

■ ■ ■
C A P I T U L O 2

REPERCUSSÕES DO DESENVOLVIMENTO LABORAL DE PESSOAS COM TDAH EM AMBIENTES ORGANIZACIONAIS: DESAFIOS E ESTRATÉGIAS PARA INCLUSÃO

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.253152513102>

Ademar Rocha da Silva

Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública (EBMSP)

Salvador - Bahia

<http://lattes.cnpq.br/3462741737378990>

Beatriz de Souza Santos Godinho

Faculdade Irecê (FAI)

Irecê - Bahia

<http://lattes.cnpq.br/1723584641379820>

Gustavo de Souza Novaes

Faculdade Irecê (FAI)

Irecê - Bahia

<http://lattes.cnpq.br/7942641113793029>

Andreza Maia Silva Barbosa

Faculdade Irecê (FAI)

Irecê - Bahia

<http://lattes.cnpq.br/8701743748535622>

Fabiana Maria de Souza

Faculdade Irecê (FAI)

Irecê - Bahia

<http://lattes.cnpq.br/5978618549893594>

Luana Passos da Silva

Faculdade Irecê (FAI)

Irecê - Bahia

<http://lattes.cnpq.br/6119195343483715>

Mariana Barreto Batista

Faculdade Irecê (FAI)

Irecê - Bahia

<http://lattes.cnpq.br/1657418581635792>

Nara Gonçalves Silva Santos

Faculdade Irecê (FAI)

Irecê - Bahia

<http://lattes.cnpq.br/4956657747733845>

Carlos Alberto Ferreira Danon

Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública (EBMSP)

Salvador - Bahia

<http://lattes.cnpq.br/9732909640025501>

Mônica Ramos Daltro

Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública (EBMSP)

Salvador - Bahia

<http://lattes.cnpq.br/8275952865057393>

RESUMO: Este estudo investiga as repercussões do desenvolvimento laboral de adultos com Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH) em ambientes organizacionais, sob a ótica da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). Por meio de uma revisão narrativa de 11 artigos publicados entre 2019 e 2025, identificou-se que os sintomas do TDAH — desatenção, impulsividade e dificuldades executivas — geram desafios como conflitos interpessoais, baixa produtividade e estresse laboral. Contudo, estratégias de inclusão, como adaptações ambientais, horários flexíveis e tecnologias assistivas, demonstraram potencial para transformar essas características em vantagens (ex.: criatividade e hiperfoco). A análise crítica revelou lacunas na literatura, especialmente no contexto brasileiro, onde a rigidez organizacional e a falta de políticas específicas limitam a inclusão. Conclui-se que a POT pode mediar essa transição, promovendo culturas organizacionais flexíveis e lideranças capacitadas, mas são necessárias pesquisas futuras para testar a eficácia dessas intervenções em longo prazo.

PALAVRAS-CHAVE: TDAH adulto; Psicologia Organizacional; Ambiente de Trabalho.

REPERCUSSIONS OF WORK DEVELOPMENT OF PEOPLE WITH ADHD IN ORGANIZATIONAL ENVIRONMENTS: CHALLENGES AND STRATEGIES FOR INCLUSION

ABSTRACT: This study examines the repercussions of work development for adults with Attention Deficit Hyperactivity Disorder (ADHD) in organizational environments, focusing on Organizational and Work Psychology (OWP). Through a narrative review of 11 articles published between 2019 and 2025, findings indicate that ADHD symptoms — inattention, impulsivity, and executive dysfunction — lead to workplace

challenges such as interpersonal conflicts, reduced productivity, and occupational stress. However, inclusive practices, including environmental adjustments, flexible schedules, and assistive technologies, showed potential to harness ADHD traits as strengths (e.g., creativity and hyperfocus). Critical analysis highlighted gaps in the literature, particularly in Brazil, where organizational rigidity and lack of tailored policies hinder inclusion. The study concludes that OWP can bridge this gap by fostering adaptive cultures and trained leadership, though further research is needed to evaluate long-term outcomes of these interventions.

KEYWORDS: Adult ADHD; Organizational Psychology; Workplace.

INTRODUÇÃO

O trabalho é elemento central na vida humana, influenciando identidade, relações sociais e saúde mental. Em condições favoráveis, promove realização; porém, em contextos adversos, torna-se fonte de estresse, exigindo equilíbrio entre produtividade e bem-estar (Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2014). Essa dualidade origina-se de processos históricos: da exploração feudal à Revolução Industrial, que consolidou jornadas exaustivas e alienação sob a lógica capitalista (Hobsbawm, 2011; Marx, 1867).

No Brasil, a industrialização tardia (século XIX) perpetuou desigualdades estruturais. A abolição da escravidão (1888) não garantiu inclusão social, enquanto imigrantes e ex-escravizados formaram uma classe operária precarizada. Movimentos grevistas emergiram em resposta a salários humilhantes, mas políticas de proteção restringiam-se a trabalhadores formais, ampliando vulnerabilidades (Luna; Klein, 2016; Antunes, 2008). Quanto à saúde do trabalhador, apesar de avanços como o SUS, ambientes insalubres e jornadas excessivas persistem, agravando transtornos mentais (Teixeira; Pimenta; Hochman, 2018).

Para adultos com Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH), esses desafios são ampliados. Caracterizado por desatenção, impulsividade e disfunções executivas, o TDAH afeta 6% dos adultos globalmente, impactando produtividade e relações laborais (APA, 2022; Barkley, 2014). Sintomas como procrastinação e hiperfoco são frequentemente estigmatizados, levando a custos médicos elevados e rotatividade (Coetzer, 2022; Sedgwick et al., 2019).

Ana Bock et. al. (2018) ressalta a importância de considerar o trabalhador como um sujeito integral, com suas individualidades e necessidades, e não apenas enquanto uma simples engrenagem do grande sistema de produção. A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) contribui diretamente para a criação de políticas e práticas que respeitam a subjetividade de cada indivíduo. Como destacam Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014), a atuação da Psicologia Organizacional e do

Trabalho deve ir além da simples busca por produtividade, incluindo intervenções que promovam saúde, bem-estar e o desenvolvimento humano nas organizações.

Compreender os desafios de pessoas neuroatípicas não é apenas uma questão acadêmica, é um passo fundamental para promover o bem-estar e a equidade no local de trabalho. Este estudo, portanto, visa preencher uma lacuna significativa na literatura e contribuir para a Psicologia Organizacional, propondo um olhar crítico sobre as necessidades e especificidades de adultos com TDAH, o que pode levar a melhores práticas de gestão e inclusão.

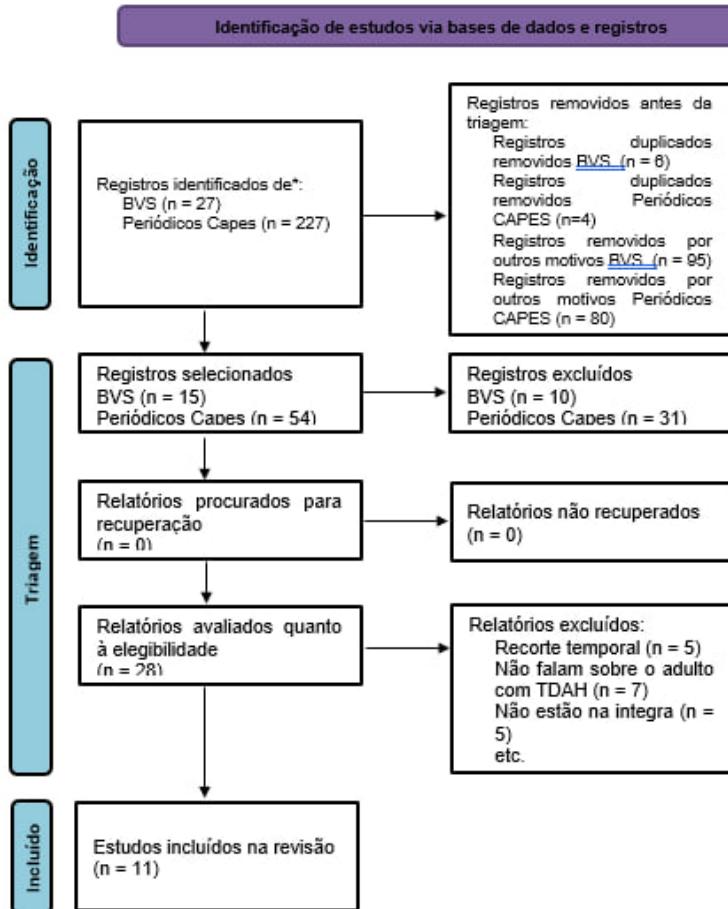
O objetivo deste estudo é discutir acerca das repercussões do desenvolvimento laboral de adultos com TDAH nos ambientes organizacionais, sob a ótica da Psicologia Organizacional. O estudo buscará discutir as principais dificuldades encontradas por trabalhadores adultos com o diagnóstico no ambiente corporativo, além de identificar as estratégias de enfrentamento mais comuns adotadas por esses trabalhadores e propor práticas da Psicologia Organizacional que possam ser aplicadas para melhorar a experiência desses trabalhadores nas empresas.

METODOLOGIA

Este estudo é uma pesquisa bibliográfica básica de cunho qualitativo e de caráter exploratório e que, conforme Marconi e Lakatos (2022), é essencial para a construção do conhecimento científico por meio da revisão de obras existentes. A metodologia adotada é a narrativa, conforme a UNESP (2015), sendo uma abordagem flexível que reúne informações sobre um tema sem seguir critérios rígidos. Ela é útil para fornecer uma visão geral e embasar teoricamente novas pesquisas. O objetivo é abordar as dificuldades enfrentadas por trabalhadores com TDAH e as estratégias de enfrentamento sob a perspectiva da Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Para o desenvolvimento da pesquisa, realizou-se uma busca material nas seguintes bases de dados: 1. Periódicos Capes; 2. Portal de Periódicos Eletrônicos de Psicologia (Pepsic). Os descritores são utilizados em combinação, incluindo “ambiente de trabalho”, “organizacional” e “TDAH”, além de seus correspondentes em inglês: “workplace”, “organizational” e “ADHD”. Operadores booleanos, como “AND” e “OR”, são adicionados para maximizar a abrangência da busca.

Para a seleção do material, foram utilizados os seguintes critérios de inclusão: artigos na íntegra que estejam dentro do recorte temporal dos últimos seis anos (2019-2025) e que abordem as dificuldades de indivíduos com TDAH e do trabalhador com o diagnóstico, assim como artigos na língua portuguesa e inglesa. Quanto aos critérios de exclusão, excluem-se os que não abordam a vida adulta, junto àqueles que apresentam duplicidade e os que, após leitura flutuante, não abordam a temática.



Para analisar os dados, utiliza-se o método de análise de conteúdo de Bardin (2016), técnica empregada para analisar os textos de maneira sistemática, com o objetivo de identificar padrões e categorias que emergem do material estudado. Nesse estudo, essa abordagem se aplica à interpretação de artigos que constituem uma revisão narrativa na tentativa de compreender as principais dificuldades e estratégias de enfrentamento dos trabalhadores com TDAH em contexto organizacional. O método de Bardin segue três etapas principais:

A pré-análise é a etapa inicial, onde se realiza uma leitura preliminar do artigo com o objetivo de familiarizar-se com o conteúdo e começar a identificar os temas mais relevantes. Após essa fase, procede-se à exploração do material, codificando o

texto: destacam-se trechos considerados importantes e os agrupam-se em categorias, como “dificuldades no ambiente de trabalho” ou “estratégias de enfrentamento”. Posteriormente, passa-se ao processamento e à interpretação dos resultados, organizando as categorias para analisar os dados. Esse processo permite compreender como esses temas se inter-relacionam e o que eles revelam sobre a prática da psicologia organizacional e os desafios enfrentados pelos trabalhadores com TDAH.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este trabalho analisou 11 pesquisas publicadas entre 2019 e 2025, disponíveis em bases como Biblioteca Virtual em Saúde (BVS) e Periódicos CAPES, que exploram como adultos com TDAH vivenciam o ambiente de trabalho, suas dificuldades e possíveis prática inclusivas. Com base na leitura integral dos artigos selecionados, foram desenhadas três categorias de análises, à saber: (1) Desafios enfrentados por trabalhadores com TDAH (2) Práticas de acomodação e inclusão no ambiente organizacional (3) Políticas e recomendações da psicologia organizacional.

O Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH) é uma condição cognitiva que muitos adultos carregam sem saber, enfrentando desafios diários como procrastinação crônica, dificuldade para organizar a vida e uma sensação constante de que “poderia render mais”. Segundo a APA (2022), os sintomas começam na infância, mas seguem mudando com o tempo: a hiperatividade pode virar inquietação interna, e a impulsividade se transforma em decisões apressadas que afetam trabalho e relacionamentos. Diferente do que muitas pessoas podem interpretar, não é falha de caráter – é o cérebro funcionando de um jeito diferente, exigindo estratégias específicas.

Desafios enfrentados por trabalhadores com TDAH

Adultos com TDAH encaram muitos desafios difíceis no trabalho, mais notoriamente ligados aos sintomas de desatenção, impulsividade e problemas em habilidades executivas. Chan e Langberg (2024) enfatizam que faltas em funções executivas — como organização, planejamento e regulação emocional — afetam diretamente a eficiência no trabalho, gerenciamento do tempo e habilidade de manter o foco e concentração em tarefas longas.

Estes déficits são aumentados em espaços permeados por demandas excessivas, causando conflitos pessoais, desmotivação individual e coletiva, e até mesmo rotatividade por parte das equipes de trabalho. Essa questão pode ser percebida de acordo com o estudo de Richardson, Weiss e Tamm (2022), afirmando que trabalhadores com sinais altos do diagnóstico relatam dificuldade com rendimento no trabalho conflito com colegas e problemas na sua produtividade. Além disso,

Ekman Broberg e Ekselius (2021) percebem que as exigências da década atual em ambientes organizacionais — como multitarefa e prazos apertados — aumentam sinais do TDAH, fazendo com que as pessoas vivenciem um mal-estar, um elevado índice de estresse e, em casos graves, afastamento no trabalho.

A impulsividade, por exemplo, pode causar decisões rápidas no trabalho enquanto a desorganização torna difícil o cumprimento de tarefas. Coetzer (2022) descreve que adultos com o transtorno têm custos médicos e absenteísmo 48% maiores além da maior probabilidade a demissões espontâneas. De comum acordo com a APA (2022) e reafirmado por Weiss, Hechtman (1993), Murphy, Barkley (1996) e Brown (2013), o diagnóstico na vida adulta pode refletir essas dificuldades supracitadas (dificuldades para cumprir prazos e organizar compromissos, impulsividade, desatenção e hiperatividade) que podem prejudicar significativamente a vida familiar, social e ocupacional do indivíduo.

Além dos sintomas clássicos como a hiperatividade, a desatenção e a impulsividade, trabalhadores com o diagnóstico relatam hiperfoco em tarefas de baixa prioridade, conforme observado por Sedgwick et al. (2019). O estudo de Sedgwick et. Al (2019), realizado com 30 adultos diagnosticados, 60% mencionaram gastar horas em atividades mais simples, comprometendo prazos essenciais. Isso reforça a necessidade de treinamento em priorização, alinhando-se ao objetivo de identificar estratégias de enfrentamento.

Esses achados reforçam a necessidade de entender o TDAH para além de um diagnóstico clínico, reconhecendo seu impacto no trabalho. A Psicologia Organizacional, ao dar atenção à análise do comportamento humano nos ambientes laborais, deve levar esses problemas como barreiras sistêmicas, não somente individuais. A literatura mostra uma lacuna: embora os problemas sejam bem documentados, poucos estudos exploram estratégias de mitigação adaptadas às necessidades neurodivergentes.

Desta forma, torna-se necessária a elaboração de práticas de acomodação e inclusão no ambiente organizacional. Levando, conscientemente, em consideração os seus aspectos físicos, suas demandas e suas capacidades diante dos estímulos presentes. Concomitantemente, é explicitado a importância de compreender a individualidade frente às demandas laborais.

Práticas de acomodação e inclusão no ambiente organizacional

As táticas encontradas na literatura são divididas em mudanças de ambiente, adaptações em métodos e uso da tecnologia. Weber et al. (2022) mostram a importância de lugares adaptados fisicamente, como espaços calmos e menos estímulos dos sentidos em excesso, para diminuir distrações. Lauder, McDowall e

Tenenbaum (2022) descrevem que ações como treinamento em gestão do tempo e organização são úteis, porém, são estratégias que precisam ser aprimoradas e melhor estruturadas.

Coetzer (2022) acredita que ambientes dinâmicos e em mudança podem ajudar trabalhadores com TDAH, uma vez que a variedade de tarefas diminui a monotonia e aumenta a vontade de trabalhar, estimulando a motivação. O autor também fala sobre adaptar condições de trabalho (ex: horários flexíveis) para melhor se encaixarem no perfil neurodivergente. Já Drigas, Mitsea e Skianis sugerem usar realidade virtual (RV) para ensinar habilidades metacognitivas, como foco e autorregulação em contextos do laborais.

A Microsoft (uma multinacional de softwares), por exemplo, implementou um programa de mentoria para funcionários neurodivergentes, resultando em 30% de aumento na retenção (Doyle, 2020). Quando partimos para a realidade brasileira, o Instituto *Attention-Deficit Hyperactivity Disorder Brasil* propõe a adoção de reuniões curtas e agendas visuais, estratégias que podem ser adaptadas ao contexto local e proporcionar uma discussão muito mais ampla sobre a promoção da inclusão.

Assim, as práticas de acomodação ainda são fragmentadas e dependem, muitas vezes, da iniciativa individual dos gestores, não apenas das políticas institucionais. A realidade virtual é um exemplo de inovação promissora, porém sua aplicação prática necessita de infraestrutura e capacitação. A prática da Psicologia Organizacional pode atuar como instrumento mediador, uma vez que permite desenvolver estratégias interventoras que façam parte de adaptações ambientais, flexibilidade metodológica e tecnologias de assistência. Entretanto, obstáculos significativos dificultam essa evolução, como a falta de padronização e o desconhecimento sobre o transtorno entre os líderes.

A importância empregada no fato das empresas desenvolverem estratégias de enfrentamento para seus trabalhadores está diretamente ligada à necessidade do conhecimento das dificuldades particulares de cada um. De acordo com isso, surge o questionamento: quais são as políticas e as recomendações da psicologia organizacional frente às possíveis demandas neurodivergentes apresentadas pelos trabalhadores com o diagnóstico em seus ambientes laborais?

Políticas e recomendações da Psicologia Organizacional

A Pesquisa apresenta a necessidade de políticas estruturadas e de apoio institucional. Lauder et al. (2022) defendem a criação de políticas organizacionais que promovam ajustes ininterruptos e individualizados, envolvendo aqueles que empregam, os supervisores e os profissionais de saúde. Além disso, Richardson et al. (2022) enfatizam que o reconhecimento dos impactos do TDAH — mesmo sem diagnóstico formal — é extremamente importante para o oferecimento de suporte prévio ao adoecimento do trabalhador.

Kaaria e Karem (2024) argumentam que a neurodiversidade deve ser incorporada à cultura organizacional por meio de liderança empática, treinamento em diversidade e iniciativas que celebrem as diferenças. Eles propõem que líderes recebam uma educação persistente sobre neurodivergências para criar ambientes mais inclusivos. Coetzer (2022) acrescenta que a legislação (ex.: Lei ADA nos EUA) deve ser usada como base para garantir ajustes razoáveis, como horários flexíveis e feedbacks frequentes, o que pode servir como exemplo para a luta dessa classe em um contexto brasileiro.

A Psicologia Organizacional e do Trabalho, conforme Zanelli et al. (2014), estuda as dinâmicas entre indivíduos e ambientes laborais, buscando equilibrar produtividade e bem-estar. No contexto do trabalhador com TDAH, essa relação ganha contornos específicos: desafios como desatenção, impulsividade e dificuldade de organização podem impactar o desempenho e a adaptação às demandas organizacionais. No entanto, quando compreendidas pelas empresas, essas características também revelam potenciais únicos, como criatividade e hiperfoco em tarefas de interesse.

A realidade brasileira, marcada por culturas organizacionais pouco flexíveis, exige que a POT vá além de modelos tradicionais. Para profissionais com TDAH, intervenções como adaptações de rotina, gestão por metas e ambientes menos estimulantes podem significar a diferença entre exclusão e produtividade. Ainda que Zanelli et al. (2014) não abordem o transtorno, sua crítica à rigidez organizacional sustenta a necessidade de adaptações para profissionais neurodivergentes, cujas particularidades cognitivas demandam ambientes flexíveis.

A Psicologia Organizacional e do Trabalho, ao analisar a relação entre indivíduos e ambientes de trabalho (Zanelli et al., 2014), oferece bases para repensar práticas excluientes. Embora estudos como os de Barkley (2014) e Brown (2013) detalhem os impactos do diagnóstico no labor, ainda faltam pesquisas — especialmente no contexto brasileiro — que testem intervenções baseadas em teorias consolidadas, como programas como mentoria e redesenho de cargos, citados por Weber et al. (2024), surgem como alternativas, mas dependem de políticas institucionais, não apenas de iniciativas isoladas (Kaaria; Karem, 2024).

Apesar da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI) garantir direitos gerais, falta o desenvolvimento de uma regulamentação específica para o TDAH, onde suas peculiaridades possam ser contempladas em uma discussão mais inclusiva e condizente com as dificuldades específicas de cada indivíduo. Sugere-se, portanto, que empresas adotem protocolos inspirados na Lei ADA, como feedbacks semanais estruturados, conforme defendido por Haft e Duong (2023).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH) na vida adulta representa um desafio complexo no ambiente laboral, mas também uma oportunidade para repensar práticas organizacionais sob a ótica da inclusão. Os estudos revisados evidenciam que os sintomas do transtorno — como desatenção, impulsividade e dificuldades de organização — impactam significativamente a rotina de trabalho, gerando estresse, conflitos e até rotatividade. No entanto, quando compreendidas e adequadamente acomodadas, essas mesmas características podem se traduzir em criatividade, hiperfoco e resiliência, vantagens muitas vezes subutilizadas em contextos corporativos tradicionais.

Apesar dos avanços recentes na discussão sobre neurodiversidade, persiste uma lacuna crítica: a escassez de pesquisas que testem e validem estratégias específicas para o TDAH no trabalho. As propostas existentes — como ambientes menos estimulantes, horários flexíveis e tecnologias assistivas — ainda são fragmentadas e carecem de implementação sistêmica. Isso reforça a urgência de estudos futuros que não apenas explorem tais intervenções, mas também meçam seus resultados a longo prazo, tanto em produtividade quanto em bem-estar.

O papel da liderança e das políticas institucionais é central nesse processo. Culturas organizacionais que valorizam a flexibilidade e a individualidade, aliadas a treinamentos contínuos sobre neurodiversidade, podem transformar desafios em oportunidades. No contexto brasileiro, onde a rigidez ainda predomina, a Psicologia Organizacional emerge como ferramenta essencial para mediar essa transição, promovendo ambientes que equilibrem demandas corporativas e necessidades humanas.

Em síntese, incluir trabalhadores com TDAH não se resume a adaptações pontuais, mas a uma mudança de paradigma — um convite às organizações para que enxerguem a neurodiversidade **não como obstáculo, mas como catalisadora de inovação**. A jornada é longa, mas os primeiros passos, como demonstram os estudos mais recentes, já apontam caminhos promissores. Cabe agora à pesquisa e à prática transformarem essas possibilidades em realidade.

REFERÊNCIAS

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders: DSM-5-TR*. 5. ed. Arlington, VA: American Psychiatric Publishing, 2022.

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2008.

- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. 9. ed. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BARKLEY, Russell A. **Attention-Deficit Hyperactivity Disorder: A Handbook for Diagnosis and Treatment**. New York: Guilford Press, 2014.
- BOCK, Ana Mercês Bahia; TEIXEIRA, Maria de Lourdes T.; FURTADO, Odair. **Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 1988.
- BRASIL. **Lei nº 1.823, de 23 de janeiro de 1999. Estabelece a Política Nacional do Trabalhador**. Brasília, DF, 1999.
- BROWN, Thomas E. **A New Understanding of ADHD in Children and Adults: Executive Function Impairments**. New York: Routledge, 2013.
- CAMPOS, Taís Cordeiro; VÉRAS, Renata Meira; ARAÚJO, Tânia Maria de. Transtornos mentais comuns em docentes do ensino superior: evidências de aspectos sociodemográficos e do trabalho. **Revista da Avaliação da Educação Superior**, Campinas, v. 25, 2020. DOI: 10.1590/S1414-40772020000300012. Acesso em: 5 nov. 2024.
- CARVALHO, José Murilo de. **Os bestializados: O Rio de Janeiro e a República que não foi**. 3. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.
- CHAN, Elizabeth S. M.; LANGBERG, Joshua M. Predicting occupational outcomes for individuals with ADHD: the role of hyperactivity/impulsivity and executive functioning. **Journal of Occupational Rehabilitation**, v. 34, 2024. DOI: 10.1007/s10926-024-10259-y. Acesso em: 6 mar. 2025.
- COETZER, Graeme H. An empirical analysis of the relationship between adult attention deficit and the need for achievement. **Global Journal of Intellectual & Developmental Disabilities**, v. 11, n. 1, p. 1-8, 2022. DOI: 10.19080/GJIDD.2022.11.555802. Acesso em: 6 mar. 2025.
- CRESWELL, John W. **Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches**. 4. ed. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2014.
- DRIGAS, Athanasios; MITSEA, Eleni; SKIANIS, Charalabos. Virtual Reality and Metacognition Training Techniques for Learning Disabilities. **Sustainability**, v. 14, n. 16, p. 10170, 2022. DOI: 10.3390/su141610170. Acesso em: 6 mar. 2025.
- FALCON, Francisco; RODRIGUES, Antonio Edmilson. **A formação do mundo moderno: a construção do Ocidente dos séculos XIV ao XVIII**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

GIANNOTTI, Vito. **História das lutas dos trabalhadores no Brasil**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1980.

GUO, Nana et al. Networks of neuropsychological functions in the clinical evaluation of adult ADHD. **SAGE Journals**, v. 30, n. 6, p. 1719-1736, 2022. DOI: 10.1177/10731911221118673. Acesso em: 5 nov. 2024.

HOBSON, Eric. **Da Revolução Industrial Inglesa ao Imperialismo**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.

IGLESIAS, Francisco. **A Revolução Industrial**. São Paulo: Editora Ática, 1981.

LUNA, Francisco Vidal; KLEIN, Herbert S. **História Econômica e Social do Brasil**. São Paulo: Editora da Unesp, 2005.

PAIM, Jairnilson Silva; ALMEIDA FILHO, Naomar de. **Saúde Coletiva: Teoria e Prática**. São Paulo: Medbook, 2023.

ROTHMANN, Ian. **Fundamentos de Psicologia Organizacional e do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: Elsevier Brasil, 2017.

SILVA JUNIOR, Fernando José Guedes da; SALES, Jaqueline Carvalho e Silva; GALIZA, Francisca Tereza de. **Políticas, epidemiologia e experiências no Sistema Único de Saúde (SUS)**. 1. ed. Curitiba: CRV, 2020.

TEIXEIRA, Luiz Antonio; PIMENTA, Tânia Salgado; HOCHMAN, Gilberto. **Saúde no Brasil**. 1. ed. São Paulo: Hucitec, 2018.

WEBER, C. et al. Physical workplace adjustments to support neurodivergent workers: A systematic review. **Applied Psychology**, v. 73, n. 3, p. 910-962, 2024. DOI: 10.1111/apps.12431. Acesso em: 6 mar. 2025.

WEISS, Gabrielle; HECHTMAN, Lily. **Hyperactive Children Grown Up: ADHD in Children, Adolescents, and Adults**. New York: Guilford Press, 1993.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2. ed. São Paulo: AMGH Editora, 2014.