

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 30/05/2025 | Edição: 101 | Seção: 1 | Página: 85

Órgão: Ministério da Educação/Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

PORTARIA Nº 352, DE 28 DE MAIO DE 2025

Dispõe sobre as diretrizes de prova do componente específico da área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, no âmbito do Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (Enade), edição 2025.

O PRESIDENTE DO INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA - INEP, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto nº 6.317, de 20 de dezembro de 2007, e tendo em vista o disposto na Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004, na Portaria Normativa MEC nº 840, de 24 de agosto de 2018 e suas alterações, nas Portarias INEP nº 33, de 17 de janeiro de 2025, nº 125, de 11 de março de 2025, na Portaria MEC nº 392, de 26 de maio de 2025 e o disposto no processo SEI n. 23036.004160/2025-82, resolve:

Art. 1º A prova do Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes - Enade 2025 dos Cursos Superiores de Tecnologia será constituída pelo componente Formação Geral, comum a todos os cursos dessa modalidade avaliados nesse ciclo, e pelo componente específico de cada área.

Art. 2º O componente de Formação Geral dos Cursos Superiores de Tecnologia será constituído por 15 (quinze) questões, todas de múltipla escolha.

Parágrafo único. As diretrizes para o componente de Formação Geral dos Cursos Superiores de Tecnologia são publicadas em portaria específica.

Art. 3º O componente específico da área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos será constituído por 30 (trinta) questões de múltipla escolha e 01 (uma) questão discursiva.

Parágrafo único. O componente específico da área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos terá como subsídios o Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia e as normativas associadas à legislação profissional.

Art. 4º O componente específico da área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos tomará como referência as seguintes características do perfil do(a) estudante concluinte:

I - ético, crítico, holístico e humanista, comprometido com o embasamento científico, tecnológico e socioeconômico na gestão de recursos humanos e organizacional;

II - empreendedor, dinâmico e inovador nas diversas etapas de planejamento, de implementação das práticas e de avaliação dos processos de gestão de recursos humanos;

III - estratégico, com visão sistêmica, considerando os subsistemas de gestão de pessoas, na busca de vantagem competitiva;

IV - resiliente e flexível às mudanças de cenários nos processos da gestão de recursos humanos, com proatividade e capacidade para liderança, contribuindo para os relacionamentos intra e interpessoais no âmbito de sua atuação profissional.

Art. 5º O componente específico da área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos avaliará se o(a) estudante concluinte desenvolveu, durante o processo de formação, as seguintes competências e respectivas habilidades:

I - competência em planejar, gerenciar e operacionalizar os subsistemas de gestão de recursos humanos: envolve a captação, a manutenção, a remuneração e a retenção de pessoas, bem como a compreensão da cultura e do clima organizacional e a capacidade de assegurar políticas e práticas de saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho.

a) habilidades vinculadas à competência I:



1. identificar necessidades e oportunidades nos processos de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoas;
2. classificar métodos e ferramentas de avaliação de desempenho, considerando diferentes contextos organizacionais;
3. desenvolver estratégias para gestão de cargos, salários, incentivos e benefícios, garantindo a competitividade e a satisfação dos colaboradores;
4. analisar a efetividade dos processos de recrutamento, seleção e desenvolvimento de pessoal, identificando oportunidades de melhorias;
5. relacionar práticas de gestão de pessoas com os objetivos estratégicos da organização, garantindo alinhamento e eficácia nos processos.

II - competência em reconhecer, diagnosticar, formular e relacionar as políticas e práticas de recursos humanos: envolve ações de responsabilidade socioambiental, uso de ferramentas de comunicação e negociação, desenvolvimento de estilos de liderança e mediação de conflitos.

a) habilidades vinculadas à competência II:

1. definir estratégias de gestão de pessoas, considerando planejamento, organização, direção e controle de atividades comerciais e organizacionais;
2. classificar diferentes estilos de liderança, avaliando sua influência nas relações e no desempenho organizacional;
3. organizar ações de desenvolvimento de carreiras, com foco no crescimento contínuo dos profissionais dentro da organização;
4. determinar critérios e métodos eficazes para negociação e mediação de conflitos, promovendo um ambiente harmonioso e produtivo;
5. avaliar programas e iniciativas que favoreçam a retenção de talentos e o desenvolvimento de uma cultura de engajamento na organização.

Art. 6º O componente específico da área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos tomará como referencial os seguintes objetos de conhecimento:

- I - comportamento organizacional;
- II - comunicação organizacional;
- III - cultura e clima organizacionais;
- IV - saúde e qualidade de vida no trabalho;
- V - ética e responsabilidade socioambiental;
- VI - modelos de gestão e estilos de liderança;
- VII - gerenciamento de carreiras;
- VIII - gestão por competências;
- IX - legislação trabalhista, tributária e previdenciária;
- X - negociação e mediação de conflitos;
- XI - recrutamento e seleção;
- XII - gestão de cargos, salários e benefícios;
- XIII - rotinas de pessoal e cálculos trabalhistas;
- XIV - ergonomia e segurança no trabalho;
- XV - sistemas de informações gerenciais;
- XVI - treinamento e desenvolvimento;
- XVII - avaliação e gestão de desempenho;
- XVIII - gestão do conhecimento;



XIX - gestão estratégica e métricas de recursos humanos.

Art. 7º Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MANUEL FERNANDO PALACIOS DA CUNHA E MELO

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.

