


## PRÁTICAS EFICAZES DE RECURSOS HUMANOS NA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA: ESTRATÉGIAS PARA RETENÇÃO DE TALENTOS E SUCESSO ORGANIZACIONAL

 <https://doi.org/10.56238/rcsv15n3-009>

**Data de submissão:** 19/02/2025

**Data de aprovação:** 19/03/2025

**Thaís Pereira Pires**  
Bacharel em Administração de Empresas

### RESUMO

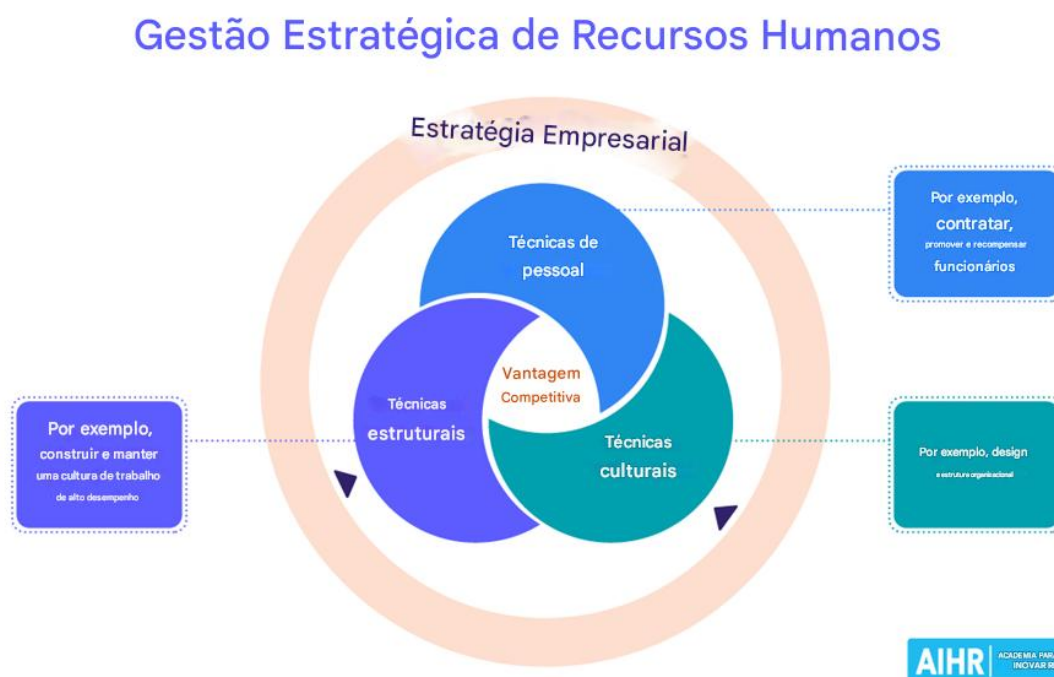
A indústria farmacêutica é um setor acelerado e competitivo, onde a inovação constante e a presença de profissionais qualificados são cruciais para o sucesso da pesquisa, desenvolvimento e produção de medicamentos. Nesse contexto, práticas eficazes de gestão de recursos humanos são essenciais para atrair e reter talentos. Modelos de gestão modernos, culturas organizacionais fortes e programas de desenvolvimento profissional desempenham um papel significativo na promoção de equipes motivadas e produtivas. Ao implementar o gerenciamento baseado em competências, horários de trabalho flexíveis e alavancar o People Analytics, as empresas farmacêuticas podem otimizar o desempenho e a satisfação dos funcionários, impulsionando o sucesso organizacional geral. Além disso, a criação de planos estruturados de desenvolvimento de carreira, a oferta de remuneração competitiva e a incorporação de programas de reconhecimento ajudam a reter os melhores talentos. Estudos mostraram que as práticas de RH influenciam positivamente a retenção de funcionários, melhorando a satisfação no trabalho e oferecendo oportunidades claras de crescimento. Além disso, estratégias de RH, como mentoria e treinamento contínuo, são vitais para promover habilidades técnicas e de liderança. As empresas que investem em práticas de RH não apenas aumentam sua produtividade interna, mas também contribuem para o avanço do progresso científico e da saúde global. Em um setor onde a concorrência é acirrada, ter um foco claro na gestão de talentos permitirá que as organizações mantenham uma forte vantagem competitiva.

**Palavras-chave:** Indústria farmacêutica. Retenção de talentos. Gestão de recursos humanos. Cultura organizacional. Gestão baseada em competências.

## 1 INTRODUÇÃO

A indústria farmacêutica é um setor dinâmico e altamente competitivo, onde a inovação constante e a presença de profissionais altamente qualificados são essenciais para o avanço da pesquisa, desenvolvimento e produção de medicamentos. Nesse contexto, as empresas precisam adotar práticas eficazes de gestão de recursos humanos para atrair e reter talentos, criando um ambiente de trabalho inovador, envolvente e que atenda às expectativas dos colaboradores. Modelos de gestão modernos, fortalecimento da cultura organizacional e programas de desenvolvimento profissional são cruciais para a formação de equipes motivadas e produtivas.

**Figura 1:** Gestão Estratégica de Recursos Humanos.



Em resposta às demandas do setor, muitas organizações farmacêuticas têm adotado modelos de gestão que favorecem um ambiente mais eficiente e ágil. A gestão por competências, por exemplo, facilita a identificação e o desenvolvimento de habilidades técnicas e comportamentais essenciais para cada função, garantindo que os profissionais possuam o perfil adequado para os desafios do setor. Além disso, a implementação de horários de trabalho flexíveis e a opção pelo trabalho parcial em home office têm se mostrado eficazes no equilíbrio entre vida profissional e pessoal, especialmente em áreas como pesquisa e desenvolvimento. O uso do People Analytics permite a análise de dados para entender tendências de engajamento, desempenho e necessidades de treinamento, auxiliando na tomada de decisões estratégicas de RH. Metodologias ágeis, inspiradas no setor de tecnologia, também têm sido aplicadas para otimizar processos e promover a colaboração entre equipes multidisciplinares.

A cultura organizacional desempenha um papel crítico na retenção de talentos, pois afeta diretamente os níveis de engajamento e motivação dos funcionários. As empresas que promovem um ambiente inclusivo e inovador fortalecem a conexão dos funcionários com os valores da organização. Programas de mentoria e coaching, por exemplo, são amplamente utilizados para apoiar o desenvolvimento de habilidades técnicas e de liderança, oferecendo orientações mais personalizadas. O treinamento contínuo também se tornou essencial para acompanhar os avanços da indústria farmacêutica, com as empresas investindo em treinamentos, workshops e cursos especializados para garantir que seus profissionais estejam sempre atualizados.

Além disso, a criação de planos de carreira estruturados é uma estratégia vital para a retenção de talentos, pois oferece aos funcionários oportunidades claras de crescimento dentro da organização. A falta de oportunidades de progressão é uma das principais causas da rotatividade, e as empresas que estabelecem critérios transparentes para promoções e desenvolvimento profissional conseguem manter seus funcionários mais engajados. Programas de reconhecimento e incentivo, como bônus por desempenho, prêmios de inovação e iniciativas focadas no bem-estar dos colaboradores, também impactam positivamente o valor dos profissionais.

Investir em boas práticas de RH é crucial para garantir o sucesso da indústria farmacêutica. A adoção de modelos de gestão inovadores, alinhados a uma sólida cultura organizacional e programas de desenvolvimento profissional, cria um ambiente propício para atrair e reter talentos. Ao valorizar seus profissionais, as empresas não apenas impulsionam seus resultados, mas também desempenham um papel crucial no avanço da ciência e na promoção da saúde global.

O estudo de Kalyanamitra, Saengchai e Jermsittiparsert (2020) analisou a eficácia das práticas de recursos humanos na retenção de funcionários na indústria farmacêutica na Tailândia, destacando a importância do treinamento, benefícios, remuneração e avaliação de desempenho. Dada a natureza competitiva do setor, os autores enfatizam que reter funcionários experientes é um dos maiores desafios que as organizações enfrentam. A pesquisa quantitativa envolveu questionários distribuídos a seis empresas farmacêuticas por meio de amostragem intencional. Os resultados indicam que essas práticas de RH impactam positivamente a retenção de funcionários, contribuindo para o desenvolvimento de habilidades e aumentando a satisfação no trabalho. Além disso, a análise de trajetória realizada no estudo confirma que a satisfação no trabalho é um mediador crucial na relação entre as políticas de RH e a retenção de talentos, reforçando a necessidade de estratégias eficazes para manter profissionais qualificados no setor.

O estudo de Ghauri e McMurray (2013) examinou as práticas atuais de gestão de recursos humanos (GRH) e sua orientação estratégica na indústria farmacêutica no Paquistão, destacando a necessidade de alinhar as estratégias de RH com os objetivos organizacionais para garantir uma

vantagem competitiva e reter trabalhadores do conhecimento. A pesquisa, baseada em estudos de caso qualitativos aprofundados, revelou que 50% das empresas do setor ainda carecem de funções formais de RH, delegando essas responsabilidades ao pessoal administrativo, o que dificulta a capacidade das organizações de se manterem competitivas em uma economia globalmente interconectada. Os autores enfatizam que, para sustentar os negócios e atingir metas estratégicas de longo prazo, as estratégias de RH devem estar alinhadas em todos os níveis funcionais, principalmente em áreas geradoras de receita, como vendas e desenvolvimento de negócios. Além disso, os resultados do estudo mostram que as organizações que adotam práticas de RH mais avançadas colhem benefícios significativos em termos de retenção de talentos e vantagem competitiva, sugerindo a importância do benchmarking com outras empresas dentro e fora do setor para melhorar suas estratégias de gestão de RH.

O estudo de Daniel e Elaiyaraja (2024) destaca o papel crucial da gestão e retenção de talentos na indústria farmacêutica, enfatizando a competitividade do setor e a necessidade de atrair e reter profissionais altamente qualificados. Em resposta aos desafios impostos pela crescente concorrência e pela evolução das expectativas dos funcionários, os autores propõem estratégias como recrutamento abrangente, remuneração competitiva, desenvolvimento profissional, cultura organizacional positiva e gestão de talentos baseada em tecnologia. Essas abordagens visam aumentar a satisfação dos funcionários, promover a inovação, aumentar a produtividade e garantir o crescimento sustentável dos negócios, fortalecendo assim a posição competitiva das empresas no mercado.

O estudo de Abbasi, Sohail e Syed (2010) aborda a importância das práticas de gestão de talentos na indústria farmacêutica no Paquistão, destacando a necessidade de as organizações desenvolverem e implementarem mecanismos de gestão de talentos para alcançar vantagens competitivas sustentáveis em um ambiente altamente competitivo. A pesquisa foi realizada por meio de questionários estruturados e entrevistas com gerentes seniores e especialistas em RH. As principais descobertas indicam que as práticas de gestão de talentos melhoram significativamente o desempenho organizacional e, para alcançar uma vantagem competitiva sustentável, as empresas devem valorizar e cuidar de seus funcionários como um ativo crítico. O estudo também enfatiza que o talento desempenha um papel vital para alcançar os objetivos estratégicos de longo prazo da organização, tornando essencial que as práticas de gestão de talentos estejam alinhadas com a direção estratégica da empresa. No entanto, a pesquisa enfrentou limitações, como as políticas de confidencialidade das organizações, restrições de tempo e a indisponibilidade de alguns entrevistados.

O estudo de Nthongoa (2014) examina o papel da gestão do conhecimento como ferramenta para retenção de talentos na indústria farmacêutica altamente competitiva na África do Sul. Com a transição do setor de um modelo baseado em vendas para um modelo orientado a serviços, as empresas enfrentam o desafio de reter trabalhadores do conhecimento, com muitos perdendo talentos para os

concorrentes. A pesquisa teve como objetivo definir a gestão do conhecimento e a retenção de talentos e explorar a inter-relação entre esses dois conceitos. Utilizando uma abordagem qualitativa e uma metodologia construtivista de teoria fundamentada, o estudo analisou dados de formadores de opinião dentro da Empresa X por meio de entrevistas em profundidade. Os resultados revelaram que a perda de trabalhadores do conhecimento é uma preocupação crescente, e a gestão do conhecimento agora é vista como um aspecto crítico da retenção de talentos. Com base nessas descobertas, o pesquisador formulou diretrizes e recomendações para ajudar a Empresa X a gerenciar a retenção de talentos de forma mais eficaz.

O estudo de Wairimu e Ndeto (2019) investiga o impacto das estratégias de gestão de recursos humanos (GRH) na retenção de funcionários em empresas farmacêuticas no condado de Nairobi, no Quênia. Com a crescente demanda por pessoal técnico qualificado no setor, a retenção de funcionários tornou-se uma estratégia crítica para essas empresas. A pesquisa, que usou um design descritivo e teve como alvo 42 gerentes de RH de empresas farmacêuticas, descobriu que as estratégias de gestão de recursos humanos, como recrutamento, treinamento, engajamento dos funcionários e reconhecimento, estão positivamente relacionadas à retenção de funcionários. O estudo destaca que descrições claras de cargos, programas de treinamento eficazes, envolvimento dos funcionários nas atividades organizacionais e reconhecimento regular das contribuições dos funcionários contribuem para a satisfação no trabalho e taxas de rotatividade mais baixas. Com base nessas descobertas, o estudo recomenda que as empresas farmacêuticas estabeleçam processos claros de recrutamento, políticas de treinamento e estratégias de reconhecimento de funcionários para melhorar a retenção e garantir o sucesso organizacional.

A indústria farmacêutica opera em um ambiente altamente competitivo e dinâmico, onde a inovação e profissionais altamente qualificados são essenciais para o progresso da pesquisa, desenvolvimento e produção de medicamentos. As empresas deste setor devem adotar práticas eficazes de gestão de recursos humanos para atrair e reter os melhores talentos. Ao criar um ambiente de trabalho inovador, envolvente e solidário, as organizações podem garantir o crescimento de equipes motivadas. Modelos modernos de gestão, fortalecimento da cultura organizacional e programas de desenvolvimento profissional são cruciais nessa empreitada. A aplicação de políticas de gestão baseada em competências e trabalho flexível, como horários flexíveis e trabalho remoto parcial, facilita o desenvolvimento de habilidades essenciais, melhora o equilíbrio entre vida profissional e pessoal e impulsiona a satisfação dos funcionários. Além disso, a utilização de ferramentas como People Analytics e metodologias ágeis pode otimizar processos, aprimorando ainda mais a gestão de talentos e a colaboração entre as equipes.

As estratégias de recursos humanos com foco na retenção de talentos são fundamentais para manter uma vantagem competitiva na indústria farmacêutica. Estudos mostram que práticas como orientação, treinamento contínuo, planos de progressão na carreira e programas de reconhecimento afetam significativamente a satisfação e a retenção dos funcionários. Ao oferecer oportunidades claras de desenvolvimento de carreira e reconhecer as contribuições dos funcionários, as empresas criam um ambiente que promove o comprometimento e a produtividade. Além disso, estratégias eficazes de gestão de talentos se correlacionam diretamente com o sucesso organizacional, promovendo o crescimento da empresa e seu papel na inovação global em saúde. À medida que o setor farmacêutico continua a enfrentar a concorrência e os desafios em evolução, as organizações que investem em sua força de trabalho por meio de práticas estratégicas de RH estarão mais bem posicionadas para prosperar.

## REFERÊNCIAS

- ABBASI, M. U.; SOHAIL, M.; SYED, N. A. Gestão de talentos como fator de sucesso para o desempenho organizacional: um caso da indústria farmacêutica no Paquistão. *Revista de Gestão e Ciências Sociais*, v. 6, n. 2, p. 74-83, 2010.
- DANIEL, I.; ELAIYARAJA, A. Um estudo sobre a eficácia das estratégias de gestão de talentos para retenção de funcionários na indústria farmacêutica. *Revista Científica Internacional de Engenharia e Gestão*, 2024. DOI: <https://doi.org/10.55041/isjem01872>.
- GHAURI, E.; MCMURRAY, D. Sinergia em RH e estratégias, uma necessidade contemporânea para a indústria farmacêutica do Paquistão. *Jornal Australiano de Pesquisa de Negócios e Gestão*, 2013. DOI: <https://doi.org/10.52283/nswrca.ajbmr.20130309a05>.
- KALYANAMITRA, P.; SAENGCHAI, S.; JERMSITTIPARSERT, K. Impacto das instalações de treinamento, benefícios e remuneração e avaliação de desempenho na retenção de funcionários: um efeito mediador da satisfação no trabalho dos funcionários. *Revisões Sistemáticas em Farmácia*, v. 11, p. 166-175, 2020.
- NTHONGO, R. M. Gestão do conhecimento como ferramenta de retenção de talentos na indústria farmacêutica. 2014. Universidade de Pretória, África do Sul.
- WAIRIMU, M.; NDETO, M. Influência das estratégias de gestão de recursos humanos na retenção de funcionários em empresas farmacêuticas no condado de Nairobi, Quênia. *Revista Acadêmica Internacional de Recursos Humanos e Administração de Empresas*, v. 3, n. 7, p. 246-267, 2019.
- 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. DOI: <https://doi.org/10.34117/bjdv11n3-004>.
- 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. DOI: <https://doi.org/10.34117/bjdv11n2-011>.
- 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. DOI: <https://doi.org/10.56238/rcsv15n2-009>.
- SANTOS, Hugo; PESSOA, Eliomar Gotardi. Impactos da digitalização na eficiência e qualidade dos serviços públicos: a comprehensive analysis. *Lumen et Virtus*, v. 15, n. 40, p. 4409-4414, 2024. DOI: 10.56238/levv15n40-024. Disponível em: <https://periodicos.newsciencepubl.com/LEV/article/view/452>. Acesso em: 25 jan. 2025.
- FREITAS, G. B.; RABELO, E. M.; PESSOA, E. G. Projeto modular com reaproveitamento de contêiner marítimo. *Brazilian Journal of Development*, v. 9, n. 10, p. 28303-28339, 2023. DOI: <https://doi.org/10.34117/bjdv9n10-057>.
- 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. DOI: <https://doi.org/10.34117/bjdv9n10-059>.

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. DOI: 10.34119/bjhrv6n5-523. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJHR/article/view/63890>. 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. DOI: <https://doi.org/10.34117/bjdv11n1-060>.

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

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. DOI: <https://doi.org/10.56238/isevmjv1n2-011>.