

**O IMPACTO DO TRANSTORNO DE DÉFICIT DE ATENÇÃO E
HIPERATIVIDADE EM UMA EMPRESA DE TRANSPORTE URBANO**

Temática do trabalho: Estratégia Organizacional (EO)

Rodolfo dos Reis Pereira ⁽¹⁾

Graduado em Engenharia de Produção

Rodrigo Randow de Freitas ⁽²⁾

Doutor em Aquicultura

Gilson Viana da Silva ⁽³⁾

Doutor em Administração

Endereço ⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾: Universidade Federal do Espírito Santo, Centro Universitário Norte do Espírito Santo, Departamento de Engenharias e Tecnologia. Rodovia BR 101 Norte, Km 60, Bairro Litorâneo, CEP, São Mateus, Espírito Santo, Brasil. Fone/Fax: 55 27 3312-1710. E-mail: ⁽¹⁾ rodolfo_rp1@hotmail.com ⁽²⁾ digorandow@gmail.com ⁽³⁾ vianagilson@yahoo.com.br

PALAVRAS-CHAVE: TDAH, gestão de pessoas, desempenho, organização.

Introdução: Atualmente as organizações estão buscando cada vez mais se informar e se destacar no mercado devido à grande competitividade, e para que se obtenham melhores resultados, é importante investir no potencial humano.

Silva (2008) diz que em uma época onde não se mantém resultados diferenciados sem ter desempenho proporcional, é muito importante valorizar e avaliar o desempenho das pessoas, pois com isso se pode identificar causas de desempenho deficiente e insatisfatório e possibilita correção com a participação do funcionário avaliado. É preciso que sejam obtidos novos conceitos e inseridos novos modelos de gestão voltados singularmente para o desenvolvimento humano.

Ultimamente um problema muito comum, porém pouco conhecido até então, vem sendo identificado em adultos, o que antes se achava que era apenas problema de crianças, é o caso da desatenção, hiperatividade, impaciência, impulsividade, dentre outros que são sintomas comuns do transtorno de déficit de atenção e hiperatividade, ou TDAH (Barkley, 2002).

Assim, estão cada vez mais recorrentes os profissionais que apresentam esses sintomas e, em uma empresa, um profissional que apresente o TDAH se não for bem orientado, encontrará dificuldades em atividades diárias do trabalho (Rego, 2013).

Material & Métodos: No trabalho se pretende identificar as características do TDAH nos colaboradores de uma empresa e como não terá um médico especializado para fazer esse diagnóstico, será aplicado um questionário, validado no Brasil para identificação em adultos, desenvolvido por pesquisadores em colaboração com a Organização Mundial de

Saúde, chamado de ASRS-18 (*Adult Self-ReportScale*), que foi adaptado por Mattos et al. (2006) para o português.

Embora a metodologia apropriada para o diagnóstico do TDAH seja a descrita no estudo de Mattos et. al. (2006), pela falta de equipe médica para a execução do trabalho, serão usadas apenas as características do questionário separadamente para que sejam feitas as análises.

Contou-se, também, com a colaboração de uma empresa de transporte coletivo, onde lhe foi permitido aplicar os questionários. Essa etapa foi realizada na sede da companhia e no ponto final dos ônibus, com os profissionais dos turnos da manhã e da tarde, e foi dividida em três áreas principais: escritório, manutenção e tráfego. Foram respondidos 114 questionários e os dados foram tabulados em uma planilha do Excel para depois serem exportados para o software estatístico SPSS versão 21, onde foi feita a análise quantitativa dos dados, sendo usados *crosstabs*, para analisar as características do TDAH presentes nas áreas descritas anteriormente.

Resultados & Discussão: Observou-se que o Tráfego, na maioria das vezes, apresentou as maiores porcentagens relacionadas com a desatenção, o que pode ser reflexo do menor índice de estudo das pessoas desta área. Porém, mesmo com um nível um pouco maior de estudo das outras duas áreas, principalmente do Escritório, os sintomas de desatenção também foram identificados, até mesmo de forma preocupante algumas vezes.

Altos índices de distração podem, muitas vezes, comprometer a execução de um projeto; fazer esquecer de um detalhe importante na manutenção de um automóvel por que não conseguem se concentrar com o barulho em volta; ou até mesmo causar um acidente, gerando despesas para a empresa e prejuízo físico para o próprio funcionário.

O Escritório e a Manutenção apresentaram dados mais expressivos na análise das características de hiperatividade/impulsividade do que nas apresentadas pela análise da desatenção. É muito importante que a empresa saiba usar toda essa vontade de agir a seu favor, pois assim, mais resultados positivos serão gerados unindo cada vez mais sua equipe. Do contrário, esse fator pode gerar grande estresse e desconforto, que será refletido negativamente no futuro.

Considerações Finais: Embora as características do TDAH tenham sido identificadas e analisadas de forma separada e que não se pode afirmar que as mesmas pessoas

responderam ter frequência em várias delas, é bem provável que uma parcela significativa dos colaboradores possua o transtorno pelo fato das características serem bem similares e de uma completar a outra, como foi mostrado anteriormente.

Além de avaliar o desempenho dos trabalhadores, é imprescindível que se avalie também as questões psicológicas de cada um, e para que isso aconteça o setor de recursos humanos, deve conter funcionários que não façam apenas o serviço de admissão e demissão, mas que também estudem formas de aproveitar ao máximo os atributos presentes no perfil de cada colaborador.

Referências Bibliográficas:

BARKLEY, R.A. (2002) - **Transtorno de déficit de atenção/hiperatividade (TDAH):** guia completo e autorizado para os pais, professores e profissionais da saúde. Porto Alegre: Artmed. Tradução de: Luís Sérgio Roizman.

MATTOS, P. et al. (2006) - Adaptação transcultural para o português da escala Adult Self-Report Scale para avaliação do transtorno de déficit de atenção/hiperatividade (TDAH) em adultos. **Revista de Psiquiatria Clínica**, São Paulo, v. 33, n. 4, p.188-194.

REGO, G.L.D. (2013) - **Tdah em executivos**. Disponível em: <<http://www.dino.com.br/releases/tdah-em-executivos-dino8902484131>>. Acesso em: 4 ago. 2013.

SILVA, M. (2008) - **Importância da avaliação de desempenho**. Disponível em: <<http://www.artigonal.com/gestao-artigos/importancia-da-avaliacao-de-desempenho-663720.html>>. Acesso em: 4 ago. 2013.