

Uma Análise das Demandas e Recursos do Trabalho de Adultos com Transtorno do Espectro Autista

An Analysis of Job Demands and Resources for Adults with Autism Spectrum Disorder

Un Análisis de las Demandas y Recursos Laborales de Adultos con Trastorno del Espectro Autista

Estudo Empírico

Daniel Zanotti da Silva

<https://orcid.org/0009-0007-1456-915X>

E-mail: dzanottisilva@gmail.com

Alline Alves Sousa¹

<https://orcid.org/0000-0002-4643-8089>

E-mail: allineasousa@hotmail.com

¹ Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), Vitória, Espírito Santo (ES), Brasil

Editora Associada Responsável:

Rayana Santedicola

<https://orcid.org/0000-0003-4602-4182>

Como citar:

Silva, D. Z., & Sousa, A. A. (2026). Uma Análise das Demandas e Recursos do Trabalho de Adultos com Transtorno do Espectro Autista. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 26, e25963. <https://doi.org/10.5935/rpot/2025.25963>

Resumo: Este estudo teve como objetivo compreender como as demandas e recursos do trabalho se relacionam com os recursos e demandas pessoais de indivíduos com Transtorno do Espectro Autista inseridos no mercado de trabalho. A coleta de dados incluiu um questionário sociodemográfico e ocupacional e quatro encontros de grupos focais on-line. Obteve-se a participação de seis trabalhadores com média de idade de 30,8 anos. A partir dos dados obtidos nos grupos focais foram realizadas análises lexicográficas, de similitude e Classificação Hierárquica Descendente. Os resultados mostraram que capacidade de planejamento e organização se destacaram como recursos pessoais. Apoio social e ambiente inclusivo figuraram como recursos de trabalho. Sobrecarga sensorial e cognitiva foram as principais demandas de trabalho relatadas, enquanto dificuldades na comunicação foram as demandas pessoais mais destacadas. O estudo realça a importância de intervenções contextualizadas, políticas de inclusão e adequações organizacionais que ofereçam equilíbrio entre as demandas e os recursos disponíveis.

Palavras-chave: transtorno do espectro autista, trabalho, teoria de demandas e recursos do trabalho (JD-R).

Abstract: This study aimed to investigate how workplace demands and resources interact with the personal resources and demands of individuals with Autism Spectrum Disorder (ASD) who are active in the labor market. Data collection involved a sociodemographic and occupational questionnaire along with four online focus group sessions, including six participants with an average age of 30.8 years. The data from the focus groups were analyzed using lexicographic analyses, similarity analysis, and Descending Hierarchical Classification. Results indicated that planning and organizational skills were highlighted as significant personal resources, while social support and an inclusive environment emerged as key workplace resources. Sensory and cognitive overload were identified as the primary workplace demands, and communication difficulties stood out among personal demands. This study emphasizes the need for context-specific interventions, inclusive policies, and organizational adjustments that foster a balanced relationship between workplace demands and available resources.

Keywords: autism spectrum disorder, work, job, demands-resources theory (JD-R).

Resumen: Este estudio buscó comprender cómo las demandas y recursos laborales interactúan con los recursos y demandas personales de individuos con Trastorno del Espectro Autista en el mercado laboral. Se aplicó un cuestionario sociodemográfico y ocupacional, además de cuatro grupos focales en línea, con seis participantes de edad promedio de 30,8 años. Los datos obtenidos fueron analizados mediante análisis lexicográfico, similitud y Clasificación Jerárquica Descendente. Los resultados destacaron la planificación y organización como principales recursos personales, mientras que el apoyo social y el ambiente inclusivo surgieron como recursos clave en el contexto laboral. La sobrecarga sensorial y cognitiva apareció como la principal demanda laboral, y las dificultades en la comunicación como la demanda personal más relevante. El estudio enfatiza la necesidad de intervenciones contextualizadas, políticas inclusivas y ajustes organizacionales que permitan equilibrar eficazmente las demandas laborales con los recursos disponibles.

Palabras clave: trastorno del espectro autista, trabajo, teoría de demandas y recursos del trabajo (JD-R).

Introdução

De acordo com a quinta edição do Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-V-TR), publicado pela Associação Americana de Psiquiatria (*American Psychiatric Association*, APA), o Transtorno do Espectro Autista (TEA) é caracterizado por prejuízo persistente na comunicação, além de padrões de interesses, atividades e comportamentos repetitivos e restritos (APA, 2022). Outra característica relevante entre grande parcela desses indivíduos é a presença de hipersensibilidade ou hipossensibilidade a estímulos sensoriais, que podem incluir estímulos visuais, auditivos, olfativos, táteis ou gustativos (Garcia-Molina & Clemente-Estevan, 2019; Herbes & Dalprá, 2016), além de comorbidades, tais como, o Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH) (Hours et al., 2022) e transtornos de ansiedade e depressão (Hollocks et al., 2019; Spain et al., 2015).

Os níveis de gravidade e de necessidade de suporte para o indivíduo com TEA são divididos em três categorias. No nível 1, os déficits na comunicação e a inflexibilidade, embora menos intensos, dificultam a independência, fazendo com que o sujeito necessite de pouco suporte no cotidiano. No nível 2, há déficits marcantes na comunicação e comportamentos restritivos, exigindo apoio substancial em diferentes contextos da vida. No nível 3, observa-se uma necessidade de suporte intenso devido aos déficits graves na comunicação verbal e não verbal e às interações sociais muito limitadas e respostas mínimas a estímulos externos (APA, 2022).

Nos últimos anos, o autismo tem alcançado maior visibilidade nas pesquisas científicas em virtude do aumento de sua incidência na população. O relatório mais recente do Centro de Controle e Prevenção de Doenças (CDC) dos Estados Unidos revelou que a prevalência do diagnóstico de TEA em 2020 chegou à proporção de 1 a cada 36 crianças de até 8 anos de idade (Maenner et al., 2023).

No Brasil, dados do Registro das Ações Ambulatoriais de Saúde (RAAS) de crianças de 1 a 12 anos atendidas pelo Sistema Único de Saúde (SUS), no período de 2013 a 2019 mostraram que os transtornos de desenvolvimento representam aproximadamente 30% dos diagnósticos realizados pelos Centros de Atenção Psicossocial Infantojuvenil (CAPS i) (Girianelli et al., 2023). Entretanto, existem fatores que dificultam seu diagnóstico, principalmente para aqueles indivíduos que se deparam com as longas listas de espera dos serviços públicos de saúde e que não dispõem de recursos financeiros suficientes para obter o diagnóstico precoce e ter acesso às intervenções terapêuticas continuadas (Maia & Assumpção Junior, 2021; Wagner et al., 2022).

Embora a identificação precoce do autismo e o acesso às intervenções adequadas sejam fundamentais para a aprendizagem de mecanismos adaptativos e o alcance da independência na fase adulta, os indivíduos que se encontram no espectro vivenciam desafios em diversas áreas de suas vidas, inclusive em suas experiências no mundo do trabalho (Mello et al., 2022). Apesar da baixa produção científica nacional sobre a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho, os estudos destacam que um dos principais fatores que prejudicam a inclusão é a falta de qualificação profissional (Talarico et al., 2019). Uma pesquisa realizada com o público atendido pela associação Fantástico Mundo Autista (FAMA) que capacita pessoas com TEA mostrou que a maioria dos participantes se sente incapacitada para exercer a função para a qual foi contratado, tendo prejuízos em seu desempenho e no acesso às oportunidades de desenvolvimento de carreira (Garbin et al., 2022).

Em razão de déficits nas habilidades sociais e de comunicação, devido a sintomatologia do TEA, esses trabalhadores relatam sentimentos de exclusão, falta de pertencimento e de aceitação, motivados por comportamentos sutis ou explícitos de preconceito por parte dos colegas e gestores (Cooper & Mujtaba, 2022; Doran et al., 2023; Garbin et al., 2022). Essas atitudes hostis presentes nas equipes de trabalho estão relacionadas ao fenômeno do capacitismo que decorre de uma visão normatizadora de corpos e mentes, que impede o reconhecimento das competências das pessoas com necessidades especiais, limitando as suas oportunidades de participação ativa em diversos contextos sociais e ocupacionais (Sartorelli et al., 2023). Diante disso, frequentemente os indivíduos com TEA percebem a necessidade de camuflar seus comportamentos, como movimentos repetitivos (estereotipias) e ajustar a linguagem corporal, por medo de serem tratados de forma diferente ou não serem compreendidos, o que pode resultar em sobrecarga emocional, bem como sintomas depressivos e ansiedade (Finn et al., 2023).

Porém, os desafios desses indivíduos não surgem somente das interações sociais no ambiente de trabalho, mas também abrangem a execução das atividades laborais, tendo em vista que os trabalhadores com TEA apresentam dificuldades na gestão de tarefas complexas, na adaptação às mudanças na rotina, na gestão do estresse e na organização do tempo diante de múltiplas demandas, bem como distraibilidade diante de muitos estímulos sensoriais (Brighenti et al., 2023; Espelöer et al., 2023). Todavia, há falta de conhecimento e compreensão sobre o TEA por parte dos empregadores, o que faz com que as organizações tenham expectativas irreais, esperando que esses trabalhadores demonstrem as mesmas competências que seus colegas neurotípicos e que possam realizar tarefas complexas, sem o devido suporte organizacional e adaptações no local de trabalho (Hendricks, 2010).

Diante desses desafios, no Brasil, existem legislações que visam promover a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A Lei nº 8.213 de 1991, também conhecida como Lei de Cotas determina que empresas que possuem mais de 100 empregados devem destinar de 2% a 5% de suas

vagas para pessoas com deficiências. Apesar dessa legislação ser um marco importante para a promoção da inclusão, problemas persistem, como a baixa qualificação profissional, a discriminação velada no ambiente corporativo, vagas com baixos salários e a falta de adaptações nos locais de trabalho (Carvalho-Freitas et al., 2022; Dutra et al., 2020; Maia & Carvalho-Freitas, 2015; Simonelli & Jackson Filho, 2017).

Outra legislação importante é a Lei nº 12.764 de 2012 ou Lei Berenice Piana, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com TEA, que reconhece a pessoa com autismo como indivíduo com deficiência, garantindo para esse grupo os mesmos direitos assegurados aos indivíduos com outras deficiências. No entanto, Melicio et al. (2021) afirmam que no contexto prático esta lei falha, pois as organizações não levam em consideração as necessidades sensoriais e sociais das pessoas com TEA e por isso, não conseguem implementar adaptações bem-sucedidas nos ambientes e processos de trabalho.

Além dos avanços trazidos pelas legislações, os programas de emprego apoiado têm demonstrado eficácia na busca pela inclusão de trabalhadores com TEA no mercado de trabalho, sobretudo no contexto internacional. Embora cada programa tenha suas particularidades, suas ações envolvem as seguintes práticas essenciais, orientações sobre os processos de recrutamento e seleção, incluindo a busca por vagas compatíveis ao perfil dos candidatos e a preparação para entrevistas de emprego, além da oferta de treinamentos em habilidades socioemocionais e o acompanhamento contínuo dos trabalhadores no local de trabalho. O apoio oferecido por esses programas pode abranger ainda orientação nas tarefas, mediação de conflitos, defesa dos direitos do trabalhador e negociação sobre adaptações da organização às necessidades de cada trabalhador, que podem incluir, flexibilização nos horários de trabalho e intervenções sobre os estímulos sensoriais do ambiente (Hedley et al., 2018; Syriopoulou-Delli & Sarri, 2023).

Apesar dos benefícios trazidos pelos programas de emprego apoiado, para que haja a eliminação de barreiras à acessibilidade, torna-se essencial a revisão das políticas organizacionais internas, bem como o monitoramento e a avaliação contínua das iniciativas de inclusão, já que a muitas organizações apenas contratam pessoas com deficiências para o cumprimento da lei de cotas (Carvalho-Freitas et al., 2022; Phillips et al., 2023). Nesse sentido, as organizações devem investir na oferta de recursos de trabalho para promover a motivação e o engajamento do indivíduo com TEA.

De acordo com a Teoria das Demandas e Recursos de Trabalho (JD-R) que surgiu no início dos anos 2000, o acesso a recursos de trabalho, como autonomia, suporte social e oportunidades de desenvolvimento de carreira, estimula o processo de motivação e engajamento no trabalho. Por outro lado, quando o trabalhador não tem acesso aos recursos de trabalho adequados e convive com excessivas demandas de trabalho, que envolvem alta carga horária, conflitos interpessoais e altas exigências emocionais, isso contribui para o seu esgotamento físico e mental que, por sua vez, está associado a consequências negativas, como aumento da intenção de rotatividade e redução do comprometimento organizacional (Bakker et al., 2007; Demerouti et al., 2001; Hu et al., 2011; Ong & Johnson, 2023).

O modelo teórico JD-R tem despertado o interesse de pesquisadores e gestores, já que as demandas e os recursos de trabalho predizem o bem-estar e o desempenho nas atividades laborais. As demandas de trabalho englobam os aspectos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais de uma ocupação que exigem esforço contínuo e estão ligados a custos fisiológicos ou psicológico. Os recursos de trabalho são promovidos pelo indivíduo ou pelas organizações, e por isso dizem respeito às variáveis físicas, psicológicas, sociais ou organizacionais do trabalho que são necessárias para atingir metas, reduzir as demandas de trabalho e estimular o crescimento e desenvolvimento pessoal (Bakker & Demerouti, 2017; Bakker et al., 2023; Demerouti et al., 2001).

Recentemente, os conceitos de recursos pessoais e demandas pessoais têm ganhado destaque nesse modelo teórico. Os recursos pessoais, tais como autoeficácia, resiliência e otimismo atuam como moderadores do impacto das demandas e dos recursos do trabalho sobre o bem-estar e o desempenho dos trabalhadores, podendo ser relacionados com a motivação e engajamento. As demandas pessoais podem ser definidas como todas as características pessoais de um trabalhador que geram esforço físico ou mental adicional ao trabalho, podendo estar associadas ao esgotamento (Bakker & Demerouti, 2017; Bakker et al., 2023; Tomczak & Kulikowski, 2024).

Nos últimos anos, Bakker et al. (2023) destacam as quatro recentes inovações no modelo JD-R, a saber: (1) o reconhecimento que as características individuais, tais como fatores de personalidade e estratégias de autorregulação, exercem influência sobre as demandas e os recursos do trabalho; (2) a adoção de uma perspectiva multinível que busca compreender as demandas e recursos de trabalho, sob diferentes níveis de análises (macro, meso e micro), analisando que as demandas e recursos operam não apenas no nível individual, mas também nas equipes e até mesmo na cultura organizacional; (3) a interdependência entre os recursos e demandas do trabalho com outros domínios da vida do trabalhador; (4) o papel ativo dos trabalhadores na modificação do ambiente de trabalho para gerenciar demandas e otimizar recursos, por meio de *job crafting*, um processo compreendido como uma estratégia para promover um melhor ajuste entre o trabalhador e suas tarefas e como a forma como os trabalhadores ativamente moldam suas tarefas, relações e

percepções do trabalho para melhor alinhar as próprias funções às suas habilidades, preferências e motivações (Lesener et al., 2019; Lazazzara et al., 2020; Tims et al. 2013).

O modelo JD-R tem sido amplamente utilizado e validado em estudos conduzidos em diversos contextos ocupacionais (Bakker & Demerouti, 2017), incluindo com trabalhadores com TEA. Tomczak & Kulikowski (2024) utilizaram a teoria das demandas e recursos de trabalho com o objetivo de investigar a síndrome de *burnout* entre indivíduos com autismo. Os resultados mostraram que o estabelecimento e manutenção de relacionamentos interpessoais, a comunicação e a dificuldade na adaptação às mudanças foram as principais demandas pessoais identificadas que contribuem para o esgotamento profissional. Dentre as demandas de trabalho citadas, se destacaram as situações estressantes, os conflitos e a sobrecarga sensorial. O apoio de colegas e de supervisores foi considerado um recurso de trabalho fundamental para a inclusão de pessoas com TEA no ambiente de trabalho. A capacidade de memória, o foco em detalhes e o interesse em áreas de trabalho específicas foram os principais recursos pessoais relatados.

Considerando a carência de estudos nacionais que abordem as experiências de trabalho de adultos diagnosticados com autismo, o objetivo do presente estudo foi compreender como as demandas e recursos do trabalho se relacionam com os recursos e demandas pessoais de indivíduos com TEA que estão inseridos no mercado de trabalho.

Método

Participantes

Este estudo apresenta delineamento transversal e de caráter exploratório. A amostra foi obtida por conveniência e pelo tipo de amostragem em cadeia, conhecida como bola de neve. Os critérios de inclusão foram: (a) ter 18 anos ou mais; (b) possuir diagnóstico formal de TEA (CID-11 6A02, DSM-V-TR 299.00 – F84,0 ou equivalente); (c) demonstrar capacidade de se comunicar verbalmente; e (d) possuir o tempo mínimo de 12 meses de experiência no trabalho atual. Não foram selecionados indivíduos afastados de suas atividades laborais.

Essa pesquisa não utilizou como critério de inclusão o nível de gravidade e de necessidade de suporte para o TEA de acordo com o DSM-V-TR (APA, 2022). Tendo em vista a heterogeneidade das características dos indivíduos com TEA, a tentativa de categorizar os participantes dentro de um modelo único de classificação pode limitar a compreensão das múltiplas manifestações do espectro autista (Lombardo et al., 2019).

Instrumentos

Utilizou-se um questionário sociodemográfico e profissional contendo itens sobre idade, sexo, estado civil, escolaridade, tempo de trabalho, vínculo empregatício, diagnóstico, satisfação profissional e saúde ocupacional. Um roteiro de questões norteadoras foi utilizado nos grupos focais, contendo perguntas abertas elaboradas com base no estudo de Tomczak e Kulikowski (2024) que estabelece os possíveis recursos e demandas pessoais e do trabalho para trabalhadores com autismo.

Em cada encontro, foram realizadas de duas a três perguntas que se relacionaram com a temática definida para cada grupo focal. O primeiro encontro abordou as demandas de trabalho e os seus respectivos subtópicos, exigências emocionais e mentais, mudanças na rotina, conflitos e sobrecarga sensorial que envolvem a atividade laboral. O segundo encontro teve como tema as demandas pessoais, abrangendo os subtópicos, organização e definição de prioridades nas tarefas diárias, adaptação às situações de estresse e às mudanças na rotina, dificuldades associadas às interações sociais e comunicação. No terceiro encontro, o tema abordado foi recurso de trabalho, e seus subtópicos abrangeram o suporte de colegas e da chefia, ferramentas, tecnologias e estrutura física do ambiente laboral. Por fim, no quarto encontro, a temática foi recursos pessoais, e seus subtópicos dizem respeito às habilidades cognitivas e técnicas e competências socioemocionais dos trabalhadores.

A escolha de grupos focais foi justificada pela capacidade dessa técnica em gerar discussões ricas e reveladoras, especialmente sobre temas sensíveis, como é o caso do tema da presente pesquisa. Essa técnica permitiu explorar a diversidade de perspectivas e a construção coletiva de significados sobre suas experiências de trabalho, tendo em vista que os grupos focais promovem uma dinâmica de interação entre os participantes, permitindo que compartilhem e reflitam coletivamente sobre suas experiências, o que pode gerar uma compreensão mais profunda de como as pessoas pensam e interagem sobre um determinado tema (Baillie, 2019).

Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) sob o parecer [SUPRIMIDO]. Foi assegurada a confidencialidade e o sigilo dos dados, informando aos participantes que suas respostas seriam tratadas de forma anônima, evitando a coleta de informações pessoalmente identificáveis, sempre que possível, respeitando as diretrizes do *Committee on Publications Ethics* (COPE).

O recrutamento dos participantes foi viabilizado pelo apoio de profissionais de saúde

(neurologistas, psiquiatras, psicólogos) que atendiam adultos com TEA no setor privado de saúde e aceitaram divulgar a pesquisa a seus pacientes, além da divulgação *on-line* em redes sociais de um material informativo, contendo informações sobre a pesquisa e o *link* do questionário sociodemográfico e profissional. No formulário do questionário, os participantes registraram seus contatos para o agendamento dos grupos focais virtuais. Foram realizados 4 encontros grupais utilizando a plataforma *Zoom*, ao longo do mês de novembro e dezembro de 2024, com frequência semanal e duração média de 1 hora. O número de participantes em cada encontro foi de 4, 6, 5 e 5, respectivamente.

Procedimento de Análise dos Dados

Foram realizadas análises descritivas do questionário sociodemográfico e profissional para a caracterização da amostra. Os grupos focais foram gravados em áudio e vídeo. Os áudios foram extraídos e transcritos a partir do *software* de transcrição *on-line* *Transkriptor*. As transcrições foram divididas em dois corpus textuais, o primeiro se refere às transcrições dos encontros que abordaram os temas demandas pessoais e demandas do trabalho, com 10 seguimentos de texto (STs) e o segundo se refere às transcrições dos encontros que abrangeram as temáticas recursos pessoais e recursos do trabalho, também com 10 STs.

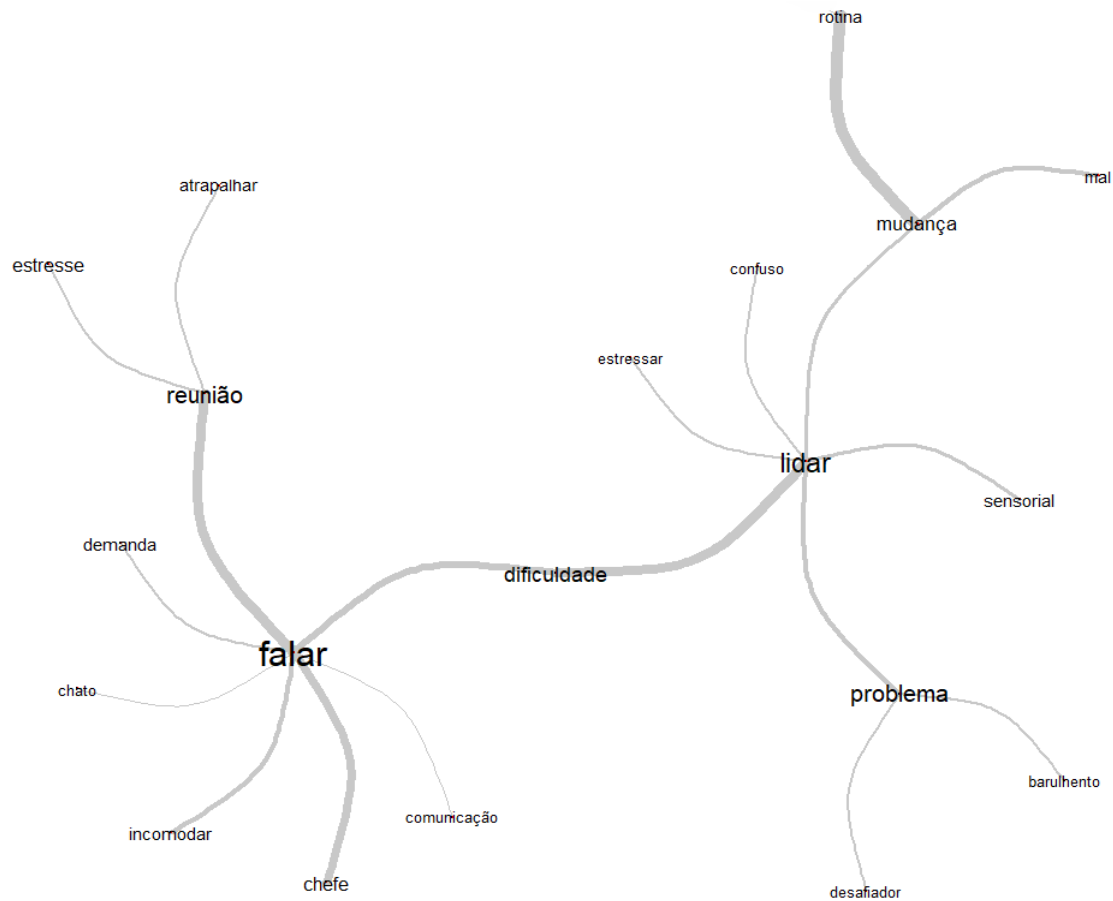
Com o objetivo de identificar a estrutura e a organização do discurso dos participantes nos grupos focais, utilizou-se o *software* *Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires* (IRaMuTeQ), buscando compreender as relações entre os conteúdos lexicais que foram citados com maior frequência (Camargo & Justo, 2013). A partir do IRaMuTeQ executaram-se: (1) análise de similitude para a identificação de conexidade entre as palavras; (2) análises lexicográficas para a verificação de estatísticas de quantidade de segmentos de texto, formas e evocações; e (3) Classificação Hierárquica Descendente (CHD) para o reconhecimento do dendrograma com as classes que surgiram, sendo que quanto maior for o coeficiente do teste χ^2 , mais associada estava a palavra com a classe e as palavras com $\chi^2 < 3,80$ ($p < 0,05$) foram excluídas da análise (Damart & Ledunois, 2017). Os resultados dessas análises foram interpretados e discutidos à luz da teoria JD-R (Demerouti et al., 2001; Bakker et al., 2007).

Resultados

Entre os participantes da pesquisa ($N = 6$), 50% eram homens e 50% mulheres, com média de idade de 30,8 anos, sendo a maioria solteira (83,3%). A maioria reside na Região Sudeste (83,3%) e apenas um participante na Região Nordeste (33,3%). Com relação ao nível de escolaridade, houve predominância de trabalhadores com ensino superior incompleto (50%) e com pós-graduação concluída (33,3%). A maioria estava matriculada em cursos de formação profissional (83,3%) nas áreas de sistemas de informação (40,0%), administração pública (20,0%), ciências biológicas (20,0%) e educação física (20,0%).

Quanto ao tipo de vínculo empregatício, houve predomínio de empregados celetistas (50%) e de servidores públicos estatutários (33,3%). O diagnóstico formal de TEA foi obtido há menos de um ano (50%) e entre um e cinco anos (50%), sendo que a maioria informou a chefia sobre o próprio diagnóstico de TEA (66,7%). 83,3% dos participantes relatou impactos do trabalho em sua saúde física ou psicológica. No que se refere à satisfação com o trabalho, 50% relatam estar satisfeitos e 33% pouco satisfeitos.

A análise de similitude dos dados obtidos nos encontros que tiveram como temática central as demandas pessoais e do trabalho, mostraram quatro palavras que se destacam nos discursos: "falar", "dificuldade", "lidar" e "mudança". A partir delas ramificam-se outras palavras, sugerindo significados mais detalhados, conforme pode ser observado na Figura 1.

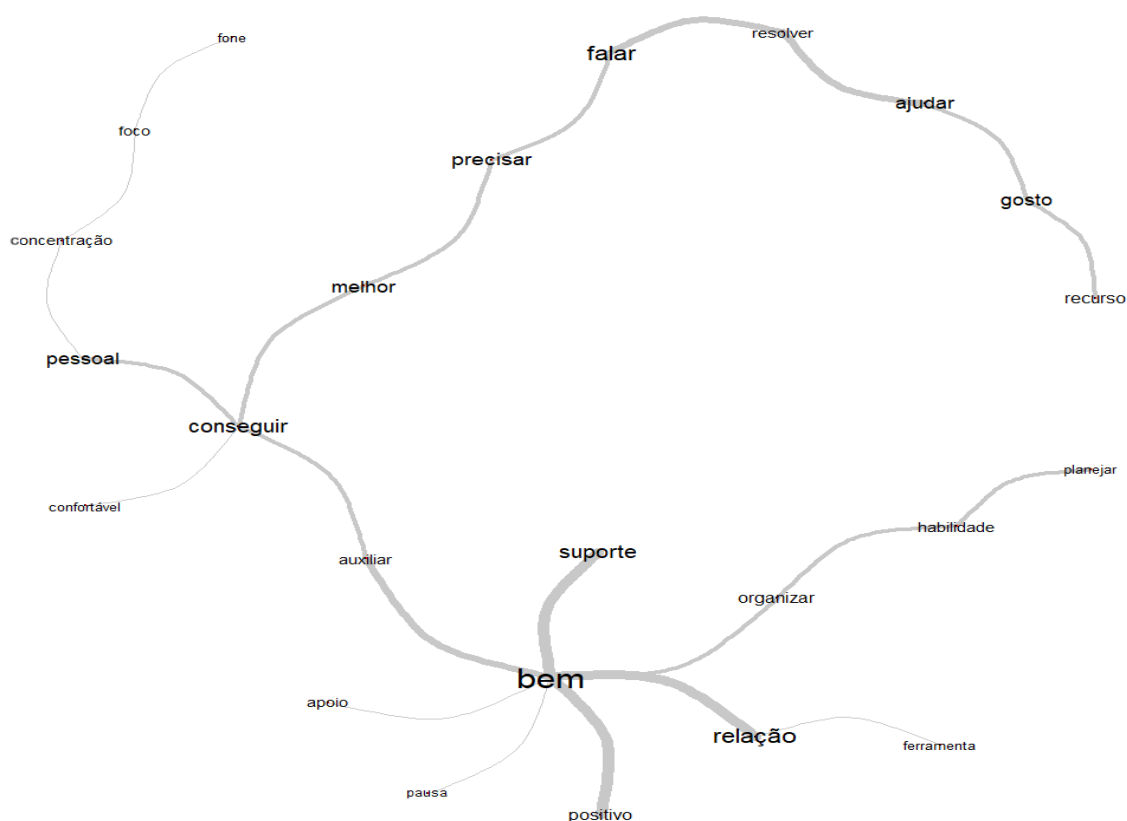
Figura 1*Análise de similitude sobre demandas pessoais e do trabalho*

A palavra “falar” conecta-se a “chefe”, “incomodar”, “comunicação” e “demanda”. Isso indica que, diante de dificuldades relacionadas às demandas de trabalho, os trabalhadores buscam apoio da chefia ao dialogar com seus superiores. A palavra “dificuldade” liga as palavras “falar” e “lidar”, evidenciando que as demandas não se restringem apenas à comunicação e às interações sociais, mas também estão relacionadas ao gerenciamento das exigências diárias das atividades laborais. “Lidar” também se relaciona a “estressar”, “confuso”, “sensorial” e “problema”, sinalizando que os trabalhadores lidam um ambiente laboral estressante, confuso e que gera sobrecarga sensorial. A palavra “mudança” conecta-se a “rotina” e “mal”, mostrando que as mudanças na rotina são demandas do trabalho percebidas como prejudiciais ou desgastantes.

A análise de similitude dos dados obtidos nos encontros que abordaram os recursos pessoais e do trabalho mostraram uma conexão linear entre as principais evocações, sendo que as palavras “bem” e “conseguir” se ramificam em outras palavras que indicam significados mais detalhados, como é possível identificar na Figura 2.

Figura 2

Análise de similitude sobre recursos pessoais e do trabalho.



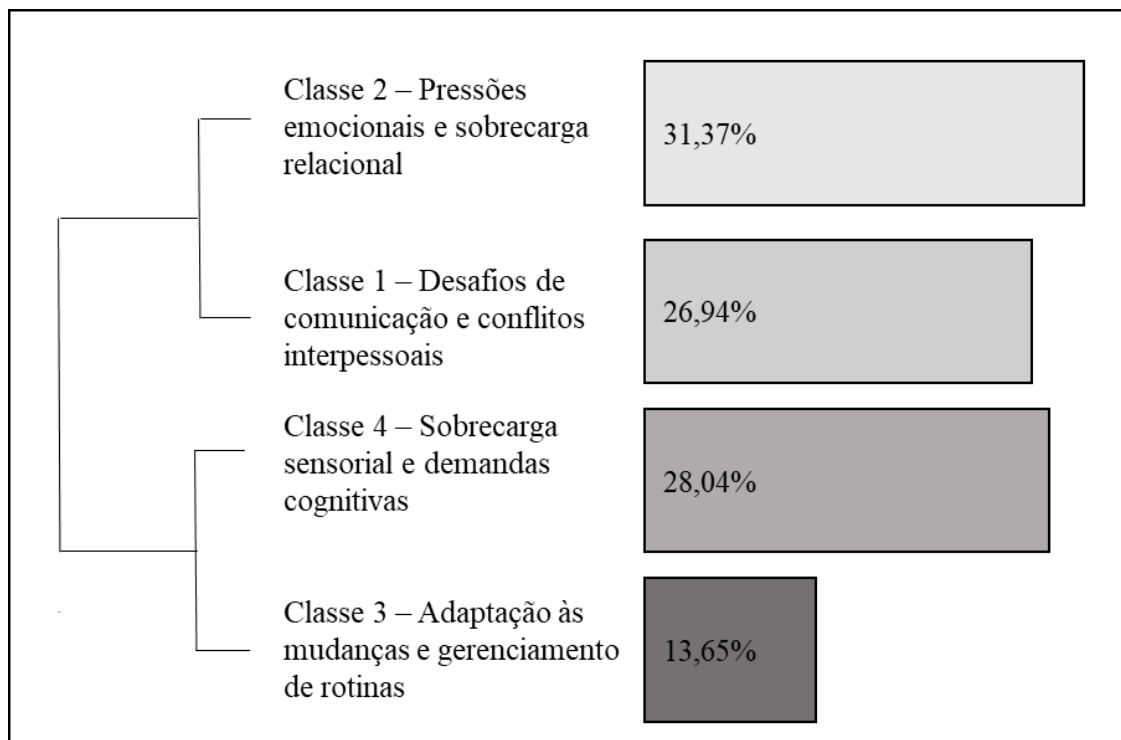
A palavra “consequir” associa-se ao bem-estar e ao suporte obtido no trabalho. A conexão com “confortável” indica que, para atingir os objetivos na execução de suas funções, os trabalhadores precisam de recursos de trabalho que propiciem conforto no ambiente laboral. O elo entre “consequir” e “pessoal” reforça que os recursos pessoais contribuem para o desempenho e sucesso profissional. Da palavra “pessoal” partem “concentração”, “foco” e “fone”, apontando que os recursos pessoais, tais como, concentração e foco, bem como os recursos de trabalho, como o uso de fones de ouvido ajudam os trabalhadores a mitigar os efeitos das demandas do trabalho.

A palavra “auxiliar” faz a ponte entre “consequir” e “bem”, evidenciando que o suporte é um recurso de trabalho que contribui para a percepção de realização e bem-estar. A palavra “bem”, vinculada a “suporte”, “positivo”, “pausa”, “apoio” e “relação”, mostra que o bem-estar depende de recursos de trabalho como, momentos de pausa nas atividades, suporte da equipe, apoio social e relações interpessoais construtivas. Por fim, “organizar”, “habilidade” e “planejar” surgem em linha contínua, indicando que a capacidade de estruturar tarefas e gerir o tempo de modo eficiente são recursos pessoais fundamentais para lidar com as demandas do trabalho.

A análise lexicográfica do corpus textual formado por 10 textos dos dados obtidos nos encontros sobre demandas pessoais e do trabalho produziu 319 STs, com aproveitamento de 271 STs (84,85%). A análise da CHA produziu quatro classes: Classe 1 - “Desafios de comunicação e conflitos interpessoais”; Classe 2 - “Pressões emocionais e sobrecarga relacional”; Classe 3 - “Adaptação às mudanças e gerenciamento de rotinas”; e Classe 4 - “Sobrecarga sensorial e demandas cognitivas”, conforme observado na Figura 3.

Figura 3

Dendrograma das classes da CHD dos dados obtidos nos encontros sobre demandas pessoais e do trabalho



A Classe 1 - "Desafios de comunicação e conflitos interpessoais" abrange 26,94% ($f = 73$ ST) do corpus analisado. Essa classe é constituída por palavras e radicais com valores de χ^2 variando entre 3,97 (virar) e 20,29 (querer). Destacam-se as palavras: "pessoal" ($\chi^2 = 17,55$), "tender" ($\chi^2 = 16,64$), "pedir" ($\chi^2 = 14,86$), "reclamar" ($\chi^2 = 11,01$), "incomodar" ($\chi^2 = 7,85$), "reunião" ($\chi^2 = 7,12$) e "dever" ($\chi^2 = 5,3$). Os relatos dessa classe indicam situações de conflitos e problemas na comunicação relacionadas à falta de clareza nas instruções recebidas e às interações com colegas ou superiores, resultando em frustrações e estresse e necessidade de refazer o trabalho, conforme descrito a seguir: *"As principais fontes de estresse entram na linha da reunião que aparece do nada, de última hora. O pessoal já chega botando todo mundo na fogueira."* (Participante 1).

A Classe 2 - "Pressões emocionais e sobrecarga relacional" abarca 31,37% ($f = 85$ ST) do corpus analisado. Essa classe é composta por palavras e radicais com valores de χ^2 que variam entre 4,56 (situação) e 18,04 (chamar). Destacam-se as palavras: "falar" ($\chi^2 = 15,63$), "olhar" ($\chi^2 = 11,15$), "nada" ($\chi^2 = 9,60$), "explicar" ($\chi^2 = 8,89$), "grosseiro" ($\chi^2 = 8,84$), "organização" ($\chi^2 = 5,36$) e "cabeça" ($\chi^2 = 5,36$). Os relatos dessa classe relatam dificuldades em lidar com comportamentos hostis de colegas e chefes, e interações sociais intensas e desgastantes que causam desregulação emocional nos participantes. O trecho a seguir apresenta a fala de um participante que representa a Classe 2: *"Você cai no meio da reunião, eles têm que te explicar o que é. Geralmente, quando é assim, as pessoas tiveram toda uma conversa para chegar ali naquele momento e te jogam no fogo."* (Participante 1).

A Classe 3 - "Adaptação às mudanças e gerenciamento de rotinas" compreende 13,65% ($f = 37$ ST) do corpus analisado, sendo formada por palavras e radicais com valores de χ^2 variando entre 4,3 (questão) e 47,97 (mudança). Destacam-se as palavras: "rotina" ($\chi^2 = 38,77$), "dificuldade" ($\chi^2 = 28,96$), "adaptar" ($\chi^2 = 23,32$), "gerenciar" ($\chi^2 = 25,68$), "relação" ($\chi^2 = 19,19$), "desafiador" ($\chi^2 = 19,19$) e "lidar" ($\chi^2 = 18,81$). Os relatos desta classe evidenciam resistência inicial às demandas do trabalho, tais como, alterações de rotina e sensação de desorientação diante de demandas imprevisíveis, conforme exemplificado no seguinte relato: *"Eu lido mal, obviamente. Estava acostumado com aquele trabalho que eu sabia fazer, e eu realmente não estou conseguindo lidar com essa mudança. Eu acho que depois que eu pego o costume para adaptar para uma coisa nova, é muito difícil."* (Participante 3).

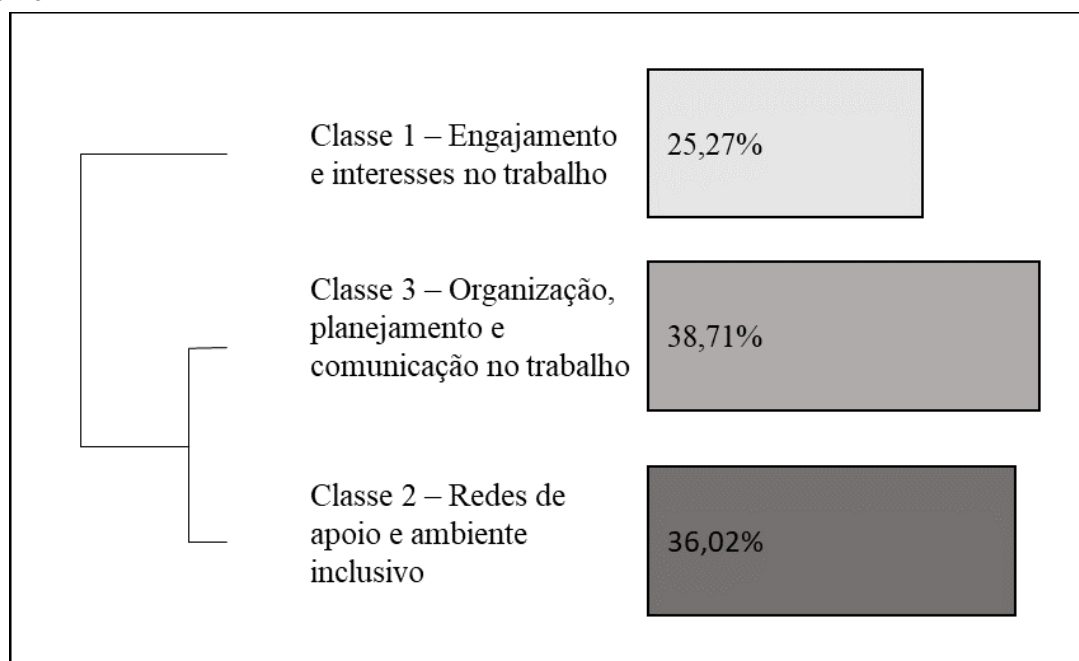
A Classe 4 - "Sobrecarga sensorial e demandas cognitivas" compreende 28,04% ($f = 76$ ST) do corpus analisado, sendo composta por palavras e radicais com valores de χ^2 variando entre 4,32 (agora) e 19,02 (menos). Destacam-se as palavras: "tarefa" ($\chi^2 = 17,64$), "organizar" ($\chi^2 = 14,44$), "sentir" ($\chi^2 = 13,89$), "difícil" ($\chi^2 = 12,08$), "repetitivo" ($\chi^2 = 10,42$), "perdido" ($\chi^2 = 9,26$) e "complicado" ($\chi^2 = 7,78$). Essa classe aborda as dificuldades enfrentadas pelos participantes em lidar

com demandas de trabalho que envolvem sobrecarga sensorial e demandas cognitivas. Os relatos indicam que estímulos intensos, como barulhos e interrupções frequentes, geram estresse e comprometem a produtividade e que mudanças inesperadas e tarefas múltiplas contribuem para a sensação de esgotamento. O trecho seguinte descreve o relato de um participante que representa a Classe 4: *"Eu tenho uma dificuldade muito grande em estar em um ambiente onde tem mais de três pessoas falando ao mesmo tempo. Duas, para mim, já é um pouco complicado. Agora, se passou de duas, para mim eu fico totalmente fora do eixo, para mim não dá."* (Participante 5).

A análise lexicográfica do corpus textual formado por 10 textos dos dados obtidos nos encontros que abordaram os recursos pessoais e do produziu 209 segmentos de texto (ST), com aproveitamento de 186 STs (89%). A análise da CHA produziu as seguintes classes: Classe 1 - "Engajamento e interesses no trabalho"; Classe 2 - "Redes de apoio e ambiente inclusivo" e Classe 3 - "Organização, planejamento e comunicação no trabalho".

Figura 4

Dendrograma das classes da CHD dos dados obtidos nos encontros sobre recursos pessoais e do trabalho



A Classe 1 - "Engajamento e interesses no trabalho" abarca 25,27% ($f = 47$ ST) do corpus analisado. Trata-se de uma classe constituída por palavras e radicais com valores de χ^2 entre 4,59 (entender) e 24,72 (interesse). Destacam-se as palavras: "estudar" ($\chi^2 = 21,51$), "foco" ($\chi^2 = 15,2$), "concentração" ($\chi^2 = 15,2$), "atenção" ($\chi^2 = 15,2$), "ajuda" ($\chi^2 = 15,2$), "detalhe" ($\chi^2 = 12,09$) e "específico" ($\chi^2 = 5,35$). Os relatos dos participantes, nesta classe, demonstram como as áreas de interesse profissional atuam como recursos pessoais importantes que influenciam diretamente sua motivação e produtividade. O foco em determinados temas e a busca constante por aprendizado são também recursos pessoais marcantes, sugerindo alinhamento entre os recursos pessoais e do trabalho, como mostra o relato a seguir: *"Um dos meus maiores hiperfocos, tem muito tempo que eu tenho ele, é sobre o desenvolvimento humano. Em todas as áreas eu me interesso muito, seja cognitiva, parte social, motora, agora estou fazendo faculdade de educação física. Foi até difícil decidir que área que eu ia a partir desse interesse maior. Mas eu estou sempre estudando várias áreas, até para complementar a minha."* (Participante 6).

A Classe 2 - "Redes de apoio e ambiente inclusivo" compreende 36,02% ($f = 67$ ST) do corpus analisado. É uma classe formada por palavras e radicais com valores de χ^2 entre 3,97 (relação) e 42,8 (pessoa). As palavras de destaque foram: "suporte" ($\chi^2 = 13,61$), "função" ($\chi^2 = 11,01$), "utilizar" ($\chi^2 = 9,13$), "ambiente" ($\chi^2 = 7,8$), "grupo" ($\chi^2 = 7,26$), "clareza" ($\chi^2 = 7,26$) e "questão" ($\chi^2 = 7,21$). Os relatos indicam que colegas que oferecem suporte social e programas organizacionais que visam promover a inclusão no trabalho são recursos de trabalho essenciais para propiciar uma experiência mais acolhedora e produtiva para os trabalhadores, por exemplo: *"Eu recebi suporte de pessoas da área de desenvolvimento, da área de recursos humanos, da área de vendas, de todas as áreas possíveis. Foi um suporte muito incrível e caloroso, sem exceção."* (Participante 4).

A Classe 3 - "Organização, planejamento e comunicação no trabalho" compreende 38,71% ($f = 72$ ST) do corpus total analisado, sendo constituída por palavras e radicais no intervalo entre $\chi^2 =$

4,17 (preciso) e $\chi^2 = 24,85$ (quando). É composta por palavras como "reunião" ($\chi^2 = 11,52$); "falar" ($\chi^2 = 11,26$); "auxiliar" ($\chi^2 = 8,14$); "resolver" ($\chi^2 = 6,77$); "começar" ($\chi^2 = 6,08$); "pensar" ($\chi^2 = 5,49$) e "planejar" ($\chi^2 = 4,83$). Nesta classe, os indivíduos destacam a capacidade de organização, planejamento e comunicação como recursos pessoais, relatando a importância de registrar formalmente os processos de trabalho, estruturar reuniões e planejar atividades para otimizar o fluxo de trabalho. *"Acho que no geral essa questão de organização se tornou até quase uma obsessão, e acho que é uma habilidade descritiva muito boa. Quando eu faço atas das reuniões, eu tenho que ficar registrando pontos importantes."* (Participante 2).

Discussão

No que se refere às características sociodemográficas e profissionais, os participantes da pesquisa apresentaram em sua totalidade alto nível de escolaridade, estando inseridos em vínculos empregatícios formais, como cargos públicos ou empregos com carteira assinada. Na amostra pesquisada, essa constatação dialoga com a literatura, que aponta que a qualificação profissional é um dos principais facilitadores para a inclusão de indivíduos com TEA no mercado de trabalho. Talarico et al. (2019) destacam que a ausência de habilidades profissionais é uma das principais barreiras para a empregabilidade dessa população, enquanto a presença de formação técnica ou superior frequentemente contribui para mitigar dificuldades no ambiente laboral, promovendo maior estabilidade no emprego.

Além disso, os altos níveis de escolaridade somado ao fato de a maioria dos participantes no momento da coleta de dados estarem matriculados em cursos técnicos, de graduação ou de formação profissional reforçam o papel da educação na ampliação de oportunidades e no fortalecimento da autonomia financeira de pessoas com TEA, evidenciando a importância de políticas públicas de educação inclusiva que garantam a permanência dos indivíduos com necessidades especiais nas instituições de ensino, bem como o acesso aos programas de qualificação profissional. Taylor e Mailick (2014) indicam, em sua pesquisa longitudinal, que a continuidade da educação ao longo da vida adulta pode ter um impacto positivo na manutenção dos vínculos empregatícios e no acesso às oportunidades de desenvolvimento de carreira para indivíduos com TEA. No contexto desta pesquisa, o fato de todos os participantes estarem empregados em vínculos formais sugere que a combinação de escolaridade elevada e o desenvolvimento de habilidades profissionais pode atuar como um fator que contribui para que o trabalhador lide melhor com demandas pessoais e do trabalho.

Os participantes desta pesquisa terem recebido o diagnóstico de TEA na fase adulta reflete os desafios associados à identificação precoce desse transtorno na população. A literatura evidencia que o diagnóstico tardio é influenciado pela camuflagem de características autistas, dificuldades em acessar serviços especializados e a coexistência de comorbidades psiquiátricas que podem obscurecer os sinais do TEA (Hollocks et al., 2019; Hours et al., 2022; Maia & Assumpção Junior, 2021; Wagner et al., 2022). Esses fatores tornam comum que indivíduos no espectro autista passem anos enfrentando desafios significativos tanto em sua vida pessoal, como profissional, sem um entendimento claro de sua condição, o que impacta negativamente em sua saúde mental e qualidade de vida (Hartwig & Pires, 2023). No caso específico dos participantes desta pesquisa, o fato de serem adultos funcionais e, provavelmente, se enquadrarem no nível de suporte 1 pode ter contribuído para o diagnóstico tardio, tendo em vista que há falta de conhecimento por parte de profissionais da saúde que frequentemente focam nos sintomas mais visíveis desse transtorno, ignorando os critérios subjacentes ao TEA (APA, 2022; Hull et al., 2017).

O diagnóstico formal de TEA foi obtido há menos de um ano para metade dos participantes, o que pode prejudicar sua experiência de adaptação ao trabalho, considerando o curto período de tempo para a comunicação do diagnóstico para seus superiores e para que as organizações promovam ajustes no ambiente ocupacional para acolher esses profissionais, por meio de suporte material e psicossocial. Salienta-se que a adaptação do indivíduo ao trabalho é um processo complexo que depende de um acompanhamento a longo prazo da qualidade das práticas de inclusão adotadas pela organização e da avaliação dos níveis de satisfação e produtividade dos trabalhadores com necessidades especiais (Leopoldino & Coelho, 2017).

No que tange ao conhecimento do supervisor sobre o diagnóstico de TEA, a maioria dos participantes relata que seus superiores estão cientes do diagnóstico. A decisão dos respondentes de divulgar essa condição de saúde pode ser reflexo da adoção de uma postura mais proativa por parte do trabalhador que busca reivindicar mudanças em seu ambiente laboral, em busca de crescimento e desenvolvimento profissional, por meio do processo de *job crafting*. O processo de *job crafting* pode ser fundamental para que adultos com TEA possam lidar com as demandas de trabalho, tais como, expectativas sociais complexas, dificuldades de comunicação interpessoal e ambientes ocupacionais que raramente contemplam suas necessidades específicas (Coleman & Adams, 2018; Lazazzara et al., 2020; Romualdez et al., 2021). Embora a divulgação dessa informação pessoal possa trazer riscos, como discriminação e estigmatização, quando essa informação é recebida de forma acolhedora, há maior chance de que sejam realizados ajustes bem-sucedidos no local de trabalho, o que impacta positivamente na satisfação e reduz o estresse e a sensação de esgotamento (Cooper & Mujtaba, 2022; Hedley et al., 2018).

As análises de similitude mostraram que as demandas do trabalho estão associadas tanto à comunicação e às interações sociais, como à execução das atividades do trabalho. Esses resultados podem ser relacionados com os estudos como os de Bury et al. (2021) e Romualdez et al. (2021) que destacam que dificuldades na comunicação verbal e não verbal, e a forma como atividades de trabalho são apresentadas, podem intensificar a sensação de desconforto entre esses trabalhadores.

Dessa forma, Hensel (2017) reforça a importância da utilização de estratégias para mediar as interações sociais de indivíduos com TEA, tais como, o uso de comunicação por *e-mail* ou mensagens instantâneas no lugar de interações face a face e a designação de um colega “mentor” para facilitar a comunicação e a socialização. Programas de treinamento em habilidades sociais e voltados para a aprendizagem de competências relacionadas à atividade laboral podem ser adotados pelas organizações, considerando que têm também demonstrado eficácia em promover maior independência dos indivíduos em atividades da vida diária e inserção no mercado de trabalho (Lorenc et al., 2018).

A dificuldade de lidar com mudanças repentinas no planejamento ou no fluxo das atividades laborais foi destacada como uma demanda pessoal pela análise de similitude e as quebras abruptas no planejamento das atividades laborais foram destacadas na Classe 3 da análise da CHD das demandas pessoais e do trabalho. Esses resultados refletem a necessidade de previsibilidade que se trata de uma característica marcante em adultos com TEA (Garcia-Molina & Clemente-Estevan, 2019). Todavia, as dificuldades de lidar com mudanças na rotina podem variar ao longo do tempo, podendo se manifestar de forma diferenciada, dependendo do contexto laboral em que o trabalhador está inserido. Dessa forma, para mitigar essas demandas pessoais e do trabalho, recursos de trabalho promovidos pela organização podem ser úteis, tais como, treinamento prévio sobre mudanças para os indivíduos com TEA, treinamentos e capacitações para que gestores e colegas se sensibilizem acerca das demandas pessoais dos trabalhadores com necessidades especiais e oferecer instruções objetivas e antecipadas acerca das tarefas para evitar possíveis quebras de rotina (Hayward et al., 2020; Hedley et al., 2018; Syriopoulou-Delli & Sarri, 2023).

O foco foi um dos termos de destaque nas análises de similitude sobre recursos pessoais. No caso de trabalhadores com TEA, esse “foco” que atua enquanto um recurso pessoal frequentemente se relaciona ao hiperfoco, caracterizado por uma concentração intensa e prolongada em atividades de interesse do indivíduo (Tomczak & Kulikowski, 2024). Dessa forma, as tarefas de trabalho que estão alinhadas aos interesses específicos da pessoa tendem a impulsionar seu envolvimento, potencializando a capacidade de manter-se concentrada por períodos extensos, o que pode se traduzir em melhora no desempenho e satisfação. Isso mostra a importância de as organizações reunirem esforços para reconhecer e direcionar as preferências desses trabalhadores para áreas compatíveis com suas competências pessoais (Chen et al., 2015).

A análise de similitude dos recursos evidenciou que a capacidade de planejar e organizar as tarefas são recursos pessoais percebidos como essenciais pelos participantes para gerenciar o estresse e desempenhar suas tarefas com maior satisfação. Além disso, a organização e o planejamento se destacaram na Classe 2 da análise dos recursos pessoais e do trabalho. Esses achados convergem com os pressupostos do modelo JD-R, que sugere que recursos pessoais contribuem não só para o enfrentamento de demandas, mas se relacionam positivamente com indicadores de bem-estar (Bakker et al., 2023; Tomczak & Kulikowski, 2024). Vale ressaltar, que a capacidade de planejamento e organização do sujeito pode ser potencializada a partir de recursos de trabalho, tais como, *planners* e *checklists* que podem ser úteis para minimizar o esgotamento do indivíduo diante das demandas de trabalho (Howlin et al., 2005; Wehman et al., 2016).

A discussão acerca das demandas pessoais e do trabalho foi organizada em quatro classes temáticas, identificadas por meio da CHD. Na Classe 1 emergiram dificuldades ligadas à falta de clareza na comunicação e ao manejo de conflitos, sendo que as reuniões que surgem repentinamente ou sem pautas objetivas foram descritas como fonte de estresse. Tal constatação corrobora o que a literatura descreve sobre os desafios de interpretar sinais comunicacionais em pessoas no espectro, mostrando que essa característica pessoal que pode ser considerada uma demanda pessoal que contribui para o esgotamento profissional (Bakker & Demerouti, 2017; Bakker et al., 2023; Bury et al., 2021; Tomczak & Kulikowski, 2024).

Por isso, tornam-se importantes práticas organizacionais de antecipação de pautas e o fornecimento de resumos por escrito acerca dos processos de trabalho para ajudarem a reduzir a incerteza e o nível de demanda cognitiva. Com maior clareza e previsibilidade, diminui-se a sobrecarga advinda das demandas de trabalho que podem levar ao esgotamento, diminuindo possíveis desconfortos e ansiedades decorrentes das interações sociais (Hayward et al., 2020; Hedley et al., 2018).

A Classe 2 da CHD das demandas pessoais e do trabalho, abrange situações que envolvem pressão emocional e sobrecarga advinda das relações interpessoais que geram esgotamento, drenando energia e elevando riscos de esgotamento, decorrentes de posturas hostis por parte de colegas e da chefia. Essas atitudes de hostilidade são demandas do trabalho que podem ser motivadas por comportamentos discriminatórios e hierarquizantes que infantilizam ou deslegitimam a autonomia da pessoa com deficiência, reproduzindo a lógica capacitista (Cooper & Mujtaba, 2022;

Doran et al., 2023; Sartorelli et al., 2023).

Tais posturas de preconceito são barreiras à inclusão que evidenciam a necessidade de as organizações adotarem atitudes favoráveis em relação à inclusão, por meio de um processo de ressignificação a respeito dos indivíduos com necessidades especiais e sobre suas potencialidades, garantindo não só uma acessibilidade metodológica e instrumental, a partir da reorganização dos processos e de melhoria nas condições de trabalho, mas também a acessibilidade atitudinal (Carvalho-Freitas et al., 2022). As atitudes favoráveis à inclusão são caracterizadas por maior aceitação e valorização da identidade do indivíduo com TEA e contribuem para a melhora nos níveis de autoeficácia e qualidade de vida. Ao contrário, sentimentos negativos, como a sensação de que o autismo domina a identidade da pessoa e afeta todos os aspectos de sua vida, estão associados a níveis mais baixos de autoeficácia, especialmente em habilidades sociais exigidas no trabalho (Cage et al., 2018; Lamash & Meyer, 2022).

Por fim, a Classe 4 evidencia que ruídos e múltiplas interrupções são demandas de trabalho que comprometem o bem-estar do trabalhador, tendo em vista que a forma como esses indivíduos percebem e interagem com o ambiente, podem causar reações exageradas ou reduzidas a estímulos que são considerados neutros por pessoas neurotípicas (Batista et al., 2024). Embora a oferta recursos de trabalho, tais como, salas silenciosas e equipamentos como fones de ouvido possam, de fato, amenizar as demandas de trabalho, é fundamental reconhecer que as adaptações no ambiente de trabalho promovidas pela organização exigem planejamento cuidadoso e avaliação das necessidades específicas de cada trabalhador, pois há um consenso na literatura que os indivíduos com TEA apresentam características amplamente variáveis que se manifestam de forma distinta ao longo do desenvolvimento (Garcia-Molina & Clemente-Estevan, 2019; Hedley et al., 2018).

Na análise de CHD que aborda os recursos pessoais e do trabalho foi possível observar na Classe 1 o alinhamento dos interesses pessoais dos participantes com suas demandas de trabalho, o que pode gerar satisfação no trabalho. Esse resultado pode ser associado com a predominância de participantes satisfeitos com a atividade laboral, apesar de a maioria relatar impactos do trabalho em sua saúde física ou psicológica. Isso mostra a importância das práticas promovidas pelos programas de emprego apoiado para a inclusão de indivíduos com TEA no mercado de trabalho, já que esses programas empregam uma metodologia que promove uma avaliação personalizada das habilidades, interesses e necessidades de cada candidato, por meio de um mapeamento de competências detalhado que favorece a identificação do emprego mais adequado para o indivíduo, contribuindo assim, para gerar maiores níveis de satisfação e para a prevenção do adoecimento mental relacionado ao trabalho (Hedley et al., 2018; Syriopoulou-Delli & Sarri, 2023).

Na Classe 3 de CHD foi destacada que a existência de políticas organizacionais voltadas à inclusão e a postura acolhedora de gestores figuram como recursos de trabalho que suavizam demandas excessivas do trabalho. Esses dados indicam a importância da adoção de um modelo de liderança que acolha as especificidades de cada profissional, oferecendo apoio emocional e prático para os indivíduos com TEA (Davies et al., 2022; Petty et al., 2023).

As classes identificadas pelas análises de CHD elucidam um cenário em que adultos com TEA, inseridos no mercado de trabalho, enfrentam exigências sociais, cognitivas e sensoriais que podem gerar intensa sobrecarga. Contudo, a presença de recursos pessoais, como hiperfoco e estratégias de organização e de recursos de trabalho promovidos pela organização, como supervisão, adaptações físicas e redes de apoio social, atua como mediador, favorecendo a satisfação e o desempenho profissional (Tomczak & Kulikowski, 2024).

Os achados deste estudo reforçam que quando os trabalhadores dispõem de recursos de trabalho, a exemplo do suporte de colegas, supervisores receptivos ao diagnóstico e de ambientes sensorialmente ajustados, emerge o processo motivacional, que estimula engajamento, satisfação no trabalho e sensação de bem-estar. Embora o trabalhador com TEA possa enfrentar as demandas pessoais e do trabalho, como hiperestimulação sensorial, maior vulnerabilidade ao estresse e dificuldades de comunicação, esses indivíduos também dispõem de recursos pessoais valiosos (por exemplo, atenção a detalhes e capacidade de organização) que, quando reconhecidos e estimulados, revertem-se em ganhos para a pessoa e para a organização. (Hayward et al., 2020; Roskams & Haynes, 2021). Por isso, as práticas de gestão de pessoas devem focar no potencial dos trabalhadores com TEA, promovendo investimentos contínuos na definição de metas e estratégias para tornar as organizações mais inclusivas.

Considerações Finais

Este estudo buscou compreender as experiências de adultos diagnosticados com TEA, atualmente inseridos no mercado de trabalho, investigando como as demandas e os recursos de trabalho articulam-se aos seus recursos e demandas pessoais. Considerando que a maior parte das pesquisas e intervenções voltadas ao TEA ainda se concentra na fase infantil (Friedman et al., 2013), a presente pesquisa se mostrou importante para a produção de conhecimentos acadêmicos e práticos sobre as vivências de pessoas com TEA na vida adulta, particularmente na esfera laboral, ao discutir as experiências cotidianas desses trabalhadores, sob o prisma do modelo teórico de demandas e recursos do trabalho (Bakker & Demerouti, 2017; Bakker et al., 2023).

A relevância desta pesquisa se confirma na medida em que explora sistematicamente a aplicação do modelo JD-R em uma população neurodiversa, com características neurológicas, sociais, sensoriais diversas, integrando conceitos de demanda pessoal e laboral e de recurso pessoal e de trabalho ao contexto específico do autismo, sobretudo considerando a ausência de estudos nacionais realizados com a população de indivíduos com TEA que se baseiam nesse modelo teórico. Assim, essa pesquisa oferece subsídios tanto para práticas de gestão de diversidade nas organizações, quanto para o desenvolvimento de políticas públicas voltadas para a inclusão de indivíduos neurodivergentes.

Em relação à metodologia, o uso de grupos focais virtuais mostrou-se eficaz para captar a diversidade de relatos e promover trocas entre os participantes residentes de diferentes localidades do Brasil, potencializando a profundidade e a riqueza das discussões. As análises lexicográficas e de similitude permitiram detectar padrões de fala e categorizar tópicos centrais de modo sistematizado. Não obstante, é preciso reconhecer como limitação que a abordagem qualitativa, embora aprofundada, limita a possibilidade de generalização dos resultados e que o emprego de grupos focais pode não ser a escolha metodológica mais adequada para a realização de pesquisa com indivíduos com TEA que apresentam necessidade de suporte mais intenso e que demonstrem prejuízos significativos na capacidade de interação social e de comunicação no contexto grupal.

Além disso, uma amostra pequena e recrutada por conveniência (tipo “bola de neve”), a partir da indicação de profissionais de saúde que atendem na rede de atendimento privada confere viés de amostragem, visto que o estudo atingiu um recorte específico de participantes com TEA que possuem acesso facilitado aos profissionais de saúde e às intervenções terapêuticas especializadas. Esse viés de seleção evidencia a necessidade de empregar métodos de amostragem mais amplos e diversificados em estudos futuros, utilizando amostras estratificadas de pacientes que fazem acompanhamento no SUS em diferentes contextos regionais. Pois, apesar da predominância de participantes da Região Sudeste, é necessário ter cautela na generalização desses achados, por não serem representativos da população.

Haja vista, a ampla variedade de características dos indivíduos autistas, destaca-se também a relevância do recrutamento de participantes com níveis de gravidade e de necessidade de suporte distintos e com possíveis comorbidades associadas para a realização de pesquisas que busquem investigar as demandas e recursos pessoais e laborais em grupos heterogêneos de trabalhadores com TEA que atuem em múltiplos contextos ocupacionais.

Sugere-se ainda, a realização de investigações que empreguem outras técnicas metodológicas, como a triangulação de métodos (entrevistas individuais, escalas psicométricas, observação in loco) com o objetivo de aprofundar a compreensão de como se dá a interação entre demandas e recursos no dia a dia de trabalhadores autistas. Para isso, sugere-se ainda, a realização de pesquisas que incluam a coleta de dados com outras fontes, tais como, empregadores e colegas de trabalho de indivíduos com TEA.

Conclui-se, portanto, que a aplicação do modelo JD-R para a compreensão do contexto de trabalho de adultos com TEA contribuiu para evidenciar vulnerabilidades desta amostra no ambiente profissional, tais como, desafios na comunicação, nas interações sociais e nos relacionamentos interpessoais, além de dificuldades para lidar com as pressões emocionais, com a sobrecarga sensorial e cognitiva e com as mudanças na rotina. Além disso, foram identificadas potencialidades desses indivíduos que incluem sua capacidade de organização, planejamento e de manutenção do foco no trabalho. O estudo realça a importância de intervenções contextualizadas, políticas de inclusão eficazes e adequações organizacionais que ofereçam equilíbrio entre as demandas e os recursos disponíveis.

Referências

- American Psychiatric Association. (2022). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5a ed.). American Psychiatric Association Publishing. <https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425787>
- Baillie, L. (2019). Exchanging focus groups for individual interviews when collecting qualitative data. *Nurse Researcher*, 27(2), 15–20. <https://doi.org/10.7748/nr.2019.e1633>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands-resources theory: ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Batista, C. K. S., Braga, A. L. G., Pereira, E. R. C. dos S., Lima, Í. J. de M., Silva, J. S., Cruz, J. T., Cruz, L. T., Santos, L. R., Souza, M. O. G., Souza, R. A., & Santos Neto, V. B. (2024). A influência da hipersensibilidade auditiva sobre os indivíduos diagnosticados com Transtorno do Espectro Autista. *Research, Society and Development*, 13(4), 1–8. <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v13i4.45572>

- Brighenti, S., Mustacchia, L., Cicinelli, G., Chierigato, S., Comella, C., Torrero, L., Granata, F., & Keller, R. (2023). Social skills and cognitive training to support work-related skills and job placement in a group of autistic adults. *Community Mental Health Journal*, 59(8), 1610–1618. <https://doi.org/10.1007/s10597-023-01152-8>
- Bury, S. M., Flower, R. L., Zulla, R., Nicholas, D. B., & Hedley, D. (2021). Workplace social challenges experienced by employees on the autism spectrum: an international exploratory study examining employee and supervisor perspectives. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 51(5), 1614–1627. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04662-6>
- Cage, E., Di Monaco, J., & Newell, V. (2018). Experiences of autism acceptance and mental health in autistic adults. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 48(2), 473–484. <https://doi.org/10.1007/s10803-017-3342-7>
- Camargo, B. V., & Justo, A. M. (2013). IRAMUTEQ: um software gratuito para análise de dados textuais. *Temas em Psicologia*, 21(2), 513–518. <https://doi.org/10.9788/TP2013.2-16>
- Carvalho-Freitas, M. N., Santos, J. C., Barris, S. C., Amorim-Ribeiro, E. M. B., & Bentivi, D. R. C. (2022). Capacitismo e inclusão no trabalho de pessoas com deficiência: bases teóricas-práticas. Em M. N. de Carvalho-Freitas, D. R. C. Bentivi, E. M. B. de Amorim-Ribeiro, M. M de Moraes, & R. de H. C. Di Lascio (Orgs.), *Psicologia Organizacional e do Trabalho Perspectivas Teóricas-Práticas* (pp. 243-274). Artmed.
- Chen, J. L., Leader, G., Sung, C., & Leahy, M. (2015). Trends in employment for individuals with autism spectrum disorder: a review of the research literature. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 2(2), 115–127. <https://doi.org/10.1007/s40489-014-0041-6>
- Coleman, D. M., & Adams, J. B. (2018). Survey of vocational experiences of adults with autism spectrum disorders, and recommendations on improving their employment. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 49(1), 67–78. <https://doi.org/10.3233/JVR-180955>
- Cooper, A.-A., & Mujtaba, B. G. (2022). Assessment of workplace discrimination against individuals with autism spectrum disorder (ASD). *SocioEconomic Challenges*, 6(2), 19–28. [https://doi.org/10.21272/sec.6\(2\).19-28.2022](https://doi.org/10.21272/sec.6(2).19-28.2022)
- Damart, S., & Adam-Ledunois, S. (2017). Management as an integrating activity: a comparative textual analysis of the work of Mary Parker Follett and Oliver Sheldon. *Journal of Management History*, 23(4), 452–470. <https://doi.org/10.1108/JMH-04-2017-0023>
- Davies, J., Heasman, B., Livesey, A., Walker, A., Pellicano, E., & Remington, A. (2022). Autistic adults' views and experiences of requesting and receiving workplace adjustments in the UK. *PLOS ONE*, 17(8), e0272420. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272420>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Doran, J. D., McCrary, S. G., Morrison, B. M., Hiruma, L. S., & Chan, D. V. (2023). View of the work community and vocational rehabilitation services among adults with autism spectrum disorder. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 68(1), 144–155. <https://doi.org/10.1177/00343552231155217>
- Dutra, F. C. M. S. E., Paz, I. T. M., Cavalcanti, A., Aramaki, A. L., & Kososki, E. (2020). Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 28(1), 147–163. <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1724>
- Espeöder, J., Proft, J., Kemmer, P., Falter-Wagner, C. M., & Vogeley, K. (2023). What is specific about employment status, workplace experiences and requirements in individuals with autism in Germany? *Autism Research*, 16(7), 1389–1402. <https://doi.org/10.1002/aur.2958>
- Finn, M., Flower, R. L., Leong, H. M., & Hedley, D. (2023). 'If i'm just me, i doubt i'd get the job': A qualitative exploration of autistic people's experiences in job interviews. *Autism*, 27(7), 2086–2097. <https://doi.org/10.1177/13623613231153480>
- Friedman, N. D., Warfield, M. E., & Parish, S. L. (2013). Transition to adulthood for individuals with autism spectrum disorder: current issues and future perspectives. *Neuropsychiatry*, 3(2), 181–192. <https://doi.org/10.2217/npv.13.13>
- Garbin, C. A. S., Carneiro, C. S. de A., Saliba, T. A., & Garbin, A. J. I. (2022). Autismo e os entraves no mercado de trabalho em um município de grande porte. *Research, Society and Development*, 11(14), e566111436598. <https://doi.org/10.33448/rsd-v11i14.36598>
- Garcia-Molina, I., & Clemente-Estevan, R.-A. (2019). Moral reasoning in autistic individuals: a theoretical review / El razonamiento moral en personas con trastorno del espectro autista: una revisión teórica. *Estudios de Psicología*, 40(2), 312–337. <https://doi.org/10.1080/02109395.2019.1589083>
- Giranielli, V. R., Tomazelli, J., Silva, C. M. F. P. da, & Fernandes, C. S. (2023). Diagnóstico precoce do autismo e outros transtornos do desenvolvimento, Brasil, 2013–2019. *Revista de Saúde Pública*, 57(1), 21. <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2023057004710>
- Hartwig, M. D., & Pires, E. U. (2023). Diagnóstico do transtorno do espectro do autismo em população adulta: uma revisão sistemática. *Revista Contemporânea*, 3(9), 14108–14135. <https://doi.org/10.56083/RVCV3N9-036>
- Hayward, S. M., McVilly, K. R., & Stokes, M. A. (2020). Sources and impact of occupational demands for autistic employees. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 76, 48–58. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2020.101571>
- Hedley, D., Cai, R., Uljarevic, M., Wilmut, M., Spoor, J. R., Richdale, A., & Dissanayake, C. (2018). Transition to work: Perspectives from the autism spectrum. *Autism*, 22(5), 528–541. <https://doi.org/10.1177/1362361316687697>
- Hendricks, D. (2010). Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32(2), 125–134. <https://doi.org/10.3233/JVR-2010-0502>
- Hensel, W. F. (2017). People with autism spectrum disorder in the workplace: an expanding legal frontier. *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review*, 52, 73–102. <https://journals.law.harvard.edu/crcl/wp-content/uploads/sites/80/2017/02/Hensel.pdf>
- Herbes, N. E., & Dalprá, L. R. (2016). Crianças com autismo, família e espiritualidade. *REFLEXUS - Revista Semestral de Teologia e Ciências das Religiões*, 10(15), 127–148. <https://doi.org/10.20890/reflexus.v10i15.349>

- Hollocks, M. J., Lerh, J. W., Magiati, I., Meiser-Stedman, R., & Brugha, T. S. (2019). Anxiety and depression in adults with autism spectrum disorder: a systematic review and meta-analysis. *Psychological Medicine*, 49(4), 559–572. <https://doi.org/10.1017/S0033291718002283>
- Hours, C., Recasens, C., & Baleyte, J. M. (2022). ASD and ADHD comorbidity: what are we talking about? *Frontiers in Psychiatry*, 13, 1–6. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.837424>
- Howlin, P., Alcock, J., & Burkin, C. (2005). An 8 year follow-up of a specialist supported employment service for high-ability adults with autism or Asperger syndrome. *Autism*, 9(5), 533–549. <https://doi.org/10.1177/1362361305057871>
- Hu, Q., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2011). The job demands–resources model: an analysis of additive and joint effects of demands and resources. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 181–190. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.009>
- Hull, L., Petrides, K. V., Allison, C., Smith, P., Baron-Cohen, S., Lai, M.-C., & Mandy, W. (2017). “Putting on my best normal”: social camouflaging in adults with autism spectrum conditions. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 47(8), 2519–2534. <https://doi.org/10.1007/s10803-017-3166-5>
- Lamash, L., & Meyer, S. (2022). Work-related self-efficacy and illness identity in adults with autism. *International journal of environmental research and public health*, 20(1), 122. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010122>
- Lazazzara, A., Tims, M., & Gennaro, D. (2020). The process of reinventing a job: A meta-synthesis of qualitative job crafting research. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 1–18. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.001>
- Leopoldino, C. B., & Coelho, P. F. da C. (2018). O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho. *Revista Economia & Gestão*, 17(48), 141–156. <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2017v17n48p141-156>
- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33(1), 76–103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Lombardo, M. V., Lai, M.-C., & Baron-Cohen, S. (2019). Big data approaches to decomposing heterogeneity across the autism spectrum. *Molecular Psychiatry*, 24(10), 1435–1450. <https://doi.org/10.1038/s41380-018-0321-0>
- Lorenc, T., Rodgers, M., Marshall, D., Melton, H., Rees, R., Wright, K., & Sowden, A. (2018). Support for adults with autism spectrum disorder without intellectual impairment: systematic review. *Autism*, 22(6), 654–668. <https://doi.org/10.1177/1362361317698939>
- Maenner, M. J., Warren, Z., Williams, A. R., Amoakohene, E., Bakian, A. V., Bilder, D. A., Durkin, M. S., Fitzgerald, R. T., Furnier, S. M., Hughes, M. M., Ladd-Acosta, C. M., McArthur, D., Pas, E. T., Salinas, A., Vehorn, A., Williams, S., Esler, A., Grzybowski, A., Hall-Lande, J., ... Shaw, K. A. (2023). Prevalence and characteristics of autism spectrum disorder among children aged 8 years — autism and developmental disabilities monitoring network, 11 Sites, United States, 2020. *MMWR. Surveillance Summaries*, 72(2), 1–14. <https://doi.org/10.15585/mmwr.ss7202a1>
- Maia, A. M. de C., & Carvalho-Freitas, M. N. de. (2015). O trabalhador com deficiência na organização: um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e a adequação das condições de trabalho. *REAd. Revista Eletrônica de Administração*, 21(3), 689–718. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.0722014.54834>
- Maia, K. S., & Assumpção Junior, F. B. A. (2021). Escala de rastreio para transtorno do espectro autista: um estudo de validade para adolescentes e adultos. *Boletim - Academia Paulista de Psicologia*, 41(101), 166–174. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-11X2021000200003&lng=pt&nrm=iso
- Melicio, R. K. I. S. da C., Vendrametto, O., & Costa Neto, P. L. O. (2021). Autista no mercado de trabalho: uma comparação e mensuração da capacidade de produção de pessoas autistas versus neurotípica. *Research, Society and Development*, 10(6), e26110615760–e26110615760. <http://doi.org/10.33448/rsd-v10i6.15760>
- Mello, M., Shaw, M., & Wardlow, R. (2022). Voices of marginalized families in early intensive autism treatment. *American Journal of Qualitative Research*, 7(2), 1–18. <https://doi.org/10.29333/ajqr/12653>
- Ong, W. J., & Johnson, M. D. (2023). Toward a configural theory of job demands and resources. *Academy of Management Journal*, 66(1), 195–221. <https://doi.org/10.5465/amj.2020.0493>
- Petty, S., Richardson, H., Eccles, N., & Tunstall, L. (2023). Supporting autistic employees: understanding and confidence in UK workplaces. *Industry and Higher Education*, 37(3), 448–454. <https://doi.org/10.1177/09504222221124505>
- Phillips, B. N., Tansey, T. N., Lee, D., Lee, B., Chen, X., Kesselmayer, R. F., Reyes, A., & Geslak, D. S. (2023). Autism initiative in the industrial sector: a case study. *Rehabilitation Counselors and Educators Journal*, 12(1), 1–13. <https://doi.org/10.52017/001c.37780>
- Romualdez, A. M., Walker, Z., & Remington, A. (2021). Autistic adults’ experiences of diagnostic disclosure in the workplace: decision-making and factors associated with outcomes. *Autism & Developmental Language Impairments*, 6, 1–12. <https://doi.org/10.1177/23969415211022955>
- Roskams, M., & Haynes, B. (2021). Environmental demands and resources: a framework for understanding the physical environment for work. *Facilities*, 39(10), 652–666. <https://doi.org/10.1108/F-07-2020-0090>
- Sartorelli, H., Fonseca, K. A., & Pinto, N. P. B. N. (2023). Capacitismo no transtorno do espectro autista. *Revincluso - Revista Inclusão & Sociedade*, 3(2), 19. <https://doi.org/10.36942/revincluso.v3i2.694>
- Simonelli, A. P., & Jackson Filho, J. M. (2017). Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura. *Caderno Brasileiro de Terapia Ocupacional*, 25(4), 855–867. <http://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAR1078>
- Spain, D., Sin, J., Chalder, T., Murphy, D., & Happé, F. (2015). Cognitive behaviour therapy for adults with autism spectrum disorders and psychiatric co-morbidity: A review. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 9, 151–162. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2014.10.019>
- Syriopoulou-Delli, C. K., & Sarri, K. (2023). Vocational rehabilitation of adolescents and young adults with autism spectrum disorder: a review. *International Journal of Developmental Disabilities*, 71(1), 1–20. <https://doi.org/10.1080/20473869.2023.2208898>

- Talarico, M. V. T. da S., Pereira, A. C. dos S., & Goyos, A. C. de N. (2019). A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica. *Revista Educação Especial*, 32, 1-19. <https://doi.org/10.5902/1984686X39795>
- Taylor, J. L., & Mailick, M. R. (2014). A longitudinal examination of 10-year change in vocational and educational activities for adults with autism spectrum disorders. *Developmental Psychology*, 50(3), 699–708. <https://doi.org/10.1037/a0034297>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230–240. <https://doi.org/10.1037/a0032141>
- Tomczak, M. T., & Kulikowski, K. (2024). Toward an understanding of occupational burnout among employees with autism – the Job Demands-Resources theory perspective. *Current Psychology*, 43(2), 1582–1594. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04428-0>
- Wagner, S., Rubin, I. L., & Singh, J. S. (2022). Underserved and undermeasured: a mixed-method analysis of family-centered care and care coordination for low-income minority families of children with autism spectrum disorder. *Journal of Racial and Ethnic Health Disparities*, 9(4), 1474–1487. <https://doi.org/10.1007/s40615-021-01086-5>
- Wehman, P., Brooke, V., Brooke, A. M., Ham, W., Schall, C., McDonough, J., Lau, S., Seward, H., & Avellone, L. (2016). Employment for adults with autism spectrum disorders: A retrospective review of a customized employment approach. *Research in Developmental Disabilities*, 54, 61–72. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2016.01.015>

Contribuições:

Daniel Zanotti da Silva: conceituação, curadoria de dados, análise de dados, investigação, metodologia, recursos (disponibilização de ferramentas), validação (validação de dados), visualização (design da apresentação dos dados), redação do manuscrito original, redação - revisão e edição.

Alline Alves Sousa: conceituação, análise de dados, metodologia, administração do projeto, supervisão, validação (validação de dados), visualização (design da apresentação dos dados), redação do manuscrito original, redação - revisão e edição.

Disponibilização de dados:

Os dados da pesquisa estão disponíveis mediante solicitação ao autor(a) correspondente.

Conflitos de interesse:

Os autores declaram a inexistência de conflitos de interesse na realização e na comunicação dessa pesquisa.

Recebido: 26 de março de 2025

Revisado: 8 de junho de 2025

Aceito: 30 de junho de 2025

Publicado: 9 de março de 2026