

## CAPÍTULO 3:

### Gestão de pessoas humanizada: saúde mental e prevenção de suicídio no setor calçadista de Franca/SP frente à era capitalista

**Roberta da Silva Leal**  
**Maria José de Oliveira Lima**

## Introdução

O setor de Recursos Humanos (RH) possui a incumbência de promover o recrutamento, a seleção e a integração dos novos empregados nas empresas. Logo, dentro dessa grande área, encontra-se um subsistema que trata da gestão de pessoas, sendo uma área que viabiliza a administração do capital humano, a fim de desenvolver as competências dos funcionários, criar prática e ações que venham corroborar com um trabalho humanizado, por meio de políticas humanizadas de RH.

A humanização na referida área refere-se a metodologias que se preocupam com as individualidades de cada empregado, levando em consideração seus desejos, expectativas, enfrentamentos, obstáculos e necessidades, não só coletivas, mas também profissionais e pessoais.


Desse modo, em uma era capitalista, que se ocupa em sua totalidade em obter lucro, é preciso atentar à vida das pessoas que empregam suas forças de trabalho no cotidiano das organizações, seja no sentido físico ou na saúde mental. O ambiente de trabalho, por si só, pode ser bastante adoecedor, desgastante, insalubre, perigoso, precarizando drasticamente suas práticas diárias, podendo levar ao adoecimento e, por fim, ao suicídio.

Portanto, é preciso que haja políticas de RH/gestão de pessoas cada vez mais humanizadas, a fim de que sejam minimizados os danos que o trabalho traz aos que nele exercem suas habilidades.

Logo, o objetivo deste estudo é demonstrar a importância da gestão de pessoas no setor calçadista da cidade de Franca (SP), a fim de que existam políticas que contribuam para a saúde mental e a prevenção de suicídio nesses espaços de trabalho em uma sociedade cada vez mais capitalista.

## Setor calçadista de Franca (SP)

A cidade de Franca é conhecida como “a capital do calçado”, onde se concentra um volume significativo de indústrias voltadas ao setor. Logo, faz-se preciso ter maior conhecimento acerca das políticas de gestão de pessoas no âmbito das indústrias calçadistas da cidade, para que se possa intervir positivamente nas práticas de trabalho dos trabalhadores.



A referida cidade encontra-se situada na região nordeste do Estado de São Paulo, um dos polos economicamente mais fortes do país, Franca tem 350 mil habitantes e é uma cidade que se destaca no cenário nacional. O desenvolvimento tecnológico do parque calçadista francano e aperfeiçoamento constante de seus recursos humanos, transformaram a cidade na capital do sapato masculino, reconhecido nacional e internacionalmente. A produção de calçados femininos também cresce na cidade e amplia a oferta de produtos elaborados em couro para o mercado consumidor (Franca, 2022, p. 1).


Nesse sentido, nota-se que a área urbana citada se encontra em constante expansão, e isso se deve, principalmente, ao setor calçadista, por meio de sua mão de obra de excelência na área quando comparada a outros polos calçadistas distribuídos no Brasil.

Apesar da crise ocorrida durante a pandemia, que fez com que muitas dessas indústrias cesassem suas produções, principalmente aquelas que exportam boa parte de suas produções diárias, o setor vem conseguindo se reestabelecer novamente.

De acordo com o Sindicato da Indústria de Calçados de Franca (SindiFranca) (2022), com dados obtidos no mês de julho no CAGED e no RAIS do Ministério do Trabalho e Emprego, existiam 16.895 sapateiros com trabalho formal na cidade, 25% a mais em comparação ao número de colaboradores no mesmo mês de 2021, e, ainda, comparando-se ao ano de 2013, quando o segmento atingiu seu número maior de sapatos fabricados, chegando a 28.496 pares.

Ainda de acordo com o SindiFranca (2022), o estado de São Paulo foi o líder na criação de vagas no mês de fevereiro do ano vigente, e parte significativa das vagas advém do setor industrial calçadista, na qual a:

Indústria de transformação foi responsável por 9.895 dos 98 mil empregos gerados em São Paulo. Setor calçadista paulista é destaque no estudo. Dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Novo Caged), divulgados pelo Ministério do Trabalho, mostram que o país gerou um saldo líquido de 328.507 vagas formais no mês de fevereiro. No ano, o país acumulou um saldo de praticamente 479 mil vagas criadas. Deste saldo, a indústria de transformação do país foi responsável por mais de 38 mil vagas abertas, com destaque ao setor de Couro e Calçados com criação de 7.188 vagas no mês. No acumulado de janeiro e fevereiro, a indústria de transformação do país tem criação de quase 88 mil vagas criadas, com destaque para o setor couro-calçadista com 13.908 vagas. O estado de São Paulo foi o que mais cresceu em criação de vagas formais no mês (98 mil), com saldo acumulado de 142,5 mil vagas no ano de 2022 até o momento. Da geração de empregos formais no mês em São Paulo, a indústria de transformação foi responsável por 9.895 vagas, com destaque para os setores de Alimentos (+1.825 vagas) e Couro e Calçados (+1.557 vagas). Ressalta-se que estes setores têm uma sazonalidade marcante entre os meses de fevereiro e maio, sendo normal o movimento para o mês. No caso do setor alimentício do estado, há a geração de empregados relacionados à safra do açúcar, que só no mês de fevereiro foi responsável por 1,6 mil vagas criadas. Já no setor de couro e calçados, a geração de empregos no mês ocorreu principalmente na fabricação de calçados (+1.310 vagas). No ano, o setor industrial paulista apresenta a criação de 29,8 mil vagas com destaque para os setores de Alimentos (+4,8 mil) e Couro e Calçados (+3,0 mil). A Fiesp projeta que a produção industrial em 2022 deverá retrair 1,22%, desta forma, o emprego formal no setor industrial do país bem como do estado de São Paulo deverá ter um ritmo menor de criação de vagas no decorrer do ano (SindiFranca, 2022, p. 1).



Dessa forma, é possível afirmar que, ao passo que a produção aumenta, maior zelo se deve ter também com o maior capital que essas indústrias podem ter — o capital humano —, proporcionado pelo fomento da área de RH, por meio da gestão de pessoas.

A área de RH é de extrema valia em uma empresa em desenvolvimento, pois simboliza uma grandeza de recursos e conhecimentos estratégicos, englobando todos os sentidos estratégicos individuais, rege o bem-estar do colaborador dentro da empresa e assegura o cumprimento dos amparos legais a ele (Marques, 2016).

Chiavenato (2009) pontua que, para obter um bom resultado, é necessário que o departamento de RH estabeleça seus métodos e disciplinas nos processos trabalhistas. Esses métodos incluem um bom plano de carreira, recrutamento e seleção, planejamento de rotina trabalhista e, principalmente, o desenvolvimento humano. Tudo isso deve ser bem amparado pela empresa e organizado para garantir sua efetividade. Esse setor está estritamente ligado aos demais da organização e é, se não o mais importante, um dos mais fundamentais. Alguns estudiosos, como Chiavenato (2000) e Marques (2016), reportam como sendo o “coração” da empresa, parte intimamente ligada à alta administração estratégica.


O RH é primordial para que uma empresa obtenha o controle das ações de seus funcionários, conhecendo melhor seu empenho e suas problemáticas, além de melhorar o processo produtivo, estabelecer ordem no trabalho e manter o equilíbrio entre a empresa e o colaborador; ele também cumpre com afincos o papel de garantir o cumprimento da remuneração mínima estabelecida pelas cláusulas legais para o colaborador (Chiavenato, 1999).

Desse modo, pode-se afirmar que é em contato com todos os recursos plausíveis que o RH oferece à empresa oportunidades constantes de expansão, sanando e precavendo as mazelas possíveis e buscando, constantemente, o melhoramento constante advindo da modernidade, da tecnologia e da satisfação do colaborador.

O departamento de RH surge como um contingente de pessoas incumbidas por determinado subsistema, as quais trabalham em articulação entre a empresa e os colaboradores. Assim, para Chiavenato (1999), a Gestão de Pessoas trata-se de metodologias e ferramentas pelas quais os responsáveis irão desenvolver e gerir as competências dos funcionários em meio ao universo do trabalho.

Chiavenato (2000) pontua que o capital de uma organização somente poderá ser satisfatório, ou seja, aplicado adequadamente, a partir do momento em que houver uma administração estratégica, inteligente bem investida e bem gerida. Assim, administrar as pessoas faz parte do processo, que ocorre antes, durante e após a administração do capital ou da gerência de qualquer outro recurso na empresa, incluindo maquinários, equipamentos, instalações, clientes, entre outros. Para o autor, as organizações de sucesso se debruçaram sobre seus colaboradores como sujeitos capazes de alavancar resultados satisfatórios.

Nesse sentido, para Chiavenato (2020), foi a partir dessas ações que o setor de Gestão de Pessoas veio a ser observado com maior atenção e cuidado. Atualmente, o profissional de RH precisa saber distinguir as pessoas com quem labora, uma vez que elas apresentam personalidades distintas,



histórias de vidas únicas, conhecimentos diferenciados, habilidades e capacidades modeladas à gestão dos recursos das organizações. Assim, Chiavenato (1999) enfatiza que é fundamental que tal profissional compreenda que os funcionários não são apenas pessoas que contam com recursos.

No sentido mais amplo, a Gestão de Pessoas trata-se do conjunto de políticas e demais práticas definidas por uma empresa, a fim de nortear o comportamento humanos, bem como as relações interpessoais no ambiente trabalhista (Fischer, 2002). Nas palavras de Gil (2001), Gestão de Pessoas remete a uma função gerencial, que se intui na cooperação dos sujeitos que trabalham nas organizações, visando alcançar os objetivos organizacionais e também individuais.

Para Antunes (2000), há milhares de anos que os seres humanos buscam, para garantir sua sobrevivência, organizar-se em grupos pequenos e criar os meios necessários para atender suas necessidades satisfatoriamente, bem como as de seus pares. Assim, o modelo de produção, segundo Antunes (2006), permitiu evoluções ao longo do tempo, passando da produção artesanal para o feudalismo, e expandindo para a fase de industrialização, resultando em diversas mudanças nas estruturas remetidas aos grupos sociais contemporâneos, trazendo riqueza e miséria advindas do trabalho.

A Revolução Industrial, que ocorreu entre 1780 e 1914, foi decisiva para que as empresas pudessem surgir e se desenvolver. As indústrias, motivadas pelo expansivo crescimento, tiveram o ímpeto de aproveitar ao máximo as máquinas e seus equipamentos (Salerno, 1994).

Nas palavras de Salerno (1994), a realidade econômica e social da ocasião, unida ao processo constante de mecanização de produção, rompeu o modelo feudal e agrário, fazendo com que as cidades crescessem, inaugurando hábitos de consumo e favorecendo a detenção dos meios de produção, com o objetivo da acumulação do capital, originando o modelo de produção tido como capitalista; ou seja, por meio do acúmulo máximo do lucro.

Nesse sentido, é fundamental, como forma de enfrentamento ao sistema capitalista, que a gestão de pessoas tenha práticas humanizadas. Logo, tal conceito leva em consideração a subjetividade dos empregados, reconhecendo-os como seres humanos com singularidades, anseios, expectativas e vulnerabilidades.

A gestão humanizada tem como objetivo promover o desenvolvimento de um ambiente saudável na organização, mesmo em um ambiente de metas acima da média, pressões e demais práticas que corroboram para a precarização do trabalho no cotidiano. Essas condições podem levar os trabalhadores a um desgaste físico e psicológico descomunal, fazendo com que os indivíduos adoçam a ponto desistirem da vida.

# O trabalho no setor calçadista e suas implicações na saúde mental dos empregados frente ao capitalismo atual

O ramo calçadista é caracterizado pelo trabalho braçal, realizado com o auxílio de maquinários, especialmente na esteira, onde se concentra a maior parte das atividades. Nessa etapa, cada colaborador executa uma ou mais tarefas em um curto período.

No artigo intitulado “Setor calçadista e doenças ocupacionais: discussões preliminares sobre a saúde do trabalhador”, Ruis *et al.* (2014, p. 6), elucidam que

Apesar de passar por algumas dificuldades, como por exemplo, a concorrência chinesa, as indústrias calçadistas de Franca ainda continuam responsáveis pela principal economia da cidade, o calçado. A partir da complexidade de empresas do setor calçadista em Franca, vê-se também o número volumoso de funcionários que exercem tais funções nestas organizações. A maioria destes colaboradores estão inseridos na produção. Além disso, algumas funções interferem não somente na saúde física do funcionário, mas na saúde mental, trazendo tensões, ansiedades, estresse, entre outras doenças causadas pelo ambiente de trabalho.


Assim, além de ser repetitivo e ininterrupto, o trabalho também é insalubre, devido ao constante contato com produtos químicos e à permanência em ambientes fechados, muitas vezes marcados por um clima hostil entre chefes e colaboradores, o que compromete a saúde mental dos trabalhadores.

Acerca disso, Ruis *et al.* (2014, p. 2) discorrem que

Atualmente, a rotina de trabalho passou por grandes mudanças devido à globalização e a chegada da tecnologia avançada. Neste quesito se vê a importância de funcionários cada vez mais qualificados, tendo um ambiente de mercado exigente, tanto em qualidade de seus produtos e serviços, quanto na de seus funcionários. Com tantas mudanças acontecendo nos dias atuais, as pessoas se tornaram mais ansiosas, tensas e nervosas. Dessa forma, se vê, em muitas empresas, a desmotivação, a falta de interesse, os problemas entre funcionários, ou então problemas entre líderes e subordinados, ou até mesmo problemas na família que são levadas para dentro das empresas onde trabalham. Assim, é fato que a saúde emocional do colaborador envolvido em problemas como citados acima, acarreta em consequências sérias para as organizações, dificultando a boa produtividade e um ambiente organizacional adequado.

Mediante o exposto, Antunes (2018) enfatiza que o maior obstáculo da atualidade é enxergar uma sociedade que se estenda além do capital, buscando oferecer respostas rápidas para a estupidez que atinge a vida cotidiana do “ser social” que labora. Entre as maiores dificuldades identificadas nas organizações, a maior delas é gozar de empregados saudáveis, entusiasmados e aptos a lidar com a elevada competição que existente.

No sistema capitalista, o trabalho surge como uma prática fracionada e combinada, sendo um desdobramento das ações coletivas de cunho humano mediante a lógica da cooperação social.



Assim, o capital se apropria do trabalho e o explora como meio de obtenção de lucro. A referida exploração ocorre no decorrer da jornada, desdobrando-se em dois pontos distintos: o primeiro refere-se ao tempo empregado na produção do valor necessário para a manutenção da vida dos trabalhadores, o que corresponde ao salário; já o segundo ponto se traduz no trabalho tido como excedente, caracterizado pela produção do que Marx intitulou como “mais-valia” (Leite; Santos, 2013).

Ricardo Antunes (2006) elucida que Marx compreendia que, nos modos de produção capitalista, os empregados (trabalhadores) não são detentores dos meios de produção e, portanto, não têm outra saída senão vender sua força de trabalho. Assim, segundo o autor, o capital utiliza a força de trabalho como principal forma de gerar valores, transformando-a em mercadoria.

Assim, Marx (2013), no livro *O capital*, afirma que o processo capitalista produtivo não se resume apenas à produção de mercadorias, mas também à absorção do trabalho não remunerado, transformando os meios de produção em modos de extorsão de trabalho “gratuito”.

Logo, é possível afirmar que o fascismo intensifica o poder exercido pelo trabalho humano dentro do sistema capitalista. Logo:

[...] no fascismo se intensifica o caráter central que o trabalho humano possui sob o capitalismo como mediador social e gerador de valor, até converter-se em categoria que abarcava a sociedade reorganizada [...] em componente da natureza humana [...] e não o conjunto de práticas e idéias geradas no processo de produção cultural e de devenir histórico”. Essa tese se desenvolve “mediante a análise do contexto cultural e político que se desenvolve antes da primeira Guerra Mundial e no período de entreguerras” (Pinho, 2007, p. 372).


Indo mais além, o autor sustenta a ideia de que o fascismo nega à sociedade qualquer possibilidade de acesso real à democracia, pois: “[...] o fascismo significa um retrocesso dentro do próprio processo de construção da sociedade burguesa, o que se revela no uso do trabalho forçado e, também, na negação da democracia (mais um aspecto anti-iluminista)” (Pinho, 2007, p. 374).

Nesse sentido, Horkheimer (1975) afirma que não se pode falar de fascismo sem remeter ao capitalismo. Por consequência, também não se pode discorrer sobre o nazismo sem considerar seu vínculo com o desenvolvimento industrial da Alemanha. A explicação sobre isso se dá devido ao fato de que o fascismo é entendido como uma expressão do modo de produção capitalista.

Para Silva, Pereira e Alves (2008), outro grande desafio é proporcionar aos empregados meios de trabalho que favoreçam uma qualidade de vida mais digna, especialmente no que diz respeito à saúde mental, uma vez que o elemento psicológico exerce influência significativa no desempenho físico laboral.

Antunes (2018) faz um questionamento acerca de quem é a classe trabalhadora na atualidade:

Nossa tese central, que aqui procuraremos desenvolver, é a de que, no capitalismo contemporâneo, dotado de uma lógica destrutiva ampliada, o centro da transformação social ainda está radicado no conjunto da classe trabalhadora. Recusamos, desde logo, duas teses equívocas: tanto a de que nada mudou no universo dos trabalhadores quanto seu oposto, a de que a classe trabalhadora não mais seria capaz de transformar radicalmente o universo societal do capital. Nesse



sentido, evidencia-se em nossa análise que a classe trabalhadora hoje não se restringe somente aos trabalhadores manuais diretos, mas incorpora a totalidade do trabalho social, a totalidade do trabalho coletivo que vende sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário (Antunes, 2018, p. 100-101).

Assim, mediante o exposto, pode-se afirmar que o trabalho coletivo, em meio às indústrias, tem gerado adoecimento mental, levando colaboradores a mortes voluntárias, o que é, no mínimo, preocupante.

No mundo, estima-se que cerca de 300 milhões de pessoas sofram de depressão. Todos os anos, ocorrem mais de 700 mil suicídios; a cada 40 segundos alguém se mata, a cada 3 segundos uma pessoa tenta o ato, sendo essa, a segunda maior causa de morte de jovens entre 15 e 29 anos. Além do mais, a maioria das tentativas ou consumações são de pessoas que possuem algum transtorno mental, como a depressão (Brasil, 2021).

No Brasil, em 2020, ocorreram mais de 13.835 suicídios. Ademais, mais de 16,3 milhões de pessoas estão depressivas (primeiro lugar na América Latina, segundo de todas as Américas), recorde mundial em ansiedade (19 milhões de pessoas), cerca de 76% dos suicídios são cometidos por homens, sendo a morte autoprovocada um grave problema de saúde pública (Brasil, 2021; Organização Pan-Americana da Saúde, 2021).

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (2022), as pessoas mais susceptíveis aos riscos de suicídio são,

Embora a ligação entre suicídio e transtornos mentais (em particular, depressão e transtornos por uso de álcool) esteja bem estabelecida em países de alta renda, muitos suicídios acontecem impulsivamente em momentos de crise, com colapso na capacidade de lidar com estresses da vida, como problemas financeiros, problemas, rompimento de relacionamento ou dor crônica e doença (OMS, 2022, p. 1).

Com base nas evidências mais atuais disponíveis e a fim de apresentar boas que expressem a experiência vital dos sujeitos, a OMS criou um relatório destacando a necessidade de uma mudança rápida visando a diminuição dos índices de suicídio em até um terço até 2030.

Diante disso, a organização convida as partes interessadas a atuarem em conjunto, a fim de aprofundar o valor e o compromisso com a saúde mental, remodelando os locais que influenciam o bem-estar psicológico e fortalecendo os sistemas que prestam esse cuidado às pessoas (Brasil, 2022).

Assim, o relatório


[...] chama todos os países a acelerarem a implementação do Plano de Ação Integral de Saúde Mental 2013–2030. Faz várias recomendações de ação, agrupadas em três “caminhos para a transformação”, que se concentram na mudança de atitudes em relação à saúde mental, abordando os riscos e fortalecendo os sistemas de atenção. São elas:

Aprofundar o valor e o compromisso que damos à saúde mental.

Reorganizar os entornos que influenciam a saúde mental, incluindo lares, comunidades, escolas, locais de trabalho, serviços de saúde, etc.

Reforçar a atenção à saúde mental mudando os lugares, modalidades e pessoas que oferecem e recebem os serviços (Brasil, 2022, p. 1).





Como visto, o ambiente de trabalho trata-se de um caminho bastante importante para que haja redução de suicídios, por meio das mudanças de atitudes, visando a saúde mental dos colaboradores.

Torna-se perceptível, sob este raciocínio, não mais pode ser interpretado como um ato isolado, mas sim como um ato coletivo, produzido socialmente, que se concretiza na vida privada do indivíduo que o comete. O suicídio passa a não ter mais uma centralidade na vida privada do sujeito, mas conta, por meio do âmbito social, em especial da exploração desenfreada do trabalho, com estímulos e impulsos. Constata-se que o trabalho sob os moldes do capitalismo estimula intensamente o suicídio do trabalhador, como consequência da crescente exploração. Nessa direção, a natureza desumana da sociedade capitalista, fere os indivíduos em suas diversas origens, e a “classificação das causas dos suicídios é uma classificação dos males da sociedade burguesa moderna. Pode-se constatar tal relação através dos baixos salários, do desemprego, da miséria, do controle, etc.” (Marx, 2006 *apud* Albuquerque, 2018, p. 25-26).

Assim, conforme pontua a OMS (2022), a prevenção de suicídio deve ser tratada como prioridade em diversos espaços sociais, especialmente no ambiente de trabalho, uma vez que os suicídios, bem como suas tentativas, são preveníveis por meio de intervenções estratégicas, sendo que,

Suicídios são evitáveis. Há uma série de medidas que podem ser tomadas em nível populacional, subpopular e individual para prevenir o suicídio e as tentativas de suicídio. LIVE LIFE, a abordagem da OMS para a prevenção do suicídio, recomenda as seguintes intervenções-chave eficazes baseadas em evidências:

- Limitar o acesso aos meios de suicídio (por exemplo, pesticidas, armas de fogo, certos medicamentos);
- Interagir com a mídia para reportagens responsáveis de suicídio;
- Fomentar habilidades socioemocionais para a vida em adolescentes;
- Identificar, avaliar, gerenciar e acompanhar precocemente qualquer pessoa afetada por comportamentos suicidas.

Estes devem andar de mãos dadas com os seguintes pilares fundamentais: análise da situação, colaboração multissetorial, sensibilização, capacitação, financiamento, vigilância e monitorização e avaliação.

Os esforços de prevenção do suicídio requerem coordenação e colaboração entre vários setores da sociedade, incluindo o setor de saúde e outros setores como educação, trabalho, agricultura, negócios, justiça, direito, defesa, política e mídia. Esses esforços devem ser abrangentes e integrados, pois nenhuma abordagem isolada pode causar impacto em uma questão tão complexa quanto o suicídio (OMS, 2022, p. 1).

Como visto, um dos principais meios de prevenção do suicídio encontra-se no ambiente de trabalho, uma vez que as pessoas passam mais tempo de suas vidas dormindo e trabalhando; ou seja, o sujeito passa 1/3 da sua vida laborando.

Portanto, oferecer trabalho digno e humanizado pode se apresentar como um dos principais meios de prevenção de doenças mentais ligadas ao trabalho (depressão, *burnout* etc.). Nesse prumo, é de grande responsabilidade da área de gestão de pessoas promover meios emergenciais, especialmente no setor calçadista, que tanto cresce na cidade pesquisada.



## Considerações finais

A sociedade ainda está permeada de muitas mazelas, apesar dos inúmeros movimentos e lutas ao longo do tempo; o meio social ainda sofre fortemente os efeitos do capitalismo desenfreado, o qual exige toda força de trabalho dos sujeitos, acumulando riquezas para a burguesia.

Após esta análise, percebe-se que o trabalho é uma condição primordial da sociabilidade humana. Logo, ele traz aspectos satisfatórios, sendo o principal a capacidade de mediação da relação do homem com a natureza, e isso distingue os homens dos demais seres. Contudo do trabalho também emergem fatores complexos, nada positivos, considerando a lógica do sistema capitalista atual, trazendo diversos modos de exploração, sendo compreendido como um meio de sobrevivência e/ou dominação entre os sujeitos, e não como uma prática que possibilita criar e propiciar sua liberdade.

Conclui-se que, por meio de uma política de gestão de pessoas no ramo das indústrias calçadistas de Franca, viabiliza-se o labor de empregados através de atividades em um ambiente menos precário, mais justo em salários e demais benefícios, proporcionando práticas trabalhistas com o mínimo de dignidade humana, com qualidade e maior satisfação frente à era capitalista.

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, W. A. **A relação de suicídio com o trabalho na sociedade capitalista**. Walter Araújo de Albuquerque. 2018. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2018. Disponível em: <https://www.repositorio.ufal.br/handle/riufal/3569>. Acesso em: 12 jul. 2024.

ANTUNES, R. (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital** São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2000.

BRASIL. Ministério da Saúde. Biblioteca Virtual em Saúde. **OMS divulga Informe Mundial de Saúde Mental: transformar a saúde mental para todos**. Brasília: Ministério da Saúde, 2022. Disponível em: <https://bvsmis.saude.gov.br/oms-divulga-informe-mundial-de-saude-mental-transformar-a-saude-mental-para-todos/>. Acesso em: 12 jul. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. **Mortalidade por suicídio e notificações de lesões autoprovocadas no Brasil**. Brasília: Ministério da Saúde, 2021. Disponível em: [https://www.gov.br/saude/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/boletins/epidemiologicos/edicoes/2021/boletim\\_epidemiologico\\_svs\\_33\\_final.pdf/view](https://www.gov.br/saude/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/boletins/epidemiologicos/edicoes/2021/boletim_epidemiologico_svs_33_final.pdf/view). Acesso em: 12 jul. 2024.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos**: o capital aberto das organizações. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos**: o capital humano das organizações. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

FISCHER, A. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. In: FLEURY, M. (org.). **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002. p. 11-34.

FRANCA. Prefeitura Municipal. **Sobre Franca**, 2022. Disponível em: <https://www.franca.sp.gov.br/turismo/administracao-municipal/administracao-direta/desenvolvimento-adm/conheca>. Acesso em: 10 jul. 2024.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.

GRANGER, G.-G. Modèles qualitatifs. In: HOULE, G. (org.). **Sociologie et Sociétés**. Montréal: Les Presses de L'Université de Montréal, 1982. v. XIV, n. 1, p. 7-15.

HORKHEIMER, M. Sobre a sociologia das relações de classe. **Cadernos de Filosofia Alemã: Crítica e Modernidade**, v. 26, n. 1, p. 141-164, 2021. DOI: 10.11606/issn.2318-9800.v26i1p127-164. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/filosofiaalema/article/view/178007>. Acesso em: 12 jul. 2024.

LEITE, M. B.; SANTOS, J. L. Trabalho: atividade vital, exploração e alienação - uma análise à luz da teoria marxista. In: VI JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS. **O desenvolvimento da crise capitalista e a atualização das lutas contra a exploração, a dominação e a humilhação, 20 a 23 de agosto de 2013**. Cidade Universitária da UFMA. São Luís: UFMA, 2013.


MARQUES, J. C. **Recursos humanos**. São Paulo: Cengage Learning, 2016.

MARX, K. **O capital**. São Paulo: Boitempo, 2013.

MÉSZARÓS, I. O desafio e o fardo do tempo histórico. **Política & Sociedade: Revista de Sociologia Política**, v. 7, n.13, p. 17-33, jul. 2008. DOI: 10.5007/2175-7984.2008v7n13p17. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/politica/article/view/2175-7984.2008v7n13p17>. Acesso em: 12 jul. 2024.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Taxas de suicídio**. Genebra: OMS, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/data/gho/data/themes/mental-health/suicide-rates>. Acesso em: 12 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Uma em cada 100 mortes ocorre por suicídio, revelam estatísticas da OMS**. OPAS, 2021. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/17-6-2021-uma-em-cada-100-mortes-ocorre-por-suicidio-revelam-estatisticas-da-oms>. Acesso em: 12 jul. 2024.



PINHO, R. M. R. A organização do trabalho no fascismo. **Projeto História**, São Paulo, n. 34, p. 370-376, jun. 2007. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/revph/article/view/2487/>. Acesso em: 12 jul. 2024.

RUIS, B. H. S. *et al.* Setor calçadista e doenças ocupacionais: Discussões preliminares sobre a saúde do trabalhador. **Fórum de Administração**, Franca, v. 5, n. 2, 2014. Disponível em: <https://periodicos.unifacef.com.br/index.php/forumadm/article/download/797/729>. Acesso em: 3 de set. 2023.

SALERNO, M. S. Trabalho e organização na empresa industrial integrada e flexível. In: FERRETI, Celso João *et al.* (org.) **Processo e gestão do trabalho**. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1994.

SILVA, D. C. C.; PEREIRA, J. A.; ALVES, K. S. **A qualidade de vida no trabalho com vistas à promoção da saúde física e emocional do trabalhador no setor calçadista de Franca**. Franca: Uni-Facef, 2008.

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CALÇADOS DE FRANCA. **Dados de Franca / São Paulo / Brasil**. Franca: Sindifranca, 2022. Disponível em: Acesso em: [https://sindifranca.org.br/wpcontent/uploads/2022/08/07\\_22\\_EMPREGO\\_Estatistica-NICC-JULHO-2022.pdf](https://sindifranca.org.br/wpcontent/uploads/2022/08/07_22_EMPREGO_Estatistica-NICC-JULHO-2022.pdf). Acesso em: 3 de set. 2022.

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CALÇADOS DE FRANCA. SP é o estado com o maior nº de vagas criadas em fevereiro. **Sindifranca**, 9 jun. 2022. Disponível em: <https://sindifranca.org.br/noticias/sp-e-o-estado-com-o-maior-n-o-de-vagas-criadas-em-fevereiro-setor-de-calcados-e-destaque/>. Acesso em: 3 set. 2022.

SOUZA, F. R. Apontamentos sobre o materialismo dialético. **Revista Libertas**, Juiz de Fora, v. 3, n. 1-2, p. 115-130, 2003.