



ISSN: 2447-5580

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

THE IMPACT OF ATTENTION DEFICIT HYPERACTIVITY DISORDER IN AN URBAN TRANSPORTATION COMPANY

Rodolfo dos Reis Pereira¹; Rodrigo Randow Freitas²; Gilson Viana da Silva³

- 1 Graduação em Engenharia de Produção. UFES, 2015. Centro Universitário Norte do Espírito Santo - CEUNES. São Mateus, ES. rodolfo_rp1@hotmail.com
- 2 Doutor em Aquacultura. FURG, 2011. Professor Adjunto no Centro Universitário Norte do Espírito Santo - CEUNES. São Mateus, ES. digorandow@gmail.com
- 3 'Doutor em Ciências Empresariais. Universidad Del Museo Social Argentino, UMSA, 2007. Professoro Adjunto no Centro Universitário Norte do Espírito Santo - CEUNES. São Mateus, ES. vianagilson@yahoo.com.br.

Recebido em: 30-03-2015 - Aprovado em: 28-06-2016 - Disponibilizado em: 15-07-2016

RESUMO: O trabalho aborda a temática do transtorno de déficit de atenção e hiperatividade (TDAH) que foi identificado sua presença em uma organização pesquisada, onde se explica as características do problema e como isso influencia a vida dos portadores, procurando-se avaliar a sua interferência diretamente no desempenho da empresa em que trabalham. A presença de índices preocupantes relacionados à desatenção e a hiperatividade/impulsividade foi observada nos três setores, abordados no trabalho, da empresa. Apresenta-se a importância de se estudar o fator humano e como suas características e necessidades podem ser gerenciadas e abordadas, destacando grande relevância em seu papel nas organizações e os resultados de excelência que se podem obter.

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

ABSTRACT: This paper addresses the theme of attention deficit hyperactivity disorder (ADHD) that has been identified its presence in a company studied, which explains the characteristics of the problem and how it influences the lives of carriers, trying to assess their interference directly the performance of the company they work for. The presence of alarming rates related to inattention and hyperactivity / impulsivity was observed in the three departments, covered in this paper, of the company. Shows the importance of studying the human factor and how their characteristics and needs can be addressed and managed, highlighting great importance on their role in organizations and the excellent results that can be obtained.

KEYWORDS: ADHD, people management, performance, organization.

PEREIRA, R.R.; FREITAS, R.R. & SILVA, G.V. (2016). O impacto do Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade em uma empresa de transporte urbano. **Brazilian Journal of Production Engineering (BJPE)**. 2 (1): 99-118. ISSN: 2447-5580.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente as organizações estão buscando cada vez mais se informar e se destacar no mercado devido à

grande competitividade. De acordo com Silva (2012), uma empresa é uma unidade econômica social, integrada por elementos humanos, materiais e técnicos, que tem o objetivo de obter resultados

Brazilian Journal of Production Engineering, São Mateus, Vol. 2, N.º 1, (Julho). p. 99-118. (2016). Editora CEUNES/DETEC. Disponível em: <http://periodicos.ufes.br/BJPE>

através da sua participação no mercado de bens e serviços. Nesse sentido, faz uso dos fatores produtivos tais como: trabalho, terra e capital. Para que esses pressupostos possam cada vez mais convergir para a dinâmica organizacional faz-se necessário entender o conceito de empresas que é uma ciência social dedicada ao estudo da organização destas entidades, analisando a forma como são geridos os seus recursos, processos e os resultados de suas atividades.

Para que se obtenham melhores resultados, é importante investir no potencial humano. Segundo Carvalheiro (2011), as pessoas são os instrumentos mais importantes nas organizações. Embora elas nem sempre sejam tratadas desta forma, são delas as ações estratégicas e operacionais, e é por intermédio do ser humano que os empresários conseguem obter seus objetivos e, conseqüentemente, perpetuam o capital investido. O autor diz ainda que focalizar as características e a evolução das relações humanas no trabalho é a essência da gestão de pessoas, pois por intermédio desses fatores torna-se possível compreender a natureza das organizações, seus escopos e suas reais possibilidades de melhoria, sempre acompanhado de um adequado planejamento.

Deve-se ter ciência de que todas as pessoas possuem certas necessidades, cuja satisfação ou não são determinantes para sua realização como ser humano. Como exemplo tem-se o desejo de consideração, de respeito, de afeto, de novas experiências etc. No passado, os observadores temiam que um dia as máquinas eliminassem a necessidade de trabalho humano, e apesar de que muitos postos de trabalho foram extintos com o advento da tecnologia, esse pensamento estava errado, pois ainda assim as pessoas são o diferencial (CARVALHEIRO, 2011).

Almeida (2012) diz que o que diferencia o sucesso e o fracasso dentro de uma empresa passou a ser definido pela forma como as organizações

selecionam, treinam e gerenciam seus colaboradores. Este é o principal objetivo da área de Recursos Humanos, ou RH, de empresas, guiar o processo pelo qual as organizações desenvolvem seu capital humano com o intuito de aumentar sua competitividade, propondo perfeita interação dos profissionais com o sistema e os resultados do negócio. Segundo Mildeberger (2011), até a década de 80 as alterações na prática de RH ocorriam de forma lenta, principalmente pela pouca exigência do mercado. No entanto, após esta fase, graças à globalização do mercado, a forma como uma empresa gerencia seus funcionários passou a ser considerada grande vantagem competitiva para as mesmas.

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. Também possibilita: definir o quanto cada colaborador contribui, identificar a eficácia dos programas de treinamento, definir os melhores funcionários para receber promoção e melhor remuneração, promover autodesenvolvimento e autoconhecimento dos colaboradores, gerar informação mais precisa para elaboração de planos de ação para corrigir desempenhos insatisfatórios, etc. O benefício da avaliação de desempenho melhora a produtividade na medida em que é aceita pelo funcionário e pela empresa; analisa o desempenho do funcionário em sua função e contribui assim para o alcance das metas e objetivos estabelecidos (SILVA, 2008).

Para que todos esses resultados esperados pelas organizações possam ser alcançados, 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). 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. Pouca paciência, alta ansiedade e a desatenção para as situações cotidianas podem resultar em perda de credibilidade no mercado, sendo associado como profissional irresponsável (REGO, 2013).

Seus sintomas se caracterizam, na maioria das vezes, pela combinação de dois sintomas - desatenção e hiperatividade-impulsividade - mas que também pode ser apenas do tipo desatento ou do tipo hiperativo-impulsivo. Os portadores podem ter problemas na sua vida acadêmica (começando ou não com as queixas no período escolar), podendo se estender à sua vida profissional, social e familiar. Apesar dos sintomas serem muito frequentes e causarem vários problemas na vida do indivíduo eles podem ficar muito tempo, ou até mesmo a vida inteira, sem serem considerados como expressão de um verdadeiro transtorno, que não é diagnosticado e tratado do modo correto (MATTOS, 2004).

A proposta desse trabalho é realizar um estudo do TDAH dentro das empresas, explicando sobre o problema e o que ele pode representar na vida das pessoas e em suas respectivas ações dentro das organizações. Assim, o elemento de inquietude para a realização deste trabalho pauta-se no seguinte problema: Até que ponto o TDAH influencia na produtividade organizacional a partir do desempenho dos trabalhadores?

O presente trabalho se justifica pela real importância do entendimento do problema para que se tenha

maior aproveitamento humano pelas organizações, desenvolvendo cada funcionário da maneira correta. Sendo assim, se torna mais fácil conhecer técnicas que motivem e tornem a equipe de colaboradores mais produtiva e qualificada para alcançar cada vez mais supremacia dentro do ambiente altamente competitivo.

A temática em questão traz em seu bojo um grande desafio para os novos tempos que busca desenvolver cada vez mais o potencial humano nas organizações. O objetivo do autor é mostrar o quão importante é o diagnóstico do TDAH na produtividade organizacional e suas influências nas relações com o desenvolvimento da capacidade produtiva junto aos resultados esperados pelas empresas.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

A partir da década de 90 o TDAH foi popularizado e tornou-se motivo de polêmica, pois muitas pessoas achavam que isso era uma invenção para vender remédios e ganhar dinheiro com consultas médicas (PEREIRA, 2009). Porém, segundo Associação Brasileira de Déficit de Atenção (ABDA), existem várias evidências expostas por várias instituições de pesquisa que comprovam a existência do transtorno, onde até um Consenso Internacional foi publicado pelos mais renomados médicos e psicólogos de todo o mundo.

Para dar mais consistência à afirmação de que o TDAH não é uma invenção, a ABDA diz que, o que hoje se conhece como transtorno de déficit de atenção e hiperatividade já era descrito por médicos desde o século XVIII, antes mesmo de existir qualquer tratamento com medicamentos. Apareceu, no início do século XX, um artigo científico publicado em uma das mais conceituadas revistas médicas até hoje, a *The Lancet*. Essa descrição é praticamente idêntica a dos modernos manuais de diagnóstico. Além disso, os sintomas que compõem o TDAH são observados em

diferentes culturas: na Índia, nos EUA, na China, no Brasil, na Inglaterra, no Irã, dentre vários outros.

Para Mattos, Rohde e Polanczyk (2012), o crescimento da conscientização acerca do TDAH, que se deve, principalmente, às campanhas financiadas por grupos de autoajuda, associações médicas ou empresas farmacêuticas, está associada a um desejável aumento no número de pacientes diagnosticados e tratados. Porém, existe uma preocupação relativa ao tratamento excessivo, principalmente em crianças e adolescentes. Tais preocupações são conduzidas, muitas vezes, de maneira exagerada pela mídia.

Segundo Barkley (2002), o transtorno de déficit de atenção e hiperatividade, ou TDAH, é um transtorno de desenvolvimento do autocontrole que consiste em problemas com os períodos de atenção, com o controle do impulso e com o nível de atividade. Esses problemas são refletidos em prejuízos na vontade da pessoa ou em sua capacidade de controlar seu próprio comportamento relativo à passagem do tempo, ou seja, em ter em mente futuros objetivos e consequências. Não se trata apenas de estar desatento ou hiperativo, de um estado temporário que será superado ou de uma fase probatória. Não é causado por falta de disciplina ou controle parental, assim como não é sinal de algum tipo de “preguiça” ou “maldade” do portador. O TDAH é um transtorno, um problema que, possivelmente, gerará obstáculos e pode se tornar um desgosto e uma irritação.

O TDAH deriva de um funcionamento alterado no sistema neurobiológico cerebral, isto significa que substâncias químicas produzidas pelo cérebro, chamados neurotransmissores, apresentam-se alteradas quantitativa e/ou qualitativamente no interior dos sistemas cerebrais que são responsáveis pelas funções da atenção, impulsividade e atividade física e mental, tratando-se de uma disfunção e não uma lesão, como se pensava. O cérebro de um portador

não apresenta diferença na forma e aparência dos demais cérebros que não apresentam o TDAH, a diferença está no interior dos circuitos cerebrais que são movidos e organizados pelos neurotransmissores que são os combustíveis que alimentam, modulam e fazem funcionar todas as funções cerebrais (SILVA, 2003).

Pesquisas científicas indicaram a presença de disfunção em uma área do cérebro conhecida como região orbital frontal. Essa região é situada na parte da frente do cérebro, logo atrás da testa. É uma das regiões mais desenvolvidas em seres humanos e é responsável pela inibição do comportamento, pela atenção sustentada, pelo autocontrole e pelo planejamento para o futuro (ROHDE; BENCZIK, 1999). Nos portadores de TDAH, essa região recebe menor contribuição sanguínea do que deveria e, conseqüentemente, há uma diminuição do metabolismo na mesma, que ao receber menos glicose (presente no sangue), terá menos energia e funcionará com seu desempenho reduzido (SILVA, 2003).

Não existe uma causa única perfeitamente estabelecida relacionada à sua origem. Sabe-se que existe uma participação genética no transtorno, em torno de 90% do TDAH é devido à genética, o que é muito alto em medicina. Porém mesmo sendo o fator mais importante, a herança genética não parece ser o único fator determinante para seu aparecimento. Existem outros fatores externos, também chamados de ambientais, são considerados importantes: uso de cigarro e álcool durante a gravidez e problemas durante o parto (MATTOS, 2004).

Alguns pesquisadores disseram ainda que problemas familiares sérios, como ausência dos pais ou brigas, pudessem se relacionar com o aparecimento do transtorno, porém estudos mais recentes descartam essa ideia. O mais provável é que esses problemas sejam consequência do TDAH (nas crianças e nos

pais). Adultos com TDAH apresentam mais problemas de comportamento e outros problemas psiquiátricos do que aqueles que não têm o transtorno, o que poderia contribuir de forma expressiva para um ambiente familiar ruim (MATTOS, 2004).

O TDAH em adultos muitas vezes tem sido visto como uma doença camuflada devido aos sintomas serem mascarados, aparecendo problemas de relacionamento interpessoal, de organização, problemas de humor, abuso de drogas, ou seja, caracterizados pela comorbidade. Desta maneira, a análise se torna difícil e os adultos acabam ficando sem o diagnóstico precoce e o tratamento adequado, que são importantíssimos para redução significativa dos sintomas (BARKLEY, 2002).

Esses portadores apresentam uma forte tendência à distração, esquecimento, repetições de erros, além de perderem coisas, não recordarem o que acabaram de ler, de necessitarem perguntar muitas vezes o mesmo e evitarem sistematicamente toda leitura que não seja do seu interesse específico. Possivelmente envolvem-se em atividades que exigem pouca atenção e concentração por apresentarem tais dificuldades, o que acaba inibindo sua real capacidade (MATTOS, 2004).

Apesar de o TDAH ter um impacto ruim na vida de algumas pessoas e um pouco menor na vida de outras, existem algumas características que, se forem bem administradas e tratadas, podem se transformar em benefícios. Muitos portadores são vistos como intuitivos, com razoável senso de humor e criatividade, imaginam diferentes projetos, conseguem ver ângulos diferentes dos normais e conquistam sucesso profissional e social. Em geral, essas pessoas têm muitas outras habilidades e uma capacidade intelectual que os permite “driblar” o TDAH em várias situações (MATTOS, 2004).

De acordo com esse pensamento, é importante destacar que tais comportamentos podem influenciar

os resultados das pessoas no desenvolvimento de suas atividades, motivo que se acredita ser de extrema importância a convergência da sensibilidade daqueles que conduzem as organizações para adequação ou ajuste desses tipos de comportamentos a partir da percepção que o profissional necessita desenvolver na condução e acompanhamento dessas pessoas portadoras do TDAH.

Esses fatores explicitados atribuem extrema importância nas organizações e valorizam a responsabilidade individual, garantindo ao colaborador o direito de aproveitar as suas próprias diretrizes intelectuais e características próprias, assegurando o seu espaço e ajudando à organização a atingir novos horizontes em situações complexas e mutáveis (TAMAYO; MENDES; PAZ, 2000).

Percebeu-se, ao longo do tempo, que em determinadas organizações algumas pessoas precisavam de maior atenção. Inúmeras pesquisas feitas confirmaram uma grande influência do fator humano na construção das indústrias, notando-se, por meio disso, que as pessoas agregavam valor ao produto/serviço e não poderiam ser ignoradas e tratadas como pessoas de segunda classe. A única preocupação que se tinha com os colaboradores, até o início da década de 30, era apenas para aumentar a produção, e para isso, se pagava mais para se produzir mais (ARAUJO; GARCIA, 2010).

O fator humano foi mudando o foco das organizações à medida que sua importância foi vindo à tona, onde o fator principal que era apenas a produtividade, passou a ser as pessoas da organização. Com essa mudança ficou claro a necessidade de se estudar os colaboradores, pois estes possuem necessidades, desejos e sentimentos que são essenciais para o ser humano e que podem ser bastante motivadores (ARAUJO; GARCIA, 2010).

Por meio da necessidade de administrar as questões pessoais da melhor forma possível surgiu a Escola de

Relações Humanas, tendo como ponto de partida as experiências na fábrica da *Western Electric*, nos Estados Unidos. Essas experiências ocorreram em função da necessidade de analisar a relação da produtividade com a iluminação no local de trabalho (ARAUJO, 2001).

Chiavenato (2003) diz que a experiência citada no parágrafo anterior foi coordenada por Elton Mayo e se estendeu à fadiga, aos acidentes de trabalho, à rotatividade de funcionários e ao efeito das condições de trabalho sobre a produtividade dos trabalhadores. Foi verificado que os resultados da experiência eram prejudicados por questões de natureza psicológica, mas mesmo assim tentaram eliminar e neutralizar esse fator estranho até então, o que fez com que a experiência se prolongasse de 1927 a 1932.

Essa experiência levou a uma nova concepção no cenário administrativo que se preocupava com a integração social dos colaboradores, com as necessidades psicológicas, com a atenção para novas formas de recompensas e sanções não materiais, com os aspectos emocionais e não racionais do comportamento das pessoas, com a importância do conteúdo do cargo para as pessoas que os executam, dentre outros. Com isso, foi provado que a recompensa salarial, mesmo quando feita de forma justa e generosa, não é o único fator decisivo na produtividade e satisfação do trabalhador (CHIAVENATO, 2003).

No Brasil, até o início da década de 70 a relação das pessoas com a organização era trabalhada com objetivos burocráticos direcionados às exigências do empregador. Apenas em meados da década que a gestão de pessoas teve a devida importância no meio empresarial, pois foi visto que existe a necessidade dos executivos serem portadores de uma formação que inclui o total conhecimento da empresa e de seus colaboradores (ARAUJO; GARCIA, 2010).

Em plena era de conhecimento, informação e globalização no mundo corporativo, a crescente instabilidade ambiental ameaçou o antigo modelo rígido das organizações, que não tem muita aplicabilidade nos dias atuais devido às condições presentes. Sendo assim, foi preciso que as empresas mudassem a forma de agir para continuarem competitivas (CHIAVENATO, 2004).

Aos poucos a cultura presente nas organizações deixou de privilegiar as formas antigas de gestão e passou a focar no presente, fazendo com que houvesse inovação e mudança de hábitos e de formas de agir e pensar. Assim, no lugar das velhas concepções de relações industriais, surgiu uma nova forma de administrar as pessoas, que recebeu o nome de Administração de Recursos Humanos, e mais tarde foi evoluindo e cedendo espaço para uma nova abordagem, a Gestão de Pessoas. As pessoas deixaram de ser simples recursos para serem abordados como seres dotados de habilidades e como parceiros da organização (CHIAVENATO, 2004).

A gestão de pessoas compreende o processo gerencial de identificação e análise das necessidades organizacionais de gerenciamento das pessoas e o consequente desenvolvimento de políticas e programas que satisfaçam essas necessidades, almejando a realização das estratégias e objetivos da organização, além de sua continuidade em ambiente de mudanças (ARAUJO; GARCIA, 2010).

Araujo e Garcia (2010) afirmam que as empresas são movidas à frente por pessoas competentes, e para que isso aconteça é imprescindível uma excelente gestão dos funcionários e das funções que adequam o perfil e às habilidades de cada um. Caso contrário, as pessoas não terão como desenvolver a empresa da forma mais eficiente.

Assim, se torna necessário a excelência do desempenho humano em todos os momentos para que a organização tenha competitividade para atuar

no mercado. Tal excelência é avaliada para que todo colaborador saiba como está executando seu trabalho e como serão as melhores formas de conduzi-lo, pois sem essa informação as pessoas trabalham às cegas (CHIAVENATO, 2004).

É importante que as organizações também conheçam o desempenho dos funcionários por que com ele é possível ter melhor fundamento para aumento de salários, transferências ou até demissões, além de explicitar como o trabalho está sendo feito e sugerir mudanças no comportamento, nas atitudes, habilidades ou conhecimentos. A avaliação permite que o colaborador saiba o que a alta administração pensa a seu respeito e serve de base para que os mesmos sejam conduzidos e aconselhados pelos gestores (CHIAVENATO, 2004).

A excelência nas organizações representa uma grande preocupação para os empresários, pois existe grande instabilidade no mundo dos negócios e das várias inovações geradoras de emprego e riqueza. As organizações estão cada vez mais obstinadas em desenvolver novas propostas e novas formas de alcançar os seus resultados a partir de novos caminhos que convirjam com o seu objetivo no meio onde se encontra inserido, assim, a conquista de mais espaços e novos clientes são os seus maiores desafios (ARAUJO; GARCIA, 2010).

3 METODOLOGIA

Um método muito utilizado para a coleta de dados em estudo de pessoas é o questionário. Ele consiste numa lista de questões a serem propostas pelo pesquisador para obtenção de dados, escolhidos pelos mais diversos métodos de amostragem (CUNHA, 1982).

Para Araujo (2001), mesmo havendo algumas restrições quanto a sua eficácia, o questionário pode dar andamento a um estudo que envolva um número considerável de pessoas, falta de tempo e dificuldade

para realizar a entrevista, ou até mesmo distanciamento geográfico. Além disso, seu uso é recomendado quando se quer levantar dados quantificáveis, sendo a entrevista contraindicada, já que o objetivo em questão é saber “quanto” se tem em determinado lugar ou região. Porém, pode haver fornecimento de falsas informações, resistência ao preenchimento e várias interpretações da mesma pergunta, o que acaba atrapalhando na correta análise dos dados gerados.

Como 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-Report Scale*), que foi adaptado por Mattos et al. (2006) para o português.

O questionário pode ser visto no Anexo A e, para Mattos et al. (2006), a pessoa que for respondê-lo deve avaliar-se de acordo com os critérios do lado direito, que se referem à frequência em que ocorrem os fatos citados. Após responder as perguntas, a pessoa deve marcar o espaço que corresponde à maneira como se sentiu e se comportou nos últimos seis meses.

Para os autores, se os itens da Parte A (desatenção) e/ou da parte B (hiperatividade-impulsividade) tiverem respostas marcadas como frequente ou muito frequente, pelo menos quatro vezes em cada uma das partes (A ou B), há grande chance de ser portador do TDAH. Além disso, existem outros critérios necessários detalhados abaixo, pois não se pode fazer o diagnóstico apenas com os sintomas descritos na tabela (Critério A).

- Critério A: Sintomas da tabela.

- Critério B: Alguns desses sintomas devem estar presentes desde precocemente (antes dos 7 ou 12 anos).
- Critério C: Existem problemas causados pelos sintomas acima em pelo menos dois contextos diferentes (no trabalho, na vida social, na faculdade e no relacionamento conjugal ou familiar).
- Critério D: Há problemas evidentes por conta dos sintomas.
- Critério E: Se existe outro problema (como depressão, deficiência mental, psicose, etc.), os sintomas não podem ser atribuídos exclusivamente a ele.

Embora esta seja a metodologia apropriada para o correto diagnóstico do transtorno de déficit de atenção e hiperatividade, como já foi dito que para a execução do trabalho não terá uma equipe de médicos especializados, serão usadas apenas as características do questionário separadamente para que sejam feitas as análises.

3.1 DESCRIÇÃO DOS PROCEDIMENTOS

Para a realização deste trabalho o autor contou com a colaboração de uma empresa de transporte coletivo, onde lhe foi permitido aplicar os questionários. A aplicação desses questionários foi feita 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.

A área de escritório engloba os profissionais dos setores financeiro, controle de estoque, segurança do trabalho, monitoramento, RH, venda de passe e planejamento. A parte de tráfego inclui os cobradores e motoristas, e na manutenção estão presentes os funcionários que trabalham na oficina da empresa.

Foram respondidos 114 questionários, sendo 19 referentes à manutenção, 31 referentes ao escritório e 64 ao tráfego. Os dados foram tabulados em uma

planilha do Excel, e depois foram 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.

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população deste estudo é o número de trabalhadores da empresa de transporte coletivo e a amostra foi coletada levando em conta os fatores financeiro, tempo, distância e disponibilidade do autor e da empresa para visita como limitante para sua execução. O autor contou com uma amostra de 114 funcionários, como foi dito anteriormente, aproximadamente 30% do número de funcionários da empresa. A intenção foi a de conseguir o maior número possível de questionários respondidos, porém algumas dificuldades foram encontradas, tais como medo da pesquisa ter sido contratada pela empresa, falta de vontade ou tempo para responder, dentre outros que acabaram desestimulando alguns colaboradores. Sendo assim, segundo Oliveira (2001), a amostragem aplicada se classifica como amostragem por conveniência.

4 ANÁLISE DE DADOS

4.1 ANÁLISE DAS CARACTERÍSTICAS DE DESATENÇÃO

A Tabela 1 nos mostra a quantidade de respostas que os colaboradores das três áreas de estudo marcaram nas Perguntas 1, 2 e 8 da Parte A do questionário presente no Anexo A. A primeira pergunta se refere a frequência que a pessoa comete erros por falta de atenção quando tem que trabalhar em um projeto chato ou difícil.

Como pode-se observar o Tráfego apresenta os números mais críticos, onde 22 pessoas disseram cometer esses erros frequentemente ou mais, e analisando também os que marcaram algumas vezes, tem-se 42 pessoas, o que corresponde a 65,6% do

Tabela 1 - Resultados das Perguntas 1, 2 e 8/Parte A

	Área			Total
	Escritório	Manutenção	Tráfego	
PA1				
Nunca	4	4	3	11
Raramente	12	8	19	39
Algumas vezes	9	4	20	33
Frequentemente	5	1	17	23
Muito Frequentemente	1	2	5	8
Total	31	19	64	114
PA2				
Nunca	5	6	5	16
Raramente	12	6	18	36
Algumas vezes	8	5	23	36
Frequentemente	6	2	16	24
Muito Frequentemente	0	0	2	2
Total	31	19	64	114
PA8				
Nunca	0	2	9	11
Raramente	12	8	21	41
Algumas vezes	14	5	15	34
Frequentemente	4	2	14	20
Muito Frequentemente	1	2	5	8
Total	31	19	64	114

Fonte: Elaborado pelo autor

total de 64 funcionários pesquisados. Mesmo que esta área não se envolva com muitos projetos é muito importante diminuir este índice dos funcionários, pois um simples descuido ao entregar o troco a um cliente pode gerar um enorme prejuízo à empresa em longo prazo.

Como pode-se observar o Tráfego apresenta os números mais críticos, onde 22 pessoas disseram cometer esses erros frequentemente ou mais, e analisando também os que marcaram algumas vezes, tem-se 42 pessoas, o que corresponde a 65,6% do total de 64 funcionários pesquisados. Mesmo que esta área não se envolva com muitos projetos é muito importante diminuir este índice dos funcionários, pois um simples descuido ao entregar o troco a um cliente pode gerar um enorme prejuízo à empresa em longo prazo.

As outras duas áreas também apresentam índices desfavoráveis, onde 7 pessoas da Manutenção disseram cometer erros por falta de atenção algumas vezes ou mais, representando 36,8% do total de 19

funcionários. No Escritório, aproximadamente 50% apresentam o problema, pelo menos algumas vezes, o que é muito preocupante pois essa área é a que está mais relacionada à elaboração ou execução de projetos, podendo compromete-los inteiramente com pequenas falhas.

Os índices da segunda pergunta da Parte A são próximos aos da primeira pergunta, onde a segunda diz respeito à frequência que a pessoa tem dificuldade em manter a atenção quando está fazendo um trabalho chato ou difícil. Os números mostram que se uma pessoa tem esse tipo de dificuldade em manter a atenção, provavelmente ela vai cometer alguns erros provenientes desta falta de atenção.

Um dos principais fatores que acabam acentuando essa dificuldade de atenção é o fato do funcionário se distrair com atividades diversas ou barulho a sua volta, pois se uma pessoa tem dificuldade de se concentrar em um ambiente movimentado ou barulhento, provavelmente, esta cometerá erros ou não perceberá

informações importantes na execução de um trabalho qualquer. A Pergunta 8 questiona, justamente, a frequência em que essas distrações costumam acontecer.

Como já era de se esperar, o número de colaboradores que dizem se distrair pelo menos algumas vezes é alto, reforçando ainda mais as informações descritas anteriormente. O Escritório e a Manutenção apresentaram índices um pouco mais preocupantes que os anteriores, representando 61,3% e 47,4% de seus funcionários, respectivamente.

Em um ambiente não muito silencioso onde há grande circulação de pessoas, veículos, pequenas peças e ferramentas, como uma oficina, um simples descuido pode acarretar em um ônibus mal ajustado ou uma peça mal colocada gerando mais problemas e, conseqüentemente, mais custos não planejados pela empresa futuramente.

Nas atividades relacionadas aos setores do Escritório, mesmo não sendo tão movimentadas e barulhentas quanto na Manutenção, é importante que seja destacado que qualquer peça que cair no chão ou uma simples porta se abrindo pode tirar a atenção dessas pessoas e, analisando essas ocorrências em um dia de trabalho, a produtividade dos funcionários é reduzida consideravelmente.

Apenas o Tráfego teve o índice de pessoas que se distraem com atividades ou barulho reduzido em comparação com os outros dois citados, onde pouco mais da metade dos motoristas e cobradores disseram apresentar este problema algumas vezes ou mais. É importante destacar a relevância dessa redução para essa área, porém o índice ainda está alto, levando em consideração que o fato de um motorista se distrair com movimentações a sua volta pode ocasionar em uma parada solicitada que não foi atendida ou até mesmo um acidente, por exemplo.

Uma outra característica muito importante relacionada diretamente com a distração foi questionada na

Pergunta 7, na qual os funcionários marcaram a frequência em que colocavam as coisas fora do lugar, tendo dificuldade de encontrá-las depois. Na Tabela 2 podemos ver os resultados, que são bem próximos aos apresentados na Pergunta 8 (Tabela 1), o que comprova ainda mais a carência de boa parte dos colaboradores, das três áreas, em não se distrair e manter a atenção nas suas atividades diárias.

Em contrapartida, quando questionados na Pergunta 3 sobre ter dificuldade em se concentrar no que uma pessoa diz, mesmo quando estão falando diretamente, os funcionários mostraram resultados opostos aos apresentados até agora. Observou-se que mesmo tendo dificuldade para manter a atenção em atividades difíceis ou com barulho em volta, isso não se repete em uma conversa, como mostra a Tabela 2.

O número de colaboradores que dizem sentir essa dificuldade, algumas vezes ou mais, quando conversam varia de 25% a 32% do total de cada área. Tal resultado leva a conclusão de que o serviço pode estar entediante e pouco motivador, o que acaba não prendendo a atenção das pessoas por não ser tão interessante, porém quando estas se deparam em uma situação na qual devem se concentrar em uma informação dita por um colega de trabalho, por exemplo, na maioria das vezes essa informação é bem compreendida.

Isso ocorre porque quando estão em um diálogo, o fato das pessoas interagirem e dos assuntos abordados geralmente serem mais atraentes do que o trabalho que estão executando faz com que os indivíduos se interessem pelo que está acontecendo, o que acaba prendendo mais sua atenção. Por isso, é importante que a empresa crie meios de tornar as atividades diárias mais prazerosas, não deixando o trabalho de lado, para que a produtividade e a satisfação dos funcionários tragam mais rentabilidade e bem estar para a organização.

Tabela 2 - Resultados das Perguntas 7 e 3/Parte A

	Área			Total
	Escritório	Manutenção	Tráfego	
Nunca	3	2	12	17
Raramente	12	10	18	40
PA7 Algumas vezes	14	6	17	37
Frequentemente	1	0	11	12
Muito Frequentemente	1	1	6	8
Total	31	19	64	114
	Área			Total
	Escritório	Manutenção	Tráfego	
Nunca	9	6	16	30
Raramente	14	7	28	47
PA3 Algumas vezes	6	4	12	24
Frequentemente	2	1	7	11
Muito Frequentemente	0	1	1	2
Total	31	19	64	114

Fonte: Elaborado pelo autor

O trabalho entediante dos colaboradores, além de afetar a atenção e a concentração, pode afetar também o interesse e o comprometimento destes com as atividades e projetos que lhes foram designados. Porém, pelas respostas das Perguntas 4 e 6, onde as pessoas marcaram a frequência em que deixam um projeto pela metade após terem feito as partes mais difíceis (Pergunta 4) e a frequência que evitam começar uma tarefa que exige muita concentração (Pergunta 6), essa possibilidade é descartada.

A Tabela 3 mostra que os funcionários têm comprometimento com suas obrigações e são muito responsáveis quanto à execução total de uma tarefa, não postergando, na maioria das vezes, o seu início. Apenas o Tráfego apresentou um índice de quase

50% de funcionários que evitam, pelo menos, algumas vezes iniciar uma tarefa que exige concentração, no entanto, pelas atividades relacionadas aos cargos dessa área não envolver projetos com datas programadas, esse fator acaba não sendo tão preocupante apesar de sua importância na análise das características pessoais de cada empregado.

Pelas respostas da Pergunta 5, conclui-se que além de comprometidos com o trabalho, os colaboradores também apresentam organização na execução de suas tarefas, onde 80,6% do Escritório, 78,9% da Manutenção e 64% do Tráfego afirmaram que não costumam sentir dificuldade em realizar um trabalho que exige organização.

Tabela 3 - Resultados das Perguntas 4, 6 e 5/Parte A

	Área			Total	
	Escritório	Manutenção	Tráfego		
PA4	Nunca	17	13	33	63
	Raramente	10	3	18	31
	Algumas vezes	3	2	9	14
	Frequentemente	1	1	1	3
	Muito Frequentemente	0	0	3	3
	Total	31	19	64	114
PA6	Nunca	8	6	13	27
	Raramente	15	7	21	43
	Algumas vezes	7	5	19	31
	Frequentemente	1	0	9	10
	Muito Frequentemente	0	1	2	3
	Total	31	19	64	114
PA5	Nunca	7	7	15	29
	Raramente	18	8	26	51
	Algumas vezes	5	3	15	24
	Frequentemente	0	0	6	6
	Muito Frequentemente	1	1	2	4
	Total	31	19	64	114

Fonte: Elaborado pelo autor

Tabela 4 - Resultados da Pergunta 9/Parte A

	Área			Total	
	Escritório	Manutenção	Tráfego		
PA9	Nunca	9	6	23	38
	Raramente	15	5	20	40
	Algumas vezes	7	5	15	27
	Frequentemente	0	3	3	6
	Muito Frequentemente	0	0	3	3
Total	31	19	64	114	

Fonte: Elaborado pelo autor

Por fim, a última pergunta da Parte A do questionário diz respeito à frequência em que a pessoa tem dificuldade de lembrar de compromissos ou obrigações, e pelos resultados mostrados na Tabela 4 pode-se ver que 77,4%, 58% e 67,1% dos funcionários do Escritório, Manutenção e Tráfego, respectivamente, não têm problema em lembrar do que devem fazer.

É importante destacar que o Tráfego apresentou, na maioria dos casos, 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.

4.2 ANÁLISE DAS CARACTERÍSTICAS DE HIPERATIVIDADE/IMPULSIVIDADE

Como no item 4.1 do trabalho foram abordadas as características relacionadas com a desatenção, neste tópico serão analisados os dados referentes à hiperatividade/impulsividade, resultado das respostas dadas pelos colaboradores nas perguntas da Parte B do questionário presente no Anexo A. A primeira pergunta desta parte se refere à frequência em que a pessoa fica se movimentando em uma cadeira, ou até mesmo balançando as mãos ou pés, quando necessita ficar sentada por muito tempo, seus resultados podem ser vistos na Tabela 5.

O Escritório apresenta o maior índice de pessoas que possuem essa característica as vezes ou mais, com 77,4% do seu total de respostas, seguido pelo Tráfego, com 73,4%, e por último, mas não menos preocupante, a Manutenção, com 57,9% do total de colaboradores. Esse alto número de funcionários com essa agitação pode ser um outro indício de que podem estar se sentindo entediados, e muitas vezes

parcela desses funcionários, provavelmente, por eles não ficarem muito tempo sentados e parados quando executam o serviço.

Toda essa movimentação extra se reflete nos resultados das Perguntas 3 e 5, onde as pessoas são questionadas sobre: a frequência em que se sentem inquietos ou agitados (Pergunta 3); e a frequência em que se sentem ativos de mais, precisando fazer coisas, como se estivessem com o “motor ligado” (Pergunta 5).

Com os números presentes na Tabela 5 é possível notar que, novamente, as pessoas do Escritório apresentam maior grau de agitação. Caso essa realidade seja encarada de forma positiva, a empresa pode criar meios de usar toda essa energia a seu favor, motivando esses funcionários para que eles se sintam cada vez mais parte de um time unido que visa sempre trabalhar pelos melhores resultados possíveis, buscando sempre a excelência.

Tabela 5 - Resultados das Perguntas 1, 3 e 5/Parte B

	Área			Total
	Escritório	Manutenção	Tráfego	
PB1				
Nunca	1	6	6	13
Raramente	6	2	11	19
Algumas vezes	6	3	17	26
Frequentemente	12	5	15	32
Muito Frequentemente	6	3	15	24
Total	31	19	64	114
PB3				
Nunca	2	2	7	11
Raramente	10	8	24	42
Algumas vezes	11	5	27	43
Frequentemente	6	2	1	9
Muito Frequentemente	2	2	5	9
Total	31	19	64	114
PB5				
Nunca	2	6	7	15
Raramente	4	5	17	26
Algumas vezes	12	3	15	30
Frequentemente	9	4	11	24
Muito Frequentemente	4	1	14	19
Total	31	19	64	114

Fonte: Elaborado pelo autor

esses movimentos de pernas e braços desviam sua atenção e conseqüentemente afetam sua produtividade. A Manutenção apresenta a menor

No entanto, quando questionados na Pergunta 4 sobre a frequência em que sentem dificuldade para relaxar quando têm tempo livre, a maioria dos colaboradores

foram categóricos ao afirmar que sentem essa dificuldade, pelo menos, às vezes. Esse fato se torna uma informação preocupante ao passo que isso acaba interferindo negativamente nos resultados das pessoas, pois toda essa agitação, pelo que os dados mostram, está gerando muito estresse e até mesmo um grau de ansiedade nessas pessoas.

Pela Tabela 6, juntamente com o que já foi destacado no trabalho, conclui-se que a empresa não apresenta muitos programas de motivação e acompanhamento de funcionários, ou se tem, não é muito eficaz. 58,1% das pessoas do Escritório, que mais uma vez apresentou os maiores índices, marcaram ter dificuldade em relaxar, no mínimo, as vezes. Na Manutenção esse índice foi um pouco menor que no Escritório, representando 57,9% de seus colaboradores, e no Tráfego, o índice foi de 53,1%.

Diante de todas essas informações que explicitam que a maioria dos trabalhadores não conseguem ficar muito tempo parados, é muito importante ressaltar que existem ocasiões em que as pessoas não podem ficar se movimentando a todo momento ou balançando em uma cadeira. Situações como reuniões, palestras e até mesmo filas são exemplos onde os indivíduos

devem aguardar o momento de falar, ser atendido ou apenas ficar assistindo.

As Perguntas 2 e 8 se englobam totalmente nesse contexto, referindo justamente à frequência em que a pessoa se levanta de cadeiras quando estão em reuniões ou outras situações que deveriam ficar sentadas (Pergunta 2); e à frequência que a pessoa tem dificuldade de esperar nas situações onde cada um tem sua vez (Pergunta 8).

Analisando os resultados dessas duas perguntas na Tabela 6, consegue-se enxergar que os índices de trabalhadores que não conseguem esperar, algumas vezes ou mais, é bem maior que os índices dos que se levantam em reuniões ou outras situações, variando entre, aproximadamente, 40% e 50% do total das três áreas. Isso mostra que mesmo não gostando de ficar sentados ou parados esperando o momento apropriado de agir, os funcionários se mostram, mais uma vez, muito profissionais e responsáveis. No Escritório, onde foram encontrados os melhores resultados relacionados em não sair no meio de reuniões, 25,8% dos colaboradores disseram que raramente fazem isso, e 67,7% marcaram que nunca saíram antes de uma reunião acabar, o que é um dado muito satisfatório.

Tabela 6 - Resultados das Perguntas 4, 2 e 8/Parte B

	Área			Total
	Escritório	Manutenção	Tráfego	
PB4				
Nunca	3	3	12	18
Raramente	10	5	18	33
Algumas vezes	10	7	15	32
Frequentemente	6	3	15	24
Muito Frequentemente	2	1	4	7
Total	31	19	64	114
PB2				
Nunca	21	7	25	53
Raramente	8	8	19	35
Algumas vezes	2	1	12	15
Frequentemente	0	1	6	7
Muito Frequentemente	0	2	2	4
Total	31	19	64	114
PB8				
Nunca	9	6	19	34
Raramente	9	3	20	32
Algumas vezes	8	8	13	29
Frequentemente	4	1	8	13
Muito Frequentemente	1	1	4	6
Total	31	19	64	114

Fonte: Elaborado pelo autor

No entanto, quando deparados em situações onde devem respeitar o momento de outra pessoa falar, uma parcela relevante de funcionários mostrou que costumam interromper essas pessoas com frequência quando responderam a Pergunta 7, onde foram questionados sobre a frequência em que terminam as frases de alguém antes deste.

Esse índice, como mostra a Tabela 7, varia entre 13% e 19% dos colaboradores de cada área, e incluindo aqueles que responderam terminar a fala de alguém algumas vezes, esses dados ficam um pouco mais preocupante. Mesmo parecendo uma pequena parcela de funcionários, quando estes interrompem um companheiro de trabalho em uma reunião, por exemplo, isso acaba causando um desconforto e até mesmo uma irritação. Com o passar do tempo, esse desconforto pode gerar antipatia entre colegas, desencadeando em vários outros problemas que caracterizam um clima organizacional ruim.

Na Pergunta 6 os trabalhadores responderam a frequência que percebem estar falando demais em situações sociais, o que ajuda a explicar os dados da Pergunta 7. Quando uma pessoa mostra ser impulsiva, ela costuma agir antes de pensar nas consequências, portanto, quando essa impulsividade se reflete na vontade de conversar ou mostrar sua opinião, o indivíduo não raciocina sobre interromper uma pessoa e não deixar ninguém falar.

Pelos resultados é fácil ver que os índices de trabalhadores que falam demais em situações sociais, algumas vezes ou mais, são aproximadamente os mesmos referentes aos que terminam as frases das pessoas, na mesma faixa de frequência, o que suporta ainda mais a ideia de que essas duas características estão intimamente relacionadas.

Tabela 7 - Resultados das Perguntas 7, 6 e 9/Parte B

	Área			Total	
	Escritório	Manutenção	Tráfego		
PB7	Nunca	7	3	23	33
	Raramente	15	8	17	40
	Algumas vezes	5	5	12	22
	Frequentemente	3	2	5	10
	Muito Frequentemente	1	1	7	9
Total	31	19	64	114	
	Área			Total	
	Escritório	Manutenção	Tráfego		
PB6	Nunca	5	5	21	31
	Raramente	16	4	19	39
	Algumas vezes	8	8	13	29
	Frequentemente	1	1	7	9
	Muito Frequentemente	1	1	4	6
Total	31	19	64	114	
	Área			Total	
	Escritório	Manutenção	Tráfego		
PB9	Nunca	11	6	34	51
	Raramente	16	9	14	39
	Algumas vezes	3	2	12	17
	Frequentemente	1	1	2	4
	Muito Frequentemente	0	1	2	3
Total	31	19	64	114	

Fonte: Elaborado pelo autor

O simples fato de alguém gostar de conversar, desde que respeite o momento de outra pessoa falar, não necessariamente é uma característica ruim, geralmente, essas pessoas têm mais facilidade de expor suas ideias e acabam transparecendo simpatia por serem mais comunicativas. Em setores que estão ligados ao atendimento direto ao cliente, como na venda de passes e na atividade dos cobradores, por exemplo, é muito importante que o funcionário possua essas qualidades, pois assim será mais fácil vender e prestar um serviço de qualidade, onde o cliente se sinta bem acolhido.

Na Pergunta 9, última da Parte B do questionário, os trabalhadores responderam a frequência que interrompem os outros quando eles estão ocupados, e pelas respostas presentes na Tabela 7, é demonstrado que os funcionários respeitam o trabalho dos outros colegas da mesma forma que respeitam as atividades coletivas da empresa, como foi exposto pelos resultados da Pergunta 2 (Tabela 6), não

deixando dúvida sobre a responsabilidade e comprometimento que têm com a organização.

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.

5 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.

Observou-se que não apenas a área do Tráfego apresentou índices preocupantes relacionados à desatenção, e na análise dos fatores de hiperatividade/impulsividade o Escritório e a Manutenção mostraram ter maiores problemas relacionados, o que comprova ainda mais o fato de, na maioria das vezes, os dois sintomas principais do TDAH caminham juntos, pois como já foi frisado várias vezes, a desatenção e a hiperatividade foram encontradas nas três áreas em que a predominância de hiperatividade/impulsividade foi maior no Escritório e na Manutenção, e a predominância de desatenção foi maior no Tráfego.

Mesmo levando em consideração a possibilidade dos problemas encontrados não serem causados pelo TDAH, ou apenas por ele, pelo fato de não terem sido feitas análises para identificar outros transtornos, tais como: depressão, ansiedade, síndrome do pânico, dislexia, etc.; é muito importante que a empresa tenha conhecimento de que os problemas apresentados no trabalho existem e que afetam diretamente sua produtividade e podem gerar desconforto e desmotivação.

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, ou RH, 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.

É de grande valia ressaltar que para um trabalho completo e preciso do transtorno de déficit de atenção e hiperatividade é necessário que se tenha uma equipe de profissionais da saúde especializados e treinados para diagnosticar e tratar o problema, o que não foi possível obter na execução deste trabalho.

Porém, para fins acadêmicos, o questionário presente no Anexo A juntamente com a revisão bibliográfica feita pelo autor foram suficientes para mostrar a importância do transtorno em uma organização através das análises feitas.

5.1 SUGESTÕES PARA TRABALHOS FUTUROS

Para um estudo mais completo, seria interessante realizar uma pesquisa sobre o clima organizacional da empresa, onde se identificaria a qualidade do ambiente percebida pelas pessoas e como isso acaba influenciando seus comportamentos, sendo possível mensurar a relação que tem o clima com o desempenho dos trabalhadores, possibilitando assim, buscar melhores formas para melhorar o ambiente em que atuam. A amostra, preferencialmente, deve conter mais funcionários das três áreas estudadas neste trabalho além da alta administração, como o presidente e os funcionários da diretoria, abrangendo totalmente a organização.

Outra sugestão, que demandaria mais recursos financeiros por parte dos interessados, seria contratar uma equipe de especialistas no transtorno de déficit de atenção e hiperatividade e em outros transtornos juntamente com uma equipe de RH para que pudesse ser feita uma análise conjunta mais precisa sobre os portadores do TDAH e de outros possíveis transtornos e as melhores formas de aproveitar suas qualidades e de trabalhar para desenvolver suas limitações.

ANEXO A – QUESTIONÁRIO ASRS-18

Responda as perguntas abaixo se avaliando de acordo com os critérios do lado direito da página. Após responder cada uma das perguntas, marque o espaço que corresponde à maneira como se sentiu e se comportou nos últimos seis meses.	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Frequentemente	Muito frequentemente
1. Com que frequência você comete erros por falta de atenção quando tem de trabalhar num projeto chato ou difícil?					
2. Com que frequência você tem dificuldade para manter a atenção quando está fazendo um trabalho chato ou repetitivo?					
3. Com que frequência você tem dificuldade para se concentrar no que as pessoas dizem, mesmo quando elas estão falando diretamente com você?					
4. Com que frequência você deixa um projeto pela metade depois de já ter feito as partes mais difíceis?					
5. Com que frequência você tem dificuldade para fazer um trabalho que exige organização?					
6. Quando você precisa fazer algo que exige muita concentração, com que frequência você evita ou adia o início?					
7. Com que frequência você coloca as coisas fora do lugar ou tem dificuldade de encontrar as coisas em casa ou no trabalho?					
8. Com que frequência você se distrai com atividades ou barulho a sua volta?					
9. Com que frequência você tem dificuldade para lembrar-se de compromissos ou obrigações?					
Parte A					
1. Com que frequência você fica se mexendo na cadeira ou balançando as mãos ou os pés quando precisa ficar sentado (a) por muito tempo?					
2. Com que frequência você se levanta da cadeira em reuniões ou em outras situações onde deveria ficar sentado (a)?					
3. Com que frequência você se sente inquieto (a) ou agitado (a)?					
4. Com que frequência você tem dificuldade para sossegar e relaxar quando tem tempo livre para você?					
5. Com que frequência você se sente ativo (a) demais e necessitando fazer coisas, como se estivesse “com um motor ligado”?					
6. Com que frequência você se pega falando demais em situações sociais?					
7. Quando você está conversando, com que frequência você se pega terminando as frases das pessoas antes delas?					
8. Com que frequência você tem dificuldade para esperar nas situações onde cada um tem a sua vez?					
9. Com que frequência você interrompe os outros quando eles estão ocupados?					
Parte B					

Fonte: Mattos et al. (2006).

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, V. A. **Liderança: o desafio na gestão de pessoas.** 2012. Disponível em: <<http://www.portaleducacao.com.br/administracao/artigos/11828/lideranca-o-desafio-na-gestao-de-pessoas#ixzz2b1KXNOCn>>. Acesso em: 4 ago. 2013.
- ARAUJO, L. C. G.; GARCIA, A. A. **Teoria geral da administração: orientação para escolha de um caminho profissional.** São Paulo: Atlas, 2010.
- ARAUJO, L. C. G. **Organização, sistemas e métodos e as modernas ferramentas de gestão organizacional: arquitetura, benchmarking, empowerment, gestão pela qualidade total, reengenharia.** São Paulo: Atlas, 2001.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE DÉFICIT DE ATENÇÃO (ABDA). **O que é o TDAH.** Disponível em: <<http://www.tdah.org.br/br/sobre-tdah/o-que-e-o-tdah.html>>. Acesso em: 5 ago. 2013.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE DÉFICIT DE ATENÇÃO (ABDA). **TDAH é uma doença inventada?** Disponível em: <<http://www.abda.org.br/br/textos/textos/item/223-tdah-%C3%A9-uma-doen%C3%A7a-inventada?.html>>. Acesso em: 12 ago. 2013.
- BARKLEY, R. A. **Transtorno de déficit de atenção/hiperatividade (TDAH): guia completo e autorizado para os pais, professores e profissionais da saúde.** Porto Alegre: Artmed, 2002. Tradução de: Luís Sérgio Roizman.
- CARVALHEIRO, C. D. S. **A evolução da gestão de recursos humanos.** 2011. 91 f. TCC (Graduação) - Curso de Gestão, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2011. Disponível em: <[https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/18097/1/A Evolução da Gestão de Recursos Humanos.pdf](https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/18097/1/A%20Evolu%C3%A7%C3%A3o%20da%20Gest%C3%A3o%20de%20Recursos%20Humanos.pdf)>. Acesso em: 4 ago. 2013.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações.** 7.ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.
- CUNHA, M. B. Metodologias para estudo dos usuários de informação científica e tecnológica. **Revista de Biblioteconomia de Brasília**, Brasília, v. 10, n. 2, p.5-19, jul./dez. 1982. Disponível em: <http://bogliolo.eci.ufmg.br/downloads/CUNHA_1982.pdf>. Acesso em: 9 ago. 2013.
- MATTOS, P. et al. 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, 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rpc/v33n4/a03v33n4.pdf>>. Acesso em: 8 ago. 2013.
- MATTOS, P. **No mundo da lua: perguntas e respostas sobre transtorno do déficit de atenção com hiperatividade em crianças, adolescentes e adultos.** 4. ed. São Paulo: Lemos Editorial, 2004.
- MATTOS, P.; ROHDE, L. A.; POLANCZYK, G. V. O TDAH é subtratado no Brasil. **Revista Brasileira de Psiquiatria**, São Paulo, v. 34, n. 4, p. 513-516, dez. 2012. Disponível em: <http://www.abda.org.br/images/stories/estudo_tdah_subtratado_2012_rbp.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2013.
- MILDEBERGER, D. **Evolução da área de recursos humanos frente ao ambiente de mudanças organizacionais.** 2011. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/a-evolucao-da-area-de-recursos-humanos-frente-ao-ambiente-de-mudancas-organizacionais/53514/>> Acesso em: 4 ago. 2013.
- OLIVEIRA, T. M. V. Amostragem não probabilística: adequação de situações para uso e limitações de amostras por conveniência, julgamento e cotas. **Administração On Line**, São Paulo, v. 2, n. 3, jul./set. 2001. Disponível em: <http://www.fecap.br/adm_online/art23/tania2.htm>. Acesso em: 15 jun. 2014.
- PEREIRA, C. S. C. **Conversas e controvérsias: uma análise da constituição do tdah no cenário científico e educacional brasileiro.** 2009. 176 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de História das ciências e da saúde, Casa de Oswaldo Cruz – FIOCRUZ, Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: <<http://www.fiocruz.br/ppghcs/media/dissertacaoclaric-edesa.pdf>>. Acesso em: 5 ago. 2013.
- REGO, G. L. D. **Tdah em executivos.** 2013. Disponível em: <<http://www.dino.com.br/releases/tdah-em-executivos-dino8902484131>>. Acesso em: 4 ago. 2013.
- ROHDE, L. A. P.; BENCZIK, E. B. P. **Transtorno de déficit de atenção/hiperatividade: o que é? Como ajudar?.** Porto Alegre: Artmed, 1999.
- SILVA, A. B. B. **Mentes inquietas: entendendo melhor o mundo das pessoas distraídas, impulsivas e hiperativas.** São Paulo: Gente, 2003.
- SILVA, M. **Importância da avaliação de desempenho.** 2008. Disponível em: <<http://www.artigonal.com/gestao-artigos/importancia-da-avaliacao-de-desempenho-663720.html>>. Acesso em: 4 ago. 2013.

SILVA, P. A. **A importância da responsabilidade social nas empresas públicas**. 2012. 54 f. Monografia (Especialização) - Curso de Gestão Pública, Universidade Candido Mendes, Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: <http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/K221277.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2013.

TAMAYO, A.; MENDES, A. M.; PAZ, M. G. T. Inventário de valores organizacionais. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 5, n. 2, p. 289-315, mai./ago. 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/epsic/v5n2/a02v05n2.pdf>>. Acesso em: 5 ago. 2013.