

Demanda aquecida na indústria farmacêutica



A **indústria farmacêutica** no Brasil passa por um período de saudável crescimento. Segmentos como o de **biossimilares - medicamentos** com preços mais acessíveis e similares a remédios biológicos cujas patentes expiraram - têm se fortalecido e demandado novas competências dos profissionais.

É um contexto de muitas mudanças, segundo Rodrigo Araújo, sócio-diretor da Korn/Ferry International, consultoria de recrutamento de executivos. "Vários fatores têm instituído novos *players*, caso das empresas de genéricos e biológicos [produzidos a partir de células vivos]". Contribuem para aquecer o setor o envelhecimento da população, que impulsiona o desenvolvimento de novos medicamentos e tratamentos, e a economia mais estável, que faz com que as pessoas tenham, por exemplo, mais acesso a planos de saúde. "Os convênios deixam de ser desejáveis e se tornam prioritários".

Na avaliação de Araújo, o cenário exige líderes capacitados para desafios mais próximos do mercado de consumo que do farmacêutico tradicional, uma vez que a disputa entre as marcas nos pontos de venda está bastante acirrada. "Para algumas posições, em áreas como finanças, RH e *supply chain*, o profissional não precisa vir necessariamente da indústria da saúde." Esses gestores precisam ter um pensamento menos linear, mais amplo, quase empreendedor, com o olhar focado no negócio, afirma ele.

Em paralelo, o flanco das oportunidades se abre fortemente também para especialistas em pesquisa e inovação, importantes no combate a doenças como câncer e artrite reumatoide.

A Healthcare, divisão da empresa de recrutamento Michael Page especializada em executivos para as indústrias farmacêuticas e de saúde, levantou que houve aumento de 30% na demanda por profissionais desses setores entre os primeiros trimestres de 2013 e 2014. Os salários se valorizaram em até 25% para níveis gerenciais. A alta, de acordo com a companhia, deve-se muito a vagas no segmento de medicamentos biológicos.

Na estruturação de sua área de biossimilares no Brasil, a Merck contratou Vera Valente como líder da divisão na América Latina. A executiva foi gerente geral de medicamentos genéricos da Anvisa (Agência Nacional de Vigilância Sanitária). Para ela, o novo desenho de carreira no ramo da biotecnologia se sustenta muito nas relações institucionais e governamentais.

"Esse setor tem uma regulamentação muito mais rigorosa. O governo é o grande comprador, são produtos de alto valor agregado pelos quais o consumidor comum não consegue pagar", explica. O profissional mais tradicional, segundo Vera, se baseava muito no marketing clássico de vendas para o setor privado. "Ele agora precisa ser multifacetado, entender da regulamentação técnica dos produtos e ao mesmo tempo ter mais habilidade no trânsito governamental."

A estratégia da Merck com relação ao desenvolvimento dos biossimilares é global. Na América Latina, o investimento prioritário é no Brasil, o que se dá, segundo Vera, porque o país é pioneiro na criação de um marco regulatório que segue moldes internacionais. A operação aqui vem sendo realizada em

parceria com um player local, a farmacêutica Bionovis.

Gerente de assuntos regulatórios, por sinal, é um dos cargos que mais têm demandado pessoas, na percepção de Raphael Revert, gerente da Healthcare. Os salários mensais para a posição têm variado entre R\$ 15 mil e R\$ 25 mil. A formação desses executivos geralmente é em farmácia, biomedicina ou enfermagem. Diretores também são procurados, com remuneração na faixa de R\$ 25 mil a R\$ 50 mil por mês.

Também tem ganho destaque a função de gerente de acesso público-privado, profissional que faz pontes comerciais entre planos de saúde, governo e instituições hospitalares. "Ele tenta encaixar os produtos de sua empresa em cadastros de compra do governo e em hospitais", afirma Revert. Os salários ficam entre R\$ 15 mil e R\$ 25 mil.

Um novo cenário que requer adaptação a rápidas mudanças. Esse é o diagnóstico de Erika Pagani, diretora de marketing e vendas varejo da Pfizer, para o panorama atual da indústria farmacêutica. Ela conta que chegou à companhia há dez anos como coordenadora de inteligência de mercado, uma área mais analítica.

"Era uma empresa de genéricos. Em 2010 houve um grande salto com a criação de uma unidade de produtos estabelecidos [medicamentos sem proteção de patente ou que terão patente vencida até 2015]". Para a diretora de RH da Pfizer Brasil, Irene Shirai Camargo, o momento é de encurtar os ciclos de permanência em cada cargo, apostando mais em novos talentos e dando oportunidades para pessoas que têm potencial. "Estamos correndo mais riscos".

Desde janeiro, a empresa dividiu a comercialização global de seus produtos em três unidades: GEP (Negócios Globais de Produtos Estabelecidos), GIP (Negócios Globais de Produtos de Inovação) e VOC (Vacinas, Oncologia e Consumo). O objetivo é atender às necessidades de cada grupo com mais precisão.

Movimentações estruturais como essa nas corporações são outros fatores que contribuem para o surgimento de novas oportunidades de trabalho. A Novartis, por exemplo, anunciou em abril a compra da divisão de oncologia da Glaxo, para a qual realiza a venda de sua unidade de vacinas. Negociou ainda com a Eli Lilly sua divisão de saúde animal.

[Leia mais...](#)

Fonte: Valor Econômico