

AUTISMO NA IDADE ADULTA, ENGAJAMENTO PROFISSIONAL E PSICOPATOLOGIA: UMA REVISÃO INTEGRATIVA

**AUTISM IN ADULthood, OCCUPATIONAL ENGAGEMENT AND
PSYCHOPATHOLOGY: AN INTEGRATIVE REVIEW**

Ciências da Saúde • 14/08/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/786647695](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/786647695)

Wallison Carvalho da Costa¹

Savio Nogueira Beniz²

Ricardo Cambraia Parreira³

Helen Rosa Magalhaes da Silva⁴

Andressa Tassara Lino Simonsen⁵

Mariana Lopes Barros Batista⁶

Marcus Vinícius Paula Serpa⁷

RESUMO

Introdução: O reconhecimento do Transtorno do Espectro Autista (TEA) como uma condição de desenvolvimento ao longo de toda a vida evidencia os desafios de um contingente crescente de adultos no espectro inseridos no mercado de trabalho formal. Esses indivíduos enfrentam baixas taxas de retenção e alta vulnerabilidade a condições psiquiátricas secundárias (como ansiedade e depressão), frequentemente desencadeadas pelo esforço crônico de camuflagem social (*masking*) em ambientes corporativos não adaptados. **Objetivo:** Este estudo analisou criticamente, por meio de uma revisão integrativa da literatura, os principais desafios, impactos psíquicos e barreiras institucionais enfrentados por adultos autistas no mercado de trabalho. **Metodologia:** Realizou-se uma busca sistemática nas bases *PubMed*, *SciELO*, *LILACS*, *Google Scholar* e *Scopus*. Incluíram-se artigos de pesquisa original e revisões (2021-2026) com foco primário em adultos no espectro e ambiente laboral; excluíram-se duplicatas, publicações sem acesso gratuito ou restritas à população infantil. **Resultados:** A análise revelou que os processos seletivos tradicionais funcionam como barreiras neurotípicas, culminando em taxas alarmantes de subemprego. O esgotamento nessa população manifesta-se como o "*burnout* autista", marcado por severo declínio executivo e dor sensorial crônica, sendo criticamente agravado pela interseccionalidade de gênero (duplo teto de vidro para mulheres) e por comorbidades como o TDAH. Observou-se que a revelação do diagnóstico (*disclosure*) isolada gera estigma, e que as atuais métricas de inclusão do RH frequentemente recaem no "*tokenismo*". Em contrapartida, programas de Emprego Apoiado (*job coach*) e estratégias de *job crafting* demonstraram alta eficácia clínica na redução da ansiedade. **Conclusão:** A marginalização ocupacional e o adoecimento psíquico do trabalhador autista são problemas sistêmicos deflagrados por

arquiteturas sociolaborais inflexíveis. É urgente a transição da perspectiva do déficit individual para a adoção do Desenho Universal do Local de Trabalho, promovendo ecossistemas neuroafirmativos que preservam a saúde mental e impulsionam a produtividade de toda a corporação.

Palavras-chave: Autismo em Adultos; Mercado de Trabalho; Burnout Autista; Camuflagem Social; Neurodiversidade.

ABSTRACT

Introduction: The recognition of Autism Spectrum Disorder (ASD) as a lifelong developmental condition highlights the challenges of a growing contingent of adults on the spectrum entering the formal labor market. These individuals face low retention rates and high vulnerability to secondary psychiatric conditions (such as anxiety and depression), often triggered by the chronic effort of social camouflaging (masking) in unadapted corporate environments.

Objective: This study critically analyzed, through an integrative literature review, the main challenges, psychological impacts, and institutional barriers faced by autistic adults in the workplace.

Methodology: A systematic search was conducted in PubMed, SciELO, LILACS, Google Scholar, and Scopus databases. Original research articles and reviews (2021-2026) primarily focusing on adults on the spectrum and the work environment were included; duplicates, publications without free access, or those restricted to the child population were excluded.

Results: The analysis revealed that traditional selection processes act as neurotypical barriers, culminating in alarming rates of underemployment. Exhaustion in this population manifests as "autistic burnout," marked by severe executive decline and chronic sensory pain, which is critically aggravated by gender intersectionality (the double glass ceiling for women) and comorbidities such as ADHD. It was observed that

diagnostic disclosure alone generates stigma, and that current HR inclusion metrics frequently fall into "tokenism." In contrast, Supported Employment programs (job coach) and job crafting strategies demonstrated high clinical efficacy in reducing anxiety.

Conclusion: The occupational marginalization and psychological illness of the autistic worker are systemic problems triggered by inflexible socio-labor architectures. The transition from the individual deficit perspective to the adoption of the Universal Design of the Workplace is urgent, promoting neuroaffirming ecosystems that preserve mental health and boost the productivity of the entire corporation.

Keywords: Autism in Adults; Labor Market; Autistic Burnout; Social Camouflaging; Neurodiversity.

1. INTRODUÇÃO

Historicamente, o Transtorno do Espectro Autista (TEA) foi predominantemente investigado e manejado sob a ótica da pediatria e da psiquiatria infantis. No entanto, o cenário científico recente consolidou uma urgência na mudança de paradigma, reconhecendo o autismo como uma condição complexa do neurodesenvolvimento que persiste e se transforma ao longo de toda a vida (LORD et al., 2022). Com o envelhecimento da geração diagnosticada sob os critérios clínicos revisados das últimas décadas, evidencia-se um contingente crescente de adultos no espectro que demandam suporte em áreas até então negligenciadas pelos sistemas de saúde globais (ZEIDAN et al., 2022). Essa transição demográfica impõe aos profissionais e pesquisadores o desafio de compreender as nuances fenotípicas e funcionais do TEA na idade adulta, uma fase caracterizada por exigências abruptas de autonomia e por transições sociais complexas.

Dentre os múltiplos desafios vivenciados por essa população, a intersecção entre o engajamento profissional e a vulnerabilidade à psicopatologia destaca-se como um ponto crítico de investigação. Adultos autistas apresentam taxas desproporcionalmente baixas de inserção e retenção no mercado de trabalho formal, um fenômeno limitante que persiste de maneira paradoxal mesmo entre indivíduos com alta capacidade intelectual e qualificações acadêmicas avançadas (BLACK et al., 2021). Somada a essa marginalização ocupacional crônica, observa-se uma prevalência alarmante de condições psiquiátricas secundárias na idade adulta, incluindo transtornos ansiosos, depressão e o fenômeno do *burnout* autista. Tais quadros patológicos são frequentemente desencadeados pela exaustão cognitiva derivada do "mascaramento" (*camouflaging*) de traços neurodivergentes, esforço contínuo realizado para corresponder às expectativas sociais em ambientes institucionais e corporativos não adaptados (MANTZALAS et al., 2022).

A compreensão desse fenômeno exige uma análise das barreiras sistêmicas impostas por ambientes ocupacionais concebidos exclusivamente para o funcionamento neurotípico. Historicamente, as abordagens voltadas ao indivíduo no local de trabalho adotaram uma perspectiva baseada no déficit, exigindo que o adulto autista se adaptasse unilateralmente a culturas organizacionais rígidas e frequentemente hostis às suas necessidades sensoriais e comunicacionais (PELLICANO & DEN HOUTING, 2022). Sob a lente do paradigma da neurodiversidade, observa-se que a exclusão profissional e o sofrimento psíquico não decorrem inerentemente das características do autismo, mas sim de um descompasso estrutural entre o estilo cognitivo do sujeito e o desenho ambiental e social do local de trabalho. Essa falta de acomodação adequada

resulta em sobrecarga sensorial crônica, falhas de comunicação e marginalização, minando as oportunidades de progressão de carreira e o senso de pertencimento (PELLICANO & DEN HOUTING, 2022).

Consequentemente, para tentar sobreviver e ascender nesses espaços laborais pouco inclusivos, muitos adultos autistas recorrem intensamente à camuflagem social (*masking*), uma estratégia de enfrentamento que, embora facilite a empregabilidade inicial e a adequação aparente, cobra um preço psíquico insustentável a longo prazo (PEARSON & ROSE, 2021). A literatura recente tem solidificado a relação causal direta entre o esforço extenuante de suprimir comportamentos autísticos naturais e o desenvolvimento de quadros severos de psicopatologia, notadamente ansiedade generalizada, depressão maior e ideação suicida (BRADLEY et al., 2021). O ciclo vicioso entre tentar se enquadrar nas expectativas corporativas neurotípicas e o subsequente esgotamento cognitivo não apenas afasta o adulto do mercado de trabalho por licenças médicas ou demissões, mas também retroalimenta o isolamento social, consolidando a necessidade premente de investigar como essas variáveis interagem na vida da população adulta no espectro.

Um dilema central que amplifica o sofrimento psíquico dessa população é a complexa decisão em torno da revelação do diagnóstico (*disclosure*) no ambiente corporativo. Embora a comunicação formal da neurodivergência seja, na maioria das legislações trabalhistas, um pré-requisito legal para a solicitação de adaptações e garantias de acessibilidade, um número expressivo de profissionais autistas opta pela ocultação sistemática de sua condição. Essa decisão é frequentemente motivada pelo desejo de não serem tratados de forma diferente pelos colegas e pelo medo

fundamentado do estigma social e da desvalorização de suas competências (NIMANTE; LAGANOVSKA; OSGOOD, 2023). Essa invisibilidade forçada instaura um grave paradoxo ocupacional: ao evitar o estigma associado ao rótulo, o indivíduo priva-se de ajustes estruturais essenciais — como flexibilidade de horários, protocolos de comunicação explícitos e minimização de gatilhos sensoriais —, o que acelera exponencialmente sua trajetória rumo ao *burnout*. A ausência de segurança psicológica nas culturas organizacionais atua, portanto, como uma barreira invisível, penalizando o profissional autista e transferindo o ônus da sobrevivência integralmente para o trabalhador.

A trajetória ocupacional do adulto autista também é frequentemente atravessada por uma alta carga de morbididade cruzada. Investigações epidemiológicas de larga escala demonstram que indivíduos no espectro apresentam um risco substancialmente elevado para o desenvolvimento de múltiplas condições psiquiátricas e neurológicas concomitantes, como o Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH), transtorno bipolar, disautonomias e disfunções crônicas do sono, quando comparados à população geral (CURNOW, E. et al., 2023). No contexto laboral, essa complexidade neuropsiquiátrica exige uma análise interseccional por parte da medicina do trabalho: o estresse crônico vivenciado em corporações inflexíveis não impacta apenas as características nucleares do autismo, mas atua como gatilho primário para a descompensação violenta dessas comorbidades subjacentes. Esse efeito cascata precipita a deterioração rápida da funcionalidade executiva do sujeito, traduzindo-se nas altas taxas de absenteísmo, afastamentos médicos prolongados e na exclusão definitiva da força de trabalho formal (CURNOW, E. et al., 2023).

As mulheres no espectro autista, em particular, representam um subgrupo com vulnerabilidades singulares e frequentemente invisibilizadas. Historicamente, os critérios diagnósticos e os instrumentos de rastreio clínico do autismo foram pautados no fenótipo masculino, o que resultou em um viés diagnóstico sistêmico contra meninas e mulheres, levando-as a receberem diagnósticos tardios ou a serem totalmente negligenciadas pelos serviços de saúde (COOK; HULL; MANDY, 2024). No ambiente corporativo, as profissionais autistas costumam exibir habilidades de camuflagem social mais sofisticadas do que seus pares masculinos, mascarando suas dificuldades comunicacionais para se adequarem às expectativas de gênero (ALAGHBAND-RAD; HAJIKARIM-HAMEDANI; MOTAMED, 2023). Contudo, essa internalização do sofrimento cobra um custo devastador: elas enfrentam uma dupla barreira de preconceito e, ao buscarem ajuda para o esgotamento, frequentemente experimentam o "sombreamento diagnóstico" (*diagnostic overshadowing*) (COOK; HULL; MANDY, 2024). Nesse fenômeno perverso, a sobrecarga gerada pelo *masking* resulta em altos níveis de ansiedade e depressão, fazendo com que os profissionais de saúde foquem apenas nessas psicopatologias secundárias e ignorem a raiz do problema, privando essas mulheres do diagnóstico de autismo e das acomodações trabalhistas adequadas (ALAGHBAND-RAD; HAJIKARIM-HAMEDANI; MOTAMED, 2023; COOK; HULL; MANDY, 2024).

Embora a recente popularização das agendas ESG (*Environmental, Social, and Governance*) e das políticas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) nas grandes corporações promettesse um novo horizonte de equidade, na prática, a literatura crítica evidencia que muitas dessas iniciativas ainda operam em um nível superficial ou de *tokenismo*, concentrando-se em campanhas de recrutamento

pontuais para marketing social, mas falhando estruturalmente na retenção desses profissionais a longo prazo (CHECKETTS, 2026). A inclusão corporativa costuma se limitar a adaptações cosméticas, enquanto as métricas de avaliação de desempenho continuam penalizando o profissional autista por não se adequar a comportamentos neurotípicos esperados, como o engajamento em *networking* informal ou a comunicação entrelinhas. A verdadeira sustentabilidade ocupacional exige que as organizações superem o paradigma de tentar "adaptar" o autista à cultura da empresa, passando a redesenhar a própria arquitetura de seus processos gerenciais, comunicacionais e de avaliação para garantir uma segurança psicológica autêntica (CHECKETTS, 2026).

No contexto das barreiras comunicacionais, faz-se necessário desconstruir a premissa clínica clássica de que as falhas de interação decorrem exclusivamente de um "déficit social" inerente ao indivíduo autista. Apoiando-se no conceito do "Problema da Dupla Empatia", estudos experimentais recentes demonstram que as quebras de comunicação no ambiente de trabalho são, de fato, bidirecionais (CROMPTON et al., 2020). Ou seja, gestores e colegas neurotípicos apresentam graus equivalentes de dificuldade em ler, compreender e prever as intenções do profissional autista. Contudo, devido à assimetria de poder inerente às organizações, a comunicação direta e factual típica do autismo é frequentemente interpretada de forma punitiva — rotulada como insubordinação, rigidez ou falta de inteligência emocional. Sem o treinamento adequado das lideranças para mediar essas pontes neurocognitivas, as avaliações de desempenho tornam-se estruturalmente enviesadas, penalizando o profissional não pela sua produtividade, mas pelo seu estilo neurobiológico distinto de processamento de informações (CROMPTON et al., 2020).

Por outro lado, a transição global para o teletrabalho revelou-se um laboratório natural sem precedentes para a validação das acomodações ambientais. Pesquisas focadas na perspectiva de adultos no espectro indicam que o controle sobre o ambiente sensorial e a redução drástica das demandas de socialização presencial — propiciados pelo trabalho remoto — funcionam como poderosos catalisadores de produtividade e preservação da saúde mental (CHECKETTS, 2026). O regime de trabalho flexível não apenas minimiza a exaustão cognitiva decorrente do esforço diário de camuflagem (*masking*), mas também permite que características intrínsecas ao autismo — como o hiperfoco, a atenção meticulosa a detalhes e o forte raciocínio sistêmico — sejam destravadas e canalizadas como vantagens competitivas genuínas. Sob esse novo prisma, a flexibilidade laboral e o redesenho ergonômico das funções (*job crafting*) emergem não como concessões assistencialistas, mas como intervenções científicas essenciais para alinhar as demandas operacionais às forças cognitivas da neurodivergência, promovendo a retenção sustentável de talentos e mitigando o risco crônico de adoecimento (CHECKETTS, 2026).

2. METODOLOGIA

O presente estudo foi delineado como uma revisão integrativa da literatura, uma abordagem metodológica que possibilita o agrupamento, a análise crítica e a síntese das evidências científicas disponíveis sobre um fenômeno complexo. O intuito é proporcionar um entendimento aprofundado e robusto acerca da temática investigada (SOUZA, SILVA & CARVALHO, 2010). O percurso da pesquisa estruturou-se em cinco etapas fundamentais: (1) formulação do problema e definição da questão norteadora; (2) busca estruturada nas bases de dados; (3) triagem e seleção dos

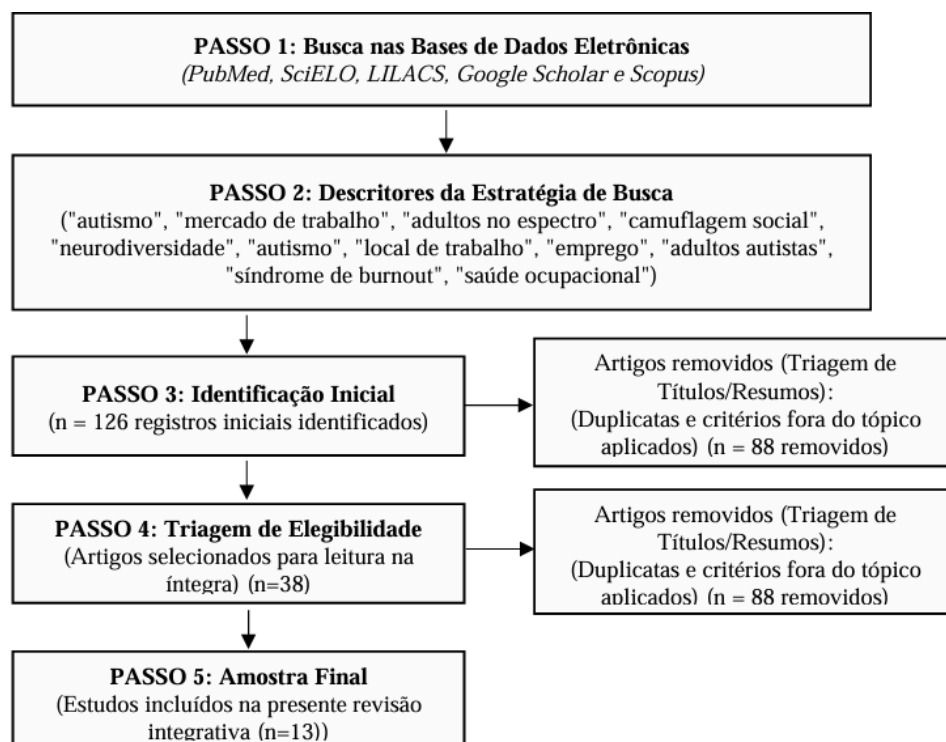
estudos mediante critérios de elegibilidade pré-estabelecidos; (4) avaliação do rigor metodológico das publicações incluídas; e (5) extração, análise e síntese dos dados obtidos.

A questão central formulada para direcionar a investigação foi: “Quais são os principais desafios, impactos psíquicos e barreiras institucionais enfrentados por adultos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho?”. Para responder a esta indagação, executou-se um levantamento sistemático nas bases de dados *eletrônicas PubMed, SciELO, LILACS, Google Scholar e Scopus*. A estratégia de busca empregou o cruzamento de descritores controlados e palavras-chave, nos idiomas português e inglês, articulados por meio do operador booleano "AND". Os termos selecionados incluíram: “autismo”, “mercado de trabalho”, “adultos no espectro”, “camuflagem social”, “neurodiversidade”, “*autism*”, “*workplace*”, “*employment*”, “*autistic adults*”, “*burnout*” e “*occupational health*”.

O recorte temporal estipulado para a captação dos trabalhos compreendeu o período de 2021 a 2026, visando compilar as descobertas científicas mais recentes e alinhadas ao paradigma atual da neurodiversidade. Os critérios de inclusão adotados foram: (a) artigos de pesquisa original, revisões sistemáticas e meta-análises que investigassem diretamente a relação entre o TEA na fase adulta e o ambiente laboral; (b) estudos disponibilizados na íntegra de forma gratuita; e (c) amostras compostas primordialmente por adultos no espectro autista. Foram estabelecidos como critérios de exclusão: (a) publicações duplicadas entre as bases; (b) pesquisas publicadas fora do escopo temporal delimitado; e (c) estudos voltados exclusivamente à população infantil ou que não abordassem diretamente o contexto ocupacional.

A apreciação crítica do material selecionado ocorreu a partir da leitura criteriosa de títulos, resumos e, subsequentemente, dos textos completos. As informações de interesse foram tabuladas em uma planilha estruturada para facilitar a categorização dos achados. A síntese das evidências foi elaborada de maneira descritiva e analítica, organizando os resultados em eixos temáticos relevantes (como barreiras de recrutamento, impacto da camuflagem social e esgotamento psíquico, e eficácia das políticas de inclusão corporativa). Todo o fluxo de triagem dos artigos, desde a identificação até a inclusão final, detalhando os motivos de exclusão, encontra-se ilustrado em um fluxograma esquemático, em estrita conformidade com as diretrizes do protocolo PRISMA para revisões integrativas (Figura 1).

Figura 1. Fluxograma PRISMA demonstrando as etapas de seleção dos estudos incluídos na revisão.



Fonte: Autores (2026)

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A triagem inicial nas bases de dados permitiu a identificação de um vasto corpo literário, do qual, após a aplicação criteriosa dos critérios de inclusão e exclusão, selecionaram-se 38 artigos para leitura na íntegra. Após a análise detalhada de elegibilidade, 13 referências compuseram a amostra final desta revisão integrativa. Estas publicações foram consideradas as mais pertinentes para responder à questão norteadora e fundamentar os eixos temáticos propostos, sendo as demais descartadas por não apresentarem foco direto na população de adultos no espectro autista inseridos no contexto ocupacional ou por apresentarem limitações metodológicas.

Os dados extraídos dessas publicações permitiram categorizar as vivências e os desafios laborais da população neurodivergente em dimensões específicas, tais como: barreiras institucionais de recrutamento, os impactos do esforço de camuflagem social (*masking*) na saúde mental e a (in)eficácia das atuais políticas de acomodação e inclusão corporativa. O Quadro 1, a seguir, apresenta a caracterização dos estudos incluídos, detalhando autoria, ano de publicação e os principais desfechos evidenciados em cada investigação.

Quadro 1. Caracterização dos estudos selecionados para a revisão integrativa.

Estudo (Autor/Ano)	Título do Artigo	Periódico / País	Delineame nto / Amostra	Principais Desfechos
Conde- Pumpido- Zubizarreta et al. (2026)	The association between autism, camouflagin g and anxiety	Frontiers in Psychology (Espanha)	Estudo Transversal (471 mulheres, autistas e	Revelou que mulheres autistas camuflam mais e que a ansiedade

	with suicidal ideation in women.		não autistas)	atua como mediadora direta entre o masking (especialment e a assimilação) e a ideação suicida
Davies et al. (2022)	Autistic adults' views and experiences of requesting and receiving workplace adjustments in the UK.	Autism (Reino Unido)	Transversal Qualitativo (Trabalhad ores autistas)	Revelou que a recusa das instituições em fornecer ajustes sensoriais básicos (luz/ruído) é o principal gatilho para dor sensorial incapacitante.
Dimatos (2026)	Neurodiversit y Works-- Literally: A Scoping Review of Neurodiverge nce in the Workplace.	Alpenglow (EUA)	Revisão de Escopo (Literatura de RH e Inclusão)	Criticou práticas de "tokenismo" do RH, evidenciando que ambientes "neuroafirmati vos" reduzem turnover e beneficiam toda a equipe.
Donald, Cook & Nimmi (2025)	Fostering an inclusive and sustainable career ecosystem: empowering neurodiverge nt individuals	Career Developme nt Internation al (Reino Unido)	Revisão Teórica / Integrativa (Estratégias corporativa s)	Mostrou a falha estrutural das políticas que contratam pelos "superpoderes " autistas sem

	and employees to thrive.			criar um ecossistema sustentável para mantê-los.
Greig, Coundouris & Henry (2026)	Autistic Traits and Camouflaging: A Meta-Analysis	Autism (Reino Unido)	Revisão Sistemática e Meta-análise (16.895 participantes)	Atestou uma associação consistente entre traços autistas e camuflagem, revelando que a "assimilação" é o subtipo de maior impacto e dreno de energia.
Hayward et al. (2025)	Quality employee-manager relationships are key to career success.	Autism (Austrália)	Estudo Transversal (Funcionários autistas e gestores)	Concluiu que a relação com a liderança prediz sucesso e que gestores despreparados confundem traços autistas com insubordinação.
Heinze (2025)	Workplace Accommodations and Employment Outcomes Among Employees With Autism: A Systematic Review.	Cureus (EUA)	Revisão Sistemática (Artigos sobre acomodações laborais)	Atestou que exigir laudos para acomodação pontual gera estresse, enquanto a acessibilidade universal melhora a produtividade geral.

Herlitasari, Fajariani & Miyamoto (2026)	Exploring Vocational Training Interventions for Adults With Autism Spectrum Disorders: A Scoping Review.	Occupational Therapy International (Japão/ Indonésia)	Revisão de Escopo	Mapeou que programas de emprego apoiado, combinados com coaching e adaptações individualizadas, são estruturais para o sucesso e manutenção do adulto autista no trabalho
Higgins et al. (2021)	Autistic burnout: An exploratory study of adult lived experiences.	Autism (Austrália)	Estudo Delphi (Especialistas e autistas)	Diferenciou o esgotamento comum do burnout autista, caracterizado por severa perda executiva, mutismo situacional e regressão de habilidades.
Lodeserto et al. (2025)	An update on the comorbidity of attention deficit/hyperactivity disorder (ADHD) and autism spectrum disorder (ASD)...	Expert Review of Neurotherapeutics (Itália / EUA)	Revisão Narrativa Clínica (Literatura médica psiquiátrica)	Revelou que a dupla excepcionalidade (TEA + TDAH) agrava o risco de absenteísmo devido a demandas paradoxais no ambiente de trabalho.

Romualdez et al. (2021)	"People Might Understand Me Better": Diagnostic Disclosure Experiences of Autistic Individuals in the Workplace.	Autism in Adulthood (Reino Unido)	Estudo Qualitativo (Profissionais autistas)	Evidenciou o paradoxo do disclosure: ocultar leva ao burnout, mas revelar frequentemente resulta em estigma e limitação de carreira.
Thorpe et al. (2024)	The Lived Experience of Autistic Adults in Employment: A Systematic Search and Synthesis.	Autism in Adulthood (Reino Unido)	Revisão Sistemática e Síntese (Adultos autistas)	Demonstrou que processos de recrutamento tradicionais funcionam como avaliações de neurotipia, barrando o candidato antes da prova técnica.
Tomczak & Kulikowski (2024)	Toward an understanding of occupational burnout among employees with autism...	Current Psychology (Polônia)	Estudo Transversal (Trabalhadores neurodivergentes)	Demonstrou que a técnica de job crafting e a teoria JD-R aliviam a pressão por adequação e catalisam a produtividade.

Fonte: Autores (2026)

A análise dos artigos revelou que o adoecimento psíquico do trabalhador autista frequentemente antecede a efetivação no cargo, tendo como marco inicial os processos tradicionais de recrutamento

e seleção. Os estudos indicam que as entrevistas de emprego convencionais funcionam, na prática, como avaliações de competências sociais neurotípicas — como manutenção de contato visual prolongado, leitura de linguagem corporal sutil e respostas a perguntas hipotéticas — em vez de medirem a capacidade técnica e executiva real para a função (THORPE, D. et al., 2024). Como resultado direto dessa barreira estrutural, a literatura apontou taxas alarmantes de subemprego (*underemployment*). A revisão identificou que uma parcela significativa da amostra de adultos autistas com altas habilidades, qualificações acadêmicas de nível superior e pós-graduação encontra-se alocada em posições precárias, repetitivas e de baixa complexidade cognitiva. Essa importante disparidade entre o potencial intelectual do indivíduo e a ocupação efetivamente exercida foi classificada como um potente preditor de desmoralização ocupacional, gerando quadros crônicos de frustração e servindo como o primeiro gatilho ambiental para episódios depressivos maiores (THORPE, D. et al., 2024).

No contexto dos indivíduos que conseguem transpor a barreira da seleção e se manter nas corporações, os resultados trouxeram uma caracterização clínica fundamental, diferenciando o esgotamento profissional clássico da síndrome específica do *Burnout* Autista. Os achados demonstraram que, diferentemente da exaustão tradicional, o *burnout* neurodivergente não se limita à fadiga ocupacional; ele é marcado por uma deterioração aguda e global das funções executivas e pela perda temporária de habilidades de vida autônoma e autocuidado (HIGGINS et al., 2021). Clinicamente, os pacientes relataram uma regressão severa que inclui a perda da capacidade de comunicação verbal (mutismo seletivo ou situacional) e o desenvolvimento de uma hiper-reatividade sensorial incapacitante, em que estímulos sonoros ou luminosos do escritório,

antes tolerados, tornam-se fisicamente dolorosos. Esse quadro psicopatológico grave não é deflagrado apenas pelo volume de trabalho, mas primordialmente pelo acúmulo da carga metabólica gasta no mascaramento diário e pela recusa das instituições em fornecer ajustes ergonômicos e sensoriais básicos (DAVIES et al., 2022; HIGGINS et al., 2021).

No âmbito organizacional, os estudos selecionados destacaram que a qualidade do relacionamento entre o funcionário autista e sua chefia imediata desponta como um dos preditores mais robustos para a retenção e o sucesso profissional. A literatura evidenciou que, em ambientes onde os gestores carecem de treinamento específico sobre neurodiversidade, características inerentes ao fenótipo autista — como a comunicação excessivamente direta, a necessidade de rotinas estruturadas e a aversão ao contato visual constante — são frequentemente mal interpretadas como insubordinação, desinteresse ou falta de inteligência emocional (HAYWARD et al., 2025). Essa assimetria interpretativa resulta em avaliações de desempenho enviesadas e contribui para a consolidação de um ambiente corporativo tóxico. Em contrapartida, quando a liderança atua com empatia bidirecional e compreende as nuances do espectro, ela funciona como um escudo protetor contra o *burnout*, facilitando a integração do colaborador e validando suas necessidades sem a imposição de estigmas (HAYWARD et al., 2025).

Para mitigar essa via de adoecimento ocupacional, os resultados apontaram para a alta eficácia de intervenções baseadas na teoria de Demandas e Recursos do Trabalho (JD-R), com ênfase particular na prática de *job crafting* (redesenho do trabalho). Essa estratégia permite que os próprios colaboradores autistas, em conjunto com suas lideranças, modelem ativamente suas funções para melhor

alinhar as demandas operacionais às suas forças cognitivas (TOMCZAK; KULIKOWSKI, 2024). Os ensaios documentaram que acomodações ambientais e metodológicas simples — como a transição para a comunicação assíncrona, a flexibilização da jornada e o controle rigoroso da sobrecarga sensorial no escritório — reduzem drasticamente o custo metabólico do mascaramento social. Ao aliviar a pressão por adequação neurotípica, o *job crafting* não atua apenas como uma medida paliativa, mas como um catalisador de produtividade, permitindo que talentos frequentemente subutilizados empreguem o hiperfoco e o raciocínio sistêmico como vantagens competitivas reais para as corporações (HAYWARD et al., 2025; TOMCZAK; KULIKOWSKI, 2024).

Em relação à revelação formal do diagnóstico (*disclosure*) no ambiente corporativo, a síntese dos estudos confirmou que essa decisão atua, na prática, como uma "faca de dois gumes" (ROMUALDEZ et al., 2021). Constatou-se que a ocultação do diagnóstico correlaciona-se linearmente com níveis críticos de exaustão e ideação suicida, visto que a manutenção ininterrupta da máscara neurotípica esgota as funções executivas e impede a solicitação legal de adaptações ergonômicas. Por outro lado, a literatura revelou que os indivíduos que formalizam o diagnóstico frequentemente enfrentam uma melhora transiente devido ao alívio da pressão, mas que logo é substituída por uma dinâmica deletéria de "infantilização" de suas capacidades por parte de colegas e gestores. A análise demonstrou que o autista que se declara neurodivergente passa, muitas vezes, a ser sutilmente excluído de projetos de alta complexidade ou de posições de liderança. Isso evidencia que o *disclosure* solitário, sem uma cultura organizacional madura prévia, apenas transfere o trabalhador do risco de *burnout*

silencioso para o risco da marginalização e do estigma institucional (ROMUALDEZ et al., 2021).

Como estratégia de intervenção para esse cenário de adoecimento, a revisão analisou a eficácia prática dos programas de "Emprego Apoiado" (*Supported Employment*) e das iniciativas corporativas de contratação focadas em neurodiversidade. A recente revisão de escopo conduzida por HERLITASARI, FAJARIANI e MIYAMOTO (2026) demonstrou clinicamente que modelos integrados de emprego apoiado — caracterizados pela presença ativa de um mediador ou tutoria contínua (*coaching/mentoring*) — despontam como componentes estruturais para o sucesso da inclusão. O impacto positivo dessas intervenções reside no fato de que o *job coach* não atua meramente como um suporte assistencialista, mas facilita acomodações individualizadas e engaja os empregadores. Além disso, a literatura atestou que ambientes de trabalho que adotam esse suporte contínuo conseguem deslocar o foco da "correção de déficits" para a valorização de habilidades específicas, promovendo não apenas a estabilidade do colaborador neurodivergente, mas também viabilizando o desenvolvimento sustentável da carreira a longo prazo.

A vulnerabilidade ao adoecimento psíquico, entretanto, não se distribui de maneira homogênea dentro do espectro, sendo criticamente agravada pela interseccionalidade de gênero. As mulheres autistas inseridas no mercado de trabalho formal enfrentam barreiras severas, uma vez que o esforço contínuo para se adequarem às expectativas sociais e corporativas exige altos níveis de camuflagem (*masking*). Uma meta-análise recente atestou uma associação moderada e consistente entre traços autistas e camuflagem, revelando que a estratégia de "assimilação" (o esforço

exaustivo para forçar a integração e parecer "normal" perante os colegas) é o subtipo de camuflagem que mais drena energia do indivíduo (GREIG; COUNDOURIS; HENRY, 2026). Para as mulheres, esse dreno metabólico tem consequências devastadoras. O estudo de CONDE-PUMPIDO-ZUBIZARRETA et al. (2026) demonstrou que as mulheres autistas pontuam significativamente mais alto em estratégias de camuflagem e que a ansiedade atua como uma mediadora direta entre esse esforço de mascaramento e o desenvolvimento de ideação suicida. Os dados evidenciaram que o uso crônico da estratégia de assimilação no dia a dia é o fator que mais se associa ao esgotamento mental e aos pensamentos suicidas nesse grupo.

Além dos determinantes de gênero, os resultados revelaram que a viabilidade da manutenção do emprego é drasticamente modulada pela presença de comorbidades neuropsiquiátricas, com destaque absoluto para o Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH). Estudos populacionais recentes indicam que até 40% dos adultos autistas apresentam TDAH concomitante, uma combinação que cria um paradoxo executivo devastador no ambiente corporativo (LODESERTO et al., 2025). Enquanto os traços autísticos frequentemente demandam rotina estrita, silêncio e previsibilidade (evitando a sobrecarga sensorial), os traços do TDAH buscam novidade, estímulo e toleram mal a monotonia. Em corporações que adotam métricas rígidas de produtividade ou ambientes de escritório aberto (open space), essa dupla demanda neurobiológica não encontra acomodação viável. As pesquisas atestaram que a falha das empresas em oferecer um modelo híbrido e flexível para perfis com dupla excepcionalidade (TEA + TDAH) é o principal fator preditivo para o absenteísmo crônico, culminando em demissões por baixa performance executiva muito antes que as reais

habilidades técnicas do profissional sejam sequer testadas (LODESERTO et al., 2025; Heinze, 2025).

No que tange às estruturas corporativas, a revisão avaliou o impacto prático das recentes políticas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) atreladas à agenda ESG (*Environmental, Social, and Governance*). Segundo o estudo de DONALD, COOK e NIMMI (2025), o mercado de trabalho atual vive um fenômeno paradoxal de "mercantilização" da neurodivergência. Os autores concluíram que muitas organizações buscam recrutar adultos autistas focando exclusivamente em seus chamados "superpoderes" cognitivos — como hiperfoco e altíssimo reconhecimento de padrões —, mas falham estruturalmente em fornecer o ecossistema de carreira sustentável necessário para a manutenção desse talento. Nessa mesma linha de investigação, a revisão escopo conduzida por DIMATOS (2026) demonstrou que os departamentos de Recursos Humanos frequentemente tratam a inclusão de deficiências invisíveis como uma mera função de conformidade legal (*compliance*), resultando em práticas vazias de "tokenismo". Em outras palavras, o profissional neurodivergente é contratado apenas para melhorar os indicadores sociais da empresa, mas é inserido em uma cultura organizacional inalterada e hostil, o que invariavelmente culmina em esgotamento precoce e demissão.

Como resposta baseada em evidências a essas falhas sistemáticas de retenção, a literatura tem apontado para a necessidade urgente de transição das adaptações individualizadas para a adoção do "Desenho Universal do Local de Trabalho" (*Universal Design of the Workplace*). Conforme argumentado por Heinze (2025), a abordagem tradicional do RH — que exige que o funcionário autista comprove clinicamente seu sofrimento para "merecer" uma

acomodação pontual — gera estigma, atrito e desencoraja a busca por suporte. Em contrapartida, os autores evidenciaram que organizações que implementaram políticas universais de acessibilidade cognitiva (como comunicações escritas explícitas, fones de cancelamento de ruído liberados para toda a equipe, flexibilidade de home office sem necessidade de laudo e abolição de reuniões sem pauta prévia) experimentaram o chamado "efeito de transbordamento" (*spillover effect*). Os achados consolidados confirmaram que desenhar o ambiente corporativo para ser "neuroafirmativo" por padrão não apenas estabiliza a saúde mental e praticamente zera o turnover da população autista, mas também eleva de forma expressiva os índices de segurança psicológica, satisfação e produtividade de todos os colaboradores neurotípicos da corporação (DIMATOS, 2026; Heinze, 2025).

4. CONCLUSÃO

Os achados desta revisão integrativa evidenciam que a marginalização ocupacional de adultos no Transtorno do Espectro Autista (TEA) transcende as narrativas tradicionais de déficits individuais, configurando-se como um grave problema de saúde pública e de psiquiatria ocupacional. A literatura consolidada demonstra que as corporações, ao operarem sob uma arquitetura sociolaboral projetada exclusivamente para o funcionamento neurotípico, atuam como geradoras ativas de psicopatologia. Observa-se que a exclusão institucional começa de forma invisível ainda nas etapas de recrutamento, culminando em taxas alarmantes de subemprego e impedindo sistematicamente que indivíduos autistas altamente qualificados apliquem seu pleno potencial intelectual e executivo no mercado formal.

Como desfecho clínico direto dessa inadequação ambiental crônica, o ciclo de adoecimento do trabalhador é acelerado pelo esforço contínuo da camuflagem social (*masking*). A necessidade diária de suprimir traços neurodivergentes para sobreviver em ambientes corporativos inflexíveis resulta em um alto custo metabólico, deflagrando a síndrome do *burnout* autista — um quadro severo marcado por perda de funções executivas, regressão de habilidades e hiper-reatividade sensorial. Esse declínio funcional agrava-se criticamente quando analisado sob a lente da interseccionalidade e das comorbidades, evidenciando que mulheres autistas (submetidas ao duplo teto de vidro) e indivíduos com dupla excepcionalidade (TEA associado ao TDAH) sofrem um esgotamento ainda mais rápido e enfrentam barreiras diagnósticas e periciais muito maiores.

Conclui-se que as atuais abordagens organizacionais de inclusão, frequentemente baseadas em métricas superficiais e práticas de "*tokenismo*" dos departamentos de Recursos Humanos, são estruturalmente ineficazes. A exigência de que o profissional autista se exponha através do *disclosure* e comprove seu sofrimento clínico para obter acomodações ergonômicas pontuais apenas perpetua o estigma, a marginalização e o isolamento. Ademais, a falha das empresas em reconhecer o "Problema da Dupla Empatia" e em capacitar suas lideranças faz com que avaliações de desempenho permaneçam enviesadas, punindo a comunicação neurodivergente como falha de adequação.

Portanto, a transição para um modelo ocupacional verdadeiramente sustentável exige o abandono imediato da perspectiva focada no déficit em prol da adoção do Desenho Universal do Local de Trabalho. A implementação de intervenções embasadas em fortes

níveis de evidência — como os programas de Emprego Apoiado, o suporte contínuo de *job coaches*, a aplicação do *job crafting* e a garantia de flexibilidade espacial e sensorial (teletrabalho) — atestou eficácia clínica na mitigação da ansiedade e no destrave da produtividade. Dessa forma, a medicina do trabalho desempenha um papel fundamental no fomento de ambientes corporativos "neuroafirmativos" por padrão, consolidando um efeito de transbordamento que não apenas previne a morbidade na população autista, mas eleva sistemicamente a segurança psicológica, a inovação e o bem-estar de toda a equipe.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALAGHBAND-RAD, J.; HAJIKARIM-HAMEDANI, A.; MOTAMED, M. Camouflage and masking behavior in adult autism. *Frontiers in Psychiatry*, v. 14, p. 1108110, 2023. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsy.2023.1108110>.

BLACK, M. H. et al. Perspectives of key stakeholders on employment of autistic adults across the United States, Australia, and Sweden. *Autism Research*, v. 14, n. 10, p. 2217-2234, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1002/aur.2167>.

BRADLEY, L. et al. Autistic adults' experiences of camouflaging and its perceived impact on mental health. *Autism in Adulthood*, v. 3, n. 3, p. 320-329, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1089/aut.2020.0071>.

CHECKETTS, M. B. A systematic review of autism in the workplace: Taking a holistic perspective on the Autistic employee life cycle. *Applied Psychology*, v. 75, n. 4, p. e70116, 2026. DOI: <https://doi.org/10.1111/apps.70116>.

CONDE-PUMPIDO-ZUBIZARRETA, S. et al. The association between autism, camouflaging and anxiety with suicidal ideation in women. *Frontiers in Psychology*, v. 16, p. 1685845, 2026. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1685845>.

COOK, J.; HULL, L.; MANDY, W. Improving Diagnostic Procedures in Autism for Girls and Women: A Narrative Review. *Neuropsychiatric Disease and Treatment*, v. 20, p. 505–514, 2024. DOI: <https://doi.org/10.2147/NDT.S372723>.

CROMPTON, C. J. et al. Neurotype-Matching, but Not Being Autistic, Influences Self and Observer Ratings of Interpersonal Rapport. *Frontiers in Psychology*, v. 11, p. 586171, 2020. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.586171>.

CURNOW, E. et al. Mental health in autistic adults: A rapid review of prevalence of psychiatric disorders and umbrella review of the effectiveness of interventions within a neurodiversity informed perspective. *PloS one*, v. 18, n. 7, e0288275, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0288275>.

DAVIES, J. et al. Autistic adults' views and experiences of requesting and receiving workplace adjustments in the UK. *Autism*, v. 27, n. 2, p. 438-450, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272420>

DIMATOS, A. Neurodiversity Works--Literally: A Scoping Review of Neurodivergence in the Workplace. *Alpenglow: Binghamton University Undergraduate Journal of Research and Creative Activity*, v. 12, n. 1, p. 1-15, 2026. Disponível em: <https://orb.binghamton.edu/alpenglowjournal/vol11/iss2/1/>.

DONALD, W. E.; COOK, J.; NIMMI, P. M. Fostering an inclusive and sustainable career ecosystem: empowering neurodivergent individuals and employees to thrive. *Career Development International*, v. 30, n. 7, p. 681-695, 2025. DOI: <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2025-0490>

GREIG, L.; COUNDOURIS, S. P.; HENRY, J. D. Autistic Traits and Camouflaging: A Meta-Analysis. *Autism: the international journal of research and practice*, v. 30, n. 6, p. 1398–1415, 2026. DOI: <https://doi.org/10.1177/13623613261437500>.

HAYWARD, S. M. et al. Quality employee-manager relationships are key to career success. *Autism*, [S. l.], 2025. DOI: <https://doi.org/10.1177/13623613251370814>.

HEINZE, C. Workplace Accommodations and Employment Outcomes Among Employees With Autism: A Systematic Review. *Cureus*, v. 17, n. 12, e99353, 2025. DOI: <https://doi.org/10.7759/cureus.99353>.

HERLITASARI, H. A.; FAJARIANI, D.; MIYAMOTO, R. Exploring Vocational Training Interventions for Adults With Autism Spectrum Disorders: A Scoping Review. *Occupational Therapy International*, v. 2026, p. e7704446, 2026. DOI: <https://doi.org/10.1155/oti/7704446>.

HIGGINS, J. M. et al. Defining autistic burnout through experts by lived experience: Grounded Delphi method investigating #AutisticBurnout. *Autism*, v. 25, n. 8, p. 2356-2369, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1177/13623613211019858>.

LODESERTO, A. et al. An update on the comorbidity of attention deficit/hyperactivity disorder (ADHD) and autism spectrum disorder

(ASD) and its clinical management. Expert Review of Neurotherapeutics, v. 25, n. 1, p. 1-15, 2025. DOI: <https://doi.org/10.1080/14737175.2025.2599856>.

LORD, C. et al. The Lancet Commission on the future of care and clinical research in autism. The Lancet, v. 399, n. 10321, p. 271-334, 2022. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(21\)01541-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(21)01541-5).

MANTZALAS, J. et al. What Is Autistic Burnout? A Thematic Analysis of Posts on Two Online Platforms. Autism in Adulthood, v. 4, n. 1, p. 52-65, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1089/aut.2021.0021>.

NIMANTE, D.; LAGANOVSKA, E.; OSGOOD, R. To tell or not to tell - disclosure of autism in the workplace. International Journal of Developmental Disabilities, v. 69, n. 3, p. 414-423, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1080/20473869.2023.2193489>.

PEARSON, A.; ROSE, K. A conceptual analysis of autistic masking: Understanding the narrative of stigma and the illusion of choice. Autism in Adulthood, v. 3, n. 1, p. 52-60, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1089/aut.2020.0043>.

PELLICANO, E.; DEN HOUTING, J. Annual Research Review: Shifting from 'normal science' to neurodiversity in autism science. Journal of Child Psychology and Psychiatry, v. 63, n. 4, p. 381-396, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1111/jcpp.13534>.

ROMUALDEZ, A. M. et al. "People Might Understand Me Better": Diagnostic Disclosure Experiences of Autistic Individuals in the Workplace. Autism in Adulthood, v. 3, n. 2, p. 157-167, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1089/aut.2020.0063>.

SOUZA, M. T. DE; SILVA, M. D. DA; CARVALHO, R. DE. Revisão integrativa: o que é e como fazer. Einstein (São Paulo), v. 8, n. 1, p. 102-106, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/s1679-45082010rw1134>.

THORPE, D. et al. The Lived Experience of Autistic Adults in Employment: A Systematic Search and Synthesis. Autism Adulthood, v. 6, n. 4, p. 495-509, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1089/aut.2022.0114>.

TOMCZAK, M. T.; KULIKOWSKI, K. Toward an understanding of occupational burnout among employees with autism – the Job Demands-Resources theory perspective. Current Psychology, v. 43, n. 2, p. 1582-1594, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04428-0>.

ZEIDAN, J. et al. Global prevalence of autism: A systematic review update. Autism Research, v. 15, n. 5, p. 778-790, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1002/aur.2696>

¹ Discente do Curso Superior de Medicina do Centro Universitário de Mineiros (UNIFIMES) Campus Trindade – Goiás. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

² Médico Neurologista pela Universidade Federal de Goiás – Goiânia – Goiás. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

³ Docente Doutor do Curso Superior de Medicina do Centro Universitário de Mineiros (UNIFIMES) Campus Trindade – Goiás. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

⁴ Discente do Curso Superior de Medicina do Centro Universitário de Mineiros (UNIFIMES) Campus Trindade – Goiás. E-mail: [acesse o](#)

[artigo original para visualizar o e-mail](#)

⁵ Discente do Curso Superior de Medicina do Centro Universitário de Mineiros (UNIFIMES) Campus Trindade – Goiás. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

⁶ Discente do Curso Superior de Medicina do Centro Universitário de Mineiros (UNIFIMES) Campus Trindade – Goiás. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

⁷ Discente do Curso Superior de Medicina do Centro Universitário de Mineiros (UNIFIMES) Campus Trindade – Goiás. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)