

GESTÃO DE PESSOAS E SAÚDE MENTAL: UM ESTUDO DE CASO EM GUARATINGUETÁ - SP

Bruna Rafaela Cerqueira Oliveira
Julia dos Reis Silva
Kedson Neres da Silva
Mariane Muniz Silva

Coorientadora: Profa.Me Marcia Eliza de Godoi dos Santos
Orientadora: Profa.Me. Marluce Gavião Sacramento Dias

RESUMO: Este estudo analisa como as práticas de gestão de pessoas contribuem para a saúde mental e o bem-estar no ambiente de trabalho, com foco na Liebherr Aeroespacial em Guaratinguetá-SP. Alinhado ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 3 das Nações Unidas (ODS 3), o trabalho combina revisão bibliográfica e pesquisa prática, incluindo aplicação de questionários a colaboradores da empresa. A investigação busca compreender como essas práticas podem ser estruturadas para mitigar impactos negativos na saúde mental, além de promover um ambiente organizacional saudável e produtivo. Os resultados revelam lacunas em iniciativas já implementadas e destacam a necessidade de estratégias contínuas e específicas. Por fim, são oferecidas recomendações para a criação de um ambiente organizacional mais equilibrado e humanizado.

Palavras-chave: bem-estar organizacional; saúde mental; ambiente de trabalho.

1 INTRODUÇÃO

A saúde mental dos colaboradores é um componente essencial para o funcionamento eficaz e sustentável das organizações. Nesse contexto, esta pesquisa se propõe a explorar como práticas de gestão de pessoas podem promover a saúde mental e o bem-estar no ambiente de trabalho, focando especificamente na empresa Liebherr Aerospace, localizada em Guaratinguetá - SP. Através de uma busca por ações de gestão que cuidam da mente, queremos identificar e analisar como essas ações podem melhorar a saúde mental dos colaboradores em diferentes modelos de trabalho, alinhando-se ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 3 (ODS 3) da ONU.

O problema central desta pesquisa reside em compreender de que maneira as práticas de gestão de pessoas podem ser estruturadas e implementadas para mitigar os impactos negativos na saúde mental dos colaboradores, ao mesmo tempo em que fomentam um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Empresas como a Liebherr Aerospace, que atuam em setores altamente exigentes, podem enfrentar desafios específicos relacionados ao estresse e à saúde mental de seus colaboradores. Ao analisar detalhadamente as práticas de gestão de pessoas e sua relação com a saúde mental, o estudo pretende identificar áreas de melhoria e propor recomendações que possam ser inovadoras para criar um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Segundo Costa e Diniz (2021), a gestão de pessoas deve ser vista como uma prática estratégica que integra o bem-estar dos colaboradores com os objetivos organizacionais. Os autores destacam que diversos fatores podem contribuir para o desequilíbrio emocional e mental no ambiente de trabalho, incluindo falhas na gestão humanizada, aspectos hereditários e condições externas, que afetam tanto o colaborador quanto a empresa a curto e longo prazo. Além disso, eles observam que problemas como a síndrome de Burnout, ansiedade e depressão podem surgir de doenças ocupacionais ou traumas anteriores, reforçando a necessidade de um cuidado contínuo com o bem-estar psicológico dos trabalhadores.

Para França (2023), compreender como a Gestão de Pessoas pode promover a saúde mental tornou-se uma busca constante para manter a produtividade e a satisfação dos funcionários. O autor destaca que a pressão constante por desempenho, a falta de autonomia e o desequilíbrio entre vida pessoal e profissional são fatores que contribuem significativamente para o surgimento de problemas de saúde mental no trabalho.

Além disso, segundo Moraes e Castro (2023), a saúde mental é um tema complexo que abrange diversos aspectos culturais, históricos e socioeconômicos. É imperativo que as empresas estejam atentas aos possíveis fatores desencadeadores de problemas de saúde mental, visando criar um ambiente de trabalho saudável e acolhedor para todos os colaboradores.

A partir dessa perspectiva, pretendemos explorar não apenas as práticas de gestão existentes na Liebherr Aerospace, mas também identificar lacunas e oportunidades para intervenções que possam promover uma cultura organizacional mais voltada para o cuidado com a saúde mental. Para tanto, serão adotadas abordagens qualitativas, incluindo revisão bibliográfica e análise das informações disponíveis no site da empresa Liebherr Aerospace. Ao final, espera-se contribuir

para o desenvolvimento de estratégias mais abrangentes e centradas no ser humano, que possam promover não apenas a produtividade, mas também o bem-estar e a realização pessoal no ambiente de trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Gestão de Pessoas e Bem-Estar no Trabalho

De acordo com Dutra (2006, p.17), gestão de pessoas é “um conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas para que ambas possam realizá-las ao longo do tempo”. A história da gestão de pessoas começou na Revolução Industrial, onde condições insalubres levaram ao surgimento de associações sindicais. Taylor, Ford e Fayol introduziram a Administração Científica, focando na produtividade, mas sem considerar as necessidades humanas.

Para Mayo (1927) os trabalhadores têm necessidades complexas, iniciando uma nova visão sobre a gestão de pessoas. Segundo França (2023), compreender como a gestão de pessoas pode promover a saúde mental é crucial para manter a produtividade e a satisfação dos colaboradores.

2.2 Saúde Mental no Ambiente de Trabalho

A Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT) (2019), afirma que os transtornos mentais associados ao ambiente de trabalho, como depressão, ansiedade e síndrome de Burnout, têm se tornado uma das principais causas de afastamento. Esse cenário é impulsionado por fatores como jornadas exaustivas, metas abusivas e falta de reconhecimento, o que reforça a necessidade de as empresas adotarem estratégias que promovam a saúde mental e o bem-estar de seus colaboradores.

No contexto atual, com o aumento do trabalho remoto e híbrido, a promoção do bem-estar mental dos colaboradores tornou-se ainda mais relevante. Para Martinez e Paraguay (2003), o trabalho pode ser uma fonte de equilíbrio e prazer para o trabalhador quando alivia a carga psíquica, mas quando isso não ocorre, pode gerar sofrimento e patologias, afetando a saúde, qualidade de vida e comportamento dos

indivíduos, com impactos tanto para eles quanto para as organizações. Dessa maneira, o trabalho pode ou não, dependendo das condições que ofereça aos colaboradores, ser um local de realização e desenvolvimento.

Segundo Moraes e Castro (2023), a saúde mental envolve diversos aspectos culturais, históricos e socioeconômicos, e é vital que as empresas estejam atentas aos fatores que podem desencadear problemas de saúde mental para promover um ambiente de trabalho saudável.

2.3 Práticas de Gestão de Pessoas Focadas na Saúde Mental

A importância da saúde mental no ambiente corporativo tem ganhado destaque crescente, especialmente com o reconhecimento de que a saúde psicológica dos colaboradores afeta diretamente a produtividade e o clima organizacional. Iniciativas como programas de apoio psicológico, políticas de flexibilidade de horário, promoção de atividades físicas e de lazer, e a criação de espaços de diálogo aberto sobre saúde mental são algumas das estratégias que empresas têm adotado para enfrentar esses desafios. Além disso, a formação de líderes capacitados para lidar com questões emocionais e a conscientização sobre a importância do equilíbrio entre vida profissional e pessoal são fundamentais para criar um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Os Estudos de Silva, Santos e Oliveira (2023), mostram que práticas de suporte emocional e desenvolvimento pessoal estão correlacionadas com menores índices de estresse e ansiedade. A análise específica da empresa Liebherr Aerospace em Guaratinguetá-SP permitirá uma avaliação detalhada das práticas de gestão de pessoas e seus impactos na saúde mental dos funcionários.

2.4 A Liebherr Aerospace

A empresa Alemã, se instalou em solo brasileiro no ano de 1974, estrategicamente na cidade de Guaratinguetá- SP, as margens da Rodovia Presidente Dutra, por ser próxima as cidades de São Paulo – que estava em seu boom da construção civil – e da cidade do Rio de Janeiro e seus portos de exportação.

Além da visão de ser uma empresa familiar consolidada, ambiental, econômica e socialmente sustentável, a missão concretiza a realização da visão com base

nos seguintes campos de atuação central: produtos e serviços; meio ambiente e energia; colaboradores e sociedade; gestão sustentável (Liebherr).

A empresa é conhecida por seus colaboradores por ser uma empresa familiar que zela por seus colaboradores, como em um vídeo institucional da empresa, disponível em seu canal no Youtube no qual um de seus colaboradores faz uso da seguinte fala: “O grupo Liebherr tem muito isso de ser familiar, de dar um suporte ao colaborador, de dar uma tranquilidade para o trabalhador, para o colaborador fazer o seu melhor, sem ter uma preocupação” (Celso Gouveia, 2024).

Segundo Andreza Bittencourt, gerente de RH e SSM da Liebherr Brasil, a empresa busca no processo de contratação de seus colaboradores, antes mesmo de *hard skills*, a identificação do candidato com seus principais valores que são: confiança, boa vontade de aprender e a intenção de construir uma relação de longo prazo. A mesma ainda relata sua história dentro da empresa, da forma em que criou laços de confiança.

3 METODOLOGIA

3.1 Tipos de pesquisa

Esta pesquisa adota uma abordagem mista, combinando métodos quantitativos e qualitativos. A pesquisa qualitativa busca compreender a gestão de pessoas e a saúde mental no ambiente de trabalho da empresa Liebherr Aerospace em Guaratinguetá - SP. Segundo Minayo *et al.* (1993), a pesquisa qualitativa é ideal para explorar os significados que os indivíduos atribuem às suas experiências, focando na interpretação de fenômenos sociais. Por outro lado, a pesquisa quantitativa foi implementada por meio da aplicação de questionários estruturados, visando quantificar as percepções dos colaboradores sobre as práticas de saúde mental.

3.2 Coleta de Dados

A coleta de dados foi estruturada em duas etapas principais, utilizando abordagens qualitativas e quantitativas para garantir uma compreensão abrangente das práticas de gestão de pessoas e saúde mental na Liebherr Aerospace.

A revisão de literatura serviu como base teórica fundamental para o estudo. Foram examinados diversos estudos acadêmicos, livros e publicações relevantes

que abordam a gestão de pessoas e a saúde mental no ambiente de trabalho. A revisão da literatura permitiu contextualizar os dados coletados e enriquecer a análise com conceitos e teorias estabelecidas na área. Patton (2002) enfatiza que a abordagem qualitativa é essencial para compreender profundamente contextos e interações humanas, especialmente em temas complexos como a saúde mental no trabalho. Assim, essa revisão fundamentou a discussão sobre as práticas de gestão e suas implicações.

A pesquisa prática foi utilizada para coletar dados quantitativos, foi aplicado um questionário a um grupo de colaboradores da Liebherr Aerospace. O questionário incluiu perguntas sobre a percepção dos colaboradores em relação às práticas de saúde mental da empresa, como apoio psicológico, programas de bem-estar e políticas de flexibilidade. Essa abordagem quantitativa permitiu a obtenção de dados mensuráveis e a análise estatística, fornecendo uma visão clara das opiniões e experiências dos funcionários.

A coleta de dados também incluiu a análise de informações disponíveis no site oficial da Liebherr Aerospace. Foram revisados relatórios anuais, políticas de recursos humanos, programas de bem-estar e outros documentos públicos relevantes. Essa análise buscou apresentar uma visão institucional das práticas e políticas adotadas pela empresa em relação à saúde mental e gestão de pessoas, complementando as informações obtidas por meio da pesquisa prática.

3.3 Instrumentos de Análise

Foram utilizados indicadores como políticas de recursos humanos, para avaliar as diretrizes e práticas da empresa em relação à gestão de pessoas e promoção da saúde mental; programas de bem-estar, para analisar as iniciativas oferecidas pela empresa para apoiar a saúde mental e o bem-estar dos funcionários; relatórios de sustentabilidade, para revisar dados sobre iniciativas de responsabilidade social corporativa que impactam a saúde mental dos empregados; índices de absenteísmo e presenteísmo, para entender a frequência de faltas ao trabalho e a presença física, mas não produtiva, dos funcionários devido a problemas de saúde mental; e pesquisas de clima organizacional, para avaliar a satisfação dos funcionários e o ambiente de trabalho. Além disso, uma pesquisa de campo, caracterizada pela aplicação de um questionário via Google Forms foi realizada. Esse questionário teve

como objetivo capturar as percepções dos colaboradores sobre as práticas de gestão de pessoas e seus impactos na saúde mental.

Acredita-se que a pesquisa contribuirá com gestores, profissionais de recursos humanos e formuladores de políticas públicas a implementarem ações que beneficiem tanto os colaboradores quanto as organizações.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

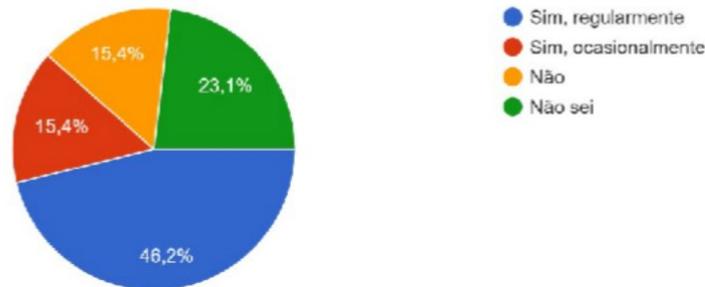
Os resultados desta pesquisa podem ser confrontados com as teorias e estudos apresentados no referencial teórico, ao comparar os resultados da discussão com as fontes bibliográficas citadas no texto, é possível perceber como as estratégias de gestão de pessoas da Liebherr Aerospace se correlacionam ou se distanciam das teorias e estudos já estabelecidos sobre saúde mental no ambiente de trabalho.

De acordo com França (2023), a gestão de pessoas deve integrar o bem-estar dos colaboradores com os objetivos organizacionais, promovendo um ambiente de trabalho saudável. Os dados do questionário revelam que 46,2% dos participantes afirmaram que a empresa oferece apoio psicológico, o que demonstra uma preocupação com o bem-estar mental. No entanto, 15,4% indicaram que esse suporte é oferecido apenas ocasionalmente, e 23,1% não sabem se existe tal apoio. Esses números sugerem que, embora existam iniciativas em vigor, a comunicação e a regularidade desse suporte precisam ser aprimoradas.

Imagem 1 – Gráfico sobre apoio psicológico oferecido pela empresa

1. A empresa oferece apoio psicológico para os colaboradores? Isso pode incluir terapia ou orientação.

13 respostas



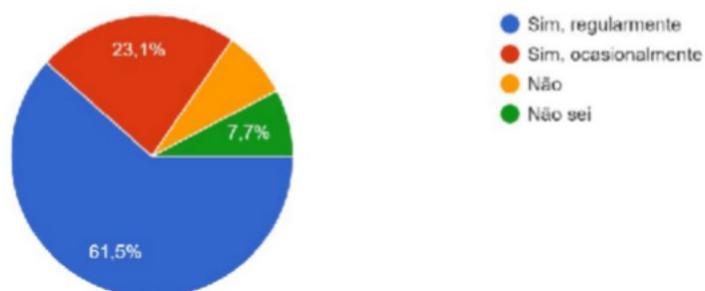
Fonte: Os autores

Além disso, a pesquisa mostrou que 61,5% dos colaboradores afirmaram que a empresa oferece treinamentos sobre gestão do estresse e inteligência emocional, mas 7,7% relataram não ter conhecimento sobre esses treinamentos. Isso indica que, embora a Liebherr tenha práticas que visam o bem-estar dos colaboradores, como a Semana SSM, que inclui palestras e atividades focadas na saúde mental e física, ainda há lacunas em relação à conscientização sobre essas iniciativas.

Imagem 2 – Gráfico sobre treinamentos oferecidos e conhecimentos dos colaboradores

2. A empresa oferece treinamentos ou seminários para o desenvolvimento emocional, por exemplo, gestão do estresse ou inteligência emocional?

13 respostas



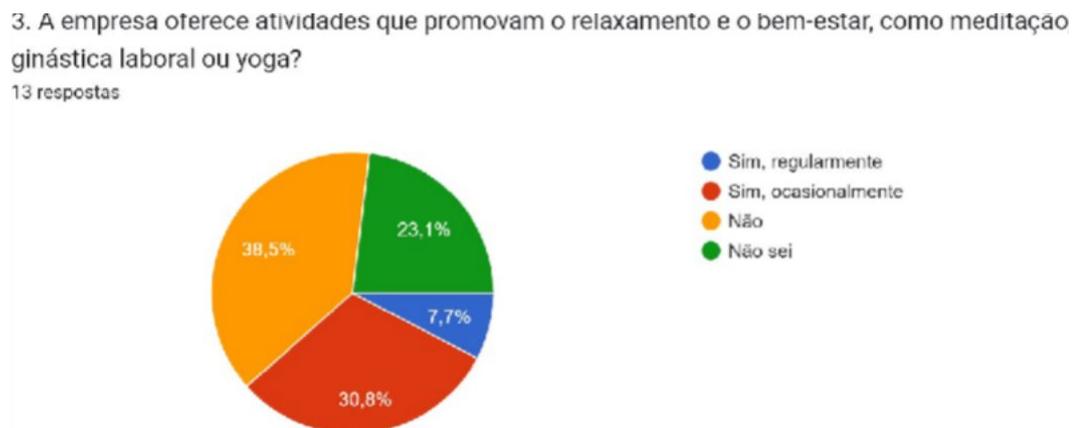
Fonte: Os autores

As lacunas identificadas na pesquisa, como a ausência de um programa contínuo de apoio psicológico e a necessidade de treinamentos mais específicos para líderes na gestão de questões emocionais, indicam que a Liebherr pode ainda

melhorar ao integrar mais amplamente o bem-estar com seus objetivos estratégicos. A Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT, 2019) reforça a necessidade de adoção de estratégias que promovam a saúde mental no ambiente organizacional, especialmente diante do aumento dos transtornos mentais associados ao trabalho.

Os dados do questionário também revelaram que 38,5% dos colaboradores afirmaram que a empresa não oferece atividades de relaxamento, como meditação ou ginástica laboral, e apenas 7,7% relataram que essas atividades são disponibilizadas regularmente. Essa situação evidencia a necessidade de a empresa implementar mais iniciativas focadas em atividades que promovam o bem-estar emocional e a saúde mental.

Imagem 3 – Gráfico sobre atividades de relaxamento



Fonte: Os autores

De modo geral, os resultados obtidos na Liebherr Aerospace alinham-se em grande parte com as recomendações da literatura. A empresa demonstra preocupação com a saúde mental e o bem-estar de seus colaboradores, oferecendo diversas iniciativas. No entanto, o confronto com a literatura revela áreas de oportunidade, como a implementação de um programa de apoio psicológico contínuo, canais eficazes para a comunicação de questões emocionais e treinamentos específicos para a equipe de gestão de pessoas. Essas implementações possibilitariam à empresa não apenas melhorar o bem-estar de seus colaboradores, mas também alinhar suas práticas de maneira mais abrangente e estratégica.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo evidenciou a relevância das práticas de gestão de pessoas voltadas para a saúde mental como um pilar estratégico para o bem-estar organizacional. No caso da Liebherr Aerospace, identificaram-se avanços importantes, como o oferecimento de apoio psicológico e treinamentos sobre gestão de estresse e inteligência emocional. Entretanto, os dados também revelaram lacunas significativas na comunicação, na conscientização e na consistência dessas iniciativas.

A pesquisa reforça que, embora a empresa demonstre esforços em integrar saúde mental e gestão de pessoas, a criação de programas mais contínuos e personalizados, bem como o fortalecimento da formação de líderes para lidar com questões emocionais, são passos cruciais para um ambiente mais humanizado e produtivo. Além disso, o alinhamento das práticas organizacionais com os princípios do ODS 3 pode fortalecer a cultura de cuidado com o colaborador, contribuindo para uma melhor qualidade de vida e desempenho.

Conclui-se que a Liebherr Aerospace tem potencial para se tornar uma referência em gestão de saúde mental no trabalho, desde que amplie suas estratégias e promova uma abordagem mais integrada e acessível para seus colaboradores. As recomendações apresentadas neste estudo poderão servir como base para aprimorar a relação entre bem-estar, saúde mental e produtividade organizacional, beneficiando tanto os trabalhadores quanto a empresa em longo prazo.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO (ANAMT) (2019). Saúde no trabalho: transtornos mentais estão entre as maiores causas de afastamento do trabalho: informações, pesquisas e pesquisadores em medicina do trabalho. 2019. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2019/04/22/transtornos-mentais-estao-entre-asmaiores-causas-de-afastamento-do-trabalho>. Acesso em: 08 set. 2024.

COSTA, Brenda Ebony França. Saúde mental: esgotamento psicológico no ambiente de trabalho. 2021. Disponível em: <https://iesfma.com.br/wp-content/uploads/2023/05/SAUDE-MENTAL-esgotamento-psicologico-no-ambiente-de-trabalho.-COSTA-Brenda-Ebony-Franca-Melo.-2021.pdf>. Acesso em: 08 set. 2024.

DUTRA, S.J. Gestão de Pessoas: Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas, São Paulo: Atlas, 2006.

FRANÇA, Sulivan. **Saúde mental no trabalho: como o RH pode promover?** 2023. Disponível em: <https://www.humansolutionsbrasil.com.br/artigos/saude-mental-no-trabalho>. Acesso em: 08 jun. 2024.

LIEBHERR. **Carreiras na Liebherr**. 2024. 1 vídeo (13:53min). Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=_T5tZoN6Oz0 . Acesso em: 12 set. 2024.

LIEBHERR. **Liebherr no Brasil**. Disponível em: <https://www.liebherr.com/pt/bra/sobre-a-liebherr/liebherr-no-brasil/liebherr-no-brasil.html> . Acesso em: 12 set. 2024

MARTINEZ, Maria Carmen; PARAGUAY, Ana Isabel Bruzzi Bezerra. Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de psicologia social do trabalho*, 6, 59-78, 2003. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25851/27583>. Acesso em 08 set. 2024.

MAYO, Elton. *Teoria das Relações Humanas. Estudos Industriais*. São Paulo: Atlas, 1927.

MINAYO, Maria Cecília de Souza *et al.* **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 1993. Editora Vozes. Disponível em: [https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=PtUbBAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA7&dq=Minayo,+M.+C.+de+S.+\(2001\).+Pesquisa+social:+teoria,+m%C3%A9todo+e+criatividade.+Vozes.&ots=5Q_NfqNZSN&sig=BaovyJ9bSslu2hnEZ02hvyKrtSc#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=PtUbBAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA7&dq=Minayo,+M.+C.+de+S.+(2001).+Pesquisa+social:+teoria,+m%C3%A9todo+e+criatividade.+Vozes.&ots=5Q_NfqNZSN&sig=BaovyJ9bSslu2hnEZ02hvyKrtSc#v=onepage&q&f=false). Acesso em: 08 jun. 2024.

MORAES, Ana Beatriz Arrebola de; CASTRO, Nayara Souza. Qualidade de vida, saúde mental e gestão de pessoas no trabalho. 2023. 25f.

PATTON, Michel Quinn. **Métodos de pesquisa qualitativa e avaliação**. 2002. (3ª ed.). Londres: Sage Publications.. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/76K9TYKYMJBCRw3XBKQFDwc/?lang=pt>. Acesso em: 08 jun. 2024.

Silva, A. L. da. (2018). Impactos das políticas organizacionais na saúde mental dos trabalhadores. *Revista de Gestão e Secretariado*, 9(1), 159-176.

Silva, A., Santos, M., & Oliveira, R. (2023). Trabalho remoto e saúde mental dos colaboradores: uma revisão da literatura brasileira. *Revista Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho*, 10(2), 45-62. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/revistas/rpot/paboutj.htm>. Acesso em: 21 abril 2024.

ANEXO 1

Questionário aplicado aos colaboradores da Liebherr Aerospace, via Google Forms.

Esta pesquisa está sendo realizada por alunos da FATEC de Gestão Empresarial com o objetivo de avaliar as práticas e medidas adotadas pela Liebherr Aerospace. A intenção é identificar boas práticas e possíveis áreas de melhoria no cuidado com o bem-estar emocional e psicológico dos colaboradores.

As respostas são anônimas e serão utilizadas apenas para fins acadêmicos e de análise. Sua contribuição é essencial para uma compreensão mais aprofundada sobre este tema no ambiente de trabalho.

1. A empresa oferece apoio psicológico para os colaboradores? Isso pode incluir terapia ou orientação.

- Sim, regularmente
- Sim, ocasionalmente
- Não
- Não sei

2. A empresa oferece treinamentos ou seminários para o desenvolvimento emocional, por exemplo, gestão do estresse ou inteligência emocional?

- Sim, regularmente
- Sim, ocasionalmente
- Não
- Não sei

3. A empresa oferece atividades que promovam o relaxamento e o bem-estar, como meditação, ginástica laboral ou yoga?

- Sim, regularmente
- Sim, ocasionalmente
- Não
- Não sei

4. Há alguma política para promover a flexibilidade, como o home office ou a jornada flexível para que os colaboradores consigam manter o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal?

- Sim
- Não
- Não sei

5. A empresa possui iniciativas ou realiza eventos para fomentar a conscientização sobre bem-estar emocional e saúde mental?

- Sim
- Não
- Não sei

6. O setor de Gestão de Pessoas recebe treinamento para identificar sinais de estresse ou sobrecarga emocional em seus colaboradores?

- Sim, regularmente
- Sim, ocasionalmente
- Não
- Não sei

7. A empresa disponibiliza canais de comunicação confidenciais para que os colaboradores possam relatar questões relacionadas à saúde mental?

- Sim
- Não
- Não sei

8. A empresa permite que os colaboradores façam pausas regulares para o descanso durante a jornada de trabalho para relaxar e aliviar o estresse?

- Sim
- Não
- Não sei

9. Os colaboradores recebem incentivo para equilibrar vida pessoal e profissional?

- Sim
- Não
- Não sei

10. Há incentivos ou benefícios com intuito de promover a saúde física, como academia, plano de saúde ou nutricionistas, que também contribuem na saúde mental?

- Sim
- Não
- Não sei

11. Escreva em poucas palavras o que você considera uma boa prática da empresa, em relação a saúde mental dos colaboradores, e/ou uma sugestão de prática a ser aplicada. (pergunta não obrigatória)