes para o esgotamento, sendo situações demonstradas indicam que a sobrecarga sensorial e o esforço contínuo de masking (“camuflamento social”) estão associados a maior risco de depressão,

ansiedade e burnout em pessoas autistas, sugerindo que, para esta população, o burnout não é apenas consequência de sobrecarga de trabalho, mas também da incompatibilidade entre as demandas do ambiente e o perfil sensorial e social dos indivíduos.

A falta de comunicação clara e de orientações objetivas, também relatada, merece destaque, pois para diversos indivíduos do espectro, instruções vagas ou expectativas implícitas são fonte de ansiedade e erro, o que contribui para a exaustão emocional. Políticas organizacionais que favoreçam comunicação estruturada, previsibilidade e feedback objetivo podem reduzir significativamente o estresse ocupacional.

Diante desses achados, este estudo reforça a necessidade de políticas organizacionais inclusivas que considerem as particularidades da experiência autista. Tais políticas podem incluir: Adaptações sensoriais (redução de ruído, flexibilização de horários, espaços de pausa silenciosos), capacitação de lideranças para gestão de equipes neurodiversas, comunicação clara e estruturada, com expectativas e prazos explicitados por escrito, canais seguros para denúncia de assédio e protocolos de acolhimento de situações de crise e suporte psicológico especializado, com profissionais capacitados em autismo e saúde ocupacional.

Por fim, é importante considerar as limitações do estudo, como o tamanho reduzido da amostra (n=14), que impede generalizações amplas. No entanto, a convergência entre dados quantitativos e qualitativos fortalece a validade interna dos achados e sugere tendências que merecem ser investigadas em amostras maiores, onde pesquisas futuras podem incluir instrumentos específicos para avaliar burnout na população autista, bem como análises comparativas entre diferentes níveis de suporte, setores de trabalho e estratégias de enfrentamento.

Em síntese, os resultados apresentados não apenas confirmam a presença de burnout entre adultos autistas, mas também contribuem para compreender os fatores contextuais que o agravam, oferecendo subsídios para o desenvolvimento de intervenções organizacionais mais eficazes e culturalmente sensíveis às necessidades da neurodiversidade.

4 CONCLUSÃO

O estudo identificou alta incidência de burnout em adultos com TEA inseridos no mercado de trabalho, especialmente nas dimensões de exaustão emocional e despersonalização. Os principais gatilhos foram sobrecarga sensorial, mascaramento social, dificuldades de

comunicação e situações de assédio. Esses resultados evidenciam a necessidade de intervenções organizacionais inclusivas e reforçam a importância de futuras pesquisas com amostras ampliadas e instrumentos específicos para essa população.

5 REFERÊNCIAS

Arnold, SRC; et al. Confirming the nature of autistic burnout. *Autism*, v. 27, n. 7, p. 1906-1918, 2023.

Associação Psiquiátrica Americana (APA). Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais 5ª edição - DSM-5. Porto Alegre: Artes Médicas, 2014.

Bardin, L. Análise de Conteúdo. Site da Revista Brasileira de Psicanálise, São Paulo, 1994. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0486-641X1994000200005. Acesso em: 28 jun. 2024.

BRASIL. Presidência da República. Lei Brasileira de Inclusão. Estatuto da Pessoa com deficiência. Lei nº 13.146. Brasília, julho 2015.

BRASIL. Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro do Autismo - (TEA). Brasília, DF; 2012.

Ministério da Saúde. Brasil. Departamento de Informática do Sistema Único de Saúde. CID 10. Brasília: DATASUS, 2021. Disponível em: <http://datasus1.saude.gov.br/sistemas-e-aplicativos/cadastros-nacionais/cid-10>

Junttila, N; et al. The traits of Autism Spectrum Disorder and bullying victimization in an epidemiological population. *Frontiers in Psychology*, v. 14, 2023.

Leopoldino, CB. Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa. *Revista Eletrônica Gestão & Sociedade*, v.9, n.22, p.853-868 Janeiro/Abril - 2015.

Lucena, LC; Oliveira, ICG. O transtorno de espectro autista e as experiências narrativas de mulheres no Instagram. *Interface-Comunicação, Saúde, Educação*, v. 27, p. e220305, 2023.

Maslach, C. Burnout: A multidimensional perspective. In: *Professional burnout*. CRC Press, 2018. p. 19-32.

Mosher, SC; et al. Experiences of neurodivergent students in graduate STEM programs. *Frontiers*. 2023. 16 p. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2023.1149068>.

Ogawa, S; Lee, YA; Yamaguchi, Y; Shibata, Y; Goto, Y. Associations of acute and chronic stress hormones with cognitive functions in autism spectrum disorder. *Neuroscience* 2017;343(1):229-239. doi: 10.1016/j.neuroscience. 2016.12.003

Tomaz, HC; et al. Síndrome de Burnout e fatores associados em profissionais da Estratégia Saúde da Família. *Interface-Comunicação, Saúde, Educação*, v. 24, n. suppl 1, p. e190634, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/Interface.190634>. Acesso em: 09 set. 2025.

Tordiman, S; Anderson, GM; Kermarrec, S; Bonnot, O; Geoffray, MM; Brailly-Tabard, S; Chaouch, A; Colliot, I; Trabado, S; Bronsard, G; Coulon, N; Botbol, M; Charbuy, H; Camus, F; Touitou, Y. Altered circadian patterns of salivary cortisol in low-functioning children and adolescents with autism. *Psychoneuroendocrinology* 2014;50(1):227-245. DOI: 10.1016/j.psyneuen.2014.08.010

USRY; Threatt, JN. Validation of the Assessment of Basic Language and Learning Skills Revised for students with Autism Spectrum Disorder usind an expert review panel. Dissertation Presented in Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree Doctor of Education. Liberty University, 2015.

Talarico, MVTS; Pereira, ACS; Goyos ACN. A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica. *Revista Educação Especial [en linea]*. 2019, 32(), 1-19[fecha de Consulta 13 de agosto de 2023]. ISSN: 1808-270X. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=313158902120>

World Health Organization. ICD-11 for mortality and morbidity statistics. Version: 2019 April. Geneva: WHO; 2019 [citado 20 ago 2019]. Disponível em: <https://icd.who.int/browse11/l-m/em>

Yilmaz, S; Söyük, S. A theory of presenteeism beyond being sick and a measurement tool. *Revista de Administração de Empresas*, v. 64, n. 2, p. e2023-0081, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020240205>. Acesso em: 12 set. 2025.

Schuster, MS; Dias, VV; Battistella, LF; Grohmann, MZ. (2015). Validação da escala MBI-GS: uma investigação general survey sobre a percepção de saúde dos colaboradores. *REGE-Revista de Gestão*, 22(3), 403-416.