



# DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 01/07/2022 | Edição: 123 | Seção: 1 | Página: 203

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

Anísio Teixeira

## PORTARIA Nº 286, DE 30 DE JUNHO DE 2022

Dispõe sobre diretrizes de prova e componentes específicos da área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, no âmbito do Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (Enade), edição 2022.

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 n. 10.861, de 14 de abril de 2004, e nas Portarias Normativas MEC nº 840, de 24 de agosto de 2018; nº 41, de 20 de janeiro de 2022, e nº 109, de 1º de abril de 2022, resolve:

Art. 1º O Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes - Enade, parte integrante do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes), tem como objetivo geral avaliar o desempenho dos estudantes em relação aos conteúdos programáticos previstos nas diretrizes curriculares, às habilidades e competências para atuação profissional e aos conhecimentos sobre a realidade brasileira e mundial, bem como sobre outras áreas do conhecimento.

Art. 2º A prova do Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes - Enade 2022 será constituída pelo componente de Formação Geral, comum a todas as áreas, e pelo componente específico de cada área.

Parágrafo único. O(a) estudante concluinte terá 04 (quatro) horas para resolver as questões de Formação Geral e do componente específico.

Art. 3º A prova do Enade 2022 terá, no componente de Formação Geral, 10 (dez) questões, sendo 02 (duas) discursivas e 08 (oito) de múltipla escolha.

Parágrafo único. As diretrizes para o componente de Formação Geral são publicadas em Portaria específica.

Art. 4º A prova do Enade 2022 terá, no componente específico da área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, 30 (trinta) questões, sendo 03 (três) discursivas e 27 (vinte e sete) de múltipla escolha, envolvendo situações-problema e estudos de caso.

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, as normativas associadas à legislação profissional.

Art. 5º O componente específico da área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos tomará como referência do(a) estudante concluinte o seguinte perfil:

I - Ético, crítico, holístico e humanista como gestor de recursos humanos;

II - Comprometido com o embasamento científico, tecnológico e socioeconômico na gestão de recursos humanos e organizacional;

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

IV - Estratégico, com visão sistêmica, considerando os ambientes interno e externo na busca de vantagem competitiva;

V - Resiliente e flexível às mudanças de cenários nos processos da gestão de recursos humanos;

VI - Proativo e com capacidade para liderança, que contribua para os relacionamentos intra e interpessoal e para o trabalho em equipe no âmbito de sua atuação profissional.

Art. 6º O componente específico da área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos avaliará se o(a) estudante concluinte desenvolveu, no processo de formação, competências para:

I - Identificar, pesquisar, avaliar e gerenciar a cultura e o clima organizacional;

II - Gerenciar e operacionalizar processos de recrutamento, de seleção, de treinamento e de desenvolvimento de pessoas;

III - Gerenciar e operacionalizar processos de avaliação de desempenho de pessoas;

IV - Promover ações para a gestão de carreiras;

V - Gerenciar e operacionalizar processos de cargos e salários, de remuneração, de incentivos e de benefícios;

VI - Gerenciar e operacionalizar rotinas de pessoal;

VII - Identificar, gerenciar e promover políticas de saúde, de segurança e de qualidade de vida no trabalho;

VIII - Reconhecer e relacionar os estilos de liderança e sua influência nas relações organizacionais;

IX - Negociar e mediar conflitos no âmbito da gestão de recursos humanos;

X - Identificar e reconhecer ferramentas de comunicação aplicadas à gestão de recursos humanos;

XI - Identificar, gerenciar e promover ações de responsabilidade socioambiental;

XII - Reconhecer e relacionar políticas e práticas de recursos humanos alinhadas aos modelos de gestão das organizações.

Art. 7º O componente específico da área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos tomará como referencial os conteúdos que contemplam:

I - Comportamento organizacional;

II - Comunicação organizacional;

- III - Cultura e clima organizacionais;
  - IV - Empreendedorismo;
  - V - Ética e responsabilidade socioambiental;
  - VI - Fundamentos de gestão;
  - VII - Gerenciamento de carreiras;
  - VIII - Gestão por competências;
  - IX - Legislação trabalhista e previdenciária;
  - X - Negociação;
  - XI - Recrutamento e seleção;
  - XII - Cargos, salários e benefícios;
  - XIII - Rotinas de pessoal;
  - XIV - Saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho;
  - XV - Sistemas de informações gerenciais;
  - XVI - Treinamento e desenvolvimento;
  - XVII - Gestão de desempenho;
  - XVIII - Gestão do conhecimento;
  - XIX - Relações de trabalho.
- Art. 8º Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

**DANILO DUPAS RIBEIRO**

40 ANOS