

COMUNICAÇÃO, CAPACITISMO E SAÚDE MENTAL: AS RAÍZES DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL EM PESSOAS NEURODIVERGENTES E COM DEFICIÊNCIA NO CONTEXTO CORPORATIVO BRASILEIRO**COMMUNICATION, ABILITY AND MENTAL HEALTH: THE ROOTS OF PROFESSIONAL BURNOUT IN NEURODIVERGENT AND DISABLED PEOPLE IN THE BRAZILIAN CORPORATE CONTEXT** <https://doi.org/10.63330/aurumpub.014-022>**Dandara Barroso Calisto**

Mestranda PPGJS UFF

UFF

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-9526-1608>**RESUMO**

Este artigo realiza uma análise teórica sobre a forma como a comunicação institucional e as práticas organizacionais em corporações brasileiras contribuem para o adoecimento psíquico e o esgotamento profissional (burnout) de trabalhadores neurodivergentes e Pessoas com Deficiência (PcD). Utilizando a Análise Crítica do Discurso (ACD) como método interpretativo, o estudo investiga como discursos de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) falham ao tratar das especificidades desses grupos, gerando um apagamento simbólico e reforçando o capacitismo estrutural. A análise aponta que a ausência de adaptações comunicacionais e sensoriais, aliada à ocorrência de microagressões e barreiras invisíveis, expõe esses profissionais a um ambiente laboral hostil, comprometendo o bem-estar e elevando o risco de adoecimento mental. Conclui-se que a comunicação corporativa atua como um determinante social da saúde, sendo crucial para a promoção de ambientes mais equitativos e para a redução das desigualdades em saúde.

Palavras-chave: Neurodiversidade; Capacitismo; Saúde mental; Microagressões; Determinantes sociais da saúde.

ABSTRACT

This article provides a theoretical analysis of how institutional communication and organizational practices in Brazilian corporations contribute to mental illness and burnout among neurodivergent workers and people with disabilities (PwD). Using Critical Discourse Analysis (CDA) as an interpretative method, the study investigates how discourses on Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) fail to address the specificities of these groups, generating symbolic erasure and reinforcing structural ableism. The analysis indicates that the lack of communication and sensory adaptations, combined with the occurrence of microaggressions and invisible barriers, exposes these professionals to a hostile work environment, compromising their well-being and increasing the risk of mental illness. It is concluded that corporate communication acts as a social determinant of health, being crucial for promoting more equitable environments and reducing health inequalities.

Keywords: Neurodiversity; Ableism; Mental health; Microaggressions; Social determinants of health.



1 INTRODUÇÃO

As pautas de diversidade, equidade e inclusão (DEI) tornaram-se imperativas éticas e estratégicas para as organizações. No Brasil, o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) e a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) estabeleceram o marco legal para a inserção de pessoas com deficiência (PcD) e, por extensão, de trabalhadores neurodivergentes (TEA, TDAH). Contudo, a inclusão plena transcende o cumprimento legal.

A taxa de participação das PcD no mercado de trabalho é de apenas 28,3%, menos da metade da taxa observada em pessoas sem deficiência (66,3%). Mesmo com ensino superior completo, apenas 51,2% das PcD estão ocupadas, uma proporção significativamente menor que os 80,8% de ocupados sem deficiência com a mesma escolaridade. Esses dados evidenciam que a falha reside nas **barreiras estruturais** e não na capacidade do indivíduo.

O ambiente de trabalho, desenhado sob a norma da neurotipicidade, expõe esses trabalhadores a **microagressões** diárias e **barreiras invisíveis** na comunicação e nos processos. A ausência de adaptações básicas, sensoriais e comunicacionais, tem um impacto severo na **saúde mental**, culminando em situações de **esgotamento profissional (burnout)**. Para pessoas neurodivergentes, o *burnout* é agravado pela **sobrecarga sensorial** e pela necessidade constante de **mascaramento (masking)** para se adequar a expectativas neurotípicas.

O objetivo deste artigo é analisar como os discursos institucionais e as práticas comunicacionais contribuíram diretamente para o adoecimento psíquico desses trabalhadores, tratando a **comunicação como um determinante social da saúde**.

2 REVISÃO DE LITERATURA

O quadro teórico que fundamenta este ensaio se ancora em três eixos principais de análise: o conceito de **Neurodiversidade**, o **Capacitismo Estrutural** e o **Discurso como Agente de Saúde Mental**.

1. **Neurodiversidade e Capacitismo Estrutural:** A análise parte do conceito de Neurodiversidade (Singer, 1998) para reconhecer as variações neurológicas como parte da diversidade humana (ARMSTRONG, 2011). O **Capacitismo Estrutural** manifesta-se no ambiente de trabalho por meio de estigmas e **barreiras invisíveis** (MARTINS, 2021). O foco aqui reside na análise de como as **microagressões** diárias emergem desse capacitismo e funcionam como vetores diretos do estresse crônico.
2. **A Carga da Comunicação e o Esgotamento Profissional (Burnout):** O ponto central da análise é como a cultura organizacional impõe a **norma neurotípica**. O ensaio utiliza a **Análise Crítica do Discurso (ACD)** de Norman Fairclough (2001) para investigar como as narrativas corporativas exigem um padrão de interação que atinge a saúde mental. O esforço exaustivo de



masking) – a camuflagem constante de traços neurodivergentes para se adequar é a principal manifestação desse capacitismo comunicacional.

3. **Saúde Mental e a Governamentalidade:** Adotando a perspectiva da **Comunicação como Determinante Social da Saúde** (BUSS; PELLEGRINI FILHO, 2007), as contribuições de Foucault (1979) e Rose (1999) sobre a microfísica do poder e a governamentalidade (governing the self) permitem analisar como a comunicação e as políticas de desempenho forçam o profissional à **autovigilância**. Este esforço crônico de conformidade e a rigidez dos **processos engessados** corporativos são o catalisador direto do **esgotamento profissional (burnout)** (BERTOLOTTO; MENDES, 2022).

3 METODOLOGIA

O presente trabalho se configura como um **Ensaio Teórico e Crítico**, fundamentado em uma **Revisão Narrativa e Análise Documental** de escopo nacional e internacional. O objetivo metodológico é o de construir e defender uma tese analítica, e não o de coletar ou analisar dados empíricos primários.

A pesquisa bibliográfica foi conduzida em bases de dados reconhecidas, como **Scielo, Google Scholar, Periódicos CAPES, e Web of Science**, focando em publicações sobre **Capacitismo, Neurodiversidade, Saúde Mental no Trabalho, Comunicação Organizacional e Gestão de Pessoas**. A lente teórica principal foi a **Análise Crítica do Discurso (ACD)** de Norman Fairclough (2001).

O processo analítico centrou-se na **articulação de conceitos** e na **crítica de modelos corporativos** vigentes, buscando a intersecção entre a teoria e a saúde ocupacional. As observações e cenários práticos que ilustram o texto são utilizados exclusivamente como **ilustrações contextuais**. **Este estudo não envolveu a coleta de dados de seres humanos por meio de entrevistas ou questionários, e, portanto, não requereu a submissão a um Comitê de Ética em Pesquisa (CEP).**

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise dos discursos institucionais e a crítica teórica comprovaram que a **comunicação institucional** e a ausência de adaptações agem como vetores do adoecimento psíquico.

4.1 O APAGAMENTO SIMBÓLICO E A IMPOSIÇÃO DA NORMA NEUROTÍPICA

O estudo demonstrou que, apesar do avanço na agenda de DEI, a **neurodivergência** é frequentemente **diluída no conceito amplo de "deficiência"**, desconsiderando suas especificidades. Esse apagamento simbólico e comunicacional reforça o **capacitismo**.

A imposição da **norma neurotípica** é clara em diretrizes como a valorização da "clareza e a objetividade" em Códigos de Conduta (Documento A), exigindo "máximo de alinhamento e rapidez nas



respostas". Essa diretriz, ao ignorar a necessidade de **adaptações comunicacionais** (como o tempo maior para processar informações), configura o **capacitismo na prática discursiva**.

4.2 COMUNICAÇÃO CAPACITISTA, MICROAGRESSÕES E O RISCO DE BURNOUT

A **Comunicação Capacitista** se manifesta diretamente através das **microagressões** cotidianas e da falha em prover **adaptações razoáveis**. O ambiente de trabalho se torna hostil quando o profissional neurodivergente é forçado ao **mascaramento (*masking*)** – a camuflagem exaustiva de suas características – como única via de aceitação. Este esforço adaptativo crônico intensifica a **sobrecarga sensorial** e é o principal vetor para o **esgotamento profissional (*burnout*)**.

A falha em prover adaptações é agravada pela **culpabilização** do indivíduo, que transforma a busca por adaptação em uma luta solitária. Esse abandono e a cobrança por *performance* geram estresse crônico, o que é um fator de adoecimento.

5 CONCLUSÃO

O estudo concluiu que a **comunicação institucional capacitista** e a ausência de adaptações funcionam como a causa fundamental do adoecimento psíquico de profissionais neurodivergentes e PcD. O trajeto desta análise teórica reforça que a inclusão corporativa falha quando se limita ao enquadramento legal da Lei de Cotas, ignorando as **barreiras comunicacionais** e sensoriais que desrespeitam o Estatuto da Pessoa com Deficiência (LBI).

A exposição crônica a **microagressões** e a falta de **adaptações** é um fator de risco psicossocial direto, sendo a causa do **esgotamento profissional (*burnout*)** nesse grupo. O *burnout* é catalisado pelo esgotamento decorrente do **mascaramento (*masking*)**. A contribuição teórica deste trabalho reside em identificar o **capacitismo comunicacional** como a manifestação discursiva do **determinante social da saúde**. Conclui-se que, para promover a saúde mental, é urgente a reformulação da cultura comunicacional.



REFERÊNCIAS

Nota descritiva sobre a pesquisa bibliográfica: A pesquisa foi conduzida nas seguintes bases de dados acadêmicas: Scielo, Google Scholar, Periódicos CAPES, e Web of Science.

ARMSTRONG, T. *The power of neurodiversity: unleashing the advantages of your differently wired brain*. Cambridge: Da Capo Lifelong Books, 2011.

BERTOLOTTO, L.; MENDES, R. Neurodiversidade no mercado de trabalho: desafios e oportunidades. *Revista Diversidade em Foco*, [S. l.], v. 3, n. 1, 2022.

BIANCHI, L. A gestão da diversidade no Brasil: entre o discurso e a prática. *Revista Administração em Diálogo*, [S. l.], v. 21, n. 2, 2019.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm]. Acesso em: [01.10.2025].

BUSS, P. M.; PELLEGRINI FILHO, A. A saúde e seus determinantes sociais. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p. 77-93, 2007.

FAIRCLOUGH, N. *Discurso e mudança social*. Brasília: Editora da UnB, 2001.

FOUCAULT, M. *Microfísica do poder*. 10. ed. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

MARTINS, C. A invisibilidade da neurodiversidade nas políticas de inclusão corporativa. *Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional*, [S. l.], v. 17, n. 3, 2021.

ROSE, N. Governando as almas: a construção do eu psicológico. In: SILVA, T. T. da (Org.). *O sujeito da educação: estudos foucaultianos*. Petrópolis: Vozes, 1999. p. [INSERIR INTERVALO DE PÁGINAS].

SINGER, J. *Odd People In: The Birth of Community Amongst People on the 'Autistic Spectrum'*. 1998. 99 p. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – University of Technology Sydney, Sydney, 1998.