



A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DO CAPITAL HUMANO NA AGRICULTURA FAMILIAR: DESAFIOS E OPORTUNIDADES

Laise da Cruz Macena
Mestranda em Planejamento Territorial
Universidade Estadual de Feira de Santana - UEFS
laisecruz.fsa@gmail.com

Ana Barreiros de Carvalho
Pós-Doutora em Família na Sociedade Contemporânea
Universidade Estadual de Feira de Santana - UEFS
abc@uefs.br

Resumo

A agricultura desempenha um papel crucial na segurança alimentar global, contribuindo para o suprimento de alimentos, a conservação de recursos naturais e o desenvolvimento econômico das comunidades rurais. Nesse contexto, a gestão eficaz do capital humano torna-se fundamental para o sucesso das atividades agrícolas familiares, atuando na contribuição do desenvolvimento rural inclusivo e sustentável. O presente estudo objetiva, portanto, identificar como a gestão eficiente do capital humano na agricultura familiar pode contribuir para o desenvolvimento sustentável do setor. Para tanto, metodologicamente esta pesquisa sustenta-se em um levantamento exploratório bibliográfico através de livros, documentos legais sobre a definição e caracterização da agricultura familiar, bem como de políticas públicas específicas. Como resultado verificou-se, que a articulação entre a agricultura familiar e a gestão do capital humano é uma estratégia importante para promover a sustentabilidade, a inclusão social e o desenvolvimento local.

Palavras-chave: Agricultura Familiar. Gestão de Pessoas. Capital Humano.

Abstract

Agriculture plays a crucial role in global food security, contributing to the food supply, conservation of natural resources and the economic development of rural communities. In this context, the effective management of human capital becomes essential for the success of family farming activities, contributing to inclusive and sustainable rural development. This study aims, therefore, to identify how the efficient management of

human capital in family farming can contribute to the sustainable development of the sector. Therefore, methodologically this research is based on an exploratory bibliographic survey through books, legal documents on the definition and characterization of family farming, as well as specific public policies. As a result, it was verified that the articulation between family farming and human capital management is an important strategy to promote sustainability, social inclusion and local development.

Keywords: Family farming. People management. Human capital.

1. INTRODUÇÃO

Ao longo dos anos, a agricultura familiar tem sido responsável por uma parcela significativa da produção agrícola mundial, garantindo o abastecimento de alimentos frescos e saudáveis em diversas regiões do mundo. No entanto, como qualquer outra atividade econômica, a agricultura familiar enfrenta uma série de desafios em um ambiente em constante evolução.

Um desses desafios cruciais é a gestão eficiente do capital humano. Os recursos humanos são o cerne da agricultura familiar, desde os membros da família que trabalham no cultivo das lavouras até os funcionários contratados para auxiliar nas atividades agrícolas. A maneira como as pessoas são gerenciadas pode ter um impacto significativo na produtividade, rentabilidade e na sustentabilidade do empreendimento agrícola.

Vale destacar que de acordo com o Censo Agropecuário de 2017, entre os 4,6 milhões de estabelecimentos que poderiam ser considerados de agricultura familiar, somente 3,9 milhões cumpriram todos os critérios para se enquadrarem nessa categoria. Apesar disso, a agricultura familiar ainda se mantém como o maior grupo, representando 77% do total de estabelecimentos agrícolas no país (IBGE, 2017).

A agricultura de base familiar nasceu no Brasil sob o signo da precariedade jurídica, econômica e social do controle dos meios de trabalho e de produção e, especialmente, da terra (Brumer, 1993; Duque, 1993; Lourenço, 1993; Wanderley, 1993). Embora a agricultura familiar enfrente inúmeras dificuldades para se sustentar, é indiscutível reconhecer sua relevância no fornecimento de alimentos para a economia brasileira, bem como sua tradição e notável diversidade (Lima e Locatel, 2012).

Assim, este artigo tem como objetivo entender como a gestão eficiente do capital humano na agricultura familiar pode contribuir para o desenvolvimento sustentável do

setor. Ao explorar esse tema, foi possível compreender como o desenvolvimento e a capacitação dos recursos humanos podem contribuir para o crescimento e a prosperidade dos negócios agrícolas familiares. Além disso, serão analisadas os desafios enfrentados pelos agricultores familiares na gestão de sua força de trabalho, considerando as particularidades do meio rural e as mudanças socioeconômicas em curso.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. A AGRICULTURA FAMILIAR ENQUANTO CATEGORIA SOCIAL

A agricultura familiar é uma categoria social e econômica importante em muitos países, especialmente em economias rurais. Ela se caracteriza por unidades produtivas geridas e operadas por uma família, que utiliza predominantemente mão de obra familiar para desenvolver suas atividades agrícolas. Esse tipo de agricultura é fundamental para a segurança alimentar, a preservação da cultura rural e a sustentabilidade ambiental.

Antes da Lei nº 8.629, de 25 de fevereiro de 1993, o conceito de propriedade familiar no Estatuto da Terra (forma em que legalmente se encontra disciplinado o uso, ocupação e relações fundiárias no Brasil), baseava-se em características específicas, como o trabalho realizado pela família e a área máxima explorada. A partir dessa lei, definiu-se o conceito de imóvel rural e estabeleceram-se as categorias de pequena, média e grande propriedade de acordo com o número de módulos fiscais, estes que são um dos índices básicos cadastrais utilizados pelo Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA) para fixar por município, parâmetros de caracterização e classificação do imóvel rural de acordo com a sua dimensão e disposição regional (Brasil, 1993).

Dessa forma, o Estatuto da Terra passou a considerar como pequena propriedade os imóveis rurais que possuem até quatro módulos fiscais, média propriedade aquelas que têm entre quatro e quinze módulos fiscais, e grande propriedade aquelas que ultrapassam quinze módulos fiscais. Essa definição é relevante para a regulamentação e implementação de políticas agrárias, uma vez que cada categoria pode receber tratamentos diferenciados em programas de desenvolvimento rural, distribuição de terras e créditos agrícolas, entre outros aspectos (Brasil, 1993).

A agricultura familiar desempenha um papel crucial no desenvolvimento socioeconômico das comunidades rurais, contribuindo para a geração de emprego e renda

no campo, bem como para o fortalecimento da agricultura sustentável. Além disso, ela desempenha um papel importante na preservação da biodiversidade e na conservação de práticas tradicionais de cultivo, transmitidas de geração em geração. Na agricultura familiar, as famílias exercem papéis fundamentais no processo produtivo, tornando-se essenciais para o desenvolvimento econômico e social de muitas regiões do mundo (FAO, 2014).

Nesse contexto, a atual definição da categoria "agricultura familiar" é o resultado de um processo de construção política e de significados que se desdobrou nos embates e conflitos ocorridos em um "campo de forças" (Bourdieu, 2005). Não se pode subestimar o papel dos agricultores familiares e suas organizações de representação nesse processo. Eles não foram meros coadjuvantes, mas atuaram ativamente na experiência histórica de construir suas identidades políticas no cenário contemporâneo do Brasil (Thompson, 1987).

Ao longo desse processo de construção política, diferentes perspectivas, interesses e visões de mundo estiveram em jogo, gerando conflitos e negociações. A categoria "agricultura familiar" evoluiu ao longo do tempo, incorporando aspectos econômicos, sociais, culturais, políticos e tecnológicos. Essa trajetória resultou em uma compreensão mais abrangente e inclusiva do papel da agricultura familiar na sociedade, destacando sua relevância para a segurança alimentar, a preservação da cultura rural, a sustentabilidade ambiental e o desenvolvimento rural.

2.2. A GESTÃO DO CAPITAL HUMANO NA AGRICULTURA FAMILIAR

Ao longo da história do Brasil, a agricultura tem sido um dos pilares fundamentais de sua economia. Desde os tempos da colonização, quando predominava o cultivo da monocultura, até os dias atuais, o setor evoluiu significativamente para uma diversidade de cultivos, moldando a paisagem agrícola do país. Nesse contexto, a gestão de pessoas é um dilema enfrentado pelos pequenos produtores, uma vez que encontrar mão-de-obra qualificada, especialmente durante os períodos de grandes colheitas, é uma tarefa desafiadora (Santos e Rodrigues, 2017).

O capital humano é um elemento fundamental para o sucesso da gestão da agricultura familiar, esta envolve a produção agrícola realizada por famílias em pequenas

propriedades rurais, muitas vezes utilizando recursos limitados e técnicas tradicionais. Nesse contexto, o trabalho humano é um dos principais recursos disponíveis, tornando a gestão de pessoas uma peça importante para o desenvolvimento sustentável e eficiente desse setor.

É importante considerar que ainda de acordo com Santos e Rodrigues (2017), vários conceitos permeiam pelo universo da gestão de pessoas. A definição em geral associada a junção de práticas e políticas compõe-se por atividades que buscam gerenciar e desenvolver talentos por meio de recrutamento, seleção, treinamento, avaliação de desempenho, recompensas, higiene e segurança no trabalho.

Para Mascarenhas (2008), a área de gestão de pessoas pode ser conceituada como mobilização, orientação, direcionamento e administração do fator humano no ambiente organizacional, observando-se as diversidades dessa gestão em diferentes contextos.

Segundo Bohlander e Snell (2015), é possível observar que a gestão de pessoas assumiu um papel estratégico e relevante, suplantando a tradicional função de suporte e constituindo competência organizacional essencial, uma vez que as pessoas são as principais protagonistas na consecução de resultados, quaisquer que sejam, por serem produtoras do fator conhecimento, inovação e capacidades organizacionais.

Para Dalmau e Tosta (2009), a área de recursos humanos precisou modificar seu conceito, para acompanhar as evoluções ocorridas durante o processo histórico, passando a ser capaz de agregar mais valor à empresa, alinhando as necessidades empresariais as necessidades profissionais dos trabalhadores.

Na visão de Chiavenato (2008), as pessoas podem aumentar ou reduzir as forças e fraquezas de uma organização, dependendo da maneira como são tratadas. Elas podem ser a fonte de sucesso como podem ser a fonte de problemas. Assim, inserida no contexto da agricultura familiar a gestão participativa aliada aos objetivos da atividade agrícola, permite a redução das dificuldades verificadas durante todo o processo de produção.

Para, Santos e Rodrigues (2017):

a gestão de pessoas é considerada uma das etapas mais importantes no processo de gerenciamento de profissionais da área; quando bem trabalhada é uma grande ferramenta geradora de lucros, entretanto, se deixada de lado se torna um dos grandes gargalos do processo (Santos e Rodrigues, 2017, p. 7).

Observa-se, que investir em capacitação e formação dos membros da família pode melhorar significativamente a eficiência da produção agrícola. Oferecer

treinamentos sobre novas técnicas agrícolas, tecnologias, gestão de recursos naturais e boas práticas agrícolas pode ajudar a aumentar a produtividade e a qualidade dos produtos.

Além de contribuir nas questões de sucessão e planejamento, a gestão do capital humano prepara as gerações mais jovens para assumirem a responsabilidade da propriedade e dos negócios, permitindo a continuidade da atividade agrícola. Isso pode incluir o compartilhamento de conhecimentos e experiências entre as gerações mais antigas e mais novas.

Gerir o capital humano na agricultura familiar, portanto, é um fator crítico para o desenvolvimento sustentável das comunidades rurais e para a eficiência da produção agrícola. Ao investir no desenvolvimento e capacitação dos agricultores familiares, é possível aumentar a produtividade, melhorar as práticas agrícolas e garantir o bem-estar das famílias envolvidas. Assim, de acordo com Smith (2018), a gestão eficaz do capital humano na agricultura familiar é essencial para a criação de uma base sólida para o desenvolvimento rural sustentável.

2.3. A IMPORTÂNCIA DO GERENCIAMENTO EFICAZ DOS RECURSOS HUMANOS NA CONTRIBUIÇÃO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

O estudo acerca da área de recursos humanos, nos permite considerar que o gerenciamento eficaz do capital humano é de extrema importância para o sucesso de qualquer organização, independentemente do seu tamanho ou setor de atuação.

Na visão de Becker (1962), os recursos humanos se configuram como um elemento importante, a fim de obter uma performance diferencial e vantagem competitiva. Os recursos humanos são formados por pessoas. Estes recursos são compostos por habilidades, conhecimento, relacionamento e processos organizacionais. No universo da agricultura familiar os colaboradores além de atuantes na produção da terra, em geral são unidos por laços de afetividade e parentesco.

Nesse sentido, na visão de Vergara (2000), valorizar o capital humano é fundamental para a competitividade, ou ainda, valorizar o capital humano significa que talentos precisam ser mantidos e desenvolvidos, com o reconhecimento do impacto dos ativos considerados intangíveis.

No contexto do gerenciamento eficaz da gestão dos recursos humanos, Hunter (2006) destaca que os estímulos motivadores atuam significativamente na realização do trabalho com mais entusiasmo, energia e esforço. Dentre esses estímulos estão reconhecimento, elogio, apreciação, oportunidade de crescimento, desafio pelo novo além da satisfação em estar inserido em determinada atividade.

Vale destacar, que ao longo do tempo, houve uma transformação significativa no modo como os colaboradores são percebidos e tratados. Anteriormente, eram vistos meramente como geradores de lucro, como se fossem máquinas impessoais. No entanto, essa mentalidade vem sendo substituída por uma abordagem mais humana, em que os funcionários são trazidos para o centro, seus sentimentos e necessidades são valorizados, e suas habilidades e potenciais são levados em consideração (Kangerski e Nodari, 2015).

Assim, o estudo acerca do capital humano, merece atenção dentro de toda organização, seja ela privada, pública, ou mesmo no caso do objeto desse estudo (agricultura familiar), pois suas práticas não estão ligadas somente aos produtores da terra, mas também ao crescimento como um todo.

Investir no capital humano no contexto da agricultura familiar e em prol do desenvolvimento sustentável é fundamental, portanto, para construir uma base sólida para um futuro agrícola próspero e responsável. Ao investir na capacitação e bem-estar das famílias agricultoras, a gestão do capital humano proporciona o conhecimento e as habilidades necessárias para adotar práticas agrícolas sustentáveis.

Dessa forma, a agricultura familiar, como modelo de produção agrícola, se torna um veículo propulsor para o desenvolvimento sustentável, promovendo a conservação dos recursos naturais, a diversificação de culturas e a inclusão social. Ao adotar abordagens ecologicamente corretas, socialmente justas e economicamente viáveis, essa simbiose entre capital humano, agricultura familiar e desenvolvimento sustentável contribui para a construção de uma sociedade mais equitativa e resiliente, capaz de enfrentar os desafios globais e assegurar um futuro sustentável para as gerações vindouras.

3. METODOLOGIA

Para Gil (2007), a pesquisa é definida como o procedimento racional e sistemático, que visa proporcionar respostas aos problemas que são propostos, constituindo-se de várias fases, desde a formulação do problema até a apresentação e discussão dos resultados. Assim, essa pesquisa visa responder a seguinte questão norteadora: “Como a gestão eficiente do capital humano na agricultura familiar pode contribuir para o desenvolvimento sustentável do setor?”.

Para tanto, o presente artigo apresenta um delineamento qualitativo, uma vez que considera a existência de uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido apenas em números (Kauark, 2010; Manhães, 2010; Medeiros, 2010).

Metodologicamente, esta pesquisa, sustenta-se em um levantamento exploratório bibliográfico através da análise de conteúdos em livros, documentos legais sobre a definição e caracterização da agricultura familiar, bem como de políticas públicas específicas. Nessa perspectiva, este artigo se estrutura além da introdução e das considerações finais, nos seguintes eixos: Agricultura Familiar, Gestão do Capital Humano e por fim o Desenvolvimento Sustentável do Setor Agrícola.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Em 2017, a agricultura familiar dava ocupação, a 66,3% dos trabalhadores em atividades agropecuárias. Em relação aos produtores de agricultura familiar destaca-se que 81,0% estava na condição de proprietário das terras (IBGE, 2017). Nesse contexto, destaca-se o papel das políticas públicas voltadas para a agricultura familiar, estas têm como objetivo principal a promoção da sustentabilidade ambiental, social e econômica das atividades desenvolvidas no campo.

As políticas públicas desempenham um papel fundamental na gestão das propriedades rurais, influenciando diretamente o desenvolvimento, a sustentabilidade e a produtividade do setor agrícola. Essas são iniciativas governamentais formuladas para atender as necessidades específicas da sociedade e, no contexto das propriedades rurais, têm como objetivo promover a gestão adequada das atividades agrícolas, o uso responsável dos recursos naturais e o bem-estar rural.

Intitulada “Lei da Agricultura Familiar” a lei nº 11.326, de 24 de Julho de 2006, visa justamente estabelecer as diretrizes para a formulação da Política Nacional Familiar e Empreendimentos Familiares Rurais, de modo a viabilizar conceitos, princípios e instrumentos para a promoção da igualdade (BRASIL, 2006). A partir de 1995, com a criação do Programa de Fortalecimento da Agricultura Familiar (PRONAF) houve o reconhecimento pelo Estado brasileiro da agricultura familiar, dessa forma, ao longe de todo processo histórico os chamados agricultores familiares buscam, portanto, abrir caminhos entre as dificuldades encontradas para manter suas atividades.

Incentivos e subsídios, propostos pelo governo portanto, buscam apoiar os agricultores e proprietários rurais. Isso pode incluir subsídios para a compra de equipamentos modernos, sementes, fertilizantes, pesticidas e outros insumos agrícolas por exemplo. No entanto, os desafios para tal acesso não devem ser desconsiderados, em alguns casos têm-se uma carência de informações e treinamentos atualizados sobre técnicas agrícolas e qual caminho para aquisição de determinado benefício, dificuldade de acesso a recursos como a água e os insumos agrícolas, além da vulnerabilidade decorrente das mudanças climáticas.

Seidler e Filho (2016), destacam que uma parcela significativa dos incentivos favoráveis à modernização abrangeu subsídios para investimentos agrícolas e linhas especiais de crédito rural. No entanto, o crescimento extraordinário da agricultura foi viabilizado pela produção em vastas áreas planas que permitiram a mecanização das atividades que possuem forte impacto na economia e suas interações.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com efeito, a gestão do capital humano inserida no universo da agricultura familiar desempenha um papel crucial na garantia do sucesso e da sustentabilidade das unidades produtivas. Superar os desafios e aproveitar as oportunidades da gestão de pessoas na agricultura familiar requer o envolvimento de diversos atores, incluindo agricultores, governos, organizações de apoio e instituições de pesquisa.

Assim, diante dos aspectos observados durante a confecção do presente estudo é possível inferir que investir na gestão eficaz do capital humano não apenas fortalece a

agricultura familiar, mas também contribui para a segurança alimentar, o desenvolvimento rural e a preservação do meio ambiente.

A gestão do capital humano na agricultura familiar é essencial para superar os desafios e aproveitar as oportunidades que esse setor enfrenta. Investir em conhecimento, tecnologia, acesso a recursos e apoio institucional pode melhorar a produtividade, a rentabilidade e a sustentabilidade das atividades agrícolas familiares.

Além disso, valorizar a agricultura familiar é uma maneira de preservar a cultura rural, garantir a segurança alimentar e promover o desenvolvimento rural inclusivo e sustentável. As políticas públicas, a parceria entre setores e o engajamento da sociedade são fundamentais para fortalecer e apoiar a agricultura familiar em sua jornada rumo a um futuro mais próspero e resiliente.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BECKER, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5), 9-49.

BOHLANDER, G. W.; SNELL, S. A. **Administração de Recursos Humanos**. 16. ed. São Paulo: Cengage, 2015.

BOURDIEU, P. **O poder simbólico**. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

BRASIL. Lei nº 11.326, de 24 de julho de 2006. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111326.htm > Acesso em:
11 de outubro de 2022.

_____. Lei nº 8.629, de 25 de fevereiro de 1993. Dispõe sobre a regulamentação dos dispositivos constitucionais relativos à reforma agrária, previstos no Capítulo III, Título VII, da Constituição Federal. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8629.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.629%2C%20DE%2025%20DE%20FEVEREIRO%20DE%201993.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20regulamenta%C3%A7%C3%A3o%20dos,Art . Acesso em: 23 de maio de 2023.

BRASIL, Lei nº 8.629, de 25 de fevereiro de 1993. Dispõe sobre a regulamentação dos dispositivos constitucionais relativos à reforma agrária, previstos no Capítulo III, Título VII, da Constituição Federal. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8629.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.629%2C%20DE%2025%20DE%20FEVEREIRO%20DE%201993.&text=Disp

[%C3%B5e%20sobre%20a%20regulamenta%C3%A7%C3%A3o%20dos,Art](#) . Acesso em: 23 de maio de 2023.

BRUMER, A.; DUQUE, G.; LOURENÇO, F. A.; WANDERLEY, M. N. B. A exploração familiar no Brasil. In: LAMARCHE, H. (Coord.). **A agricultura familiar: comparação internacional**. Trad. de Maria Naoko Tijiuva. Campinas UNICAMP, 1993, p.179-234, (coleção repertórios).

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**, 3º edição, RJ: Elsevier, 2008.

DALMAU, Marcos Baptista Lopez; TONANI, Kelly Cristina Benetti. **Estratégia de gestão de pessoas**. Curitiba, PR, IESDE Brasil, 2009.

FAO (Organização das Nações Unidas para Alimentação e Agricultura). "O Estado Mundial da Agricultura e da Alimentação 2014: **Inovação na Agricultura Familiar**". Roma, 2014.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

HUNTER, James C. **Como se tornar um líder servidor**. Rio de Janeiro. Sextante, 2006.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Agropecuário: 2017**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/agricultura-e-pecuaria/21814-017-censo-agropecuario.html> Acesso em: 19 de maio de 2023.

KANGERSKI, Kátia C. H. B. e NODARI, Tânia M. dos S. RH estratégico: a importância nas organizações, **Unoesc & Ciência – ACSA**, Joaçaba, v. 6, n. 1, p. 139-146, jan./jun. 2015.

KAUARK, Fabiana da Silva; MANHÃES, Fernanda Castro; MEDEIROS, Carlos Henrique. **Metodologia da Pesquisa: um guia prático**. Itabuna: Via Litterarum, 2010.

LIMA, L. C., LOCATEL, C. D. Agricultura familiar na perspectiva da economia solidária: uma experiência acerca do projeto cajusol, **XXI Encontro Nacional de geografia Agrária**, 2012, p. 1-10. Disponível em: http://www.lagea.ig.ufu.br/xxlenga/anais_enga_2012/eixos/1385_1.pdf Acesso em: 21 de maio de 2023.

MASCARENHAS, A. O. **Gestão estratégica de pessoas: evolução, teoria e crítica**. São Paulo: Cengage, 2008.

SANTOS, Ana Paula e RODRIGUES, Jéssica M. A. A gestão de pessoas no agronegócio, **17º Congresso Nacional de Iniciação Científica – CONIC SEMESP**, 2017. Disponível

em: <https://conic-semesp.org.br/anais/files/2017/trabalho-1000026182.pdf> Acesso em: 25 de julho de 2023.

SEIDLER, Eluane Parizotto e FILHO, Luiz Fernando F. A evolução da agricultura e o impacto gerado pelos processos de inovação: um estudo de caso no município de coxilha-RS, **Econ. e Desenv.**, Santa Maria, vol. 28, n.1, p. 388 - 409, jan. – jun. 2016. Disponível em:

[file:///C:/Users/user/Downloads/fabidoamaral,+4%C2%BA+ARTIGO+APROVADO_f
ormatado.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/fabidoamaral,+4%C2%BA+ARTIGO+APROVADO_formatado.pdf) . Acesso em: 16 de maio de 2023.

SMITH, D. Investing in Human Capital: A Strategy for Sustainable Rural Development. *Rural Development Review*, 34(4), 275-288, 2018.

SUMNER, DA e JD Leiby. Na Econometric Analysis of the Effects of Human Capital em tamanho e crescimento entre fazendas leiteiras, **Jornal Americano de Agricultura Economia** (69(2): 465-470.

THOMPSON, E. P. **A formação da classe operária inglesa**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2000.