

**Discente:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_R.A.\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Disciplina:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Docente: Gelise S. Alfena**

**Curso:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Atividade de Reescrita Textual**

**O texto abaixo apresenta diversas inadequações, todas destacadas em vermelho, relacionadas à gramática normativa. Após a sua leitura, faça as devidas substituições.**

A busca por talentos no mercado de trabalho sempre foi um desafio pras instituições e, na era do conhecimento que se vive hoje, as pessoas é o grande diferencial, gerando uma vantagem competitiva.

O modelo de recrutamento de pessoas tradicional é utilizado para o preenchimento de posições novas ou de substituição nas empresas, muitas vezes, tornam-se burocrático, lento e custoso pra caramba. O processo passa desde a constatação da necessidade da vaga de emprego, divulgação de anúncios em jornais e revistas especializados, recebimento de currículos através de cartas ou malotes, abertura e classificação de todos estes currículos, seleção dos perfis ideais, contato com os candidatos e, finalmente, o agendamento para início das entrevistas e do processo seletivo.

As condições sociais, econômicas, culturais e organizacionais é fatores determinantes na prática de Recursos Humanos e com o advento da globalização e o crescimento e difusão da internet, começaram a surgir práticas de gestão que querem a competitividade, fundamentadas nos temas, como exemplos de sucesso, destaca-se o e-business e o e-commerce. Todas estas transformações acabaram por levar ao surgimento do e-RH, ou seja, dos Recursos Humanos Virtual, que refere-se ao uso de sistemas, mídia eletrônica e redes de telecomunicações para o desempenho da função de Recursos Humanos.  
  
**Potencial do mercado e aperfeiçoamento de novos processos de recrutamento e seleção online**

Como podemos estar observando, o recrutamento on-line (e-Recruitment) vai estar sendo uma tendência irreversível. Portanto, os recrutadores que não estiverem possuindo bons conhecimentos em Internet e pesquisa, vão estar precisando se aperfeiçoar rapidamente. Em contrapartida, as empresas que ainda não tem uma área de recrutamento on-line devem estar acelerando seu planejamento nesse sentido, pois aquelas que já possuem, estiveram aumentando substancialmente a eficiência de sua área de recrutamento e seleção, obtendo números bastante positivos nos processos seletivos onde sem dúvida alguma o custo/benefício é seu maior diferencial.

O futuro do recrutamento e seleção vai estar sendo totalmente online. Por rapidez das empresas em procurar o candidato ideal e por escacez de tempo do candidato ao se deslocar para várias entrevistas e capacidade de divulgação pela rede. Não somente o anuncio dos currículos ou vagas, mais todo o processo em si. As entrevistas, além do telefone, poderão estar sendo feitas pela web, assim como as seleções e avaliações, através de testes, já são. Os processos de recrutamento vão estar sendo mais rápidos e eficientes.

As empresas do setor deverão estar focando seus investimentos em tecnologia e serviços que agregam valor ao site. Poderão estar revendo os valores cobrados aos usuários, afim de estar aumentando a base de dados que realmente utiliza o sistema.

**Fonte:** <https://administradores.com.br/artigos/futuro-do-recrutamento-e-selecao> (adaptado)