

UMA ANÁLISE DIFERENCIADA SOBRE O TRANSTORNO DE DÉFICIT DE ATENÇÃO E HIPERATIVIDADE

Roseane da Paixão Vieira¹

Lídia Chagas de Santana²

RESUMO

O presente artigo tem por finalidade abordar o tema TDAH (transtorno déficit de atenção e hiperatividade) nas organizações. Hoje virou um modismo se falar em TDAH, mas são poucas as pessoas que realmente têm o conhecimento sobre esse assunto, que está sendo um dos mais discutido atualmente. O artigo faz uma análise de como inserir e manter um colaborador com TDAH nas organizações, fez se necessário uma pesquisa com referências bibliográficas e leitura para se evidenciar um resultado positivo para a organização e o TDAH.

Palavras-chave: Transtorno TDAH. Organização. Desenvolvimento.

1 INTRODUÇÃO

O tema foi escolhido devido as dificuldades que o indivíduo com transtorno déficit de atenção e hiperatividade (TDAH) tem de se manter e se inserir no mercado de trabalho. O universo TDAH, explica que o TDAH atingir até 6% da população, e é até hoje muito desconhecido, inclusive, por muitos profissionais da saúde, que tratam apenas das suas consequências.

¹ Formanda em Tecnólogo de Recursos Humano pela Fundação Visconde de Cairu. E-mail: roseanevieirarh@outlook.com

² Professora Orientadora do Trabalho de Conclusão da Fundação Visconde de Cairu, Especialista em Literatura. E-mail: santanalidia@ig.com.br

Esse indivíduo tem dificuldade em ler, em assistir algo, não terminar suas tarefas, porém tem seu ponto positivo, ele é muito criativo, inteligente, intuitivo, seus pensamentos voam, sua imaginação vai além e quando motivado e desafiado tem uma hiperconcentração.

Para Ana Beatriz Barbosa (2004, pg.6)

O TDAH se caracteriza por três sintomas básicos: desatenção, impulsividade e hiperatividade física e mental, contudo se manifesta ainda na infância, e cerca de 70% dos casos, o transtorno continua na vida adulta.

Para manter e inserir esse colaborador na organização, a mesma visa algumas estratégias, como solução para esse processo, de resultado e produtividade, percebendo-se que deve ter o máximo de cuidado, pois esse indivíduo pode entender que a organização, veja uma falta de interesse por parte dele e mexe no emocional desse indivíduo, faz com que seus três princípios sejam alterados com mais frequência.

Esse diagnóstico foi feito, para ressaltar a importância de um colaborador com TDAH, permite fazer uma análise com um olhar mais sistemático sobre esse profissional, que pode contribuir positivamente para a organização como um todo, trazendo novas ideias, criatividade, fomentar o crescimento em outras áreas de gestão como: empreendedorismo, traz consigo um mundo de positividade, o que as organizações buscam hoje nos seus colaboradores.

A pesquisa analisada do tema, buscar por meio desse artigo demonstrar como o TDAH em adultos muitas vezes tem sido visto como um algo mascarado, ocorrendo problemas de relacionamento afetivo e interpessoal, de organização, problemas de humor, abuso de substâncias, ou seja, caracterizados pela comorbidade.

O artigo apresenta uma revisão da bibliografia mais recente sobre TDAH e sua avaliação psicológica em adultos. O estudo baseou-se em uma revisão da literatura a partir de levantamento de sites, blogs, livros dos últimos anos. Tem como objetivo ressaltar os aspectos mais importantes da avaliação psicológica do TDAH consultando a bibliografia mais pertinente para este artigo.

2 CONCEITO TDAH, SINTOMAS, CAUSAS, DIAGNÓSTICO E TRATAMENTO

Portanto a ABDA (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO DÉFICIT DE ATENÇÃO) explicar:

O transtorno déficit de atenção e hiperatividade (TDAH) é um transtorno neurobiológico, ou seja, de origem genética, e está relacionada a disfunção na região pré-frontal do cérebro, que fica responsável por controlar os impulsos, inibir comportamentos e pela capacidade de planejamento, organização, atenção e memória, entre outras funções. Existe em três sintomas, Impulsividade, hiperatividade e excesso de energia. (ABDA, online, pg.1.)

A hiperatividade regride e pode ser substituída por uma energia nervosa fazendo com que o indivíduo fique em inércia ou agitado por determinado tempo, esse neurocomportamental que ocorre da infância a fase adulta.

A desorganização pode ser interna e externa, a interna é quando ocorrem várias ideias ao mesmo tempo, já a externa, principalmente no ambiente organizacional, varia de acordo com papéis, gaveta, reuniões e outros. Por outro lado a impulsividade gera entorno do seu comportamento, ao modo de falar, trabalhar, beber, jogar e outros.

Para a ABDA (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO DÉFICIT DE ATENÇÃO)

O que parece estar alterado nessa região cerebral é o funcionamento de um sistema de substâncias química chamada neurotransmissores (principalmente dopamina e noradrenalina), que passam informação entre as células nervosas (neurônios) existem causas que foram investigadas para estas alterações nos neurotransmissores da região frontal e suas conexões. (ABDA, online, pg.2.)

- **Hereditariedade**

Os genes aparentemente são responsável pelo a predisposição do TDAH, mais não pelo o transtorno em si, com algumas observação em famílias com TDAH, foi encontrada vestígios de parentes com TDAH, mais frequentemente que em famílias que não tem parentes afetados. Que afeta entre 2 a 10 vezes mais a população em geral, isto é chamado de recorrência familiar.

- **Substancia ingerida na gravidez**

O que pode ocasionar a desatenção e hiperatividade do TDAH, é que ao ingerir álcool e nicotina na fase da gravidez a mãe acaba passando para o bebê alterações cerebrais, na região frontal orbital.

- **Sufrimento fetal**

Está relacionada com o parto, caso a mãe tenha tido alguma complicação, isso pode ter passado para o bebê, o que acarreta em um transtorno como o TDAH.

- **Exposição ao chumbo**

São exposição ao chumbo quando criança, que causa transtorno igual ao do TDAH, mais não se faz necessário um exame para o diagnóstico, pois é raro de acontece e pode ser evidenciando em quadros clínicos.

- **Problemas familiares**

Problemas familiares podem agravar um quadro de TDAH, mas não causa-lo, muitos acham que vem da dificuldade família o transtorno, mas isso é um paradigma que está sendo quebrado, devido ao estudo mais preciso sobre o assunto.

O diagnóstico é feito por um profissional especialista no assunto, feita uma análise sobre a história de vida do indivíduo, seja na fase adulta, precisa-se da ajuda de uma pessoa com relação próxima, no caso de crianças a ajuda vem de pais e professores.

A psicoterapia é o tratamento do TDAH, chamado de TCC (terapia cognitiva comportamental), que acontece por um profissional da psicologia, ou seja, um psicólogo, o tratamento é feito após um diagnóstico, esse tratamento deve envolver psicoterapeuta, dinâmica e medicações se for necessário. Para o uso do medicamento se faz necessário uma análise no grau de hiperatividade. Entretanto caso o TDAH venha acompanhado de consequências (comorbidades) faz se uso de duas medicações, a exemplo de depressão.

3 REVISANDO OS PROCESSOS DE RECURSOS HUMANOS PARA MELHOR ADAPTAÇÃO DO COLABORADOR COM TDAH

Dentro do processos de Recursos humanos, o indivíduo com TDAH, se enquadra, no desenvolvimento de pessoas e manutenção de pessoas, que envolve qualidade de vida no trabalho. Segundo Chiavenato (1999):

Todo e qualquer modelo de formação, capacitação, educação, treinamento ou desenvolvimento deve assegurar ao ser humano a oportunidade de ser aquilo que pode ser a partir de suas próprias potencialidades, inatas ou adquiridas. Desenvolver pessoas não é apenas dar-lhes informação, para que aprendam novos conhecimentos, habilidades e destrezas e sobre tudo se tornem mais eficientes no que fazem. É sobre tudo dar-lhes principalmente formação para que aprendam novas atitudes, ideias, conceitos que modifiquem seus hábitos e comportamento e se tornem mais eficazes naquilo que fazem. Formar é muito mais que informar, pois se trata de um enriquecimento da pessoa humana.

Para o indivíduo com TDAH, esse processo lhe traz um desconforto, haja vista que sua inquietação, que lhe tira atenção de como lidar com suas próprias habilidades, ideias, com seu comportamento e principalmente o trato com as outras pessoas, desta forma, o desenvolvimento desse indivíduo é afetado e cabe a área de gestão de pessoas trabalhar, suas potencialidades, para um resultado positivo.

Mantendo esses colaboradores é como as empresas podem dar satisfação ao funcionário insatisfeito, o que ocorre muito com o TDAH, ou seja, gestão de pessoas visa a melhor forma possível, para que não seja um lugar desconfortável. O cuidar deles, e principalmente mantê-los, é a parte fundamental para que suas habilidades possam ser reconhecidas.

Com isso pode-se perceber como é clara a necessidade de um trabalho próximo aos gestores, pois eles precisam conhecer seus funcionários da melhor maneira possível, tanto os seus pontos fortes quanto os fracos, é necessário que as empresas saibam lidar com as transformações mais frequentes do indivíduo com TDAH e que estejam preparadas para mantê-lo e

inserir-lo nos novos desafios que a empresa buscar, é através da gestão de pessoas que essa responsabilidade fica agregada.

4 REALIZAR UM ESTUDO SOBRE O TDAH, SEUS ASPECTOS POSITIVOS E NEGATIVOS

Antes mesmo de analisar uma pessoa com transtorno, seja ele qual for, não podemos esquecer de que, sempre vamos lidar com seus pontos positivo e negativo, um transtorno não identifica ninguém. Segundo Barbosa(2004):

O tdah se caracteriza por três sintomas básicos: desatenção, impulsividade e hiperatividade física e mental, contudo se manifesta ainda na infância, e, em cerca de 70% dos casos, o transtorno continua na vida adulta. Ele acomete ambos os sexos, independentemente de grau de escolaridade, situação socioeconômica ou nível cultural, o que pode resultar em vários prejuízos na qualidade de vida das pessoas que os têm, caso não seja diagnóstico e orientado precocemente. (Barbosa, 2004.p .6).

4.1 Pontos negativos:

Quando falamos de qualquer tipo de transtorno, acreditamos que ele é negativo em todos os seus aspectos. Podemos perceber que no tdah, seu lado negativo vem das dificuldades encontradas por ele de adaptação. Para o valor do conhecimento(2015)

O Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade pode afetar o desempenho de diversas formas. Alguns indícios de quem é portador de TDAH, é não conseguir manter-se sentado, ter dificuldade em manter o foco e organizar-se, não ter paciência em reuniões, achando um sacrifício acompanhá-las e achar complicado cumprir prazos e se encarregar de várias tarefas ao mesmo tempo, dentre outras características, tais como: (valor do conhecimento, online, 2015).³

Dentre as características do ponto de vista negativo, pode-se evidenciar a falta de desatenção, o não término das tarefas, não chegar no horário, não conseguir fazer uma única tarefa, sempre achar que sabe tudo, ficar

³ site: <http://www.valordoconhecimento.com.br/blog/como-conviver-com-o-transtorno-do-deficit-de-atencao-no-trabalho/>

desorganizado, ficar no isolamento, ainda, algumas vezes, instabilidade de humor, entre outros.

4.2 Pontos positivos:

Há um lado positivo no TDAH que vai mudar a nossa perspectiva sobre essa falta de atenção, essa incapacidade de concluir uma tarefa ou a impulsividade que consideramos sempre negativa. Para Cavalcante, (2016)

Muita gente vive falando dos pontos negativos do TDAH, mas não considera o que de bom pode ser visto nesses casos. Claro que não estou dizendo que o Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade é fácil ou *um mar de rosas*, pois sinto na pele que não é, mas acredito que tudo na vida tem lado positivo, pode ser até que alguns pontos de melhoria afetem a sua vida e de outras pessoas significativamente, mas seus pontos positivos são tão altos e destacáveis quanto. Um transtorno não deve rotular ninguém, então não feche sua cabeça para descobrir o que de bom cada um traz consigo, mesmo diante suas limitações, quero levantar alguns pontos que podem ser considerados sobre isso:(Cavalcante, online,2016, pg. 1).

Dentre algumas características de positividade pode-se perceber, no indivíduo com TDAH, um turbilhão de ideias, ser incansável, desejo constante de experimentar novas ideias, pensar em ter sempre seu próprio negócio, sensibilidade, flexibilidade e outros.

5 ANALISAR A ORGANIZAÇÃO, COM SOLUÇÕES PRODUTIVAS

Um grande desafio para as organizações e para o indivíduo com TDAH, é a questão dos resultados e produtividade, entretanto existem algumas estratégias, que podem ser usadas tanto pelo indivíduo com TDAH, quanto pelas organizações para que se possa gerar uma produtividade e um resultado positivo para esse indivíduo. Algumas soluções para a produtividade de um TDAH:

- Empregar dois minutos, ou seja, passar um tarefa que tenha dois minutos, por que assim, ele iniciará outra tarefa relacionada à primeira.

- Aplicar um cronograma que funcione para o TDAH, planejar e manter suas tarefas, mas com cautela, pois alguns podem entender que a organização, acha uma falta de interesse por parte do mesmo.
- Planejar e temporizar as tarefas, planejar suas tarefas diárias, no período de 10 a 15 minutos, usar um alarme para ajudar, no trabalho a partir desse cronograma é que seu tempo será determinado, caso o alarme toque, significa que você terá que passar para a próxima tarefa, mesmo que a primeira não tenha sido concluída.
- Comece pelo pequeno, não se sobrecarregue com as novas ideias e novas tarefas, planeje e passe 10 minutos com essas tarefas novas.
- Organização inteligente, organizar de forma que o TDAH, saiba onde encontrar suas coisas, arquivos, agenda, materiais e outros.
- Ser seletivo, quando a bagunça, a desorganização, for um obstáculo para a produtividade, o indivíduo perde tempo, procurando algo desnecessário, passe somente o necessário a ele.
- O escopo do projeto, é pedir para que ele faça somente o que é necessário, dentro do projeto, o que for de mais importante e passar projetos pequenos, com menos complexidade.
- As interrupções, evitar que fique perto de algo que tire sua atenção, como internet, telefone, para que tenha sempre a atenção voltada a tarefa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa teve a intenção de evidenciar, alguns aspectos de como é difícil inserir e manter um colaborador com TDAH nas organizações, entretanto foi compreendido que existem estratégias que podem ser utilizadas, para que esse obstáculo possa ser quebrado.

O TDAH, é um transtorno neurocomportamental que tem três características que afetam diretamente o profissional com pontos negativos, sendo assim, pode-se compreender no presente trabalho que o indivíduo com TDAH,

também possui pontos positivos que a organização pode utilizar como ferramenta para atingir um resultado positivo.

As condições contemporânea exige que as pessoas, tenha uma tendência de multitarefa, mantenha simultaneamente informado e consiga recebe um bombardeio de informações e processos, o que é um problema para o TDAH, haja visto que, seu cérebro não suporta excesso de informação e ele não assimilar o que deve ser feito, enquanto tempo, e como deve ser feito.

Portanto, acreditando na importância sobre o estudo sobre o TDAH, percebe-se que, quanto maior for o conhecimento sobre esse assunto, melhor será sua compreensão com relação aos sintomas, tratamento, principalmente, ajudar e orientar para que esse colaborador possa se inserir e se manter nas organizações.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO DÉFICIT ATENÇÃO. **ABDA**. Disponível em: <http://www.tdah.org.br/>, acesso em 18.Mar.2017.

Cavalcante, Aline. **Vamos falar de tdah**. Disponível em: <https://vamosfalardetdah.wordpress.com>, acesso em 03. Mar. 2017.

Chiavenato, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**, Idalberto Chiavenato. – Rio de Janeiro: Campus, 1999

Dicas de produtividade para pessoas com TDAH. **Portalrh**. Disponível em: www.pontorh.com.br. Acesso em 28 Abr. 2017.

Partel, Cleide Heloisa. **Universo tdah**. Disponível em: <http://www.universotdah.com.br>, acesso em 16.Abr. 2017.

Silva, Ana Beatriz Barbosa, **Mentes inquietas TDAH: Desatenção, hiperatividade e impulsividade/** Ana Beatriz Barbosa Silva- 4. ed.- São Paulo: globo,2015.

Treinamento, desenvolvimento de pessoas. **Treinamento: desenvolvendo pessoas.** Disponível em: <http://www.administradores.com.br>, acesso em 25.Mar. 2017.

Valor do conhecimento. **Como conviver com o Transtorno do Déficit de Atenção no trabalho.** Disponível em: <http://www.valordoconhecimento.com.br>, Acesso em 14.Mar 2017.