

ABSENTEÍSMO NA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA E ESTRATÉGIAS DE EQUACIONAMENTO DESSA SITUAÇÃO

Reginaldo dos Santos Sousa

FBUni – Centro Universitário Farias Brito
reginaldossousa@live.com

Mauricio Johnny Loos

FBUni – Centro Universitário Farias Brito
mauricioloos@hotmail.com

RESUMO: A indústria farmacêutica no Brasil é bem recente, tendo iniciado suas atividades entre as décadas de 1970 e 1990. Antes o referido setor era dominado pela Europa, Estados Unidos e Japão. A justificativa da escolha do tema dá-se pela observância constante de situações que geram um grave absenteísmo na indústria farmacêutica. Observa-se, pelo pequeno tempo de atuação à nível nacional, que as indústrias ainda estão engatinhando em suas funções, mas que um líder competente e comprometido pode superar os obstáculos e equacionar o absenteísmo bem como alavancar os resultados da indústria farmacêutica. Optou-se por uma bibliografia de natureza qualitativa, básica, exploratória e bibliográfica. Dividiu-se o artigo científico em três capítulos, quais sejam: indústria farmacêutica, desafios vivenciados pelos profissionais das indústrias farmacêuticas e estratégias a serem utilizadas para reduzir o absenteísmo. Orientarão nossos estudos autores como Angélica Teixeira, Egli Leonardi, Borges, Baylão e Tong.

PALAVRAS-CHAVE: Absenteísmo. Indústria farmacêutica. Líder.

1. Introdução

A realidade do desemprego está exposta diariamente nos meios de comunicação, na internet, nas conversas em grupos de amigos, bem como no aumento bastante considerável do emprego informal.

A crise econômica que o Brasil tem vivido ao longo dos últimos anos, somados às sequelas financeiras oriundas do COVID-19, e ainda a flexibilização da legislação trabalhista que vem sendo rotineiramente imposta pelo governo federal, justificam a realidade acima imposta.

O absenteísmo pode ser considerado um desafio para as organizações e também para os seus administradores, isso ocorre pelo fato que as causas estão ligadas a vários fatores, dessa maneira, os motivos tornam o assunto complexo e difícil de ser gerenciado (FILHO, 2006).

Uma gestão de pessoas precisa apresentar uma posição estratégica e fundamental para a competição entre as empresas. Assim, de acordo com os autores Bateman e Snell (2012): “Conseguir as pessoas certas e em número certo na hora certa, pode parecer simples, mas atender as necessidades de pessoal de uma empresa exige planejamento estratégico de recursos humanos, uma atividade cujo objetivo estratégico deriva dos planos da empresa”.

Porém, os direitos oriundos de um contrato formal de trabalho, em especial a expectativa de auxílio-doença, seguro-desemprego, aposentadoria, dentre outras garantias, ainda leva um grande número de indivíduos a buscarem um trabalho formal.

A ausência no trabalho, é considerada um grave problema enfrentado pelos gestores de Recursos Humanos (RH) e trazem danos para a produção, aumentando os custos da assistência e sobrecarregando outros trabalhadores. Conhecer as variáveis que influenciam e determinam o absenteísmo é de extrema importância (MORAES, et al. 2015).

Pretende-se, neste trabalho, analisar as peculiaridades da rotina de trabalho, fatores que justificam o absenteísmo, e sugerir medidas que possam atenuar esse quadro na indústria farmacêutica. Para cumprir seus objetivos, o trabalho está estruturado da seguinte forma: revisão de literatura, procedimentos metodológicos, apresentação e discussão dos resultados, e por fim, suas conclusões.

2. Referencial teórico

O universo industrial perpassa todos os ramos da economia, mas será analisada neste capítulo, a Indústria Farmacêutica, que ganhou destaque há tão pouco tempo em nível nacional.

2.1. Indústria farmacêutica

A indústria farmacêutica é aquela destinada à pesquisa, desenvolvimento, fabricação e distribuição de itens farmacêuticos, farmacológicos e cosméticos, atendendo tanto aos seres humanos quanto aos animais.

Entre as décadas de 1950 e 1970, o mercado industrial farmacêutico brasileiro vivenciou um grande destaque e passou a produzir mais mercadorias, bem como lucrar bem mais e desenvolver novas tecnologias.

A indústria farmacêutica não fugia a esse padrão de defasagem tecnológica. Antes pelo contrário, neste setor o hiato era mais amplo e profundo, sendo muito forte o contraste entre a intensidade tecnológica e a pujança econômica da indústria farmacêutica em nível internacional e seu parco desenvolvimento, especificamente no âmbito tecnológico brasileiro, nos anos iniciais da década de 1990. O setor farmacêutico nacional representava um caso extremo das limitações do desenvolvimento industrial do País, comparável apenas a outras atividades de alta intensidade tecnológica, como a indústria eletrônica (SANTOS, 2010, p. 20).

A partir deste momento, tem início o desenvolvimento da indústria farmacêutica a nível nacional, deixando o domínio de tal esfera da economia a centrar-se nos países Estados Unidos, Europa e Japão.

Os principais países inovadores no setor e que, conseqüentemente, detêm as maiores fatias do mercado, são os da chamada tríade (Estados Unidos, Europa e Japão). Dado esse cenário, verificamos a importância do fortalecimento da indústria farmacêutica nacional, por ser este um setor estratégico, tanto no sentido social quanto no econômico, afinal trata-se de um dos setores que apresenta maior dinamismo econômico (FRANÇOSO, 2011, p.8).

Os lucros do ramo farmacêutico são altíssimos, somente em 2019, o mercado farmacêutico brasileiro alcançou, em 2019, cerca de R\$ 215,6 bilhões em vendas (FIA, 2020).

Nos últimos anos, alguns países têm se destacado no cenário mundial da indústria farmacêutica, entre eles, o Brasil. Isso se deve ao investimento recente feito pelas empresas locais, que adquiriram capacitações no segmento de genéricos utilizando técnicas como a engenharia reversa e, baseadas nessas imitações, muitas delas passaram a desenvolver seus próprios medicamentos, mesmo que num ritmo pouco acelerado, se comparado às empresas da tríade (TEIXEIRA, 2014, p. 10).

A indústria farmacêutica tem limites à sua expansão visto que é submetida principalmente a questão das patentes, que envolvem via de regra, bilionárias operações de aquisições de empresas com o objetivo de alcançar medicamentos destinados a classes terapêuticas específicas.

A legislação brasileira que regula as patentes é a lei nº 9.279, de 14 de maio de 1996, detalhando minuciosamente a temática.

A lei federal nº 9.787, de 23 de setembro de 1976, foi uma estratégia bem-sucedida do governo brasileiro para facilitar o acesso da população a remédios de qualidade equivalente aos de marca, mas com preços mais acessíveis, bem como possibilitou investimento de indústrias farmacêuticas no mercado brasileiro e o fortalecimento das empresas de capital nacional.

2.2. Desafios vivenciados pelos profissionais das indústrias farmacêuticas

As indústrias farmacêuticas exigem de seus funcionários: experiência; conhecimento técnico específico; rotinas de trabalhos diversificadas e impostas; prazos apertados para cumprimento das atividades; cobranças constantes de produção associadas às rotinas desgastantes; inspeções recorrentes da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA); pró-atividade e agilidade; salários inferiores a quem trabalha em drogarias ou farmácias no início da carreira na empresa (LEONARDI, 2016).

As exigências aqui apresentadas, lidas abruptamente, já são suficientemente desestimulantes para quem pretende ingressar no ramo industrial farmacêutico. Obstáculos não faltam e mesmo assim as oportunidades são disputadas vorazmente em virtude do desemprego existente em nosso país. De acordo com Pinto e Barreiro (2013, p. 5):

- Não há no país laboratórios de escalonamento primário, certificados e capacitados para adaptarem as rotas de síntese de moléculas desenvolvidas nas bancadas dos laboratórios acadêmicos;
- Número reduzido de doutores em atividades de P&D na indústria farmacêutica;
- A total dependência da importação de princípios ativos da China e da Índia para produção de genéricos;
- Formação inadequada da imensa maioria dos profissionais farmacêuticos, que não tem durante a graduação nos cursos de Farmácia o treinamento efetivo de metodologia científica de pesquisa, desejável para a sua inserção profissional na indústria farmacêutica;
- A pouca proximidade da academia com a indústria farmacêutica;

- O empresário industrial farmacêutico brasileiro, em sua imensa maioria, não se interessa pelos medicamentos inovadores, porque o custo para o seu desenvolvimento é elevado e o retorno financeiro é de alto risco;
- A política rígida de preços de medicamentos do governo e a pouca articulação do setor público e privado;
- A frágil estrutura da pesquisa clínica e pré-clínica para a descoberta de fármacos é agravada porque no Brasil antes de se começar um estudo com participação internacional é exigida dupla aprovação ética: pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa, subordinada ao Conselho Nacional de Saúde, e pelos comitês locais, além da autorização da Anvisa. Ao contrário do que acontece nas nações desenvolvidas como Estados Unidos, Japão e países da União Europeia, cujo trâmite é de no máximo de 60 dias, no Brasil espera-se mais de 1 ano.

Constata-se que o absenteísmo, que tende a ser reflexo da desmotivação do profissional passa por várias esferas. Relações internacionais dificultosas entre o Brasil e outros países; preocupação exacerbada dos empresários profissionais com o lucro em detrimento do zelo pelos recursos humanos das indústrias; ingerência do governo nos setores públicos e privados dificultando a atuação das empresas e, conseqüentemente dos profissionais; grande burocracia em termos de legislação.

Segundo Half (2019), o absenteísmo no trabalho diz respeito à ausência de um colaborador ou mais colaboradores no período de trabalho, seja por algumas horas — como nos casos de atraso ou uma saída adiantada ao fim do expediente — ou até mesmo faltando por vários dias.

De acordo com Pereira (2010), ainda são exigidos profissionais qualificados, mas a empresa não lhes oferece capacitação e a escala de trabalho deles não os permite estudar. Primeiramente, a empresa produz ininterruptamente de segunda a segunda e, diversas vezes, os horários de trabalho são impostos aos empregados, inviabilizando-os de exercerem atividades que envolvam estudo ou mesmo outra atividade econômica.

A motivação dos seres humanos não está relacionada unicamente as suas atividades particulares, mesmo que estas sejam de grande influência em sua vida, o desenvolvimento de cada colaborador dentro da organização demonstra o grau de entusiasmo como as atividades são desenvolvidas (PEREIRA, et. al., 2015, p.10).

As empresas querem profissionais competentes, eficientes e efetivamente envolvidos com os objetivos da organização. Como o ser humano é o principal insumo responsável pela competência e sucesso das empresas, torna-se necessário entender como extrair das pessoas seus mais altos níveis de criatividade, inovação, participação e engajamento (PEREIRA, et. al., 2015, p.10).

O treinamento é um processo educacional para gerar crescimento e mudanças, melhorando assim seu espírito de equipe, integração e criatividade. É imprescindível a capacitação do indivíduo, pois é o que determina os principais valores, permitindo analisar as possíveis particularidades de cada funcionário, gerando assim um melhor aproveitamento para com a empresa (PEREIRA, et. al., 2015, p.10).

O desestímulo gera ao desejo de pedir demissão do trabalho, então virão novos indivíduos que não estão adaptados à rotina da empresa, aumentarão as cobranças do patrão e assim instaura-se um círculo vicioso extremamente prejudicial para empregado e empregador.

2.3. Estratégias a serem utilizadas para reduzir o absenteísmo

Será apresentado, inicialmente, o quadro 1 comparativo e em seguida serão tecidos comentários sobre o mesmo, o qual foca no papel do líder, pois acredita-se que ele é o agente principal e primordial na redução do absenteísmo.

Quadro 1: Paradigmas da Liderança

ANTIGO PARADIGMA DE LIDERANÇA	NOVO PARADIGMA DE LIDERANÇA
Separação entre líder e liderado.	Integração entre líder e liderado.
Sentimento de superioridade do líder.	Sentimento sincero de igualdade entre líder e liderado.
Estilos autocrítico, democrático e liberal de liderança.	Estilo participativo de liderança.
Simple relação visando cumprir os objetivos.	Líder estabelece uma relação evolutiva visando o crescimento em direção à plena consciência.
Líder centrado em objetivos materiais.	Líder centrado em valores e objetivos superiores.
Visão superficial dos objetivos da vida e do trabalho.	Conscientização do sentido profundo da existência e do trabalho.
Visão limitada e reducionista aos objetivos imediatos.	Visão holística, abrangente e inclusiva; homem, sociedade e natureza.
Conflito: procura de culpa.	Conflito: procura das causas, oportunidade de aprender e dialogar.
Dirige grupos, departamentos, seções, setores isolados de organizações.	Incentiva redes de organismos vivos.
Ênfase em personalidades autoritárias ou obedientes, disciplinadas e energéticas.	Ênfase em personalidades harmoniosas, porém firmes e lúcidas.

Fonte: Borges et al., (2012)

Considera-se que o novo paradigma de liderança é o ideal para motivar os funcionários e, por conseguinte reduzir o absenteísmo. Sente-se falta apenas, neste quadro sintético, do incentivo à capacitação e ao aperfeiçoamento dos profissionais, tão necessários para todos os profissionais e, como já amplamente demonstrado aqui, especialmente para aqueles da indústria farmacêutica.

3. Procedimentos metodológicos

A pesquisa que aqui desenvolveu-se tem uma natureza qualitativa, básica, exploratória e bibliográfica.

Exploratória visto que o conteúdo bibliográfico foi a principal fonte de estudo.

É ainda básica pois pretende apresentar as contribuições da literatura consultada, mas não apresentará sugestões de rotinas inovadoras a serem apresentadas nas indústrias farmacêuticas.

Entende-se por pesquisa bibliográfica a revisão da literatura sobre as principais teorias que norteiam o trabalho científico. Essa revisão é o que chamamos de levantamento bibliográfico ou revisão bibliográfica, a qual pode ser realizada em livros, periódicos, artigo de jornais, sites da Internet entre outras fontes (PIZZANI, et. al, 2012, p2).

O procedimento é bibliográfico visto que as informações serão coletadas a partir da literatura especializada, da consulta a revistas e periódicos, da leitura das informações disponíveis na rede mundial de computadores, dentre outros.

4. Apresentação e discussão dos resultados

Trabalhar em uma organização multinacional tem vantagens e desvantagens. De acordo com os estudos realizados para esse trabalho, na maioria das vezes, as vantagens podem incluir recompensas monetárias e estabilidade do funcionário, enquanto as desvantagens de trabalhar em uma, poderiam estar relacionadas aos funcionários dessas organizações multinacionais, que podem se sentir como apenas um número e que eles são substituíveis em alguns dias.

Isso pode acontecer devido ao tipo de cultura que existe em uma organização e, como resultado de pensar, esses funcionários podem se sentir desmotivados e começar a estar ausentes do trabalho. Este poderia ser apenas o início de um crescente absenteísmo ou taxa de rotatividade que pode acabar saindo do controle.

Existem vários motivos pelos quais as pessoas precisam se ausentar do trabalho. A maioria dessas ausências precisam ser tratadas com sensibilidade e justiça, através procedimentos cuidadosamente gerenciados. No entanto, se as razões não forem verdadeiras, pode ser desmoralizante para aqueles que vão ao trabalho regularmente se a ausência não for resolvida, e outros podem ser vistos como ausentes, com interesse de não querer trabalhar de fato.

Portanto, é fundamental entender as ausências que ocorrem na organização para garantir que elas sejam gerenciadas corretamente. Se não for gerenciado corretamente e de maneira oportuna, pode ser muito caro para a organização e também perturbador para os funcionários, um mal gerenciamento, principalmente, em relação as ausências, para que não haja julgamentos ou cobranças indevidas.

Com a ajuda de administradores, é possível conseguir introduzir um rastreador de ausências mensais para comparar os níveis de absenteísmo de todos os departamentos. Sem implementar medidas para registrar e monitorar as ausências, as empresas não saberão se existe um problema, ou mesmo a magnitude ou custo de qualquer problema.

Dessa maneira é essencial delegar a responsabilidade pela gestão de ausências ao responsável pelos setores das divisões dentro de uma organização. As funções dos gerentes são imperativas com ausência, seja direta ou indiretamente para reduzir os níveis em seu departamento e por sua vez na organização.

No nível mais básico, os gerentes são cada vez mais as pessoas principais na coleta de estatísticas de ausência, em parte devido aos líderes serem o primeiro ponto de contato com os funcionários. Muitas vezes os líderes são as únicas pessoas que estão cientes do fato que um determinado funcionário está ausente do trabalho.

Apesar da importância do papel das lideranças da empresa no gerenciamento de ausências, de acordo como os estudos realizados nessa pesquisa, esses são treinados nas habilidades necessárias para lidar com a gestão de ausências. A maioria dos responsáveis pelo monitoramento de ausências citam a questão da ausência como fator relevante, retratando isso mesmo em entrevistas, mostrando que para a organização da empresa as ausências devem ser monitoradas e acompanhadas, com isso é possível que se entenda a razão de cada caso.

Os papéis dos líderes são importantes na gestão de ausências, no acompanhamento das faltas e implementação das políticas de faltas. Esses precisam gerenciar sua equipe com uma abordagem prática e em linha com as diretrizes elaboradas pelo departamento de RH. Isso torna os gerentes de linha importantes no controle das estatísticas de ausência na organização.

Os líderes devem ser motivadores para conseguir evitar o crescimento no número de ausências dentro de uma organização. A motivação é construir um repertório de habilidades como gerente, que pode ser usado no dia a dia. O cerne da motivação pode ser utilizando alguns princípios como: clareza de objetivos, reconhecimento, feedback, valor dos indivíduos, delegar corretamente, fornece ferramentas e recursos necessários, apresentar contribuição, ter atitude positiva e permitir erros. Dessa forma, pode ocorrer um aumento nas expectativas e uma motivação psicológica que pode influenciar diretamente em um domínio de trabalho.

Portanto, liderança é o eixo da motivação. Bons motivadores incentivam os funcionários a manter uma vitalidade e o entusiasmo que trouxeram para o trabalho. Algumas maneiras de melhorar o absenteísmo estão apresentadas a seguir:

- Introdução de uma Política de Gestão de Ausências;
- Manutenção de registros;

- Entrevistas de retorno ao trabalho;
- Programas de assistência ao funcionário e bem-estar do funcionário;
- Equilíbrio entre vida profissional e trabalho flexível;
- Creches / Trabalho em casa.

Assim os gerentes devem orientar, apoiar e capacitar a equipe para que possam determinar seus objetivos e entender o real motivo e as consequências do absenteísmo.

5. Conclusão

Conclui-se que as indústrias farmacêuticas nacionais ainda têm muito a evoluir. O curto espaço de tempo, entre as décadas de 1970 e 1990, que marcam o início de suas atividades no Brasil, ainda não lhes garantiram o nível de excelência esperado.

Urge a oferta de condições de trabalho mais dignas para os trabalhadores. Uma atividade extremamente relevante e que exige conhecimento técnico apurado precisa oferecer condições dignas de trabalho para os seus colaboradores.

As tomadas de decisões que envolvam líderes e liderados, precisam ser conversadas e, sempre que possível, acordadas. Seres humanos motivados e engajados com o objetivo maior da instituição que representam, certamente produzirão resultados melhores.

Não se pode conceber que profissionais habilitados, que cursaram uma graduação e capacitados ao ponto de participar da criteriosa seleção de um sujeito apto a trabalhar em uma indústria farmacêutica, sejam subutilizados por diversos motivos e se vejam obrigados a pedir desligamento da empresa na ânsia de conquistarem melhores condições de trabalho.

Espera-se continuar essa pesquisa em outra oportunidade, momento em que serão apresentados números e estatísticas que comprovem as constatações bibliográficas.

Referências

BATEMAN, Thomas S. e SNELL, Scott A. **Administração: Construindo Vantagem Competitiva** (tradução de Celso A. Rimoli), editora Atlas S.A –São Paulo 1998, p. 278.

BORGES, A. F.; BAYLÃO, A. L. S.; TONG, P. **Liderança em tempo de mudanças**. Educação Profissional: Ciência e Tecnologia, Vol.3, No 2, 2012.

BRASIL. **Lei nº 9787, de 10 de fevereiro de 1999. Altera a Lei no 6.360, de 23 de setembro de 1976, que dispõe sobre a vigilância sanitária, estabelece o medicamento genérico, dispõe sobre a utilização de nomes genéricos em produtos farmacêuticos e dá outras providências**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19787.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%209.787%2C%20DE%2010%20DE%20FEVEREIRO%20DE%201999.&text=Alterar%20a%20Lei%20no,farmac%C3%AAuticos%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs> Acesso em 15/11/2020.

_____. **Lei nº 9279, de 14 de maio de 1996. Regula direitos e obrigações relativos à propriedade intelectual no Brasil**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19279.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%209.279%2C%20DE%2014,obriga%C3%A7%C3%B5es%20relativos%20%C3%A0%20propriedade%20industrial.&text=Art.&text=6%C2%BA%20Ao%20autor%20de%20inven%C3%A7%C3%A3o,nas%20condi%C3%A7%C3%B5es%20estabelecidas%20nesta%20Lei.>

FILHO, I.P. **Estudo do Absenteísmo: contribuição para a gestão de pessoas na indústria automobilística. Estudo de caso de uma empresa multinacional**. 2006. 118 fl. Dissertação (Mestrado em Sistemas de Gestão) - Universidade Federal Fluminense, 2006.

FRANÇOSO, M. S. **A Indústria Farmacêutica nos países emergentes: um estudo comparativo sobre a trajetória de desenvolvimento do setor na Índia e no Brasil**. Monografia Ciências Econômicas, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filhos (UNESP), campus Araraquara 2011.

Instituto de Ciência, Tecnologia e Qualidade. **Indústria Farmacêutica tem Crescimento Acelerado.** 2020. Disponível em:

<<https://www.ictq.com.br/industria-farmaceutica/1380-industria-farmaceutica-tem-crescimento-acelerado#:~:text=Encabe%C3%A7am%20a%20lista%20a%20Ach%C3%A9,%20Eurofarma%20Sanofi%20e%20Novartis.&text=De%20acordo%20com%20a%20IQVIA,215%2C6%20bilh%C3%B5es%20em%20vendas.>> Acesso em 28/02/2021.

HALF, R. 2019. **Absenteísmo no trabalho: tudo que você precisa saber sobre o assunto.** Disponível em:

<<https://www.roberthalf.com.br/blog/dicas/absenteismo-no-trabalho-tudo-que-voce-precisa-saber-sobre-o-assunto-rc#:~:text=O%20absente%C3%ADsmo%20no%20trabalho%20diz,mesmo%20faltando%20por%20v%C3%A1rios%20dias.>> Acesso em 10/11/2020.

LEONARDI, E. **Sete dicas para entrar na indústria farmacêutica.** 2016. Disponível em:

<<https://www.ictq.com.br/index.php/industria-farmaceutica/261-sete-dicas-para-entrar-na-industria-farmaceutica>> Acesso em 14/11/2020.

MORAES K.N., FERREIRA A.A.R., FONSECA J.R., DA SILVA P.L.N., OLIVEIRA V.V. **Fatores relacionados ao absenteísmo por doença em profissionais de enfermagem: uma revisão integrativa.** Rev. Eletro. Gestão & Saúde, 2015.

PEREIRA, M.J.Q; ARAGÃO, J.D.B.F.; GOMES, R.L.R.G. 2015. **A importância do treinamento e capacitação de pessoas um estudo de caso na lavanderia industrial.** Disponível em:<<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-importancia-do-treinamento-e-capacitao-de-pessoas-um-estudo-de-caso-na-lavanderia-industrial/>> Acesso em 15/11/2020.

PIZZANI, L; SILVA, R.C; BELLO, S.F; HAYASSHI, M.C.P.I. **A arte da pesquisa bibliográfica na busca do conhecimento.** Rev. Dig. Bibl. Ci. Inf., Campinas, v.10, n.1, p.53-66, jul./dez. 2012 – ISSN 1678-765X

SANTOS, M.C.B.G. 2010. **Estratégias tecnológicas em transformação: um estudo da indústria farmacêutica brasileira.** Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de pós-graduação em engenharia de produção da Universidade Federal de São Carlos. Disponível em:

<<https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/3633/3044.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>

TEIXEIRA, A. **A Indústria farmacêutica no Brasil: um estudo do impacto socioeconômico dos medicamentos genéricos.** Monografia apresentada ao Curso de Ciências Econômicas da Universidade Estadual Paulista (UNESP), campus Araraquara, 2014.