

ANEXO I
 (A que se refere o n.º 3 do artigo 7º)
 Modelo de ficha de descrição de funções

DESCRIÇÃO DE FUNÇÃO	
DEPARTAMENTO GOVERNAMENTAL OU OUTRO ORGANISMO	
UNIDADE ESTRUTURA	
DESIGNAÇÃO DA FUNÇÃO	
1. POSICIONAMENTO HIERÁRQUICO DA FUNÇÃO	
2. OBJETIVO GLOBAL DA FUNÇÃO:	
3. PRINCIPAIS ATIVIDADES	
4. PRINCIPAIS RESULTADOS	
Nível de habilitação exigida e área de formação	
Conhecimentos técnico profissionais	
Experiência profissional mínima exigida	
Complexidade dos problemas a resolver	
Natureza, autonomia e alcance das decisões	
Responsabilidade pelo trabalho de outros	
Gestão de recursos humanos;	
Nível de habilitação literária dos recursos humanos geridos;	
Responsabilidade orgânica e formal por recursos financeiros;	
Montante dos recursos financeiros geridos;	
Relações funcionais internas	
Relações funcionais externas	
Apoio à execução de tarefas	
Responsabilidade, tipo e consequências dos erros	
As competências comportamentais;	
As competências técnicas	

ANEXO II
(A que se refere o n.º 3 do artigo 27º)
Ficha de Avaliação de Funções

FATOR	SUB- FATOR	CATEGORIA
<p>RESPONSABILIZAÇÃO: Avalia o grau de compromisso e impacto de uma função na organização, considerando a importância das decisões tomadas, as consequências das ações realizadas e a influência no funcionamento e nos resultados da empresa.</p>	<p>Autonomia: O grau de autonomia de uma função é referente ao nível de liberdade concedida para definir, organizar e realizar tarefas ou objetivos (próprios ou de outros) de acordo com o seu próprio julgamento.</p>	
	<p>Responsabilidade: Este subfactor é referente ao dever em assumir as consequências das suas ações e decisões, tanto nos aspetos operacionais como nos impactos sobre terceiros e sobre a organização.</p>	
	<p>Gestão: O subfactor de gestão está relacionado apenas com funções de liderança, que gerem recursos humanos e/ou financeiros.</p>	<p>Recursos Humanos: Número de pessoas que gere</p>
		<p>Recursos Humanos (Grau de Qualificação da Equipa): Qualificação Académica das pessoas que gere</p>
<p>PERFIL: Avalia os requisitos de conhecimento, experiência e competências necessários para o desempenho eficaz de uma função. Este fator reflete a complexidade e especialização requeridas para exercer a função com sucesso.</p>	<p>Competências Comportamentais: Este subfactor representa as competências não-técnicas exigidas pela função, tanto a nível cognitivo, mas também no que concerne a gestão interpessoal e coordenação de pessoas.</p>	<p>Cognitiva: Nível de complexidade do raciocínio utilizado durante a resolução dos problemas e realização das atividades da função.</p>
		<p>Relacional: Nível de complexidade na gestão de interações interpessoais da função.</p>
		<p>Liderança: Nível de envolvimento na gestão e coordenação de pessoas, atividades e objetivos.</p>
	<p>Competências Técnicas: Este subfactor diz respeito ao nível de domínio dos conhecimentos técnicos exigido para executar a função (que pode ser mais ou menos complexa).</p>	
	<p>Experiência Profissional: Número de anos de experiência profissional prévia exigidos para desempenhar a função.</p>	
<p>Qualificação: Qualificação académica mínima necessária para desempenhar a função.</p>		

ANEXO III
 (A que se refere o n.º 4 do artigo 27º)
Ficha do Modelo HPS de Avaliação de Funções por pontos
 (sistema de pontos HPS aferidos para 2025 e válidos até nova atualização)

RESPONSABILIZAÇÃO				
Subfactor	Categoria	Nível	HPS	Descrição
Autonomia		I. Especialização	0	Tarefas rotineiras e instruções precisas, sem qualquer tomada de decisão
		II. Estandarização	2	Tarefas e procedimentos estandardizados, podendo liderar uma pequena equipa, mas requer supervisão
		III. Execução controlada	4	Autonomia restrita ao processo de execução das tarefas seguindo procedimentos, os resultados são controlados
		IV. Execução autónoma	6	São recebidos objetivos e definidos resultados esperados, existindo autonomia na realização das atividades.
		V. Gestão operacional	8	Existe autonomia na definição dos objetivos e atividades, bem como quanto à sua execução.
		VI. Gestão estratégica	10	Autonomia na definição das políticas, objetivos e estratégias da organização, bem como nas decisões inerentes à execução das atividades
Responsabilidade		I. Restrita	2	Responsabilidade muito reduzida, restrita ao cumprimento de atividades instruções específicas recebidas.
		II. Limitada Nível 1	4	Responsabilidade limitada às consequências e resultados decorrentes da realização das suas atividades.
		III. Limitada Nível 2	6	Responsabilidade limitada às consequências das suas atividades com risco e impacto na segurança de pessoas.
		IV. Limitada Nível 3	8	Responsabilidade limitada às consequências da realização de atividades que exigem uma especialização com risco e impacto na vida ou saúde de pessoas ou coordenação de equipas.

		V. Limitada Nível 4	10	Responsabilidade limitada às consequências das suas atividades em áreas de elevada complexidade técnica ou científica ou que impliquem o aconselhamento especializado de órgãos decisores ou gestão de equipas.
		VI. Limitada Nível 5	12	Responsabilidade limitada às consequências das suas atividades em áreas de elevada complexidade técnica ou científica com risco e impacto na vida ou saúde de pessoas, ou relacionadas com o funcionamento do Estado de Direito.
		VII. Partilhada Nível 1	14	Aconselhamento ou assessoria de órgãos decisores, compartilha a responsabilidade pelos seus resultados.
		VIII. Partilhada Nível 2	16	Aconselhamento ou assessoria de órgãos decisores, compartilha a responsabilidade pelos seus resultados em áreas com risco e impacto na saúde, vida ou segurança de pessoas ou relacionados com o funcionamento do Estado de Direito.
		IX. Global Nível 1	18	Responsabilidade direta pela atuação da sua área/equipa, e respetivos resultados obtidos.
		X. Global Nível 2	20	Responsabilidade direta pela atuação da sua área/equipa, e respetivos resultados, em áreas com risco e impacto relacionados com a vida, segurança, saúde de pessoas ou com o funcionamento do Estado de Direito.
		XI: Global Nível 3	22	Responsabilidade direta pelas consequências e resultados de decisões e ações de uma organização.
		XII. Global Nível 4	24	Responsabilidade direta pelas consequências e resultados de decisões e ações de uma organização em áreas com riscos e impactos relacionados com a vida, segurança, saúde de pessoas ou com o funcionamento do Estado de Direito.
Gestão	Recursos Humanos	Nível I	1	A função implica a gestão (direta ou indireta) de 1 e 9 colaboradores.
		Nível II	2	A função implica a gestão (direta ou indireta) de 10 e 49 colaboradores.
		Nível III	3	A função implica a gestão (direta ou indireta) de 50 e 249 colaboradores.
		Nível IV	4	A função implica a gestão (direta ou indireta) de 250 ou mais colaboradores.
	Recursos Humanos	Nível I	1	Escolaridade obrigatória ou formação profissional.

	(Grau de Qualificação da Equipa)	Nível II	2	Formação secundária ou formação profissional/ técnica
		Nível III	3	Licenciatura ou Mestrado Integrado
		Nível IV	4	Mestrado ou Doutoramento
	Recursos Financeiros	Nível I	2	Gere até 220.530.000 CVE.
		Nível II	4	Gere entre 220.530.000 CVE e 1.102.650.002 CVE.
		Nível III	6	Gere entre 1.102.650.002 CVE e 5.513.250.000 CVE.
		Nível IV	8	Gere mais de 50 milhões de euros. / Gere mais de 5.513.250.000 CVE.
	PERFIL			
Sub-Fator	Categoria	Nível	HPS	Descrição
Competências Comportamentais	Cognitiva	I. Escolhas limitadas	3	Opções decorrem de um conjunto limitado de alternativas, não exigindo conhecimentos técnicos aprofundados.
		II. Linear	5	Requer uma análise linear (causa-efeito) baseada em sólidos conhecimentos técnicos.
		III. Conceptual	7	Requer uma análise complexa baseada na interação de diferentes variáveis e em sólidos conhecimentos técnicos.
		IV. Sistémico	9	Requer pensamento sistémico incidindo sobre múltiplas variáveis, implicando raciocínios complexos dedutivos e indutivos
		V. Desafio	10	O trabalho pressupõe a procura de soluções criativas e inovadoras em temas de natureza técnico-científica complexos.
	Relacional	I. Elementar	2	Relaciona-se com outras pessoas, apenas para receber e/ou transmitir instruções.
		II. Relevante Nível 1	4	A relação interpessoal é fundamental em situações de interação simples.
		III. Relevante Nível 2	6	A relação interpessoal é fundamental, com gestão de conflito e negociação em situações de interação simples.

		IV. Relevante Complexo	8	A relação interpessoal é fundamental, com gestão de conflito e negociação em situações de interação complexa.
		V. Decisivo	10	A relação interpessoal é decisiva, implicando negociações e gestão de conflito desafiante com diferentes interlocutores.
	Liderança	I. Ausência	0	Função na qual não existe qualquer responsabilidade de chefia ou liderança.
		II. Supervisão Direta	3	Função que pressupõe a organização, coordenação e controlo direto das atividades de uma equipa.
		III. Orientação	5	Função que pressupõe a planificação, facilitação e coordenação da obtenção de resultados por parte de uma equipa.
		IV. Abrangente	7	Função responsável por definir, zelar e controlar o alcance de objetivos globais aplicáveis à sua área.
		V. Geral	10	Função de gestão global, envolve definição e monitorização de objetivos estratégicos para toda a organização.
Competências Técnicas		I. Básica	1	Nível elementar de conhecimentos técnicos e capacidades práticas para a execução de uma atividade simples.
		II. Ofício Simples	2	Domínio de conhecimentos técnicos e capacidades práticas para execução de uma atividade simples.
		III. Ofício Complexo Nível 1	4	Nível elementar de conhecimentos técnicos e capacidades práticas para a execução de uma atividade complexa.
		IV. Ofício Complexo Nível 2	6	Domínio de conhecimentos técnicos e capacidades práticas relacionadas com a execução de uma atividade complexa.
		V. Ofício Complexo Nível 3	8	Domínio de instrumentos ou técnicas relacionadas com a conceção e o desenvolvimento de uma atividade complexa.
		VI. Especialista	10	Conhecimentos profundos de um trabalho muito exigente tecnicamente, envolvendo conceção e gestão técnica.
		I. Treinamento	0	Sem experiência profissional em funções equivalentes ou relevantes para a presente

Experiência Profissional			função.	
		II. Júnior	2	Experiência profissional até 2 anos em funções equivalentes ou relevantes para presente função.
		III. Intermédio	3	Experiência profissional de 2 a 5 anos em funções equivalentes ou relevantes para a presente função.
		IV. Avançado	4	Experiência profissional de 5 a 10 anos em funções equivalentes ou relevantes para a presente função.
		V. Especialista	5	Experiência profissional de mais de 10 anos em funções equivalentes ou relevantes para a presente função.
Qualificação		Nível I	1	Escolaridade obrigatória ou formação profissional.
		Nível II	2	Formação secundária ou formação profissional/ técnica
		Nível III	3	Licenciatura ou Mestrado Integrado
		Nível IV	4	Mestrado ou Doutoramento
		Nível V	5	Especialização de nível avançado complementar à formação académica superior.