

# TDAH e Tecnologias no Trabalho: Perspectivas e Experiências

Camila V. Figueiredo<sup>1</sup>, Leonardo B. de Melo<sup>1</sup>, Thiago O. Magrin<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR)  
80230-901 - Curitiba - PR - Brasil

{camilavieira,leonardomelo,thiagomagrin}@alunos.utfpr.edu.br

**Abstract.** *As information technologies are increasingly imposed in different areas of life, their presence in the workplace can be seen as a productivity-boosting artifact or a source of interaction problems. People with ADHD encounter barriers in society that can be removed through a series of elements, which may include technology as an element that removes barriers or creates some of their own. This work aims to understand the challenges, strengths and strategies explored both in the literature and evidenced through dialogues with the community of people with ADHD in the workforce, understanding their problems and challenges in order to design an Open Educational Resource.*

**Resumo.** *Conforme tecnologias da informação são cada vez mais impostas em diferentes âmbitos da vida, sua presença no ambiente de trabalho pode ser vista como artefato impulsionador de produtividade ou fonte de problemas de interação. Pessoas com TDAH encontram barreiras na sociedade que podem ser removidas através de um conjunto de elementos, podendo incluir a tecnologia como um elemento de remoção de barreiras ou criador de algumas próprias. Este trabalho visa entender os desafios, pontos fortes e estratégias explorados tanto na literatura quanto evidenciado através de diálogos com a comunidade de pessoas com TDAH inseridas no mercado de trabalho, entendendo seus problemas e desafios para o projeto de um Recurso Educacional Aberto.*

## 1. Introdução

O Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH) é um transtorno caracterizado principalmente, como o nome sugere, pela desatenção e hiperatividade. A utilização de tecnologias, sejam estas digitais ou não, se propagou para diversos ambientes, incluindo os de trabalho, sendo vista como uma facilitadora de processos ou solucionadora de problemas. Dado esse contexto, as pessoas com TDAH inseridas no mercado de trabalho podem se ver em uma situação na qual seu trabalho necessita ou impõe o uso de tecnologias que não necessariamente facilitam sua vida.

Considerando que o desenvolvimento de tecnologias nem sempre considera os diferentes perfis de pessoas que as utilizarão ou como seu uso irá afetar as suas vidas.



Esta licença permite compartilhamento, remixe, adaptação e criação a partir do trabalho, mesmo para fins comerciais, desde que sejam atribuídos créditos ao(s) autor(es). Conteúdos elaborados por terceiros, citados e referenciados nesta obra não são cobertos pela licença. Para ver a cópia dessa licença, visite: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en>

É necessário explorar como as pessoas interagem, quais são as suas experiências de uso, e como isso pode levar ao não uso por parte das pessoas devido ao não conhecimento da utilização, desinteresse, falta de escolha, ou incompatibilidade da tecnologia com seu modo ou características de vida [Satchell and Dourish 2009]. Sendo assim, este trabalho visa conhecer mais sobre as experiências e estratégias utilizadas por pessoas com TDAH em seu trabalho.

Como o trabalho é uma parte essencial da vida e envolve interações constantes com outras pessoas, é fundamental compreender de que forma o TDAH impacta não apenas a rotina e o desempenho dos indivíduos que o possuem, mas também a dinâmica com os colegas e o funcionamento da organização como um todo [Hotte-Meunier et al. 2024]. A identificação de fatores como os desafios, acomodações e estratégias pode levar ao desenvolvimento de melhorias para o ambiente de trabalho, resultados de emprego e a vida de pessoas com TDAH [Hotte-Meunier et al. 2024]. Trabalhadores com TDAH têm a capacidade de se adaptarem e se desenvolverem com ainda mais facilidade com uma boa compatibilidade com o ambiente, acomodações e apoio, sendo que os desafios encontrados por eles podem ser administrados ou até tornarem-se pontos fortes em um ambiente que permite práticas flexíveis e que é aberto a neurodiversidade [Hotte-Meunier et al. 2024].

Neste trabalho, busca-se interagir e conversar com a comunidade de pessoas com TDAH inseridas no mercado de trabalho que tenham ou não o uso de tecnologias como parte de seu trabalho, identificar os problemas que elas experienciam e buscar auxiliar através do desenvolvimento de um Recurso Educacional Aberto (REA).

## **2. Fundamentação Teórica**

Nesta seção busca-se trazer os conceitos importantes para auxiliar na discussão com a comunidade e posteriormente na elaboração do Recurso Educacional Aberto (REA). Na Seção 2.1 é abordado o TDAH e suas características. Na Seção 2.2 é abordado o TDAH no contexto do ambiente de trabalho, com os desafios, pontos fortes e estratégias identificadas.

### **2.1. Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH)**

O Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH) é um transtorno neurológico caracterizado por padrões de desatenção, hiperatividade, inquietude e/ou impulsividade, que podem interferir no desenvolvimento e em diferentes aspectos sociais e ocupacionais desde a infância à vida adulta [ABDA 2024, American Psychiatric Association 2013, apud Hotte-Meunier et al. 2024, Liebel et al. 2024].

O transtorno não está relacionado com causas culturais, o modo de educar dos pais ou resultado de conflitos psicológicos, estudos científicos indicam que o TDAH está relacionado com alterações na região frontal e suas conexões do cérebro, também envolvendo alterações no funcionamento dos neurotransmissores que passam informações entre os neurônios [ABDA 2024]. Apesar do TDAH ser visto como caracterizado por dois sintomas principais: a desatenção e a hiperatividade [ABDA 2024]. Segundo Liebel et al. (2024) essa é uma visão limitada, devido ao acrônimo e ao Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-5), e que restringe discussões a respeito de outros sintomas que afetam indivíduos com TDAH.

As funções executivas podem ser divididas entre frias e quentes, as frias relacionando-se com processos cognitivos como planejamento, enquanto as quentes relacionam-se com aspectos cognitivos emocionais e afetivos envolvendo motivações e recompensas [Zelazo and Müller 2002, apud Liebel et al. 2024]. Alguns sintomas relacionados ao TDAH possuem ligações com as funções executivas frias, como a atenção, inibição e memória de trabalho levando a dificuldades com processamento de alterações, e ligações com as funções executivas quentes, como o aspecto da desregulação emocional, temperamento explosivo, baixa tolerância à frustrações, mudanças rápidas e intensas de humor que se relacionam com auto-regulação [Fleming and McMahon 2012, apud Liebel et al. 2024, Shaw, et al. 2014, apud Liebel et al. 2024].

Devido a dificuldades e diferenças em comunicação, leitura, escrita ou capacidade de atenção, indivíduos neurodivergentes podem encontrar barreiras na sociedade, sendo que estigmas associados ao TDAH trazem ainda mais dificuldades, desmotivando que as pessoas busquem e recebam apoio quando necessário [UCU 2022, apud Liebel et al. 2024, French et al. 2018, apud Moradi and Ghiasvand 2025].

## 2.2. TDAH no ambiente de trabalho

Alguns trabalhos buscam identificar e explorar os desafios encontrados, os pontos fortes considerados e as estratégias utilizadas por trabalhadores com TDAH tanto no contexto de engenheiros de software [Liebel et al. 2024, Newman et al. 2025], quanto em um contexto de ambiente de trabalho geral [Hotte-Meunier et al. 2024, Moradi and Ghiasvand 2025]. Para auxiliar em seus trabalhos, alguns autores realizaram entrevistas [Liebel et al. 2024, Moradi and Ghiasvand 2025], análise dos *posts* e comentários em um fórum público online para programadores com TDAH [Newman et al. 2025], questionário online [Newman et al. 2025], ou realizaram uma revisão sistemática de literatura [Hotte-Meunier et al. 2024].

### 2.2.1. Desafios

Hotte-Meunier et al. (2024), em sua revisão, identifica como principais desafios os próprios **sintomas associados com TDAH**, o **baixo desempenho no trabalho**, **comportamentos e pensamentos desadaptativos**, a **baixa satisfação com o trabalho** e **dificuldades interpessoais**. Nos sintomas associados com TDAH, eram abordados a falta de atenção, a hiperatividade, a impulsividade, problemas com funções executivas, dificuldades com **organização e memória**, os problemas com **gerenciamento de tempo**, e como esses sintomas podem trazer desafios em diferentes atividades [Hotte-Meunier et al. 2024]. Os comportamentos e pensamentos desadaptativos no contexto do trabalho e carreira acabam envolvendo confusão quanto **tomada de decisões**, **ansiedade relacionada a compromissos**, **conflitos externos**, **sensação de não pertencimento**, **estigmas pessoais**, e até mesmo **vergonha** [Hotte-Meunier et al. 2024]. E as relações interpessoais no trabalho eram afetadas por impulsividade emocional, falta de percepção quanto às pistas sociais e falta de atenção [Hotte-Meunier et al. 2024]. Outros desafios identificados por outros autores encontram-se abaixo.

Quando considerando capacidades de organização, comunicação, gerência de tempo e percepção quanto tarefas e estimativas, foram identificados desafios com **pro-**

**meter demais** ao aceitar cada vez mais tarefas, **dificuldades em priorizar atividades, organização e planejamento**, seja por falta de habilidades com organização, por começar tarefas antes de planejá-las ou por planejar mais do que o necessário, **falta de clareza quanto atividades e instruções**, e **lidar com prazos** [Liebel et al. 2024, Moradi and Ghiasvand 2025]. Outros desafios considerando gerência de tempo e atenção ao trabalho foram o próprio **gerenciamento de tempo, problemas com percepção do tempo, problemas em iniciar ou finalizar atividades** devido a falta de motivação ou percepção de que o início e final são torturantes quando considerando as etapas intermediárias mais fluidas, **inércia** e **procrastinação** [Newman et al. 2025, Moradi and Ghiasvand 2025, Liebel et al. 2024].

Desafios relacionados com cognição e atenção ao trabalho como problemas com **memória** e **abstração de atividades** também foram identificados [Liebel et al. 2024, Newman et al. 2025]. Quando considerando alinhamento do indivíduo, atenção, foco e distrações, foram identificados desafios com **realizar atividades entediantes e repetidas** que não trazem motivação ou não se alinham com as habilidades do indivíduo, conectadas com o problema de **trabalhos e tarefas não alinhadas**, manter um **desempenho consistente** quando lidando com os outros desafios mencionados, **troca de contextos, manter o foco, períodos de hiperfoco** que apesar de serem produtivos acabam sendo imprevisíveis, **participar em reuniões** que não conseguem focar ou consideram perda de tempo [Liebel et al. 2024, Newman et al. 2025, Moradi and Ghiasvand 2025].

Considerando relacionamento e comunicação com os outros, foram identificados desafios com **pressões externas** como tarefas com tempo limite ou ordens confusas, **alinhamento com os neurotípicos**, problemas de **comunicação** incluindo diferentes estilos, como verbal ou escrita, e causando desentendimentos, **interromper outros** e **dificuldade em acompanhar conversas** [Newman et al. 2025, Liebel et al. 2024, Moradi and Ghiasvand 2025].

Os desafios relacionados com saúde, estresse e ansiedade identificados foram **medo de julgamentos ou sentimentos negativos** por parte de seus colegas incluindo medo de rejeição ou de ser responsável por cobrar mais desempenho dos funcionários que supervisiona, **ansiedade devido a expectativas próprias** quando cobram demais de si mesmos, e a sensação de **sobrecarga de trabalho** [Moradi and Ghiasvand 2025, Liebel et al. 2024]. Por fim, outros desafios envolvendo atenção, distração e capacidade de organização foram a própria existência de **distrações**, o **tempo de espera entre atividades** que podia levar os indivíduos a se distrair, um **ambiente de trabalho bagunçado** ou mal organizado e a **perda de itens importantes** [Moradi and Ghiasvand 2025, Newman et al. 2025].

### 2.2.2. Pontos fortes

Quanto aos pontos fortes, Hotte-Meunier et al. (2024) identifica como principais a **determinação**, a **resiliência**, a **criatividade**, o **hiperfoco**, a **capacidade de realizar múltiplas tarefas simultaneamente** e a **inteligência emocional**. A **aceitação do TDAH** também é considerado um ponto forte, uma vez que envolvimento no processo de diagnóstico e educação quanto ao TDAH auxiliou na identificação de seus desafios, pontos fortes e na adoção de estratégias que melhor funcionam para cada pessoa

[Hotte-Meunier et al. 2024]. Moradi and Ghiasvand (2025) também identificou pontos fortes como a **criatividade**, **habilidades de solução de problemas** e de **pensar fora da caixa**. Assim como os autores anteriores, Liebel et al. (2024) também identifica a **criatividade** e o **pensar fora da caixa**, assim como o **hiperfoco** que acaba sendo considerado ambos um desafio pela imprevisibilidade e um ponto forte pela produtividade.

Quando considerando a sensação de recompensa, os pontos fortes identificados foram **resolver puzzles**, **explorar conceitos novos**, realizar **tarefas com feedback imediato** ou **tarefas que envolvam melhorar algo** [Liebel et al. 2024]. Ao considerar perspectiva, os pontos fortes identificados foram **interesses amplos** envolvendo o conhecimento em diferentes áreas ou conceitos, e **pensar no futuro** [Liebel et al. 2024]. Por fim, outro ponto forte foi a capacidade de **treinar e ensinar seus colegas** [Liebel et al. 2024].

### 2.2.3. Estratégias

Hotte-Meunier et al. (2024) considera uma categoria quanto a adaptação das pessoas com TDAH no ambiente de trabalho, envolvendo a compatibilidade da pessoa com o ambiente, acomodações e apoio. A **compatibilidade da pessoa com o ambiente de trabalho** afeta sua motivação, desempenho e satisfação, relacionando-se com elementos como espaços quietos ou compartilhados, tarefas desafiantes e autonomia pessoal [Hotte-Meunier et al. 2024]. Sendo assim, a busca por um ambiente compatível seria uma estratégia. A busca por **acomodações no trabalho** é uma outra estratégia, envolvendo a utilização de políticas da própria organização para o bem-estar dos funcionários, a permissão para utilização de tecnologias assistivas e medicamentos para TDAH [Hotte-Meunier et al. 2024]. Um sistema de **apoio por parte dos colegas** também é identificado envolvendo apoio técnico e moral [Hotte-Meunier et al. 2024].

O uso de **medicação** com prescrição ou **automedicação** é considerado como uma estratégia que ajudava significativamente, porém com efeitos colaterais que podem ser difíceis de lidar [Liebel et al. 2024, Newman et al. 2025]. A aceitação e **autoconhecimento do TDAH** também é visto como uma estratégia, uma vez que entender seu TDAH ajudava a compreender porque demonstravam algum comportamento e se adaptar melhor [Liebel et al. 2024].

Foram identificadas outras estratégias como **externalizar tarefas e outras informações** através de listas de afazeres ou ferramentas de apoio, **externalizar o tempo** utilizando temporizadores, apoio em conseguir **notas adicionais** das reuniões para ajudar com recordação, **processos de ordenação das tarefas**, **praticar** problemas considerados desafiadores, **visualização das tarefas** através de outros meios como imagens, e a **divisão de tarefas em partes menores** [Newman et al. 2025, Liebel et al. 2024, Moradi and Ghiasvand 2025]. O **ajuste aos estímulos**, como bloqueio de ruídos ou mudanças no ambiente, **treinamento extra ou modificado** e a busca por **encontrar novidades** que tragam a sensação de avanço foram estratégias identificadas [Newman et al. 2025].

Quando considerando outras pessoas, foram identificadas estratégias como **ajuda por parte de outros** sejam estes colegas de trabalho ou terapeutas, sendo a Terapia Cognitiva Comportamental (TCC) mencionada, o método de **body doubling** envolvendo tra-

balhar no mesmo ambiente que outra pessoa, apoio na forma de **mentoria** e também **coaching** [Liebel et al. 2024, Moradi and Ghiasvand 2025, Newman et al. 2025].

Quando considerando a comunicação, foram identificadas estratégias como garantir uma **comunicação clara** e **aumento na comunicação** tentando evitar desentendimentos ao tirar dúvidas, pedir acomodações quanto uso **comunicação escrita** para algumas atividades ou avisos, buscar ter mais presença e **controle nas reuniões** para evitar mal entendidos e fazê-las ocorrer de maneira eficiente, e acomodações para receber **feedbacks estruturados** [Liebel et al. 2024, Moradi and Ghiasvand 2025, Newman et al. 2025]. Também é considerada a utilização das **políticas e processos da organização** e programas de assistência aos funcionários [Liebel et al. 2024, Moradi and Ghiasvand 2025].

Também foram identificadas estratégias envolvendo a **oferta de assistentes ou evitar tarefas** consideradas difíceis ou não alinhadas com seu perfil, pedir **diferentes tarefas** mais desafiadoras ou mais alinhadas, explorar **diferentes modos de trabalho**, como presencial ou *home office*, buscar acomodações quanto a mudanças no **horário de trabalho**, e a **adaptação do formato das reuniões** [Liebel et al. 2024, Newman et al. 2025, Moradi and Ghiasvand 2025]. A **modificação dos prazos** também foi considerada uma estratégia, seja o adiamento do prazo ou mudança para entregas incrementais [Newman et al. 2025]. Outra estratégia envolvendo os prazos finais foi a de utilizar os **prazos como motivação** para trabalhar e se desafiar, por vezes aplicando noções de gamificação [Newman et al. 2025].

Quando a organização não oferece ou permite as acomodações necessárias, estratégias como **levantamento de pontos fortes**, o auto conhecimento de seus alinhamentos, e a **busca por empregos mais alinhados** eram considerados [Newman et al. 2025]. A **adaptação com o tempo** também é abordada, visto que parte das pessoas só descobrem o TDAH na fase adulta quando já tiveram que aprender a se adaptar e lidar com os desafios que encontraram em sua vida [Liebel et al. 2024].

Outras estratégias envolviam **descansar ou trocar de tarefa** quando preso em uma tarefa para retornar depois com outra mentalidade, para melhor gerenciar o tempo realizar **pausas ou ajustes no cronograma**, as **práticas de atenção plena** para se concentrar completamente no presente, **práticas de autocuidado** como exercícios físicos, alimentação saudável e sono adequado, e a **busca de apoio com a família** ou **grupos de pessoas com TDAH** [Liebel et al. 2024, Newman et al. 2025, Moradi and Ghiasvand 2025].

Por fim, foram identificadas estratégias como **ambientes ajustados**, como locais quietos ou bloqueio de distrações, e o uso de **tecnologias assistivas e/ou adaptativas** [Newman et al. 2025, Moradi and Ghiasvand 2025]. Entre as **tecnologias e ferramentas** identificadas que auxiliavam com os problemas de memória e atenção ou com o desenvolvimento de hábitos e rotinas de trabalho estavam: listas de tarefas físicas e digitais, agendas ou planejadores eletrônicos, programas com integração de fluxo de trabalho, calendários, *softwares* e aplicativos de produtividade ou gerenciamento de tempo, alarmes e temporizadores, notas adesivas ou avisos eletrônicos, sistemas de anotações, *emacs* e editores de textos, corretores de escrita, *templates*/planilhas pré-feitas, utilização de legendas, fones que bloqueiam ruídos, *fidgets* e brinquedos antiestresse, localiza-

dores de objetos, e *sit-stand desk* que permitem regulagem de altura para trabalhar sentado ou em pé [Hotte-Meunier et al. 2024, Liebel et al. 2024, Newman et al. 2025, Moradi and Ghiasvand 2025].

Como conclusão, Liebel et al. (2024) sugere que as organizações invistam na conscientização quanto neurodivergências para criar um ambiente no qual as pessoas com TDAH se sintam seguras, que sejam adotadas práticas ágeis para que os membros das equipes se ajudem com estimações e outros aspectos das tarefas, além de outras formas de *feedbacks* diretos, e oferecer suporte e flexibilidade na escolha de ferramentas, ambientes e modos de trabalho. Newman et al. (2025) propõe mudanças nas estruturas organizacionais, como prazos incrementais, flexibilidade de horários e alocação de tarefas, outras formas de comunicação e reuniões, e a utilização de design participativo para a elaboração de ferramentas e políticas da organização.

### 3. Cronograma

O cronograma definido para a interação com a comunidade, desenvolvimento da escrita e produção do Recurso Educacional Aberto (REA) pode ser visto na Tabela 1.

**Tabela 1. Cronograma**

<b>Atividades</b>	<b>Descrição</b>	<b>Períodos</b>
Busca por trabalhos relacionados	Pesquisa para identificação de trabalhos para a fundamentação da escrita do projeto	04/04/25 - 23/05/25
Contato inicial com a comunidade	Conversa inicial com pessoas que fazem parte da comunidade com a intenção de apresentar a elas a existência desse projeto e identificar se teriam interesse em participar	01/05/25 - 09/05/25
Diálogos com a comunidade	Conversas posteriores relacionadas às etapas do projeto, a entender seus desafios e relação com tecnologias	09/05/25 - 20/06/25
Estrutura do trabalho escrito	Determinar qual é a estrutura a seguir no projeto escrito, definindo seções e conceitos abordados	09/05/25
Escrita do projeto	Realizar a escrita do projeto escrito com base nos diálogos e demais materiais de leitura encontrados	10/05/25 - 23/05/25
Entrega E1 - Projeto	Entrega do projeto escrito	23/05/25
Produção do REA	Produção do recurso baseando-se no encontrado durante a escrita e discutido com a comunidade	26/05/25 - 26/06/25
Entrega E2 - Produção	Entrega do REA	27/06/25 - 04/07/25
Entrega para a comunidade	Entrega do recurso elaborado para a comunidade que auxiliou	07/07/25

#### **4. Interações com a comunidade**

Durante o mês de maio, foram realizadas interações informais com três pessoas pertencentes a comunidade. Essas interações foram realizadas presencialmente. Nos primeiros contatos, o objetivo foi apresentar o projeto de forma introdutória. Posteriormente, retomamos o diálogo para aprofundar as conversas e desenvolver as interações. As entrevistas ocorreram em ambientes do cotidiano sendo eles: cafés, ambientes domiciliares (onde os integrantes da comunidade residem) e ambientes públicos. As entrevistas foram conduzidas sem formalidades, favorecendo uma comunicação mais direta e espontânea entre as partes.

Durante essas abordagens, a equipe buscou estabelecer um diálogo horizontal com jovens e adultos da comunidade, a fim de compartilhar a existência do projeto e colher impressões iniciais sobre a temática. O público envolvido foi diverso, incluindo pessoas de diferentes gêneros, entre 20 e 35 anos, estudantes universitários, jovens profissionais das áreas de design, comunicação, tecnologia e educação, bem como trabalhadores autônomos que demonstraram interesse pessoal ou vivência relacionada ao Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH).

As conversas seguiram um fluxo natural de aproximação, iniciando com uma breve apresentação da equipe e, em seguida, a contextualização do projeto. Foi apresentada a proposta de investigar e propor um REA relacionado com como os jovens com TDAH vêm utilizando tecnologias da informação e comunicação (TICs) para lidar com desafios como desatenção, impulsividade e desorganização, característicos do transtorno, no cenário digital contemporâneo. Além da investigação, o projeto também visou a construção de um material com estratégias e abordagens que possam apoiar esses jovens de forma prática em seu cotidiano.

##### **4.1. Desafios e Problemas da Comunidade**

Os principais obstáculos relatados por pessoas com TDAH incluem a dificuldade em manter o foco por períodos prolongados, a tendência à procrastinação, a desorganização e a sobrecarga mental causada por múltiplas ideias simultâneas. Outro fator recorrente é a oscilação do desempenho cognitivo, com momentos de intensa produtividade seguidos de episódios de bloqueio ou desmotivação. Em ambientes digitais altamente estimulantes, como redes sociais ou aplicativos multitarefa, o risco de distração é ainda maior.

Além disso, há dificuldades específicas no uso de plataformas digitais, sobretudo em relação à leitura em telas. Algumas pessoas relataram desconforto visual ao utilizar fontes padrão ou cores muito contrastantes. Questões relacionadas à dislexia ou à sensibilidade visual também foram mencionadas, indicando que certos esquemas de cores e formatos de interface podem agravar a sensação de confusão e dificultar a compreensão de textos.

##### **4.2. Tecnologias digitais utilizadas**

Apesar dos desafios, os participantes demonstraram grande familiaridade com recursos tecnológicos digitais e desenvolveram, com o tempo, experiências de uso altamente personalizadas. Ferramentas como Figma, Notion, Trello e Clockify são utilizadas para organização de tarefas, planejamento de projetos e controle do tempo. Softwares de produtividade como Todoist, Google Agenda e planilhas personalizadas auxiliam no planejamento semanal e no acompanhamento de metas.



No campo dos estudos, o uso de métodos como a técnica Pomodoro, associada a aplicativos como Forest, e revisões espaçadas com o Anki têm se mostrado eficazes para manter o foco e consolidar o aprendizado. Para desenvolvimento profissional, especialmente na área de programação, o uso de terminais personalizados, editores de código como VS Code com extensões minimalistas e integração de ferramentas via automações (como Zapier) foram apontados como essenciais para evitar sobrecarga cognitiva e minimizar distrações.

## **5. Considerações das Interações**

A análise das interações com a comunidade de pessoas com TDAH no ambiente de trabalho, mesmo com um número limitado de participantes, permitiu observar convergências importantes entre os desafios identificados na literatura e as experiências práticas relatadas. Isso sugere que as pesquisas existentes ressoam com as vivências reais dos indivíduos, apontando para a relevância de traduzir esse conhecimento em soluções aplicáveis. Além disso, as conversas trouxeram nuances valiosas sobre a relação entre TDAH e as tecnologias.

### **5.1. Desafios e Pontos de Similaridade**

Os sintomas do TDAH, como desatenção, hiperatividade/inquietude e impulsividade, surgiram consistentemente tanto na literatura quanto nas narrativas dos participantes como fontes de dificuldades no trabalho. A literatura, por exemplo, destaca o baixo desempenho, comportamentos desadaptativos e dificuldades interpessoais como consequências desses sintomas [Hotte-Meunier et al. 2024]. De forma similar, os relatos da comunidade descreveram a dificuldade em manter o foco, a tendência à procrastinação e a desorganização como obstáculos diários.

A sobrecarga mental e a flutuação do desempenho cognitivo, mencionadas pelos participantes, mostraram-se alinhadas com as dificuldades em funções executivas, gerenciamento de tempo e memória encontradas em pesquisas como as de Liebel et al. (2024) e Newman et al. (2025). A "inércia e procrastinação" descritas na literatura [Newman et al. 2025, Moradi and Ghiasvand 2025] foram vivenciadas pelos participantes como "problemas em iniciar ou finalizar atividades devido à falta de motivação ou percepção de que o início e final são torturantes". Isso aponta para a importância de estratégias que considerem a regulação emocional e a motivação, aspectos que se conectam com as funções executivas.

Um ponto particular trazido pela comunidade foi a dificuldade específica com a leitura em telas e questões relacionadas à dislexia ou sensibilidade visual. Embora a literatura aborde desafios de comunicação e atenção, a questão da acessibilidade digital e do design de interface não é sempre detalhada como um desafio no ambiente de trabalho. Essa observação da comunidade é relevante, pois sugere que o design de tecnologias precisa considerar a neurodiversidade em um nível mais abrangente, para além das funcionalidades básicas, englobando a experiência de uso.

### **5.2. O Papel das Tecnologias e as Estratégias Utilizadas**

A comunidade, tal como a literatura, reconhece pontos fortes associados ao TDAH, como a criatividade, a capacidade de resolver problemas e o "pensar fora da caixa"

[Moradi and Ghiasvand 2025, Liebel et al. 2024]. O hiperfoco, apesar de sua imprevisibilidade, também é valorizado pela sua produtividade quando direcionado para tarefas motivadoras.

No que se refere às estratégias, há uma clara afinidade entre as "tecnologias assistivas e/ou adaptativas" citadas na literatura [Newman et al. 2025, Moradi and Ghiasvand 2025] e as ferramentas que a comunidade já utiliza. A familiaridade dos participantes com Figma, Notion, Trello, Clockify, Todoist, Google Agenda e Anki demonstra uma autonomia na busca por soluções tecnológicas. Essas ferramentas não são apenas "facilitadoras de processos", mas artefatos que as pessoas com TDAH personalizam para gerenciar seus desafios. A menção de terminais personalizados, editores de código com extensões minimalistas e automações (Zapier) por programadores com TDAH ilustra a forma como tecnologias digitais são empregadas para mitigar a sobrecarga cognitiva e as distrações. Isso reforça a ideia de que a tecnologia digital, quando bem adaptada, pode ser um elemento que remove barreiras, transformando desafios em oportunidades.

### **5.3. Implicações**

As interações confirmam que o autoconhecimento e a aceitação do TDAH são estratégias importantes [Liebel et al. 2024], pois auxiliam os indivíduos a identificar suas necessidades e buscar as ferramentas e acomodações mais adequadas. O fato de muitos só descobrirem o TDAH na vida adulta [Liebel et al. 2024] e já terem desenvolvido "experiências de uso altamente personalizadas" reforça a importância de um recurso que não apenas forneça informações, mas que também reconheça e amplie as estratégias já presentes na comunidade.

A comunidade sublinha a necessidade de suporte e flexibilidade no ambiente de trabalho, alinhando-se com as recomendações de Liebel et al. (2024) sobre a criação de ambientes acolhedores, práticas ágeis e flexibilidade na escolha de ferramentas e modos de trabalho. A proposta de design participativo [Newman et al. 2025] para a elaboração de ferramentas e políticas, ao envolver a comunidade, valida a metodologia deste projeto, que já se baseia em diálogos com as pessoas com TDAH.

Em resumo, as interações com a comunidade, mesmo em menor escala, reforçaram os desafios e pontos fortes já estabelecidos na literatura, ao mesmo tempo em que ofereceram uma perspectiva relevante sobre a aplicabilidade e personalização das tecnologias no contexto de trabalho para pessoas com TDAH. A análise sublinha a pertinência de um recurso que não só informe, mas que também apoie esses profissionais, fornecendo um guia prático que considere tanto seus desafios quanto suas abordagens inovadoras no uso de tecnologias.

## **6. Direcionamento do projeto**

O próximo passo deste projeto é o desenvolvimento de um Recurso Educacional Aberto (REA) que reunirá estratégias práticas voltadas ao contexto do TDAH no ambiente de trabalho. Esse recurso será estruturado como um guia único, porém com abordagens diferenciadas para dois públicos principais: trabalhadores com TDAH e organizações/ambientes de trabalho.

O guia terá como objetivo principal apoiar a construção de ambientes profissionais mais acessíveis, saudáveis e produtivos, reunindo experiências, boas práticas e recomendações baseadas nas interações com a comunidade e nas referências teóricas levantadas.

As estratégias estarão organizadas em duas frentes:

- Estratégias em nível individual: voltadas para pessoas com TDAH, com foco em organização pessoal, gestão de tempo, regulação emocional, comunicação, uso de tecnologias assistivas e autocuidado. Exemplos incluem o uso de listas e aplicativos de tarefas, práticas de atenção plena, uso de fones com cancelamento de ruído, apoio terapêutico, *body doubling* e técnicas de divisão de tarefas.
- Estratégias em nível organizacional: direcionadas a gestores, líderes e equipes de RH, com orientações sobre como adaptar práticas e políticas para promover inclusão e desempenho de pessoas neurodivergentes. O guia abordará temas como flexibilização de horários, design participativo de ferramentas, comunicação clara, práticas ágeis, suporte técnico e emocional, adaptação de prazos e reuniões, além da importância da conscientização sobre neurodiversidade.

O REA será desenvolvido em formato de *website*, com navegação acessível e compatível com diferentes dispositivos. O conteúdo será disponibilizado gratuitamente sob a licença Creative Commons CC-BY, permitindo que seja amplamente replicado, adaptado e compartilhado, desde que citada a autoria original. A proposta é que o material possa ser utilizado em diversos contextos, tanto profissionais quanto educacionais, ampliando seu alcance e impacto.

A longo prazo, o projeto prevê a avaliação do uso do REA junto à comunidade envolvida e a possibilidade de evoluir para outros formatos, como oficinas, vídeos explicativos, materiais complementares e parcerias com organizações interessadas em fomentar ambientes inclusivos.

O REA desenvolvido pode ser acessado através do seguinte link: [https://camilavi.github.io/CompSociedade\\_TDAH/](https://camilavi.github.io/CompSociedade_TDAH/)

## 7. Considerações Finais

Este projeto parte da compreensão de que o ambiente de trabalho, embora estruturado para a média das capacidades cognitivas e comportamentais, precisa adaptar-se à diversidade de perfis e modos de funcionamento humano — entre eles, o de pessoas com Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH).

Ao reunir informações sobre os desafios enfrentados, os pontos fortes percebidos e as estratégias utilizadas por trabalhadores com TDAH, torna-se evidente que o sucesso e o bem-estar dessas pessoas no ambiente profissional depende não apenas de esforço individual, mas também de contextos que reconheçam e respeitem suas especificidades.

A construção do Recurso Educacional Aberto (REA) representa uma tentativa concreta de devolver à comunidade os aprendizados do projeto e oferecer caminhos práticos para o enfrentamento de barreiras. Mais do que apenas informar, o REA pretende ter um impacto positivo no cotidiano de trabalhadores com TDAH e sensibilizar gestores e colegas sobre a importância da inclusão neurodiversa.

Concluimos que promover a inclusão de pessoas com TDAH no trabalho exige não só acolhimento, mas também ação: adaptar práticas, flexibilizar estruturas e reconhecer o valor das diferenças. Espera-se que este projeto seja uma contribuição relevante nesse processo, servindo como base para transformações positivas e sustentáveis tanto em nível individual quanto institucional.

## Referências

- ABDA (2024). O que é tdah. <https://tdah.org.br/sobre-tdah/o-que-e-tdah/>. Data de acesso: 14/05/2025.
- Hotte-Meunier, A., Sarraf, L., Bougeard, A., Bernier, F., Voyer, C., Deng, J., El Asmar, S., Stamate, A., Corbière, M., Villotti, P., and Sauvé, G. (2024). Strengths and challenges to embrace attention-deficit/hyperactivity disorder in employment—a systematic review. *Neurodiversity*, 2.
- Liebel, G., Langlois, N., and Gama, K. (2024). Challenges, strengths, and strategies of software engineers with adhd: A case study. In *2024 IEEE/ACM 46th International Conference on Software Engineering: Software Engineering in Society (ICSE-SEIS)*, pages 57–68.
- Moradi, A. and Ghiasvand, Z. (2025). Exploring the experiences of women with adhd in professional settings: A qualitative study. *KMAN Counseling and Psychology Nexus*, 3:1–10.
- Newman, K., Snay, S., Endres, M., Parikh, M., and Begel, A. (2025). "get me in the groove": A mixed methods study on supporting adhd professional programmers. In *2025 IEEE/ACM 47th International Conference on Software Engineering (ICSE)*, pages 778–778. IEEE Computer Society.
- Satchell, C. and Dourish, P. (2009). Beyond the user: use and non-use in hci. In *Proceedings of the 21st Annual Conference of the Australian Computer-Human Interaction Special Interest Group: Design: Open 24/7*, OZCHI '09, page 9–16, New York, NY, USA. Association for Computing Machinery.