

OS IMPACTOS DO TDAH NO DESEMPENHO PROFISSIONAL DE JOVENS ADULTOS EM *HOME OFFICE*

THE IMPINGEMENTS OF ADHD ON THE PROFESSIONAL PERFORMANCE OF YOUNG ADULTS IN HOME OFFICE

Gabriela Gomes Lemes Roriz¹, Leticia Estéfany de Lima Brilhante¹, Giselda Benedita Jordão da Silveira²

¹ Alunas do Curso de Psicologia

² Professora do Curso de Psicologia

RESUMO

Este artigo aborda os desafios enfrentados por jovens adultos com TDAH no trabalho remoto, destacando como o transtorno, quando não diagnosticado ou tratado, pode comprometer tanto o desempenho profissional quanto a qualidade de vida. O TDAH interfere diretamente na concentração, organização e capacidade de seguir rotinas, exigindo habilidades como disciplina e autocontrole – particularmente desafiadoras no contexto do *Home Office*, onde o ambiente doméstico frequentemente gera distrações. Com a popularização do *Home Office*, especialmente após a pandemia, o uso da tecnologia tornou-se indispensável, atraindo gerações Y e Z, que, embora habituadas ao digital, enfrentam dificuldades de autogestão, como o uso excessivo de redes sociais. Este estudo qualitativo, baseado em revisão bibliográfica, busca ampliar o entendimento teórico e prático sobre o impacto do TDAH nesse cenário, propondo intervenções para apoiar esses profissionais na organização e superação de barreiras específicas. O objetivo é identificar os principais desafios do *Home Office*, relacionar os sintomas do TDAH que influenciam diretamente o desempenho e sugerir estratégias de adaptação. A pesquisa, ao enfatizar a compreensão de fenômenos sociais, aponta que, com suporte adequado e estratégias personalizadas, é possível aprimorar a funcionalidade desses jovens no trabalho remoto, promovendo sua integração ao mercado e fortalecendo sua qualidade de vida.

Palavras-Chave: Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade; TDAH; *Home Office*; Trabalho remoto.

ABSTRACT

This article addresses the challenges faced by young adults with ADHD in remote work, highlighting how the disorder, when undiagnosed or untreated, can compromise both professional performance and quality of life. ADHD directly affects concentration, organization, and the ability to follow routines, requiring skills such as discipline and self-control—particularly challenging in the context of remote work, where the home environment often generates distractions. With the growing popularity of Home Office, especially after the pandemic, the use of technology has become essential, attracting Generations Y and Z, who, despite being accustomed to digital tools, face self-management difficulties, such as excessive use of social media. This qualitative study, based on a literature review, seeks to broaden the theoretical and practical understanding of ADHD's impact in this context, proposing interventions to support these professionals in organizing themselves and overcoming specific barriers. The objective is to identify the main challenges of the Home Office, relate ADHD symptoms that directly influence performance, and suggest adaptation strategies. By emphasizing the understanding of social phenomena, the research indicates that, with appropriate support and personalized strategies, it is possible to improve the functionality of these young adults in remote work, promoting their integration into the job market and enhancing their quality of life.

Keywords: Attention Deficit Hyperactivity Disorder; ADHD; Home Office; Remote work.

Contato: giselda.jordao@unidesc.edu.br; gabriela.roriz@sounidesc.com.br; leticia.brilhante@sounidesc.com.br.

INTRODUÇÃO

Este artigo explora os principais desafios enfrentados por jovens adultos com o diagnóstico de TDAH no ambiente de trabalho remoto, sendo o TDAH, transtorno que quando não identificado e tratado, pode comprometer a qualidade de vida da pessoa nos diferentes campos da vida e, conseqüentemente, o seu desempenho profissional. O desempenho profissional, refere-se à capacidade de alcançar metas diárias e até mesmo metas de longo prazo; são as ações que o

profissional executa para atingir algum tipo de objetivo ou completar tarefas no meio laboral (Bendassoli, 2012 *apud* Meinerz, 2022). Alcançar objetivos exige das pessoas disciplina, uma habilidade que pode vir a ser afetada no indivíduo com TDAH. Conforme Lopes, Do Nascimento e Bandeira (2005 *apud* Medeiros, 2023, p. 19), as maiores dificuldades que o TDAH pode acarretar na vida profissional das pessoas são “a falta de capacidade para manter a atenção por um período longo; a falta de organização (carente de disciplina); insuficiente capacidade para cumprir o que se comprometem; incapacidade para estabelecer e seguir uma rotina”.

Esses impactos do Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade dentro do âmbito laboral revelam-se como um grande impasse, principalmente no *Home Office*; em sua pesquisa, Gonçalves (2023) verificou que justamente a disciplina e a capacidade de evitar distrações são alguns dos grandes desafios enfrentados pelos profissionais. Sendo assim, percebe-se que o TDAH e o *Home Office* se chocam em diversos aspectos, o que Medeiros (2023) considera como uma incompatibilidade.

O Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH) é um transtorno que afeta a capacidade do sujeito de manter o foco e desenvolver atividades rotineiras com assiduidade, seus sintomas causam déficits no funcionamento do indivíduo, e, na fase adulta a desatenção é mais evidente (Silva et al., 2022). O transtorno manifesta-se durante o desenvolvimento humano, comprometendo sua capacidade de atenção, concentração e funções executivas, o que pode acarretar em impactos no desempenho nas áreas acadêmica, social e laboral ao longo do ciclo da vida.

Observa-se que os sintomas do TDAH podem ser potencializados quando o ambiente de trabalho é o mesmo ambiente de descanso e lazer. Losekann e Mourão (2020) consideram que no *Home Office* há uma concorrência entre as atividades domésticas, interações familiares e trabalho. Portanto, o trabalho remoto exige do trabalhador disciplina e organização de horários, para que as tarefas domésticas e profissionais não sejam prejudicadas e o sujeito com TDAH evite o processo de procrastinação, acúmulo de tarefas e sobrecarga.

Com o avanço da tecnologia e a expansão de diferentes formatos de trabalho, o *Home Office* se popularizou principalmente depois da pandemia de COVID-19, e permaneceu como forma de trabalho fixa em diversas empresas e instituições governamentais e não-governamentais. Conforme Losekann e Mourão (2020, p. 72), “o teletrabalho, home office, já era uma prática em algumas empresas e, com o novo coronavírus, passou a ser uma urgência para todas (...). O que era exceção virou regra”. O *Home Office* ofereceu e vem oferecendo a possibilidade do colaborador trabalhar à distância, utilizando da tecnologia disponível para executar seus afazeres relacionados ao emprego, sem que seja necessário se deslocar para a empresa (Rosenfield e Alves, 2011 *apud*

Gonçalves, 2023). Essa categoria de trabalho, apesar de exigir muito mais autodisciplina e responsabilidade (Viecili, 2021), chama a atenção por proporcionar proatividade e conforto ao colaborador. Medeiros (2023, p. 21) cita dois impactos principais do TDAH sobre o *Home Office*:

O primeiro é a dificuldade de concentração diante das demandas e distrações do ambiente doméstico, que pode comprometer a produtividade e eficiência no trabalho. O segundo fator é a necessidade de autocontrole e disciplina, uma vez que a ausência de uma estrutura definida e a flexibilidade do teletrabalho podem tornar difícil a organização das tarefas e o cumprimento de prazos.

É possível observar que o tema proposto demonstra uma problemática contemporânea, que ao ser discutida, oferece a possibilidade de compreensão e discussão acerca dos desafios enfrentados pelos profissionais e empresas modernas. O *Home Office* tem sido a preferência de diversas empresas e profissionais por sua praticidade, o que chama a atenção dos jovens adultos. As gerações Y, nascidos a partir de 1980 até 1995, e Z, nascidos a partir de 1995 (Neto, 2022), são as gerações que representam os jovens adultos da atualidade, e são pessoas que possuem princípios e comportamentos bastante semelhantes, Colet e Mozzato (2019, p. 30) discorrem sobre essas semelhanças afirmando: “percebe-se que os integrantes da geração Z deram prosseguimento às tendências observadas na geração Y, com o acompanhamento dos avanços tecnológicos”.

Ainda em sua pesquisa, Colet e Mozzato (2019) fazem um comparativo entre os trabalhadores de ambas essas gerações, e algumas das características que elas compartilham entre si são: habilidades com tecnologias, busca por inovação no mercado de trabalho e em suas carreiras, e o desejo por flexibilidade no ambiente de trabalho. Como é possível observar, as gerações de trabalhadores mais novos apresentam um perfil que mostra-se bastante compatível e passível de ser atraído pelo *Home Office*, o que pode explicar sua rápida ascensão.

Apesar dessa harmonização entre os profissionais das gerações atuais e o *Home Office*, estar em contato com a tecnologia desde muito cedo pode ter desenvolvido um perfil de profissionais um pouco desafiador. Zivnуска et al. (2019, *apud* Bezerra et al., 2019) ressalta que a geração Z possui um vício nas redes sociais que vem afetando potencialmente a performance dos profissionais dentro das empresas. Colet e Mozzato (2019) também evidenciam que o uso das redes sociais no ambiente de trabalho é um dos desafios que os gestores vêm enfrentando, os autores também salientam que a falta de comprometimento é um traço tanto da geração Y, como da geração Z. A partir das informações aqui apontadas, nota-se mais um aspecto do público-alvo dessa pesquisa que indica a necessidade desses profissionais de desenvolver habilidades de autogerenciamento.

Para o alcance dos objetivos propostos, realizou-se análise de estudos publicados sobre os possíveis impactos que o Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade tem no desempenho profissional de jovens adultos que atuam em *Home Office*. O levantamento bibliográfico

possibilitou a compreensão sobre quem são os jovens adultos com TDAH inseridos no mercado de trabalho, seus principais desafios enfrentados no ambiente de trabalho e as dificuldades na atuação no *Home Office*. Portanto, foi feita uma relação entre esses levantamentos e uma análise do perfil do público-alvo com o trabalho remoto.

Nesse sentido, este estudo se propõe a contribuir para a melhor compreensão do transtorno, e sugerir intervenções que ajudem a pessoa com o diagnóstico a organizar-se e estabelecer estratégias que favoreçam sua funcionalidade no ambiente do Home Office, considerando suas especificidades e sintomas.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este artigo caracteriza-se como uma pesquisa de natureza qualitativa desenvolvida por meio de revisão bibliográfica com o tema: Impactos do TDAH no Desempenho Profissional de Jovens Adultos em *Home Office*. Na pesquisa qualitativa não há uma preocupação exata com as medidas, quantificações ou técnicas estatísticas de qualquer natureza. Esse tipo de pesquisa busca compreender, com dados qualificáveis, a realidade de determinados fenômenos, levando sempre em consideração os diversos fatores sociais (Gil, 1999 *apud* Cervo e Bervian, 2002).

Foram utilizados um total de 42 (quarenta e dois) artigos científicos, que para serem incluídos como base de estudo e embasamento teórico precisaram ser atuais (publicados entre 2019 a 2024), e que ter vinculação com o tema proposto pela pesquisa, ou seja, apresentar um viés psicológico ou estar relacionado ao TDAH em adultos e/ou o *Home Office*. Artigos que não tratavam sobre o TDAH na fase adulta foram descartados, sendo este o critério de exclusão. Livros também foram utilizados como fonte de investigação, como o “Manual Diagnóstico Estatístico de Transtorno Mentais” (DSM-V) e “Vencendo o TDAH Adulto”, de Barkley. Foram realizados levantamentos de dados e informações científicas sobre o Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade na fase adulta e considerações sobre como o transtorno pode impactar no desempenho laboral do público alvo. As palavras chaves usadas foram: TDAH na vida adulta, *Home Office*, Trabalho Remoto e TDAH.

O referencial teórico foi estruturado em quatro capítulos, tendo como objetivos tratar os aspectos do Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade em jovens adultos, a era digital e suas novas demandas, os impactos do TDAH no ambiente de *Home Office*, e por fim, sugestões de estratégias de intervenção e adaptação para facilitar o trabalho em home office de pessoas com TDAH.

REFERENCIAL TEÓRICO

Capítulo 1 - O Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade em jovens adultos.

O Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH) é um transtorno que se encontra na seção de Transtornos do Neurodesenvolvimento do DSM-V, o que indica que essa é uma condição que se manifesta durante o desenvolvimento humano, que pode potencialmente acarretar em impactos no processo de aprendizagem, controle de funções executivas (FE), habilidades sociais e de inteligência (*American Psychiatric Association*, 2014).

Os três principais sintomas do TDAH são a desatenção, hiperatividade e impulsividade, que vão implicar em dificuldades na seleção de estímulos, controle de funções executivas e na capacidade de focar de maneira eficiente em apenas uma tarefa. Suas consequências podem ser diversas.

Em média, pessoas com o transtorno alcançam escolaridade menor, menos sucesso profissional e escores intelectuais reduzidos na comparação com seus pares, embora exista grande variabilidade. Em sua forma grave, o transtorno é marcadamente prejudicial, afetando a adaptação social, familiar e escolar/profissional. (*American Psychiatric Association*, 2014).

É um transtorno que apresenta três subtipos: apresentação combinada (os três principais sintomas presentes), predominantemente desatento e predominantemente hiperativo/impulsivo. Os critérios diagnósticos de desatenção e hiperatividade/impulsividade estão listados na tabela 1 a seguir. É importante ressaltar que é exigido que os sintomas estejam presentes desde antes dos 12 anos de idade, e o indivíduo adulto deve apresentar no mínimo 5 dos sintomas de desatenção e/ou hiperatividade/impulsividade (*American Psychiatric Association*, 2014).

Tabela 1 – Critérios diagnósticos do TDAH segundo o DSM-V (APA, 2014)

Desatenção	Hiperatividade/Impulsividade
a. Não presta atenção em detalhes ou comete erros por descuido em tarefas;	a. Se remexe ou batuca as mãos ou os pés ou se contorce na cadeira;
b. Tem dificuldade de manter a atenção em tarefas ou atividades lúdicas;	b. Levanta da cadeira em situações em que se espera que permaneça sentado;
c. Parece não escutar quando alguém lhe dirige a palavra diretamente;	c. Corre ou sobe nas coisas em situações em que isso é inapropriado;
d. Não segue instruções até o fim e não consegue terminar trabalhos escolares, tarefas	d. É incapaz de brincar ou se envolver em

ou deveres no local de trabalho;	atividades de lazer calmamente;
e. Tem dificuldade para organizar tarefas e atividades;	e. “Não para”, agindo como se estivesse “com o motor ligado”;
f. Reluta em se envolver em tarefas que exijam esforço mental prolongado;	f. Fala demais;
g. Perde coisas necessárias para tarefas ou atividades;	g. Deixa escapar uma resposta antes que a pergunta tenha sido concluída;
h. É facilmente distraído por estímulos externos;	h. Tem dificuldade para esperar a sua vez;
i. É esquecido em relação a atividades cotidianas.	i. Interrompe ou se intromete.

Fonte: *American Psychiatric Association* (APA, 2014)

Os adultos que lidam com o TDAH apresentam prejuízos relacionados à baixa inibição, autocontrole limitado e comprometimentos nas funções executivas (FE), dimensões que estão intimamente interligadas e são descritas pelo DSM-V nos critérios diagnósticos do TDAH (APA, 2014). Na Tabela 1, observa-se que os sintomas de desatenção, como dificuldade de manter o foco e organização, e de hiperatividade/impulsividade, como dificuldade de esperar a sua vez e comportamentos intempestivos, descrevem os prejuízos na capacidade de inibição, no autocontrole e nas FE. A baixa inibição, por exemplo, não afeta apenas comportamentos, mas também pensamentos e emoções (Barkley, 2022), levando à dificuldade em gerenciar diversas áreas da vida, especialmente no controle das reações emocionais.

Os sintomas emocionais podem se manifestar em respostas impulsivas e desproporcionais, como observado na afirmação de Diniz (2022, p. 18): "Alguns têm o pavio curto e são explosivos, impacientes, irritados e inconstantes, quando estão de mau humor podem não controlar a raiva e agir desproporcionalmente à situação." Essa instabilidade emocional, além de causar esgotamento no indivíduo, compromete relações conjugais e sociais, intensificando o impacto do TDAH no cotidiano.

Barkley (2022) identifica cinco áreas da vida que são particularmente afetadas pelos sintomas do TDAH, as quais ele denomina "áreas de dificuldade de gerenciamento das atividades diárias". Essas áreas são:

1. **Área problemática 1: baixo automanejo em relação ao tempo, ao planejamento e aos objetivos** – dificuldade em planejar-se para atividades futuras, o que compromete o alcance de seus objetivos, pontualidade e a execução de tarefas dentro dos prazos;
2. **Área problemática 2: baixas auto-organização, resolução de problemas e memória operacional** – incapacidade de estruturar pensamentos de forma eficaz, levando a tentativas frustradas de resolver problemas ou lidar rapidamente com situações;
3. **Área problemática 3: baixa autodisciplina (inibição)** – falta de controle sobre comportamentos, pensamentos e emoções, resultando em decisões impulsivas que frequentemente trazem consequências negativas;
4. **Área problemática 4: baixa auto motivação** – desafios em manter o interesse por atividades que não são do interesse pessoal do indivíduo ou que não oferecem recompensas imediatas, o que resulta em abandono frequente de tarefas consideradas tediosas ou demoradas;
5. **Área problemática 5: baixas autoativação, concentração e prontidão** – maior propensão a ter devaneios em momentos que exigem concentração, o que muitas vezes exige da pessoa várias tentativas para realizar uma única tarefa.

Os déficits nessas áreas evidenciam como o TDAH interfere em habilidades cruciais para o cotidiano, impactando não apenas o desempenho profissional, mas também a qualidade de vida de um modo geral.

Os adultos afetados pelo TDAH geralmente vivem anos de suas vidas lidando com os sintomas do transtorno sem ter ciência da sua condição, o que pode vir a resultar em comprometimentos prolongados na vida diária. Para Ilario et al. (2019 *apud* Francisco et al., 2021, p. 24037), “o TDAH pode perdurar na vida adulta, podendo ser mais complicado do que simplesmente a continuação de um transtorno infantil, o que pode ser prejudicial no âmbito social, acadêmico e profissional.”

O diagnóstico em adultos é muito menos explorado do que o diagnóstico em crianças, o que torna o TDAH uma doença mais complexa de ser identificada na fase adulta. Nas primeiras edições do Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM), as orientações acerca do diagnóstico de TDAH, eram referentes apenas às crianças e não oferecia orientações relacionadas aos adultos afetados pelo transtorno (McCarthy et al., 2009 *apud* Francisco et al., 2021). Dessa maneira, os sintomas problemáticos do TDAH em adultos muitas vezes são vistos simplesmente como características naturais do sujeito, que é taxado de irresponsável, procrastinador e “relaxado”. Conforme Alecrim e Silva (2022, p. 07):

(...) colegas de trabalho, amigos e até os familiares próximos, julgam estes comportamentos como pessoas preguiçosas, desleixadas, sem interesses, etc. Este olhar, acaba levando o público adulto que ainda não são diagnosticados a perceberem que suas dificuldades fazem parte da sua própria personalidade, levando-os a não procurarem ajuda (avaliação diagnóstica), que no futuro acarretará danos à vida social, emocional e profissional.

Quando identificado e tratado na infância, espera-se que ocorra uma diminuição e estabilização dos sintomas do TDAH na adolescência e, eventualmente, na fase adulta. Porém essa remissão nem sempre de fato acontece, e o transtorno pode até mesmo apresentar caráter hereditário (Hidalgo-López, 2017 *apud* Montello, 2021). Na vida adulta é possível que as adversidades sejam ainda maiores, principalmente pelo fato do adulto assumir mais responsabilidades e enfrentar obstáculos maiores do que os encontrados na infância/adolescência.

As intervenções na infância podem envolver o tratamento farmacológico e a psicoeducação, que busca introduzir técnicas específicas que vão minimizar os impactos acarretados pelo transtorno (Miranda, 2022). Dessa forma, entende-se que, se o indivíduo nunca foi orientado a organizar sua rotina e atividades diárias de acordo com suas necessidades específicas, é esperado que ele enfrente contratempos cada vez maiores ao longo de seu desenvolvimento e amadurecimento.

Um diagnóstico tardio, ou seja, realizado apenas na fase adulta, pode agravar os sintomas do TDAH (Oliveira, 2022), justamente porque o indivíduo provavelmente não receberá orientação adequada para lidar com suas dificuldades. Ao longo do tempo, essas dificuldades podem se acentuar comprometendo seu desempenho e funcionalidade nos diferentes campos da vida. Em alguns casos, o agravamento dessa situação pode se tornar uma fonte de preocupação, pois percebe-se que a chegada da maturidade conduz os seres humanos a adquirirem cada vez mais independência e responsabilidade, e estudos apontam que pessoas com TDAH estão muito mais suscetíveis a apresentarem comportamentos considerados inconsequentes, especialmente aqueles que não reconhecem o transtorno.

A falta de tratamento do TDAH além de comprometer o desenvolvimento humano, causa alterações no comportamento, em que a impulsividade e agressividade são as características mais comuns em indivíduos com TDAH, o que pode levá-los a serem afetados pela rejeição ou exclusão social, e eventualmente, ocasionar o abuso e dependência de substâncias (Silva, 2019 *apud* Costa et al., 2021)

Embora os tratamentos e intervenções não proporcionem a remissão completa do TDAH, o acompanhamento por profissionais qualificados pode ajudar a regular o transtorno, permitindo que o indivíduo se adapte e aprenda a gerenciar seus sintomas, alcançando uma vida saudável e

funcional. Um tratamento adequado reduz os impactos negativos do TDAH, contribuindo para uma melhor qualidade de vida (Mota et al., 2022).

Capítulo 2 - A era digital e suas novas demandas.

A sociedade contemporânea tem vivido o que se pode chamar de *Era* ou *Geração Digital*, uma configuração social global fortemente influenciada pela internet e o grande fluxo de informações. As pessoas nascidas a partir da década de 1990 – a *geração Z* – são consideradas as “nativas” dos meios de comunicação digitais, pois foram introduzidas desde muito cedo a essa nova configuração social, que atualmente tem influência sobre tudo, assim como a vida social em si, o trabalho, a economia, comunicação, política, etc. Santos e Lisboa (2013 *apud* Colet e Mozzato, 2019) afirmam que as pessoas da geração Z praticamente exigem o uso da internet e das tecnologias em suas interações e contribuições no meio organizacional.

A ascensão da tecnologia promove o acesso fácil e veloz das mais diversas informações, implicando num cotidiano cada vez mais acelerado e demandas cada vez maiores. Bortolazzo (2021, p. 54) salienta: “são crianças e jovens com agendas tão cheias quanto às de executivos, que envolvem jornadas de intensidade típica do regime tecnológico, obrigando os sujeitos a adotarem a velocidade e o imediatismo como padrão de vida”.

A popularização do *Home Office* certamente se deu a partir dessas concepções, que apesar de contribuírem para um produções cada vez maiores e mais rápidas, têm sido prejudiciais à vida das pessoas de modo geral. Abrahão e Lopes (2022) destacam que a sociedade pós-moderna está sujeita a um cotidiano estressante, onde a aceleração do tempo espera que as pessoas busquem metas cada vez mais impossíveis de se alcançar, o que contribui para a maior ocorrência de comportamentos ansiosos.

O *Home Office* é uma modalidade de trabalho que apesar de não ter sido constituído em 2020, se popularizou neste ano e teve um grande destaque durante o período da pandemia de COVID-19, de forma que não só as grande empresas precisaram se adaptar, mas também as pequenas e microempresas (Ramos e Pellegrino, 2023). No trabalho online, os profissionais podem exercer todas as suas funções laborais em casa através das ferramentas que possibilitam a realização de reuniões, vídeo-chamadas, e o uso de aplicativos desenvolvidos especificamente para ambiente corporativo, nos quais todos os assuntos relacionados à empresa são tratadas de forma virtual.

São chamadas de empresas flexíveis as empresas que oferecem simultaneamente as opções de trabalho remoto e presencial aos profissionais. Esse perfil de organização são as mais prevalentes

na era digital, justamente pela sua alta produtividade e aderência às demandas tecnológicas e altamente globalizadas da pós-modernidade (Ribeiro e Fuks, 2021).

É evidente que o trabalho remoto trouxe uma enorme flexibilização do trabalho, já que o colaborador passa a exercer seu trabalho em vários lugares e tem mais liberdade em relação aos horários. Dentre os aspectos positivos do *Home Office* na perspectiva dos trabalhadores, Mendes, Hastenreiter Filho e Tellechea (2020) citam a redução do tempo gasto para locomoção, maior autonomia para o ajustamento da rotina, maior contato com a família e produtividade. Em contrapartida, os mesmos autores destacam que as principais desvantagens estão associadas aos impactos psicológicos. Entre elas, vale ressaltar o descontrole da carga de trabalho, mesmo quando o trabalhador ganha maior autonomia sobre sua rotina, o que pode ser ainda mais evidente em pessoas com TDAH, devido às suas dificuldades de planejamento.

Uma pesquisa realizada por Bridi et al. (2020, p. 05), na Universidade Federal do Paraná (UFPR) no período final da pandemia, indicou que mais da metade dos entrevistados (52,91%) relatou ter dificuldades em separar a vida familiar da vida profissional, o que indica que o fato de o profissional não ter um local específico com horários definidos pode trazer dificuldades em planejar e administrar suas atividades laborais do dia.

Os dados da pesquisa citada acima revelam que a demanda de trabalho também aumentou, causando altas metas de produtividade e acelerando drasticamente o ritmo de trabalho “No geral, os resultados da pesquisa evidenciam que o trabalho remoto no momento da pandemia do coronavírus e sobrecarregou os trabalhadores no sentido de mais trabalho, em termos de horas e dias trabalhados. O trabalho remoto no pós-pandemia manteve-se em muitos setores do mercado de trabalho, no entanto, ainda não tem uma regulamentação de sua prática que favoreça a relação entre produtividade e jornada de trabalho. (...)” (Bridi 2020, p. 06). Medeiros (2023) fala sobre uma inconsistência no controle da jornada de trabalho dos teletrabalhadores, pois ao unir o ambiente de trabalho com suas residências, os profissionais apresentam uma dificuldade em equilibrar o volume de trabalho e exigem de si mesmos uma produtividade cada vez maior.

Conforme a pesquisa de Nohara et al. (2010 *apud* Medeiros, 2023, p. 18) “a falta de organização e a novidade do trabalho remoto levaram a uma dedicação excessiva à atividade profissional, resultando na negligência da vida pessoal do entrevistado.” Diante disso, essa categoria de profissionais em *Home Office* tem sido gradativamente mais vista como trabalhadores explorados, onde a empresa parece exigir do trabalhador remoto uma “disponibilidade perpétua” (Antunes, 2020).

Algumas características do *Home Office* contribuem para que ele venha se expandindo e ganhando mais lugar nas empresas contemporâneas, dentre elas destacam-se a comodidade de estar

no conforto de casa, não enfrentar congestionamentos no trânsito e imprevistos que atrasam a rotina profissional. A popularização crescente dessa modalidade de trabalho evidencia cada vez mais a necessidade das empresas e seus trabalhadores em buscar alternativas de adaptação que otimizem o desempenho laboral. O trabalho é uma parcela muito importante na vida dos seres humanos, sendo o emprego uma conquista imprescindível na vida das pessoas, Losekann e Mourão (2022) afirmam que se adaptar a uma vida de trabalho já era natural do ser humano, porém após a pandemia essa necessidade de adaptação se acentuou ainda mais.

Gondim e Borges (2020) discorrem sobre a centralidade do trabalho na vida dos seres humanos, explicando que o trabalho pode representar dignidade ou humilhação, dependendo das condições de trabalho ali dispostas. A carreira profissional dos indivíduos possui um grande valor social, pois representa a fonte do sustento de cada um, sua qualificação na sociedade e ainda está interligado aos direitos e à cidadania das pessoas (Silva, 2020), o que nos leva a pensar que uma boa relação com o trabalho eleva a qualidade de vida das pessoas.

Com base nos aspectos abordados sobre o TDAH e suas implicações na rotina de trabalho de jovens adultos, é fundamental que o profissional que opta por trabalhar em casa desenvolva estratégias que facilitem o trabalho remoto. Isso inclui a adoção de práticas que permitam a realização das atividades profissionais de forma eficiente, além de promover uma relação saudável com o trabalho, como estabelecer jornadas e rotinas equilibradas.

Os autores Gondim e Borges (2020) sugerem algumas melhorias no local de trabalho para aqueles que trabalham em *Home Office*: saber distinguir o que realmente pode ser feito a distância e quais os recursos necessários para isso – considerando que alguns destes recursos podem ser da responsabilidade da empresa e não do empregado; compreender que a rotina de trabalho remota é diferente, com necessidades distintas, e por isso, a flexibilização será necessária em alguns aspectos; a importância da delimitação do espaço de trabalho, seja através de um cômodo da casa, o ato de usar fones de ouvido para concentrar-se ou um horário estabelecido; saber pedir pela colaboração da família ou o apoio emocional de colegas e amigos sempre que necessário.

Capítulo 3 - Os impactos do TDAH no ambiente de trabalho remoto.

Diante desse novo cenário apresentado pela Era Digital, ficam evidentes as alterações que as pessoas precisaram estabelecer em suas rotinas de trabalho. O *Home Office* é uma modalidade de trabalho que exige do trabalhador um espaço e conduta organizados que possibilitem a execução de tarefas laborais de forma eficaz. Ribeiro e Fuks (2021, p. 211) afirmam que “(...) observa-se a eliminação da dicotomia entre o ambiente profissional e pessoal e a conexão permanente é

estimulada, isto é, enquanto houver conexão, há trabalho em qualquer dia, a qualquer hora, em qualquer lugar.” A falta de distinção entre os ambientes de descanso e de trabalho pode gerar impactos diretos no aumento da sobrecarga e na procrastinação entre os trabalhadores em geral. Para aqueles com TDAH, no entanto, essa mistura pode ter consequências ainda mais desafiadoras e difíceis de administrar, exacerbando as dificuldades de concentração e organização.

Em relação aos impactos do Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade no ambiente de trabalho, Peruci (2024, p 09) considera que:

Os sintomas do TDAH variam em intensidade e incluem desleixo nas atividades, desorganização, dificuldade em manter a concentração e a atenção, inquietude, dificuldade de seguir rotinas, dificuldade de planejamento e execução das tarefas, procrastinação, ansiedade diante de tarefas não estimulantes, oscilação de humor, dificuldade de escutar e esperar a sua vez de falar, intolerância a situações monótonas e repetitivas, e reiterados erros diante de atividades simples.

Os prejuízos causados pelo TDAH são diversos e afetam diferentes áreas da vida do indivíduo. De acordo com Tosi (2022, p. 36), "déficits no funcionamento das funções executivas são notáveis em adolescentes e adultos com TDAH". As funções executivas (FE) desempenham um papel crucial no controle cognitivo e na organização de atividades cotidianas. Elas operam de forma integrada, sendo responsáveis por estabelecer estratégias de ação e comportamento eficazes para lidar com diferentes situações. Essas funções são fundamentais para a adaptação a contextos variados, permitindo que o indivíduo tome decisões adequadas, se organize e regule suas respostas comportamentais de maneira eficaz (Tosi, 2022).

A esfera profissional é uma das áreas mais afetadas pelo TDAH, como destaca Ramalho (2022). As alterações no funcionamento do cérebro e no processamento de informações resultam em prejuízos nas funções executivas, o que compromete a performance no ambiente de trabalho. Nesse sentido, Goldberg (2002, apud Fernandes, 2022, p. 50) afirma que “nenhuma outra perda cognitiva pode ser tão comprometedora para o comportamento humano quanto a das funções executivas”. Esses déficits nas funções executivas, portanto, não apenas afetam a organização e a tomada de decisões, mas também comprometem a capacidade de adaptação do indivíduo a diferentes contextos, incluindo o profissional.

O córtex pré-frontal é a base das funções executivas, e essa área do cérebro humano exerce diversas outras funções, assim como descrito por Mourão Junior, Melo (2011 *apud* Gomes, Gabriel e Maestri, 2020):

Desempenha um papel fundamental na formação de objetivos e metas, assim como no planejamento de estratégias para alcançá-los, na seleção de habilidades necessárias para execução de planos, coordenando e organizando as mesmas para aplicá-las na ordem correta rumo a um alvo. (Mourão Junior, Melo, 2011 *apud* Gomes, Gabriel e Maestri 2020, p. 60)

Em sua pesquisa, Tosi (2022) baseou-se no pressuposto de que as funções executivas são divididas em três dimensões: a memória de trabalho, o controle inibitório e a flexibilidade cognitiva. Com base nas considerações do autor, iremos discorrer a seguir sobre essas três dimensões psicológicas e as implicações do TDAH sobre elas.

A memória de trabalho se refere ao armazenamento de informações importantes para a execução de determinadas atividades que o indivíduo pode precisar desenvolver durante a sua rotina. Ao receber um comando, o cérebro precisa interpretar a mensagem e reter as informações relacionadas, permitindo planejar a melhor forma de executar a tarefa. Gomes, Gabriel e Maestri (2020) citam o termo “miopia do tempo”, indicando que o déficit na memória de trabalho implica numa dificuldade do indivíduo com TDAH em planejar suas ações num tempo adequado, e por isso, algumas pessoas com o transtorno são rotuladas como “atrasadas” e/ou “sem noção de tempo”. Tosi (2022) ainda ressalta que a memória de trabalho pode ser chamada de memória operacional, que nos auxilia a identificar o momento presente: o que se está fazendo e qual é o ambiente em que nos encontramos.

O controle inibitório, conforme descrito por Tosi (2022), é a capacidade do indivíduo de gerenciar seus comportamentos, pensamentos, estímulos, desejos e distrações. Essa função cerebral está fortemente relacionada à atenção, pois permite filtrar e priorizar os estímulos necessários para a realização de uma tarefa, mantendo o foco. De acordo com Lezak (1995, *apud* Barbosa, Jardim e Santos, 2021), a atenção seletiva é considerada a principal função do controle inibitório, permitindo ao indivíduo concentrar-se nos estímulos relevantes enquanto ignora distrações externas. Conforme com os mesmos autores, existem quatro tipos de atenção:

- I. A atenção seletiva;
- II. A atenção sustentada – a capacidade de manter a atenção em uma determinada atividade por um tempo mais prolongado, sem perder o foco;
- III. A atenção dividida – habilidade de responder a mais de um estímulo simultaneamente e de forma eficiente;
- IV. A atenção alternada – o potencial de iniciar uma atividade, voltar sua atenção para outra, e mesmo assim ser capaz de retornar à atividade inicial, fazendo essas alternâncias sem que o desempenho seja afetado (Lezak, 1995 *apud* Barbosa, Jardim e Santos, 2021).

A atenção alternada, já conceituada anteriormente, tem relação com a terceira dimensão descrita por Tosi (2022), a flexibilidade cognitiva. Essa dimensão, segundo o autor, é a capacidade de executar e pensar em mais de uma atividade ao mesmo tempo, sendo capaz de alternar entre uma e outra. Essa dimensão cerebral auxilia os indivíduos a mudar o curso de suas atividades, seja por

estarem responsáveis por mais de uma função, ou pela necessidade de mudar de planos de última hora.

Considerando essas três dimensões das FE, observa-se que as funções executivas são determinantes para o bom desempenho de uma pessoa em diversos tipos de propósitos, e no TDAH, esse funcionamento executivo apresenta fragilidades (Carvalho et al., 2022). Barkley (2002 *apud* Carvalho et al., 2022), em sua perspectiva biomédica, avalia os pacientes com TDAH como pessoas que têm as funções psíquicas superiores comprometidas, e que a maioria dos pacientes diagnosticados em idade escolar vêm a enfrentar esses déficits na vida adulta.

De acordo com essas dimensões das Funções Executivas conceituadas por Tosi (2022), percebe-se que as FE estão interferem no desempenho de novas tarefas que exijam a adaptação do indivíduo.

A procrastinação também está associada a déficits nas funções executivas (FE) e é um sintoma altamente prevalente no TDAH. Nesse contexto, o indivíduo tende a adiar tarefas até que esteja próximo de perder o prazo de entrega ou até que isso efetivamente aconteça, sentindo-se incapaz de iniciá-las até que a situação se torne uma emergência (Oliveira, 2022). Muitas vezes, pessoas com TDAH podem ser vistas como procrastinadoras por não conseguirem se manter ativas e necessitarem de mais tempo para realizar tarefas (Rohde, 2019 *apud* Oliveira, 2022).

Em sua pesquisa, Machado (2023) entrevistou jovens adultos com TDAH, e dentre os sintomas que mais dificultavam o dia-a-dia dos indivíduos, estava a procrastinação. Além de prejudicar intrinsecamente a execução de tarefas e de trabalhos, a procrastinação traz prejuízos emocionais à pessoa. Sentimentos de ansiedade surgem naturalmente quando há procrastinação, e quanto maior a demora para começar uma tarefa, mais estes sintomas se agravam (Machado, 2023).

Percebe-se que esses jovens adultos com TDAH não precisaram se adaptar somente aos novos modos de trabalho, mas também às suas próprias maneiras de ser. Já é de nosso conhecimento que muitos desses indivíduos não têm um diagnóstico, e por isso, não conseguem lidar com o transtorno. Contudo, com a corroboração acelerada do *Home Office*, os profissionais foram obrigados a ficar de frente com as suas próprias limitações e desafios pessoais. Falcão e Santos (2021, p. 65) reforçam essa perspectiva ao afirmar: “O *Home Office* durante a pandemia foi implantado sem possibilidade de planejamento, de forma radical, em que as pessoas transferiram os momentos vividos no trabalho para casa.”

Capítulo 4 - Estratégias de intervenção para o TDAH que favorecem o trabalho *Home Office*.

Conforme discutido ao longo deste artigo, o profissional com TDAH pode enfrentar inúmeros desafios para organizar seu ambiente e rotina de trabalho. Essas dificuldades demandam suporte e adaptações, tanto em relação às limitações individuais quanto às exigências do trabalho em si. Medeiros (2023) explica que o autocontrole é necessário para a adesão do profissional ao *Home Office*, pois, em razão de todas as distrações que o ambiente doméstico pode apresentar, é imprescindível que o indivíduo tenha ciência e controle sobre os estímulos distratores, de forma que ele possa cumprir sua rotina de trabalho estabelecida.

Barkley (2020 *apud* Oliveira, 2022) considera o TDAH um transtorno no desenvolvimento de autocontrole, que pode comprometer o controle de impulsos. Isso significa que a capacidade da pessoa de analisar consequências das suas ações e reações é afetada. Esse comportamento impulsivo impacta a habilidade do indivíduo de estabelecer metas ou traçar objetivos futuros, já que suas decisões e atitudes geralmente não são planejadas.

A intervenção terapêutica é fundamental para o desenvolvimento de habilidades de autocontrole e autorregulação, favorecendo o bom desempenho e atuação na vida pessoal e profissional. O tratamento para o TDAH pode ser realizado por meio de intervenções medicamentosas e outros formatos terapêuticos, dentre eles, a psicoterapia. Conforme Brasil (2022), as intervenções não medicamentosas mais interessantes para o tratamento do TDAH são as de abordagem cognitiva e comportamental.

Para um diagnóstico e intervenção adequados, é essencial realizar uma avaliação neuropsicológica que descarte outros possíveis comprometimentos relacionados à cognição, humor ou personalidade. Com um diagnóstico preciso, o indivíduo pode iniciar o tratamento mais apropriado. Segundo Peruci (2024), os melhores resultados são alcançados por meio de uma combinação de estratégias, como tratamento farmacológico, terapias com foco nos aspectos psicossociais e educacionais, e treinamento de habilidades. Em geral, o tratamento deve ser personalizado, considerando as características individuais e a gravidade dos sintomas apresentados.

De acordo com as cinco áreas de dificuldade de gerenciamento das atividades diárias de Barkley (2022), aqui serão evidenciadas algumas propostas de estratégias de intervenção para lidar com o TDAH na vida cotidiana. Observa-se que quanto mais o indivíduo conhecer sua condição e buscar lidar com ela da melhor forma, melhor é o seu desempenho em atividades gerais, incluindo na vida profissional.

- 1. Área problemática 1: baixo automanejo em relação ao tempo, ao planejamento e aos objetivos** – Dividir tarefas em etapas menores é uma estratégia eficaz, pois torna as atividades mais gerenciáveis, reduz a sensação de sobrecarga e facilita o início das ações, ajudando a evitar a procrastinação. Como destaca Melhem (2024, p. 01): “Além disso,

completar cada etapa oferece uma sensação de progresso, o que pode ser extremamente motivador.” Alinhado a essa abordagem, Avilá (2023) apresenta o “Método Pomodoro”, que propõe períodos de trabalho focado de 25 minutos intercalados com pausas de 5 minutos, sendo especialmente útil para indivíduos com dificuldade em manter a atenção por longos períodos.

Vale destacar ainda que, estabelecer uma rotina e organizar metas diárias são passos essenciais para aplicar essas técnicas, promovendo maior produtividade em pessoas com TDAH. Conforme Melhem (2024), essas práticas também auxiliam na redução da ansiedade, contribuindo para um equilíbrio maior entre foco e bem-estar.

2. **Área problemática 2: baixas auto-organização, resolução de problemas e memória operacional** – A Terapia Cognitivo-Comportamental (TCC) parte do pressuposto de que é necessário identificar padrões de pensamentos e comportamentos disfuncionais para que possamos eliminá-los através da reestruturação cognitiva, sendo essa, uma abordagem que tem o potencial para contribuir fortemente para a organização mental do sujeito. O uso de mapas mentais e o treinamento de habilidades são ferramentas empregadas pela TCC, que auxiliam na organização de informações, promovem o aprendizado e a execução de tarefas, além de contribuir para a busca de soluções práticas frente aos desafios enfrentados (Palma, 2024).
3. **Área problemática 3: baixa autodisciplina (inibição)** – A prática do autocontrole é fundamental para indivíduos com TDAH, e a Terapia Cognitivo-Comportamental (TCC) destaca-se novamente como uma abordagem eficaz nesse processo, especialmente no desenvolvimento de habilidades e no fortalecimento do controle inibitório (Silva, 2023). Complementando essas estratégias, a técnica de *mindfulness*, que foca na concentração plena no momento presente, é apontada por Bessa et al. (2023) como uma ferramenta valiosa para o manejo do TDAH. Essa prática não apenas favorece o controle de pensamentos e emoções, mas também potencializa os benefícios das intervenções terapêuticas voltadas ao transtorno.
4. **Área problemática 4: baixa auto motivação** – De Sá (2024) ressalta que o conceito de reforço positivo, proposto por Skinner, pode ser amplamente aplicado no ambiente organizacional como uma estratégia eficaz para moldar comportamentos. Trata-se de recompensar positivamente o indivíduo, promovendo sua motivação para repetir as ações desejadas. Como afirmam Carvalho e Mayer (2011, *apud* De Sá, 2024, p. 4), “o reforço positivo implica em apresentar um estímulo agradável após a manifestação de um comportamento desejado, aumentando a probabilidade de sua repetição futura”. Considerando que o TDAH pode dificultar a automotivação, o reforço positivo surge como

uma ferramenta útil, podendo ser incorporado à rotina diária pelo próprio indivíduo. Nesse contexto, Palma (2024) sugere que o terapeuta elabore um plano de ação para que seu paciente consiga estabelecer suas metas e recompensas, promovendo maior engajamento no processo.

5. **Área problemática 5: baixas autoativação, concentração e prontidão** – A Terapia Cognitivo-Comportamental (TCC) se destaca mais uma vez como uma excelente alternativa no manejo do TDAH. De acordo com Dantas (2023), a TCC pode educar o indivíduo sobre sua condição e desenvolver planos personalizados com base nos sintomas apresentados. Essa abordagem auxilia na autoavaliação e no redirecionamento da atenção. Entre as técnicas mencionadas pela autora, destaca-se o exercício de "lidar com a distração, utilizando estratégias para melhorar a capacidade de atenção, o que envolve criar momentos de foco e maximizá-los" (Monteiro, 2014; Vacher et al., 2022 *apud* Dantas, 2023, p. 24).

De acordo com Barkley (2022), para lidar com essas cinco áreas problemáticas e realizar o tratamento do TDAH de forma eficaz, indica-se o uso de psicofármacos, especialmente em casos de sintomas moderados ou graves. O uso de medicamentos é um estigma para muitas pessoas, entretanto, Barkley aborda o assunto de forma muito natural, e inclusive afirma que o uso da medicação pode e deve ser considerado quando há uma dificuldade muito grande no controle dos sintomas. Conforme Dantas (2023, p. 22), os medicamentos mais utilizados no tratamento do TDAH são: “metilfenidato e outros psicoestimulantes anfetamínicos, seguidos por medicamentos não-estimulantes (atomoxetina e alfa-agonistas: clonidina e guanfacina)”.

No âmbito profissional, é fundamental que o indivíduo com TDAH encontre uma carreira que se alinhe aos seus interesses e metas, pois alguns dos sintomas, como a impulsividade e a ansia por inovação, podem ser características extremamente positivas para o avanço profissional (Peruci, 2024). Nesse processo de adaptação, o autoconhecimento desempenha um papel crucial, permitindo que o colaborador avalie sua carreira e a forma como lida com o trabalho. No contexto de Home Office, essa conscientização torna-se ainda mais necessária, especialmente em relação ao volume de trabalho exigido pela empresa. É imprescindível avaliar os sinais de sobrecarga e cansaço mental, comuns nesse cenário.

Neto e Froehlich (2023, p. 04) ressaltam que "cada um deve atribuir um método para gerenciar seu tempo conforme as suas demandas." Para Barkley (2022), a adaptação do espaço de trabalho é igualmente importante, sugerindo que o ambiente do indivíduo com TDAH seja silencioso e afastado de distrações, como o trânsito, e que a porta do escritório seja mantida fechada para evitar interrupções. Além disso, Bessa et al. (2023) destacam a importância de estabelecer

limites claros entre o trabalho e o tempo pessoal, o que contribui para a redução do estresse e melhora o gerenciamento das tarefas.

Conforme a pesquisa de Coutinho e França (2020), as estratégias de adaptação também devem partir da empresa. Os autores discutem as contribuições de uma boa liderança corporativa e do trabalho do Psicopedagogo Institucional, destacando como essas práticas podem ampliar o desempenho das empresas e, conseqüentemente, contribuir para seu desenvolvimento. O psicopedagogo vai auxiliar na aprendizagem dos colaboradores, adotando metodologias que respeitem o tempo que cada pessoa leva para desenvolver novas habilidades e aptidões necessárias para a melhor execução e desenvolvimento do trabalho no meio corporativo (Fleury e Fleury, 2013 *apud* Coutinho e França, 2020).

O treinamento de habilidades de gerenciamento de tempo é uma alternativa que, de acordo com Peruci (2024), pode auxiliar os funcionários com TDAH a terem mais controle sobre suas responsabilidades no trabalho, organizando e dividindo as atividades em etapas menores. A autora ainda enfatiza que o *feedback* contínuo com o profissional é essencial para garantir a eficácia dessas táticas. Portanto, a comunicação aberta numa corporação oferece aos profissionais um espaço seguro para expressar suas dificuldades sem medo do julgamento (Peruci, 2024). Essa parceria da empresa com o profissional amplia o campo de visão da organização, permitindo identificar as melhores maneiras de se ajustar e oferecer o apoio necessário. Em termos gerais, a empresa precisa se comprometer a prestar apoio e compreender os profissionais, indo além da disponibilização de cursos e treinamentos. Com o suporte adequado, o trabalho do colaborador com TDAH pode alcançar seu potencial absoluto no ambiente empresarial (Nascimento e Júnior, 2024).

Nascimento e Júnior (2024) ressaltam a importância de fomentar discussões sobre o Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade entre as equipes de trabalho, destacando que, ao fornecer informações sobre o transtorno, a empresa contribui para a educação e conscientização de seus funcionários. Essa abordagem não promove apenas o bem-estar dos colaboradores, mas também cria um ambiente de trabalho inclusivo. Ao adotar ações que refletem uma responsabilidade social, as organizações têm a oportunidade de melhorar o desempenho de suas equipes, visto que, ao se enriquecerem de conhecimento sobre o TDAH, elas se tornam mais aptas a apoiar seus colaboradores de maneira eficaz.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo investigou os desafios enfrentados por jovens adultos com TDAH no contexto do *Home Office*, destacando os impactos do transtorno no desempenho profissional e na qualidade de

vida. A partir da revisão bibliográfica realizada, foi possível identificar que as características do TDAH, como desatenção, impulsividade e dificuldades de organização, são potencializadas no modelo *Home Office*, dentre outras condições, pela ausência de um ambiente adequado e presença de estímulos distratores constantes no ambiente doméstico.

A literatura revisada evidenciou que o TDAH afeta diretamente as funções executivas (FE), dificultando a gestão de tempo, a manutenção do foco e a execução de tarefas. Esses déficits geram implicações significativas para o desempenho profissional, aumentando a vulnerabilidade desses trabalhadores a estresse, ansiedade e problemas relacionados à produtividade.

As dificuldades enfrentadas por jovens adultos com TDAH no ambiente de trabalho remoto expressam um desafio para essa geração, especialmente considerando suas características específicas. Gerações Y e Z, representativas dos jovens adultos atuais, possuem forte afinidade com a tecnologia e buscam flexibilidade no trabalho, mas enfrentam desafios de autogestão, como o uso excessivo de redes sociais e dificuldades com planejamento. Esses fatores tornam o *Home Office* um contexto de grandes oportunidades, mas também de riscos, especialmente para este público.

No entanto, estratégias de intervenção, como o desenvolvimento de habilidades de autogerenciamento, suporte psicológico e adaptações no ambiente laboral, foram apontadas pelos autores consultados como essenciais para minimizar o impacto do transtorno na atividade laboral. Além disso, a conscientização das empresas sobre o TDAH e a implementação de políticas inclusivas podem criar ambientes de trabalho mais acolhedores e produtivos para esses profissionais.

Nesse contexto, os profissionais de psicologia, em especial da área organizacional podem atuar na sensibilização e educação das equipes sobre o TDAH, ajudando as empresas a desmistificar preconceitos e promovendo um ambiente inclusivo, oferecendo suporte personalizado. Com sua expertise, o psicólogo organizacional pode também intermediar a comunicação entre o colaborador e a liderança, sugerindo ajustes no ambiente de trabalho e promovendo práticas que favoreçam a produtividade e o bem-estar desses profissionais.

O atendimento às necessidades dessa população requer uma abordagem multidimensional. Para os jovens adultos trabalhadores, estratégias como o desenvolvimento de habilidades de autogerenciamento, a utilização de ferramentas de organização e o treinamento em técnicas específicas, como o método Pomodoro e a Terapia Cognitivo-Comportamental, mostraram-se eficazes. Além disso, o suporte psicológico contínuo e a psicoeducação são fundamentais para promover o autoconhecimento e ajudar esses indivíduos a lidarem melhor com suas limitações.

Este artigo contribui para a psicologia ao aprofundar a compreensão dos impactos do TDAH no comportamento e nas emoções de indivíduos no ambiente organizacional. Ele oferece

fundamentos teóricos e práticos que auxiliam psicólogos a desenvolverem abordagens terapêuticas personalizadas, melhorando o atendimento clínico e promovendo a criação de ambientes laborais mais inclusivos, favorecendo a qualidade de vida e o desempenho desses profissionais. O tema, além de atual, reflete uma crescente demanda na prática clínica, destacando a importância de estudos que explorem os efeitos do TDAH em áreas cruciais da vida, como o trabalho. Assim, este estudo amplia o conhecimento acadêmico e aprimora práticas psicológicas de forma funcional e inovadora.

Portanto, percebe-se que, com suporte adequado e estratégias personalizadas, é possível não apenas reduzir os impactos do TDAH no trabalho remoto, mas também fortalecer a integração desses jovens adultos no mercado de trabalho

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAHÃO, T. B.; LOPES, A. P. A. Principais causas do estresse e da ansiedade na sociedade contemporânea e suas consequências na vida do indivíduo. **Contradição - Revista Interdisciplinar de Ciências Humanas e Sociais**, v. 3, n. 1, 2022. DOI: <https://doi.org/10.33872/revcontrad.v3n1.e028>

ALECRIM, Edinei Messias; SILVA, Magna Rosa Da. Implicações do transtorno de déficit de atenção e hiperatividade – tdah na vida adulta. **Anais VIII CONEDU... Campina Grande: Realize Editora**, 2022. Disponível em: <<https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/88605>>. Acesso em: 18 mar. 2024, 18:26.

American Psychiatric Association (APA). Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

ANTUNES, Ricardo Coltro. Qual é o futuro do trabalho na Era Digital?. **Laborare**, v. 3, n. 4, p. 6-14, 2020.

AVILA, Richard. Métodos de Produtividade para Pessoas com TDAH: Dicas Eficazes para Organizar a Rotina. Disponível em: <https://psicoavila.com.br/metodos-de-produtividade-para-pessoas-com-tdah/>. Acesso em: 16 nov. 2024.

BARKLEY, Russell A. Vencendo o TDAH Adulto: Transtorno de Déficit de Atenção/Hiperatividade. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2022.

BESSA, Brena et al. Tratamento de transtornos de déficit de atenção com hiperatividade (TDAH) em adultos. **Brazilian Journal of Implantology and Health Sciences**, [S. l.], v. 6, n. 8, p. 2678–2698, 2024. DOI: 10.36557/2674-8169.2024v6n8p2678-2698. Disponível em: <https://bjih.emnuvens.com.br/bjih/article/view/3042>. Acesso em: 16 nov. 2024.

BEZERRA, Mariana Maia; LIMA, Eduardo Carneiro; BRITO, Francisco Wilker Carneiro; SANTOS, Ana Cristina Batista dos. Geração Z: relações de uma geração hipertecnológica e o mundo do trabalho. *Revista Gestão em Análise*, Fortaleza, v. 8, n. 1, p. 136–149, 2019. DOI:

10.12662/2359-618xregea.v8i1.p136-149.2019. Disponível em:
<https://unichristus.emnuvens.com.br/gestao/article/view/2009>. Acesso em: 22 out. 2024.

BORTOLAZZO, Sandro Faccin. A geração digital como identidade cultural na contemporaneidade. In: BORTOLAZZO, Sandro Faccin. **Identidades Infantis Contemporâneas: Tecnologias digitais e Outras Formas de Ser Criança e Viver a Infância**. ARCO EDITORES, p. 42-60, 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria conjunta SAES/SCTIE/MS nº 14, de 29 de julho de 2022. TRANSTORNO DO DÉFICIT DE ATENÇÃO COM HIPERATIVIDADE. **PCDT Resumido**. Brasília, 2022. Disponível em: [TRANSTORNO DO DÉFICIT DE ATENÇÃO COM HIPERATIVIDADE](#). Acesso em: 11 nov. 2024.

BRIDI, Maria Aparecida et al. O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19. **Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade**, 2020.

CARVALHO, A. dos S. M. de .; ALBUQUERQUE, L. F. da S. .; SOUTO, P. F. .; TRICHES, J. C. .; AMORIM, V. C. P. de .; JAGOBUCCHI, L. A. . Psychic functions compromised with ADHD. Research, Society and Development, [S. l.], v. 11, n. 4, p. e45411427700, 2022. DOI: 10.33448/rsd-v11i4.27700. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/27700>. Acesso em: 26 oct. 2024

CERVO, A. L. BERVIAN, P. A. **Metodologia científica. 5.ed.** São Paulo: Prentice Hall, 2002.

COLET, Daniela Siqueira; MOZZATO, Anelise Rebelato. “Nativos digitais”: características atribuídas por gestores à Geração Z. **Desenvolve Revista de Gestão do Unilasalle**, v. 8, n. 2, p. 25-40, 2019.

COSTA, T. O., ALENCAR, H. P. de S., DE OLIVEIRA, C. F. L., & RAMOS, D. V. B. TDAH como fator de risco para o uso de drogas de abuso: uma revisão da literatura / TDAH as a risk factor for the use of drugs of abuse: a literature review. **Brazilian Journal of Development**, 7(5), 52229–52242, 2021. <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/30349/pdf>.

DANTAS, Bruna Ferrari. Importância da adesão aos tratamentos em pacientes com TDAH. São Paulo, 2023. 35 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Biomedicina) – **Centro Universitário São Camilo**, São Paulo, 2023. Disponível em: <http://repo.saocamilo-sp.br:8080/jspui/handle/123456789/1534>. Acesso em: 22 nov 2024.

SILVA BARBOSA, Jéssica; JARDIM, Mariana Lannes; DOS SANTOS, Mariana Fernandes Ramos. Neuropsicologia da atenção: da avaliação à estimulação. **Revista Transformar**, v. 14, n. 2, p. 258-271, 2021.

DINIZ, Mayara Fernanda Costa. **TDAH: A Visão da TCC na Vida Adulta. 2022**. Monografia (Graduação em Psicologia). Faculdade Anhanguera, Brasília, 2022.

FALCÃO, Paula Priscilla Houly Lopes; SANTOS, Maria de Fátima de Souza. O Home office na pandemia do Covid19 e os impactos na saúde mental. **Rev. Bras. Psicoter. (Online)**; 23(2): 63-78, 2021. <https://pesquisa.bvsalud.org/porta1/resource/pt/biblio-1353036>. Acesso em 19 mai. 2024.

FERNANDES, Cristiane Aparecida do Prado. Funções executivas e o tdah (transtorno de déficit de atenção e hiperatividade). **Revista científica faconnect**, p. 49, 2022.

FRANCISCO, Manoela Amaral et al. Transtorno do déficit de atenção e hiperatividade (TDAH) no adulto: prevalência e impactos/Attention Deficit Hyperactivity Disorder (ADHD) in Adults: Prevalence and Impacts. **Brazilian Journal of Health Review**, v. 4, n. 6, p. 24035-24044, 2021.

GONDIM, Sonia; BORGES, Livia de Oliveira. Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional. **SBPOT, temática**, v. 5, 2020.

GONÇALVES, Edson Fagner Pinheiro. As repercussões no desempenho do trabalho dos profissionais do setor digital de uma instituição bancária em Porto Alegre-RS no retorno do home office às atividades laborais presenciais. 2023.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. DESAFIOS DO TELETRABALHO NA PANDEMIA COVID-19: QUANDO O HOME VIRA OFFICE. **Caderno de Administração**, v. 28, 2020.

MACHADO, Gustavo Dias. Dispositivo para facilitar o controle de sintomas relacionados a TDAH. 2023. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/266165>.

MAESTRI, Marcos; GOMES, Nilma Aparecida Ferreira; GABRIEL, Keila Mari. CARACTERIZAÇÃO NEUROPSICOLÓGICA DO TRANSTORNO DE DÉFICIT DE ATENÇÃO/HIPERATIVIDADE (TDAH) NA VIDA DO ADULTO. In: **PSICOLOGIA: UM OLHAR DO MUNDO REAL-VOLUME 2**. Editora Científica Digital, 2020. p. 56-67.

MEDEIROS, Stephannie Louyse Dantas de. TDAH e Teletrabalho: A perspectiva do colaborador com TDAH no trabalho remoto. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - **Departamento de Ciências Administrativas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte**, Natal, 2023.

MEINERZ, Emili Aparecida et al. Percepções sobre gestão de tempo, desempenho e produtividade em home office. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 12, n. 3, p. 372-390, 2022.

MELHEM, Nicole. **Organizar o Tempo com TDAH**. CALMA PARA SEMPRE. Disponível em: <https://calmaparasempre.com.br/organizar-o-tempo-com-tdah/>. Acesso em: 16 nov. 2024.

MENDES, Diego Costa; HASTENREITER FILHO, Horacio Nelson; TELLECHEA, Justina. A REALIDADE DO TRABALHO HOME OFFICE NA ATIPICIDADE PANDÊMICA. Revista Valore, [S. l.], v. 5, p. 160–191, 2020. DOI: 10.22408/rev502020655160-191. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/655>. Acesso em: 8 out. 2024.

MIRANDA, Maria Irene. Convivendo e aprendendo com o TDAH: Um estudo de caso. **Rev. psicopedag.**, São Paulo , v. 39, n. 118, p. 125-135, abr. 2022. Disponível em <http://dx.doi.org/10.51207/2179-4057.20220010>. Acesso em 07 abr. 2024.

MONTELLO, Luiz Felipe Guimarães. Transtorno do déficit de atenção e hiperatividade e suas implicações na vida adulta. 2021. 20 f. **Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Medicina) - Faculdade de Medicina, Universidade Federal Fluminense**, Niterói, 2021.

MOTA, Gabriela Lemes Ribeiro; LIMA, Raphael Silva; AMORIM, Vera Lúcia Carvalho. **DIAGNÓSTICO DE TDAH EM ADULTOS. XVII Semana Universitária, XVI Encontro de Iniciação Científica e IX Feira de Ciência, Tecnologia e Inovação, v. 1 n. 1, 2022.**

Nascimento, Mayara, Júnior, Galdino Luiz Ramos. "DESAFIOS E RESPONSABILIDADES DAS EMPRESAS FRENTE AO TRANSTORNO DO DÉFICIT DE ATENÇÃO E HIPERATIVIDADE (TDAH) NO AMBIENTE DE TRABALHO." **Revista ft**, p. 02-03, 2024. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.69849/revistافت/ni10202408281402>. Acesso em: 11 nov. 2024.

NETO, Lothario Francisco da Silva; FROEHLICH, Cristiane. Adaptação de Profissionais para Modalidade Home Office. **Anais do XI SINGEP-CIK – UNINOVE**, São Paulo, ago 2023. Disponível em: <https://submissao.singep.org.br/11singep/arquivos/17.pdf>. Acesso em: 08 nov. 2024.

NETO, N. J. C. Geração Z e o mercado de trabalho: atração e retenção / Generation Z and the job market: attraction and retention. **Brazilian Journal of Development**, [S. l.], v. 8, n. 3, p. 20603–20612, 2022. DOI: 10.34117/bjdv8n3-322. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/45556>. Acesso em: 22 out. 2024.

OLIVEIRA, Mirian Luísa Torres. OS IMPACTOS DOS SINTOMAS DO TDAH NO ADULTO. **Revista Brasileira de Ensino e Aprendizagem**, v.4, p.26-46, 2022 <<https://reben.emnuvens.com.br/revista/index>> ISSN: 2764-1368.

PALMA, Juliana. **Intervenção Terapêutica para TDAH: Estratégias Baseadas em Evidências para Crianças, Adolescentes e Adultos**. Disponível em: <https://julianapalma.com.br/intervencao-terapeutica-para-tdah-estrategias-baseadas-em-evidencias-para-criancas-adolescentes-e-adultos/>. Acesso em: 16 nov. 2024.

Pellegrinelli M. J. de C.; Schiochet A. P.; Araujo J. C. de; Piana G. S.; Silva S. da; Conceição E. A. D. da; Zamprogno S. B.; Silva B. C.; Oliveira S. C. A. de; Mata J. P. da. Abordagem dos impactos na qualidade de vida de pacientes adultos com Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH) não diagnosticado. **Revista Eletrônica Acervo Médico**, v. 18, p. e11084, 3 out. 2022.

PERUCI, Flavia Cristina. Desafios e estratégias para trabalhadores com transtorno do déficit de atenção e hiperatividade (tdah) no ambiente laboral. **Faculdade de Tecnologia de São Carlos**, 2024. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/23664>. Acesso em: 11 de nov. 2024.

RAMALHO, M. E. C. UM ESTUDO SOBRE GESTÃO PARA FUNCIONÁRIOS COM TRANSTORNO DE DÉFICIT DE ATENÇÃO E HIPERATIVIDADE. **Portal De Trabalhos Acadêmicos**, 12(2), 2022. Recuperado de <https://revistas.faculdadedamas.edu.br/index.php/academico/article/view/1969>.

RAMOS, Gabriel; PELLEGRINO, Egnaldo Barbosa. O Impacto Do Home Office Na Gestão De Micro E Pequenas Empresas Na Pandemia Da Covid. 19. Scientia: Revista Científica Multidisciplinar, v. 8, n. 1, p. 40-65, 2023.

RIBEIRO, Rosilene; FUKS, Betty Bernardo. Home Office: um destino... **Revista Gestão & Políticas Públicas**, 11(2), 207-222, 2021. <https://www.revistas.usp.br/rgpp/article/view/185770>

DE SA, João Mário Lima. PSICOLOGIA E CULTURA ORGANIZACIONAL: PERSPECTIVA DA ANÁLISE DO COMPORTAMENTO. **Revista Cedigma**, v. 1, n. 1, p. 1-12, 2024. Disponível em: <https://revistacedigma.cedigma.com.br/index.php/cedigma/article/view/5>. Acesso em 17 nov 2024.

SILVA, Caroline Paula da. Estratégias Eficazes para Lidar com o Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH) [Internet]. Mundo Psicólogos. Disponível em: <https://br.mundopsicologos.com/artigos/estrategias-eficazes-para-lidar-com-o-transtorno-de-deficit-de-atencao-e-hiperatividade-tdah>. Acesso em: 16 nov 2024.

SILVA, Manuel Carvalho da. Centralidade do trabalho. **Palavras para lá da pandemia: Cem lados de uma crise**, p. 27, 2020.

SIQUEIRA, Ingrid Melo Veras; SEABRA, Alessandra Gotuzo. Funções Executivas e TDAH: Desempenhos em adultos com e sem Metilfenidato. In: **XIX-JORNADA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA-JIC-2023**. 2023.

TOSI, Caio Marcos Garcia et al. Avaliação neuropsicológica remota das funções executivas em adultos com e sem TDAH: evidências de validade do Stroop app. 2022.

VIECILI, Carine. Inteligência emocional e desempenho no trabalho: uma análise em tempos de home office e pandemia. 2021.