

TRANSTORNO DE DÉFICIT DE ATENÇÃO (TDAH) E O IMPACTO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO DE SÃO PAULO

GIOVANNA QUEIROZ
JACKELINE ALVES DE OLIVEIRA,
STEPHANY CAROLINY EID DE ALMEIDA,
MA. ELIZA DE GODOI DOS SANTOS
MA. FREITAS ABAD GONZAGA

RESUMO:

O artigo aborda a importância da inclusão de colaboradores com Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH) no ambiente de trabalho. A metodologia aplicada foi uma abordagem qualitativa e integrativa, com revisão bibliográfica e estudo de caso em empresas de São Paulo. A pesquisa analisou a percepção das empresas sobre o TDAH e suas práticas inclusivas e conhecimento sobre o tema. Os resultados mostram que embora a conscientização sobre neurodiversidade tenha aumentado, muitas empresas ainda carecem de conhecimento sobre o transtorno, e apesar de algumas práticas inclusivas, como treinamentos e adaptações nas tarefas, existe preconceito implícito e falta de compreensão, especialmente em processos seletivos. O estudo conclui que adaptar o ambiente de trabalho é crucial para a inclusão de pessoas com TDAH, não apenas como uma exigência legal, mas como uma oportunidade estratégica para melhorar a inovação e o desempenho organizacional, destacando a necessidade de um diálogo contínuo sobre neurodiversidade nas empresas para construir um mercado de trabalho mais inclusivo, alinhado com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU.

Pesquisa-chave: TDAH; neurodiversidade, conscientização, empresas, inclusivas

1. INTRODUÇÃO

Adaptar o ambiente de trabalho pode ser um investimento mais eficaz do que o desligamento do funcionário, os colaboradores com TDAH convivem com o preconceito da sociedade, por isso se faz necessário que as empresas estejam atentas e façam valer a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), que é destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais da pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

De acordo com a Associação Brasileira de Déficit de Atenção (1999):

[...] O Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH) é um transtorno neurobiológico, de causas genéticas, que aparece na infância e frequentemente acompanha o indivíduo por toda a sua vida. Ele se caracteriza por sintomas de desatenção, inquietude e impulsividade.

A principal questão de pesquisa abordada neste estudo é compreender de que forma o Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade impacta o desempenho e a integração de indivíduos no mercado de trabalho além de compreender as dificuldades enfrentadas por pessoas com TDAH no ambiente profissional e propor a implementação de estratégias eficazes de adaptação e suporte.

Os aspectos contextuais que serão investigados incluem o tipo de atividade profissional desempenhada, as exigências do ambiente de trabalho, a relação com colegas e superiores, bem como a influência das condições de trabalho na manifestação dos sintomas do TDAH. Além disso, será analisado como estes fatores podem impactar na produtividade e satisfação no ambiente de trabalho para pessoas com TDAH e contribuir para a compreensão e sensibilização em relação ao transtorno no contexto laboral.

Neste cenário, é fundamental campanhas de conscientização acerca do tema e outras ações por parte das empresas, para a quebra de estigmas e acolhimento desses colaboradores, que, em paralelo, com a ajuda de um profissional consigam desenvolver todo o seu potencial.

A falta de conhecimento acerca do tema apresentado nesta pesquisa traz sérios prejuízos para os indivíduos diagnosticados com o Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH), pois referindo-se a sua participação no mercado de trabalho, é possível identificar um preconceito enraizado a colaboradores que possuem desatenção, impulsividade e/ou hiperatividade.

Nesse contexto de valorização da diversidade, a inclusão de pessoas com Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH) no ambiente de trabalho ainda é um tema em desenvolvimento no Brasil, contudo, observa-se um número crescente de empresas passando a reconhecer o valor da diversidade, adotando práticas que favorecem a contratação de pessoas neurodivergentes. O reconhecimento de tal necessidade está alinhado ao ODS 10 da agenda 2030, que preza pela redução da desigualdade buscando promover a inclusão social, econômica e política universal independentemente de idade, sexo, deficiência, raça, etnia, origem, religião ou status econômico ou outro, além de garantir a igualdade de oportunidades inclusive eliminando leis, políticas e práticas discriminatórias (Nações Unidas do Brasil, 2024).

Segundo “(Ceregato, 2008) “O potencial intelectual de pessoas com esse transtorno não é comprometido, todavia o principal obstáculo é a impulsividade e a falta de atenção, que são funções importantes para a assimilação do conhecimento acadêmico.” Esta pesquisa visa informar aos leitores acerca do tema, orientando a identificar os sinais desta condição neurológica e buscar o tratamento adequado, desmitificar a objeção existente por parte das organizações com candidatos e pessoas com deficiência (PCD), além de apresentar formas de inclusão que podem ser adequadas a essas pessoas no âmbito profissional. Sua principal contribuição visa diminuir o preconceito enraizado na cultura das contratações e convívio com pessoas diagnosticadas (ou não) com TDAH, buscando por um mercado de trabalho mais equitativo e inclusivo, como a promoção da conscientização sobre as características deste transtorno e a criação de oportunidades para o desenvolvimento profissional desses indivíduos.

O propósito principal desta pesquisa é auxiliar na compreensão e conscientização acerca do Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH) no cenário profissional. Assim, são definidos objetivos específicos, como identificar e examinar o efeito do TDAH no rendimento profissional, com o propósito de proporcionar uma perspectiva completa e fundamentada sobre o assunto. Ademais, a pesquisa visa examinar o impacto do TDAH na carreira dos indivíduos, levando em conta seus desafios e habilidades, e analisar as táticas usadas pelas instituições na área de São Paulo para aprimorar a adaptação e a qualidade de vida dos seus funcionários com TDAH, com o objetivo de estabelecer um ambiente de trabalho mais inclusivo e eficiente.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O Mercado de Trabalho para portadores do Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE,2021) “O Produto Interno Bruto (PIB) do Estado de São Paulo era de R\$ 2.719.751,00”. Em 2019, foi implementado pelo governador João Doria, no estado de São Paulo o programa "Meu Emprego – Trabalho Inclusivo", cujo objetivo é promover o desenvolvimento profissional e a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O programa também oferece cursos de qualificação técnica e empreendedora, com a colaboração do CPS, Sebrae, Hospital das Clínicas e do Instituto de Medicina Social e de Criminologia de São Paulo (Imesc). Segundo Doria (2019) “O Estado de São Paulo tem 9 milhões de pessoas com deficiência. Então, é nossa obrigação estabelecer um programa vigoroso para ampliar a empregabilidade delas. Este é um programa inédito no território paulista e o seu objetivo é, melhorando a qualificação, viabilizar uma empregabilidade de qualidade.” Além disso, foi desenvolvido aplicativos para ajudar as pessoas com TDAH a melhorar a estrutura, a concentração e a eficiência. Como por exemplo o Trello, que auxilia na supervisão de tarefas e projetos, o Focus Booster e o Be Focused que emprega o método Pomodoro para aumentar a concentração em breves intervalos de trabalho,o CogniFit que oferece atividades de treinamento cerebral para aprimorar capacidades como foco e memória.

A Lei nº 14.624/2023, estabelece a criação do cordão de girassol para pessoas que tem deficiência oculta, como o Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH). O cordão pode ser usado de forma discreta e respeitosa, e tem como função reconhecerem rapidamente as necessidades específicas de quem apresenta o transtorno. A lei visa promover a inclusão e garantir que as pessoas com TDAH sejam reconhecidas em suas particularidades. O uso do cordão também contribui para a conscientização e redução do estigma em torno do transtorno.

Em 6 de julho de 2015 “É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais da pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.”

(Brasil, cap I, art. 1, 2015). Ainda segundo a lei apresentada, Lei Nº 13.146, “Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.” (Brasil, cap I, art. 2, 2015).

Face a lei apresentada, “O Projeto de Lei 2630/21, do deputado Capitão Fábio Abreu (PL-PI), cria a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH). Conforme a proposta, a pessoa com TDAH é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais.” (Agência Câmara de Notícias, 2022), sendo assim, todos os direitos aplicáveis às PCD também se estendem aos portadores de TDAH.

Ainda sobre os direitos das pessoas com deficiência, temos a Lei nº 8213/91 que em seu artigo 93 afirma que “A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas”. (Brasil, cap II, art. 93,1991).

O Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-5):

A característica essencial do transtorno de déficit de atenção/hiperatividade é um padrão persistente de desatenção e/ou hiperatividade-impulsividade que interfere no funcionamento ou no desenvolvimento. A desatenção manifesta-se comportamentalmente no TDAH como divagação em tarefas, falta de persistência, dificuldade de manter o foco e desorganização – e não constitui consequência de desafio ou falta de compreensão. A hiperatividade refere-se à atividade motora excessiva (como uma criança que corre por tudo) quando não apropriado ou remexer, bater ou conversar em excesso. Nos adultos, a hiperatividade pode se manifestar como inquietude extrema ou esgotamento dos outros com sua atividade. A impulsividade refere-se a ações precipitadas que ocorrem no momento sem premeditação e com elevado potencial para dano à pessoa (p. ex., atravessar uma rua sem olhar). A impulsividade pode ser reflexo de um desejo de recompensas imediatas ou de incapacidade de postergar a gratificação. Comportamentos impulsivos podem se manifestar com intromissão social (p. ex., interromper os outros em excesso) e/ou tomada de decisões importantes sem considerações acerca das consequências no longo prazo (p. ex., assumir um emprego sem informações adequadas).

No âmbito laboral, as principais dificuldades apresentadas por indivíduos com TDAH envolvem “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” (LOPES; DO NASCIMENTO; BANDEIRA, 2005, p. 67).

De acordo com a Inboarding, 2024 “Pessoas com TDAH não precisam ser “curadas”, mas sim compreendidas em suas especificidades. Entre as características

comuns de quem tem TDAH estão impulsividade, hiperfoco e formas diferenciadas de lidar com a rotina. A empresa defende que o "déficit de atenção" não significa falta de foco, mas uma forma distinta de direcionar a atenção, que pode ser vantajosa em algumas situações."

O autor Elton Mayo, 2015 desenvolveu ao longo o temo 05 (cinco) pontos de vista durante a experiência em Hawthorne que são "1. O trabalho é uma atividade tipicamente grupal, 2. O operário não reage como um indivíduo isolado, mas como membro de um grupo social, 3. A tarefa básica da administração é formar uma elite capaz de compreender e de comunicar, 4. Passamos de uma sociedade estável para uma sociedade adaptável, mas negligenciamos a habilidade social, 5. O ser humano é motivado pela necessidade de "estar junto", de "ser reconhecido", 6. A civilização industrializada traz como consequência a desintegração dos grupos sociais.

3. MATERIAL E MÉTODOS

A metodologia proposta consiste em uma pesquisa bibliográfica qualitativa e integrativa que visa explorar a inclusão de pessoas com TDAH no mercado de trabalho nas empresas. De acordo com o Lakatos e Marconi (2003, p. 183): "[...] a pesquisa bibliográfica não é mera repetição do que já foi dito ou escrito sobre certo assunto, mas propicia o exame de um tema sob novo enfoque ou abordagem, chegando a conclusões inovadoras"

A coleta de dados foi realizada por meio de pesquisa exploratória, um levantamento bibliográfico em bases científicas e literatura relevante, como artigos acadêmicos, livros e relatórios institucionais, que podem ser definidas segundo Gil (2008) como uma pesquisa desenvolvida com base em material já elaborado. O objetivo foi compilar informações sobre a inclusão de pessoas com TDAH, enfocando não apenas as práticas das empresas estudadas, mas também o contexto legal e social que influencia essa inclusão.

A pesquisa está alinhada ao ODS 10, que foca na redução das desigualdades, e se apoiará em estudos sobre políticas públicas e programas de inclusão, literatura sobre os direitos das pessoas com TDAH, incluindo a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência e o Projeto de Lei 2630/21, que reconhece o TDAH como uma deficiência, assim como informações do Instituto Paulista de Déficit de Atenção (IPDA) e suas abordagens terapêuticas. A pesquisa permite uma análise específica

das dinâmicas locais, considerando os desafios e recursos disponíveis para a inclusão de pessoas com TDAH no mercado de trabalho.

Para aprofundar a compreensão do tema, foi conduzido um estudo de caso com empresas do estado de São Paulo, focado na percepção e retenção de funcionários com TDAH. A pesquisa foi realizada por meio de um questionário com perguntas qualitativas abertas, e os participantes assinaram os termos de consentimento. De acordo com Yin (2011) e Stake (2009), o estudo de caso é uma abordagem metodológica que permite a análise detalhada de um fenômeno, situação ou problema específico, ou seja, do caso em questão. Empresas especializadas em recursos humanos como a Inboarding contribuíram com dados qualitativos disponíveis online para identificação de padrões, desafios e boas práticas, quais foram utilizados para formular recomendações para melhorar a inclusão e a empregabilidade desse grupo no mercado de trabalho.

As perguntas que orientaram a entrevista para estudo de caso foram: “A empresa está familiarizada com o Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade?”; “A empresa identifica um setor específico para o melhor desenvolvimento destes empregados na empresa? Caso positivo, pode descrever quais são ou quais ações já foram desenvolvidas?”; “Quais pontos você acredita ser fundamental para o melhor vínculo entre trabalho e a pessoa com TDAH, sabendo das suas características e limitações?”; “Podendo ser considerada uma deficiência oculta, tratando-se de pessoas que possuem TDAH, em uma entrevista de emprego, os profissionais que já são diagnosticados com esse transtorno deixam claro que o possuem ou buscam escondê-lo?”; “Em uma seleção de candidatos para uma vaga, estes profissionais são tratados com igualdade aos demais concorrentes pelos gestores?”; “Reconhecemos que o Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade ainda não possui muita visibilidade e conhecimento, alguma vez na sua empresa houve discussão sobre esse tema?”; “Alguma vez você já presenciou a discriminação a esses profissionais?”; “Agora tratando-se das deficiências em geral, em sua empresa possui alguma política de fomento a contratação de PCD?”; “Sabendo que empresas acima de 100 empregados devem reservar de 2 a 5% das vagas para PCD, a sua empresa trabalha nesta margem?”; “Por último, você como profissional de gestão de pessoas, o que faria para minimizar o preconceito acerca de pessoas com TDAH em sua empresa e no mercado de trabalho?”.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Através desta pesquisa embasada em estudos acerca do TDAH no mercado de trabalho, observa-se que o tema tem se tornado cada vez mais presente nas organizações face as regulamentações vigentes no Brasil sobre a inclusão de pessoas com deficiência. Algumas empresas, no entanto, prezam por fazer além do que é exigido por lei.

Como afirma Conselho Federal de Administração (2024) “um movimento impulsionado não apenas por valores éticos, mas também pela percepção de que ambientes inclusivos promovem inovação, criatividade e melhor desempenho.”

O estudo permitiu identificar que, na empresa A e empresa B, um ambiente tradicionalmente estruturado e dinâmico, existem desafios específicos para colaboradores com TDAH devido às altas exigências por organização, atenção aos detalhes e cumprimento de prazos rigorosos. A pesquisa qualitativa revelou que, apesar de reconhecerem a importância da inclusão, muitas empresas ainda apresentam limitações em termos de conhecimento sobre o transtorno e suas implicações no ambiente de trabalho. No entanto, algumas práticas de inclusão já estão sendo adotadas, como o treinamento de líderes para ajustar estilos de gestão e a fragmentação de tarefas para facilitar a concentração e a execução.

Mafra (2024) “enfatiza que essa flexibilidade não deve ser vista como preguiça ou falta de comprometimento; o foco deve ser na qualidade dos resultados, em vez de uma estrutura de trabalho tradicional.” Além disso, torna-se crucial compreender como essas pessoas preferem receber orientações, com opções como instruções escritas, áudios ou reuniões breves, que podem facilitar a compreensão e a execução das tarefas.

Os resultados atingidos ressaltam que conscientização sobre a neurodiversidade e a implementação de práticas inclusivas vão além de uma questão ética, representando também uma valorização do potencial humano, com benefícios significativos tanto para as organizações quanto para a sociedade.

4.1 Estudo de Caso da empresa A e empresa B

Figura 1 – Questão 1



Figura 1 Fonte: Autores, 2024

Pode-se confirmar que ambas as empresas responderam que tem familiarização com o tema, entretanto tem conhecimento limitado sobre o TDAH, sendo necessário este tema ser mais abrangentes dentro das empresas.

A questão 2, refere-se a empresa se identificar com o setor específico para o desenvolvimento do empregado, e a empresa A informa que se identifica e que a sua ação realizada para esse determinado setor, é realizar treinamentos voltados para o desenvolvimento contínuo, com ênfase no aprimoramento de habilidades e competências pessoais e profissionais. Já a empresa B, informa que também se identifica e que realizam acompanha de perto o desempenho dos colaboradores, considerando suas particularidades e contextos individuais, onde também capacita seus líderes para oferecer a melhor inclusão e direcionamento aos membros das equipes, com o objetivo de mesmo o colaborador tenha suas limitações, que se sinta ter seu espaço e autonomia em suas atividades. Sendo assim, ambas as empresas demonstram um forte compromisso com o desenvolvimento contínuo de seus colaboradores, embora suas abordagens sejam diferentes.

A questão 3, aborda sobre os pontos fundamentais para melhorar o vínculo entre o trabalho e a pessoa com TDAH, e a empresa A informa que para que o vínculo seja totalmente eficaz, deve ser reforçado o tema sobre o TDAH, com palestras, treinamentos, apoio psicológico, espaço inclusivo para conhecimento geral dos funcionários e uma ótima comunicação. Já a empresa B, acredita que para estabelecer um bom vínculo precisam ser realizados alguns pontos importantes, como ter um ambiente de trabalho estruturado, permitir ter autonomia e flexibilidade, realizar divisão de tarefas em blocos, apresentar uma comunicação clara e frequente, e por fim, ter um ambiente de apoio emocional, onde essa a empresa B mais se identifica, pois buscam oferecer um ambiente de trabalho acolhedor com suporte emocional,

para incentivar o colaborador e criar vínculo de confiança com o mesmo. Verifica-se que tanto a empresa A quanto a empresa B têm abordagens válidas e complementares para melhorar o vínculo entre o trabalho e pessoas com TDAH, entretanto para se tornar fundamental essas as práticas apresentadas pelas empresas devem ser contínuas e adaptáveis para que cada colaborador com TDAH apresentam desafios únicos.

A questão 4, está relacionada a entrevista com profissionais que já são diagnosticados com o transtorno se deixam claro que possuem esse diagnóstico ou buscam esconde-los, sendo assim, A empresa A informa que o candidato que tenha TDAH busca esconde-lo por não se sentir à vontade ou com medo de repressão. Por outro lado, a empresa B acredita que essa decisão é bastante pessoal, mas que existem alguns fatores que influenciam em revelar ou esconder esse transtorno, como por exemplo a natureza do trabalho, se o trabalho irá exigir uma alta concentração e organização, onde pode ser particularmente relevante para promover a vaga. Outro fator é a cultura da empresa, algumas possuem políticas de diversidade e inclusão fortes tendem a ser mais receptivas a ajustes razoáveis para trabalhadores com condições como o TDAH, nesse caso, a revelação pode ser um sinal de transparência e proporcionar uma oportunidade para solicitar acomodações. Outro fator é experiências negativas de estigmatização ou discriminação. E por fim, o fator de auto percepção de controle. Portanto, a revelação do candidato com TDAH durante a entrevista pode ser revelada caso se sinta à vontade, tendo uma comunicação aberta e adaptável com o entrevistador, se tornando essa decisão pessoal e variando de acordo com a experiência individual.

A questão 5 refere-se ao tratamento do candidato com TDAH para uma vaga são tratados com igualdade. A empresa A declara que ainda é possível encontrar certos preconceitos sobre o TDAH, e que por falta de conhecimento do gestor, pode ocorrer a igualdade com os demais concorrentes. A empresa B diz que a forma que esses candidatos com TDAH são tratados em um processo seletivo pode variar amplamente, dependendo da conscientização e sensibilidade dos gestores e da cultura da empresa. Embora em muitas regiões haja proteções legais contra discriminação de pessoas com deficiência, na prática, nem sempre isso garante um tratamento igualitário para candidatos com TDAH. No entanto, a realidade é que muitos candidatos com TDAH ainda enfrentam desafios e preconceitos, mesmo que não explícitos. A conscientização sobre neurodiversidade está crescendo, mas ainda

há muito a ser feito para garantir a equidade no mercado de trabalho. Ambas as empresas concordam que apesar do aumento da conscientização sobre a neurodiversidade ainda há muito trabalho a ser feito para garantir um tratamento equitativo no mercado de trabalho.

Na questão 6 sobre a discussão sobre o tema, a empresa A informa que não especificamente não houve discussão sobre. Já a empresa B informa que foi feito de forma pontual para suas filiais com base aos casos que foram acompanhados de perto, mas que tem projetos para expandir o assunto e conscientização do assunto. As respostas das empresas refletem diferentes níveis de comprometimento com a discussão sobre o TDAH, pois a empresa A precisa iniciar esse diálogo e a empresa B precisa expandir suas iniciativas.

Figura 2 – Questão 7



Figura 2 Fonte: Autores, 2024

Pode-se confirmar que ambas as empresas responderam que não presenciaram discriminação com os profissionais que tenham TDAH. Embora as empresas entrevistadas não tenham presenciado essa discriminação, os preconceitos e a falta de conscientização ainda podem persistir em algumas outras organizações.

Na questão 8 está a política de fomento a contratação de Pessoa com deficiência (PCD) em geral. Ambas as empresas informam que tem a política de contratação de PCD, entretanto a empresa B complementa informando que seguem o compromisso da cooperativa de fazer a diferença na sociedade, e atualmente tem um programa chamado "Eu Coopero com a Inclusão promove a inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho", onde por meio deste a cooperativa conta com 40 colaboradores com alguma deficiência, sendo todos registrados e com salários condizentes as suas funções, sendo elas o atendimento ao

público, primeiros encaminhamentos das agências, auxílio nos caixas eletrônicos, rotinas administrativas e produção de brindes institucionais. As políticas efetivas de inclusão não apenas cumprem requisitos legais, como também promovem um ambiente mais diversificado e produtivo. A implementação de programas específicos e o apoio contínuo aos colaboradores com deficiência são passos fundamentais para garantir que todos tenham a oportunidade de contribuir plenamente no mercado de trabalho.

Figura 3 – Questão 9

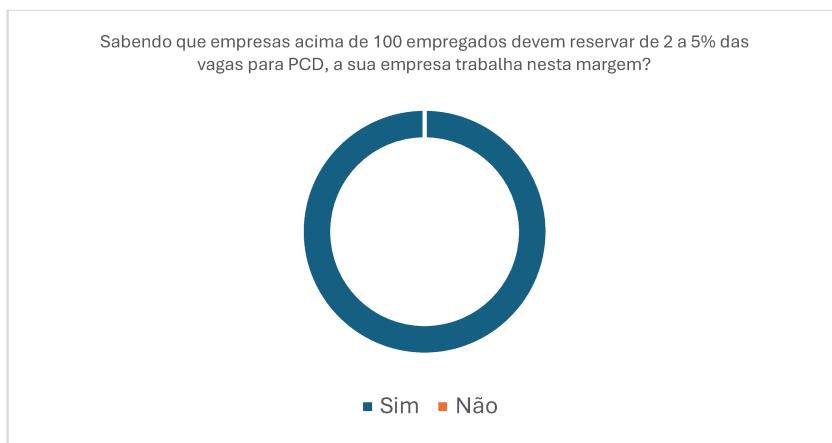


Figura 3 Fonte: Autores, 2024

A questão 10 trata-se de o que como profissional de gestão de pessoas faria para minimizar o preconceito acerca de pessoas com TDAH em sua empresa. A empresa A destaca que é fundamental realizar treinamentos e palestras acerca desses assuntos tão importantes hoje, nessa nova era da informação, conhecimento, da diversidade e inclusão, bem como apoia a disseminação deste tema. Já a empresa B informa que como profissional de gestão de pessoas, adotaria diversas ações para reduzir o preconceito contra pessoas com TDAH, promovendo uma cultura inclusiva, como também implementaria treinamentos sobre neurodiversidade, políticas de inclusão e adaptação no processo seletivo, e referente ao local de trabalho, ofereceriam ajustes como horários flexíveis e espaços tranquilos, além de mentoria personalizada, como também valorizaria as forças dos colaboradores com TDAH, destacando suas habilidades únicas, e por fim colaboraria com entidades externas e monitoraria continuamente a eficácia das iniciativas, com o objetivo de tornar a empresa um exemplo de inclusão no mercado.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo destacou a importância de adaptar o ambiente de trabalho para colaboradores com Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH), sublinhando que a inclusão dessas pessoas no mercado laboral é um movimento não apenas necessário, mas também benéfico para as organizações. A pesquisa evidenciou que a criação de ambientes mais inclusivos não se limita ao cumprimento de exigências legais, mas reflete uma postura ética e estratégica que impulsiona a inovação e melhora o desempenho organizacional.

Este estudo cumpriu o objetivo de análise qualitativa e integrada sobre a inserção de indivíduos com TDAH no ambiente laboral em conformidade com o ODS 10 que visa a diminuição das desigualdades. A obtenção de informações a partir de artigos, livros e entrevista possibilitou a construção de um panorama acerca das estratégias de inclusão, os obstáculos que surgem e a influência do TDAH no desempenho profissional.

A atenção às dinâmicas foi crucial para captar os detalhes que impactam a inclusão e a eficácia desses profissionais. Além disso, a pesquisa elucidou os benefícios que habilidades distintas de indivíduos com TDAH podem trazer para o mercado, enfatizando o valor da diversidade no local de trabalho e a importância da inclusão de pessoas neurodivergentes neste ambiente.

Os resultados atingidos ressaltam que a conscientização sobre a neurodiversidade e a implementação de práticas inclusivas são elementos fundamentais para o sucesso das empresas no cenário atual, reconhecendo que a inclusão vai além de uma questão ética, representando também uma valorização do potencial humano, com benefícios significativos tanto para as organizações quanto para a sociedade.

Conclui-se que um mercado de trabalho mais equitativo e inclusivo é possível, desde que as organizações invistam em ações voltadas para a compreensão e o suporte a esses profissionais. Assim, reforça-se a necessidade de ampliar o debate sobre a neurodiversidade nas empresas, visando não apenas ao cumprimento de legislações vigentes, mas à construção de um ambiente de trabalho que valorize a diversidade como um fator essencial para o sucesso organizacional.

REFERÊNCIAS

ABDA. **O QUE É TDAH.** Disponível em: <https://tdah.org.br/sobre-tdah/o-que-e-tdah/>. Acesso em: 25 de abr. 2024.

ACIL. **Segunda edição do Selo Social ACIL contempla empresas com iniciativas sustentáveis e inclusivas.** Disponível em: <https://acil.com.br/noticias/segunda-edicao-do-selo-social-acil-contempla-empresas-com-iniciativas-sustentaveis-e-inclusivas/#:~:text=A%20iniciativa%20resgata%20mulheres%20em,para%20elas%20e%20seus%20familiares>. Acesso em 28 de set. de 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 27 de abr. de 2024.

BRASIL. Lei nº 14.624, de 17 de julho de 2023. **Instituir o uso do cordão de fita com desenhos de girassóis para a identificação de pessoas com deficiências ocultas.** Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14624.htm. Acesso em 19 de nov. de 2024

BARKLEY. **Major life activity and health outcomes associated with attention deficit/hyperactivity disorder.** Journal of Clinical Psychiatry, v.63, p. 10–15, 2002b. Disponível em: <https://fvj.br/revista/wp-content/uploads/2014/08/4.-saude.pdf>. Acesso em: 13 de jun. 2024.

CALEGARO, M. (2002). **Avaliação psicológica do transtorno de déficit de atenção e hiperatividade (TDAH).** In Avaliações e medidas psicológicas: produção do conhecimento e da intervenção profissional. São Paulo: Casa do Psicólogo. Acesso em ago. 2024

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Legislação Informatizada - LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991 - Publicação Original.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1991/lei-8213-24-julho-1991-363650-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em 28 de set. 2024.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto equipara transtorno do déficit de atenção a deficiência, para efeitos legais.** Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/844572-projeto-equipara-transtorno-do-deficit-de-atencao-a-deficiencia-para-efeitos-legais/>. Acesso em 28 de set. 2024.

CARROLL, Christopher B.; PONTEROTTO, Joseph G. **Employment counseling for adults with attention-deficit/hyperactivity disorder: issues without answers.** Journal of Employment Counseling, v. 35, n. 2, p. 79-95, jun. 1998. DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-1920.1998.tb00478.x>. Acesso em 14 de jun. 2024

CEREGATO, M. C. Hiperatividade e ação docente: subsídios para intervenção.
Revista SER: Saber, Educação e Reflexão. São Paulo. Dez. 2008 p.47 – 59. Acesso em 05 de Jun. 2024.

CORREA, T. Intervenção psicopedagógica na instituição. Apostila Psicopedagogia Fumec. Belo Horizonte, 2016. Acesso em 15 de ago. 2024

DSM-5. Manual Diagnóstico E Estatístico De Transtornos Mentais. Disponível em: www.institutopebioetica.com.br/documentos/manual-diagnostico-e-estatistico-de-transtornos-mentais-dsm-5.pdf. Acesso em 20 de set. 2024.

ELTON MAYO. Teoria das Relações Humanas. Disponível em: <https://www.studocu.com/pt-br/document/universidade-do-estado-do-amazonas/introducao-a-administracao/capitulo-teoria-das-relacoes-humanas/65270283?origin=university-course-page>. Acesso em 23 de nov. 2024

FRANCISCO, J. Neurodiversidade: 86% das pessoas nunca receberam treinamentos corporativos. Jornal Estados de Minas. Belo Horizonte. 02 de abril de 2024. Disponível em: www.em.com.br/diversidade/2024/04/6829935-neurodiversidade-86-das-pessoas-nunca-receberam-treinamentos-corporativos.html. Acesso em 13 de jun. 2024

FLEURY, A.; FLEURY, M.T. Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra cabeça caleidoscópio da indústria brasileira. São Paulo: Atlas, 2013. Acesso em 20 de ago. 2024

GIL, António Carlos. (2008). **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas. Disponível em: <https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9nicas-de-pesquisasocial.pdf>. Acesso em 30 de out. 2024.

INBOARDING. Crie um ambiente de trabalho mais saudável para pessoas com TDAH. Acesso em: <https://blog.inboarding.co/e-book-pessoas-com-tdha/>. Acesso em 27 de set. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA (IBGE). Produto Interno Bruto – PIB. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/pib.php>. Acesso em 23 de nov. 2024

LOPES, Regina Maria Fernandes; DO NASCIMENTO, Roberta Fernandes Lopes; BANDEIRA, Denise Ruschel. **Valiação do transtorno de déficit de atenção/hiperatividade em adultos (TDAH): uma revisão de literatura. Avaliação Psicológica:** Interamerican Journal of Psychological Assessment, v. 4, n. 1, p. 65-74, 2005.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. Metodologia científica. São Paulo, SP: Atlas, 2010.

NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. Sobre o nosso trabalho para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em 28 de set. 2024.

YIN, R. Qualitative research from start to finish. New York: Guilford Press, 2011.

ROIZBLATT, A., BUSTAMENTE, F., BACIGALUPO, F. (2003). **Transtorno de déficit de atenção e hiperatividade em adultos**. Revista Médica do Chile. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712005000100008. Acesso em 14 de jun. 2024.

SCOTT, IA, SOON, J., ELSHAUG, AG E LINDNER, R. (2017). **Combater preconceitos cognitivos na minimização de cuidados de baixo valor**. Jornal Médico da Austrália. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/pJfbKN4ytTy9SPZRNs4L85m/?format=pdf&lang=pt> . Acesso em: 12 de jun. 2024.

SICREDI DEXIS. **Inclusão de Pessoas com Deficiência nas Empresas: Um Salto de Cooperação com a Diversidade**. Disponível em: Inclusão de Pessoas com Deficiência nas Empresas: Um Salto de Cooperação com a Diversidade - Sicredi Dexis. Acesso em 18 de novembro de 2024.

STAKE, R. **The Case study method in social inquiry**. Educational Researcher, v.7, n. 2, p. 5- 9, 1978.

TDAH no Ambiente de Trabalho

Esse questionário visa identificar oportunidades para a inclusão e produtividade do portador de TDAH no ambiente de trabalho.

A empresa está familiarizado(a) com o Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade? *

- Sim, conhecimento abrangente sobre o TDAH.
- Sim, com entendimento limitado.
- Não sou capaz de responder sobre.
- Não.

A empresa identifica um setor específico para o melhor desenvolvimento destes empregados na empresa? Caso positivo, pode descrever *
quais são ou quais ações já foram desenvolvidas?

Treinamentos voltados ao desenvolvimento pessoal e profissional

Quais pontos você acredita ser fundamental para o melhor vínculo entre trabalho e a pessoa com TDAH, sabendo das suas características * e limitações?

Reforço do tema para conhecimento geral

Podendo ser considerada uma deficiência oculta, tratando-se de pessoas que possuem TDAH, em uma entrevistas de emprego, os * profissionais que já são diagnosticados com esse transtorno deixam claro que o possuem ou buscam escondê-lo?

Talvez não se sintam a vontade para informar como medo de repressão

Em uma seleção de candidatos para uma vaga, estes profissionais são tratados com igualdade aos demais concorrentes, pelos gestores? *

Infelizmente, por falta de conhecimento e viés... Ainda é possível encontrar certos preconceitos sobre esse tema

Reconhecemos que o Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade ainda não possui muita visibilidade e conhecimento, alguma vez * na sua empresa houve discussão sobre esse tema?

Especificamente não

Alguma vez você já presenciou a discriminação a esses profissionais? *

Não

Agora tratando-se das deficiências em geral, em sua empresa possui alguma política de fomento a contratação de PCD? *

Sim, temos cotas

Sabendo que empresas acima de 100 empregados devem reservar de 2 a 5% das vagas para PCD, a sua empresa trabalha nesta margem? *

Sim

Por último, você como profissional de gestão de pessoas, o que faria para minimizar o preconceito acerca de pessoas com TDAH em sua empresa e no mercado de trabalho? *

Treinamentos/palestras acerca desses assuntos tão importantes hoje, nessa era da informação, do conhecimento, da diversidade e inclusão. Acho fundamental e super apoio a disseminação desses temas no meio corporativo!!

A empresa/ seu preposto concorda em participar como voluntário(a) da pesquisa, com garantia de sigilo, sabendo que as informações serão usadas para compor o artigo "**TRANSTORNO DE DÉFICIT DE ATENÇÃO (TDAH) E O IMPACTO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO DE SÃO PAULO**"? *

- Sim
- Não

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

TDAH no Ambiente de Trabalho

Esse questionário visa identificar oportunidades para a inclusão e produtividade do portador de TDAH no ambiente de trabalho.

A empresa está familiarizado(a) com o Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade? *

- Sim, conhecimento abrangente sobre o TDAH.
- Sim, com entendimento limitado.
- Não sou capaz de responder sobre.
- Não.

A empresa identifica um setor específico para o melhor desenvolvimento destes empregados na empresa? Caso positivo, pode descrever *
quais são ou quais ações já foram desenvolvidas?

Em nossos dois casos específicos acompanhamos cada um de perto, não somente o colaborador, mas todo o contexto, fazemos orientações para os líderes sobre melhor forma de inclusão e direcionamento para que o time contribua no dia a dia. Nossa intenção é que o colaborador mesmo com suas limitações possa ter seu espaço e sua autonomia nas atividades.

Quais pontos você acredita ser fundamental para o melhor vínculo entre trabalho e a pessoa com TDAH, sabendo das suas características * e limitações?

Estabelecer um bom vínculo entre o trabalho e uma pessoa com TDAH envolve tanto a compreensão das características e limitações dessa condição quanto a adaptação de estratégias para maximizar seu potencial. Alguns pontos são importantes:

- Ambiente de trabalho estruturado
- Flexibilidade e autonomia
- Divisão de tarefas em blocos
- Comunicação clara e frequente
- Ambiente de apoio emocional: buscamos ter um ambiente de trabalho acolhedor, que ofereça suporte emocional e incentive a confiança

Acreditamos que ao promover um ambiente mais inclusivo e adaptável, é possível criar um cenário onde o TDAH seja menos uma limitação e mais uma característica gerenciada com sucesso.

Podendo ser considerada uma deficiência oculta, tratando-se de pessoas que possuem TDAH, em uma entrevistas de emprego, os profissionais que já são diagnosticados com esse transtorno deixam claro que o possuem ou buscam escondê-lo? *

Acredito que a escolha entre revelar ou esconder o TDAH depende de alguns fatores:

A natureza do trabalho, se envolve um ambiente ou demandas que podem ser impactadas diretamente pelos sintomas do TDAH, como desorganização, dificuldade de concentração ou procrastinação, a pessoa pode optar por revelar o diagnóstico para justificar a necessidade de adaptações ou apoios específicos. Isso pode ser particularmente relevante em ambientes que promovem a inclusão.

A cultura da empresa, algumas possuem políticas de diversidade e inclusão fortes tendem a ser mais receptivas a ajustes razoáveis para trabalhadores com condições como o TDAH. Nesse caso, a revelação pode ser um sinal de transparência e proporcionar uma oportunidade para solicitar acomodações. Alguns profissionais com TDAH já passaram por experiências negativas de estigmatização ou discriminação e podem preferir não divulgar o diagnóstico, especialmente se sentem que conseguem lidar com as demandas do trabalho sem a necessidade de adaptações específicas.

Tem uma questão de auto percepção de controle sobre os sintomas, se a pessoa sente que tem um bom controle sobre os sintomas do TDAH, seja por meio de tratamento, medicação ou estratégias de gerenciamento pessoal, ela pode optar por não mencionar o transtorno, acreditando que isso não afetará seu desempenho.

Em geral, a decisão é bastante pessoal. Alguns preferem abordar o tema somente após serem contratados, em contextos onde sintam que precisam de suporte específico, enquanto outros escolhem ser francos desde o início para evitar mal-entendidos e garantir um ambiente de trabalho mais adaptado às suas necessidades.

Em uma seleção de candidatos para uma vaga, estes profissionais são tratados com igualdade aos demais concorrentes, pelos gestores? *

A forma como esses profissionais são tratados em um processo seletivo pode variar amplamente, dependendo da conscientização e sensibilidade dos gestores e da cultura da empresa. Embora em muitas regiões haja proteções legais contra discriminação de pessoas com deficiência, na prática, nem sempre isso garante um tratamento igualitário para candidatos com TDAH.

No entanto, a realidade é que muitos candidatos com TDAH ainda enfrentam desafios e preconceitos, mesmo que não explícitos. A conscientização sobre neurodiversidade está crescendo, mas ainda há muito a ser feito para garantir a equidade no mercado de trabalho.

Reconhecemos que o Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade ainda não possui muita visibilidade e conhecimento, alguma vez ***** na sua empresa houve discussão sobre esse tema?

Fizemos de forma pontual para as agências envolvidas com os casos que acompanhamos, mas temos um projeto para expandir o assunto e a conscientização do assunto.

Alguma vez você já presenciou a discriminação a esses profissionais? *****

Não presenciei.

Agora tratando-se das deficiências em geral, em sua empresa possui alguma política de fomento a contratação de PCD? *****

Seguindo o compromisso da nossa cooperativa de fazer a diferença na sociedade, o programa Eu Cooperco com a Inclusão promove a inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho. Por meio dele, nossa cooperativa conta com 40 colaboradores, todos registrados e com salários condizentes às suas funções. Entre elas estão atendimento ao público, primeiros encaminhamentos das agências, auxílio nos caixas eletrônicos, rotinas administrativas e produção de brindes institucionais.

Atualmente, o programa atua em parceria com as APAES de Piracicaba, estado de São Paulo e nas APAES de Maringá, Nova Esperança e Londrina, no Estado do Paraná

Sabendo que empresas acima de 100 empregados devem reservar de 2 a 5% das vagas para PCD, a sua empresa trabalha nesta margem? *****

Trabalha sim, atualmente estamos acima dessa margem.

Por último, você como profissional de gestão de pessoas, o que faria para minimizar o preconceito acerca de pessoas com TDAH em sua empresa e no mercado de trabalho? *

Como profissional de gestão de pessoas, há várias ações práticas e estratégicas que eu adotaria para minimizar o preconceito contra pessoas com TDAH, promovendo uma cultura de inclusão tanto dentro da empresa quanto no mercado de trabalho. Aqui estão algumas das principais iniciativas que eu implementaria:

Educação e Conscientização Treinamento sobre Neurodiversidade:

- Workshops de sensibilização: Conduzir workshops que explicam como o TDAH pode impactar o comportamento e o desempenho, e como a empresa pode adotar uma abordagem mais inclusiva e empática.
- Criação de Políticas Inclusivas Política de Diversidade e Inclusão;
- Processos de seleção inclusivos: Adaptar o processo de recrutamento para que ele seja mais acessível e justo para candidatos com TDAH, oferecendo alternativas quando necessário (por exemplo, permitir entrevistas estruturadas ou dividir tarefas complexas em partes menores).
- Apoio e Acomodações no Local de Trabalho

Ajustes razoáveis: Criar uma política clara de acomodações para funcionários com TDAH, como horários flexíveis, divisão de tarefas em blocos menores, espaços de trabalho mais silenciosos ou a possibilidade de utilizar ferramentas de organização e produtividade.

- Mentoria e suporte individual: Desenvolver um programa de mentoria para que profissionais com TDAH tenham acesso a orientadores que possam ajudar na adaptação ao ambiente de trabalho, no gerenciamento do tempo e no foco.
- Foco nas Forças e Talentos Valorização das habilidades únicas: Muitas pessoas com TDAH têm características como criatividade, capacidade de pensar fora da caixa e energia para multitarefas. Ajudaria a empresa a reconhecer e valorizar essas qualidades, canalizando-as para áreas em que podem ser mais produtivas e bem-sucedidas.
- Feedback positivo e construtivo: Promover uma cultura de feedback que seja voltada para o desenvolvimento, destacando pontos fortes, celebrando sucessos e oferecendo suporte contínuo.
- Promover uma cultura aberta e estabelecer uma comunicação aberta, incentivando um ambiente de trabalho em que todos os funcionários se sintam à vontade para falar sobre suas necessidades sem medo de discriminação ou julgamento. A criação de canais de comunicação confidenciais pode ser uma boa prática.

Combatendo preconceitos no dia a dia:

- Monitorar ativamente a cultura da empresa para identificar e abordar qualquer comportamento preconceituoso, garantindo que todos os colaboradores sejam tratados com respeito e equidade.

Colaboração com Entidades Externas

Parcerias com organizações especializadas:

- Estabelecer parcerias com ONGs e instituições que promovem a inclusão de pessoas com TDAH e neurodivergência. Essas organizações podem fornecer

consultoria, treinamento e até encaminhar candidatos.

- Divulgação de boas práticas no mercado: A empresa pode liderar pelo exemplo, compartilhando suas práticas inclusivas em fóruns, conferências e publicações do setor, ajudando a influenciar outras empresas a adotar medidas semelhantes.

Monitoramento e Avaliação Contínuos

- Acompanhamento do progresso: Implementar métricas para avaliar a eficácia das iniciativas de inclusão e monitorar regularmente como os profissionais com TDAH estão progredindo e se sentindo no ambiente de trabalho.

- Pesquisa de satisfação e clima organizacional: Realizar pesquisas de clima organizacional que incluam questões sobre inclusão e suporte, permitindo que funcionários expressem suas preocupações e sugestões de melhoria.

Ao adotar essas práticas, minha intenção seria não só reduzir o preconceito contra pessoas com TDAH dentro da empresa, mas também posicionar a organização como um exemplo de inclusão no mercado de trabalho, ajudando a quebrar barreiras e mudar percepções de maneira mais ampla.

A empresa/ seu preposto concorda em participar como voluntário(a) da pesquisa, com garantia de sigilo, sabendo que as informações serão usadas para compor o artigo "**TRANSTORNO DE DÉFICIT DE ATENÇÃO (TDAH) E O IMPACTO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO DE SÃO PAULO**"?

*

Sim

Não

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários