



RECRUTAMENTO ESTRATÉGICO NA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA: DESAFIOS E SOLUÇÕES TECNOLÓGICAS



<https://doi.org/10.56238/isevmjv3n1-030>

Recebimento dos originais: 06/01/2024

Aceitação para publicação: 28/01/2024

Thaís Pereira Pires

Bacharel em Administração de Empresas

RESUMO

A indústria farmacêutica enfrenta desafios crescentes no recrutamento de profissionais altamente qualificados devido à alta demanda por especialistas em áreas como pesquisa, desenvolvimento e regulamentação. O tempo de contratação, impactando diretamente na produtividade e no avanço do projeto, tornou-se uma preocupação estratégica. O uso de tecnologias como inteligência artificial (IA) e plataformas de recrutamento digital acelerou esse processo, automatizando etapas como triagem de currículos, análise de dados e realização de entrevistas iniciais. Além disso, a colaboração com universidades e centros de pesquisa tem contribuído para a criação de pipelines para candidatos qualificados, otimizando o planejamento de contratações. Para garantir um processo de recrutamento eficiente, as empresas farmacêuticas devem adotar uma estrutura bem definida e integrar os esforços de RH às estratégias de marketing. A transparência no recrutamento e o uso de programas de atração de talentos são fundamentais para reduzir o tempo de espera e garantir que as vagas sejam preenchidas com profissionais altamente qualificados. A adoção de práticas éticas de recrutamento e a colaboração com headhunters especializados também são essenciais para agilizar o processo e garantir a contratação dos melhores candidatos. No contexto dos avanços tecnológicos, é importante que as organizações farmacêuticas implementem soluções que promovam a equidade e a objetividade, particularmente na aplicação de algoritmos de IA no processo de recrutamento. Embora a tecnologia ajude a eliminar preconceitos, é essencial garantir que as decisões de contratação sejam justas e transparentes. As empresas que adotam uma abordagem estratégica e ética no recrutamento terão melhores chances de atrair e reter os melhores talentos, impulsionando sua inovação e competitividade no mercado global.

Palavras-chave: Recrutamento farmacêutico. Inteligência artificial. Aquisição de talentos. Tecnologia de recrutamento. Contratação ética.

1 INTRODUÇÃO

O recrutamento de profissionais qualificados tem se tornado cada vez mais um desafio para a indústria farmacêutica, principalmente devido à alta demanda por especialistas em áreas como pesquisa e desenvolvimento, produção e regulamentação. O tempo que leva para contratar é um fator crítico, pois impacta diretamente na produtividade e no andamento de projetos essenciais. No entanto, atrasos no preenchimento de cargos podem sobrecarregar as equipes existentes, resultar em oportunidades perdidas e até comprometer a qualidade dos processos. Com isso, reduzir o tempo de contratação de profissionais qualificados tornou-se uma prioridade para as organizações farmacêuticas.

Figura 1: Principais métricas para reduzir o tempo de contratação.



Fonte: Vervoe.

Uma das principais estratégias para agilizar o recrutamento é o uso de tecnologias como sistemas de inteligência artificial (IA) e plataformas digitais de recrutamento. Essas ferramentas podem automatizar várias etapas do processo, incluindo triagem de currículos, análise de dados e até mesmo a realização de entrevistas iniciais, permitindo que os recrutadores concentrem seus esforços nas etapas mais críticas da seleção. Além disso, aproveitar o People Analytics para mapear as necessidades de talentos e prever a demanda por habilidades específicas pode ajudar a antecipar lacunas de talentos e otimizar os planos de contratação.

Além disso, estabelecer um processo de recrutamento bem estruturado e definido é crucial. A comunicação clara entre os departamentos de recursos humanos e as equipes operacionais ajuda a reduzir o tempo gasto em entrevistas e negociações desnecessárias. Os programas de atração de talentos também são essenciais, pois manter um pool de candidatos qualificados prontos para



serem contratados pode reduzir significativamente o tempo de espera. Para conseguir isso, as empresas farmacêuticas podem fazer parcerias com universidades, centros de pesquisa e outras instituições para criar pipelines de candidatos antes mesmo de uma vaga ser aberta.

A colaboração com headhunters especializados na indústria farmacêutica também pode acelerar o processo, pois esses profissionais possuem extensas redes de talentos altamente especializados. Além disso, implementar um processo de integração eficiente que permita que os novos contratados se integrem rapidamente à equipe e comecem a contribuir é essencial para otimizar o tempo entre a contratação e o início das atividades. Ao adotar uma abordagem mais estratégica e tecnológica, as empresas farmacêuticas podem não apenas reduzir o tempo de recrutamento, mas também garantir que atraem os melhores profissionais para contribuir com seu crescimento e inovação.

O estudo de Rynes, Bretz e Gerhart (2006) questiona os resultados de pesquisas anteriores sobre o impacto das atividades de recrutamento nas escolhas de emprego dos candidatos. Ao contrário de estudos anteriores, que se basearam em avaliações transversais realizadas imediatamente após as entrevistas iniciais, este estudo utilizou entrevistas estruturadas longitudinais, permitindo que os candidatos explicassem como tomaram decisões críticas durante o processo de busca e seleção de emprego. Os resultados mostraram que as práticas de recrutamento desempenham papéis diferentes nas decisões dos candidatos, como evidenciado pela teoria da sinalização, onde os candidatos interpretaram várias experiências de recrutamento (competência do recrutador, composição de gênero do painel de entrevistas, atrasos no recrutamento) como símbolos das características gerais da organização. Além disso, surgiram várias variáveis de contingência, como o conhecimento prévio sobre a empresa e a área funcional do recrutador, que pareciam afetar o valor simbólico das experiências de recrutamento. Uma das descobertas mais notáveis foi o efeito negativo dos atrasos no recrutamento, principalmente entre estudantes do sexo masculino com melhor desempenho acadêmico e maior sucesso na procura de emprego.

O estudo de Asim, Perveen e Shujat (2017) avaliou a eficácia do processo de recrutamento e seleção, enfatizando a importância de estratégias adequadas para alcançar melhores resultados nas empresas. A pesquisa destaca a necessidade de atrair e selecionar funcionários altamente qualificados, especialmente em um mercado de trabalho competitivo. Mesmo com recursos físicos significativos e tecnologia avançada, uma empresa pode enfrentar uma crise econômica se não tiver as pessoas certas para gerenciar e conduzir suas operações. Nesse sentido, os recursos humanos são considerados um ativo vital para qualquer organização progredir em várias direções.



O artigo discute a importância de uma política de recrutamento e seleção bem definida, enfatizando como o planejamento e o orçamento de pessoal, coordenados com os líderes de departamento, garantem que as pessoas certas sejam contratadas no momento certo. Na indústria farmacêutica, o processo de recrutamento é transparente, com atenção cuidadosa às qualificações, experiências e habilidades dos candidatos. No entanto, o estudo também observa que, embora o treinamento de integração seja oferecido, o treinamento adicional específico para o trabalho pode melhorar ainda mais o desempenho dos funcionários, evitar possíveis preconceitos e garantir um processo de recrutamento justo e transparente.

O estudo de Cappelli (2001) explora a tendência crescente de recrutamento online, observando que noventa por cento das grandes empresas nos Estados Unidos já usam a internet para encontrar candidatos qualificados. Ao usar a web, os recrutadores podem acessar rapidamente um vasto grupo de candidatos, selecioná-los em minutos e entrar em contato com os mais promissores imediatamente. Este método oferece vantagens significativas, incluindo economia de custos e eficiência de tempo. Cappelli examina várias tecnologias emergentes e provedores de serviços, como quadros de empregos, sistemas de gerenciamento de contratações e ferramentas de triagem de candidatos que testam habilidades e registram interesses. Ele também destaca as estratégias que as empresas estão adotando ao entrar nos mercados de trabalho online, enfatizando que o recrutamento precisa ser reconfigurado para se assemelhar ao marketing. As empresas estão criando sites e até anúncios de produtos com potenciais recrutas em mente, dando autonomia aos gerentes de linha para tomar decisões de contratação e construindo redes internas de empregos online para reter talentos. A abordagem mais bem-sucedida envolve a integração do recrutamento com campanhas de marketing e o alinhamento de esforços com a marca da empresa. No entanto, Cappelli também levanta duas preocupações principais: a importância de um toque humano nos estágios finais do processo de contratação e a necessidade de garantir que os testes online e os critérios de contratação não discriminem mulheres, pessoas com deficiência, trabalhadores mais velhos ou membros de grupos minoritários. Em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo, as empresas que dominam as estratégias de recrutamento online estarão em melhor posição para atrair e reter os melhores talentos.

O estudo de Shah (2024) explora o uso de IA na gestão de recursos humanos na indústria farmacêutica em Bangladesh, com foco em empresas como SMC Enterprise Ltd, Square Pharmaceuticals Ltd e Beximco Pharmaceuticals Ltd. A IA impactou significativamente o processo de recrutamento, especialmente em áreas como triagem de currículos, seleção de candidatos e avaliação, além de reduzir preconceitos relacionados à raça, gênero e outros fatores.



No entanto, ainda existem preocupações sobre possíveis vieses nos algoritmos usados nesses sistemas. Apesar disso, a visão geral é que a IA pode aumentar a justiça, objetividade, transparência e eficiência no processo de recrutamento. Espera-se que as inovações nos métodos de seleção, como o Processamento de Linguagem Natural, melhorem ainda mais a transparência e os processos de contratação. O estudo enfatiza a importância de desenvolver modelos éticos que acompanhem os avanços tecnológicos da IA, garantindo que esses sistemas reflitam a dinâmica em evolução da tomada de decisões de recrutamento.

O estudo de Kenagy, Berwick e Shore (1999) discute a qualidade do serviço no sistema de saúde dos EUA, que, apesar de ser descrito como "o maior setor de serviços do mundo", raramente aborda os aspectos não técnicos do atendimento que moldam a experiência do paciente. Por meio da análise de um encontro de saúde rotineiro na perspectiva da qualidade do serviço, os autores apresentam duas premissas principais. Primeiro, se a qualidade do serviço fosse mais integrada às práticas e instituições de saúde, isso poderia levar a melhores resultados clínicos, maior satisfação do paciente e do médico, custos reduzidos e uma vantagem competitiva para aqueles que se destacam em sua aplicação. Em segundo lugar, o estudo destaca que muitos setores de serviços têm técnicas avançadas de qualidade de serviço que podem ser adaptadas para a saúde, sugerindo que médicos e profissionais de saúde podem aprender com essas indústrias para melhorar a prestação de serviços no setor de saúde.

O estudo de Szeinbach e Miller (2003) examina o impacto das condições de mercado nas estratégias de recrutamento e incentivos usados pelas empresas farmacêuticas. Em um mercado dinâmico, as empresas geralmente procuram indivíduos com diversas habilidades para atuar como intermediários entre várias áreas funcionais, como desenvolvimento de produtos, marketing, economia e ciências clínicas. A pesquisa destaca que, durante condições de mercado mais restritas, as empresas farmacêuticas tendem a colaborar com empresas de recrutamento para desenvolver pacotes de recrutamento de alto nível voltados para recém-formados. Por meio de entrevistas por telefone com indivíduos-chave diretamente envolvidos no recrutamento, o estudo descobriu que as empresas farmacêuticas investem tempo, esforço e recursos consideráveis em atividades de recrutamento. Além das estratégias e incentivos adotados, o estudo oferece recomendações para melhorar os esforços de recrutamento e reduzir os custos associados a essas atividades.

O recrutamento na indústria farmacêutica tem se tornado cada vez mais desafiador, principalmente devido à crescente demanda por profissionais qualificados em áreas específicas como pesquisa e desenvolvimento, produção e regulamentação. O tempo de contratação é um fator crítico, pois impacta diretamente na produtividade e no sucesso de projetos essenciais. A adoção



de tecnologias como inteligência artificial (IA) e plataformas digitais tem se mostrado uma solução eficaz para otimizar o recrutamento, automatizando processos como triagem de currículos e realização de entrevistas iniciais. Essas ferramentas permitem que os recrutadores se concentrem em fases mais estratégicas de seleção, acelerando o processo de contratação e garantindo que as melhores habilidades sejam contratadas.

Além das inovações tecnológicas, a criação de processos de recrutamento bem estruturados e a colaboração com universidades e centros de pesquisa também são estratégias eficazes para reduzir o tempo de contratação. A transparência no processo de recrutamento e o planejamento de longo prazo, por meio de programas de atração de talentos, contribuem para a formação de pipelines de candidatos qualificados. Isso não apenas melhora a eficiência do processo, mas também aumenta a probabilidade de atrair os melhores profissionais para as organizações farmacêuticas, garantindo seu crescimento e inovação em um mercado altamente competitivo.

Por fim, a importância de uma abordagem estratégica e ética para o recrutamento, como o uso de algoritmos de IA com foco na diversidade e imparcialidade, não pode ser exagerada. Embora a tecnologia ofereça muitos benefícios, a aplicação de processos que priorizam a justiça e a transparência é essencial para garantir a eficácia do recrutamento. A combinação de soluções tecnológicas com gestão de RH focada em ética e estratégia é crucial para que as empresas farmacêuticas atraiam, selecionem e retenham talentos de forma eficiente e sustentável.



REFERÊNCIAS

ASIM, S.; PERVEEN, S.; SHUJAT, F. Um estudo do processo eficaz de recrutamento e seleção na indústria farmacêutica. *Revista Internacional de Pesquisa Multidisciplinar e Atual*, v. 5, 2017.

CAPPELLI, P. Aproveitando ao máximo o recrutamento on-line. *Revisão de Negócios de Harvard*, v. 79, n. 3, p. 139-146, 166, 2001.

DELICI, C. A. M. A eficácia do Last Planner System (LPS) no gerenciamento de projetos de infraestrutura. *Revista Sistemática*, v. 15, n. 2, p. 133-139, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.56238/rcsv15n2-009>. Acesso em: 25 jan. 2025.

FILHO, W. L. R. O papel da arquitetura Zero Trust na segurança cibernética moderna: integração com IAM e tecnologias emergentes. *Revista Brasileira de Desenvolvimento*, v. 11, n. 1, e76836, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.34117/bjdv11n1-060>. Acesso em: 25 jan. 2025.

FILHO, W. L. R. O papel da IA no aprimoramento dos sistemas de gerenciamento de identidade e acesso. *Sete Revistas Internacionais de Multidisciplinaridade*, v. 1, n. 2, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.56238/isevmjv1n2-011>. Acesso em: 25 jan. 2025.

FREITAS, G. B.; RABELO, E. M.; PESSOA, E. G. Projeto modular com reaproveitamento de container marítimo. *Brazilian Journal of Development*, v. 9, n. 10, p. 28303-28339, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.34117/bjdv9n10-057>. Acesso em: 25 jan. 2025.

KENAGY, J. W.; BERWICK, D. M.; SHORE, M. F. Qualidade do serviço em saúde. *Jama*, v. 281, n. 7, p. 661-665, 1999.

MOREIRA, C. A. Monitoramento digital de equipamentos pesados: avançando na otimização de custos e eficiência operacional. *Revista Brasileira de Desenvolvimento*, v. 11, n. 2, e77294, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.34117/bjdv11n2-011>. Acesso em: 25 jan. 2025.

OLIVEIRA, C. E. C. de. Gentrificação, revitalização urbana e equidade social: desafios e soluções. *Revista Brasileira de Desenvolvimento*, v. 11, n. 2, e77293, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.34117/bjdv11n2-010>. Acesso em: 25 jan. 2025.

PESSOA, E. G.; FEITOSA, L. M.; PÁDUA, V. P.; PEREIRA, A. G. Estudo dos recalques primários em um aterro executado sobre a argila mole do Sarapuí. *Brazilian Journal of Development*, v. 9, n. 10, p. 28352-28375, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.34117/bjdv9n10-059>. Acesso em: 25 jan. 2025.

PESSOA, E. G.; FEITOSA, L. M.; PEREIRA, A. G.; PÁDUA, V. P. Efeitos de espécies de al na eficiência de coagulação, Al residual e propriedade dos flocos no tratamento de águas superficiais. *Brazilian Journal of Health Review*, v. 6, n. 5, p. 24814-24826, 2023. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJHR/article/view/63890>. Acesso em: 25 jan. 2025.

RYNES, S.; BRETZ, R.; GERHART, B. A importância do recrutamento na escolha do trabalho: uma maneira diferente de olhar. *Psicologia do Pessoal*, v. 44, p. 487-521, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/J.1744-6570.1991.TB02402.X>. Acesso em: 25 jan. 2025.



SANTOS, H.; PESSOA, E. G. Impactos da digitalização na eficiência e qualidade dos serviços públicos: a comprehensive analysis. *Lumen et Virtus*, v. 15, n. 40, p. 4409-4414, 2024. Disponível em: <https://periodicos.newsciencepubl.com/LEV/article/view/452>. Acesso em: 25 jan. 2025.

SCANDELAI, N. T. Avanços tecnológicos na saúde ocupacional: melhorando a segurança e o bem-estar no local de trabalho. *Revista Brasileira de Desenvolvimento*, v. 11, n. 3, e78096, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.34117/bjdv11n3-004>. Acesso em: 25 jan. 2025.

SHAH, M. S. Impacto da IA no recrutamento na indústria farmacêutica de Bangladesh. 2024.

SZEINBACH, S.; MILLER, T. Estratégias de recrutamento na indústria farmacêutica. *Jornal de Informações sobre Drogas: DIJ / Drug Information Association*, v. 37, p. 33-38, 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/009286150303700106>. Acesso em: 25 jan. 2025.