

# Manual

## HENRI BIG9+ HR

Inventário Estrutural e Multidimensional da Personalidade

PHAFE - Psicologia Aplicada | COGNOPRO - Especialistas em Psicometria

Versão do instrumento: HENRI BIG9+ HR - Versão Web 1.0 | Código técnico: H9HR-532-PTPT-70F

Documento técnico | Março de 2023

### Ficha técnica

Campo	Descrição
Tipo de instrumento	Inventário digital de personalidade para Recursos Humanos, seleção, desenvolvimento, consultoria organizacional e avaliação psicológica aplicada ao trabalho.
Modelo de base	Modelo Big Five alargado com módulos laborais: Honestidade-Humildade, Valores e Motivações, Indicadores Organizacionais e Padrões sob Stress.
Estrutura	9 fatores principais e 70 facetas interpretativas.
Formato	Aplicação web, resposta em escala Likert de 7 pontos, correção automática, geração de relatório PDF e registo na área Resultados/Relatórios quando existe sessão autenticada.
Extensão	532 itens.
Tempo estimado	35 a 55 minutos, variando com ritmo de leitura, atenção, estilo de resposta e condições de aplicação.
População-alvo	Adultos e jovens adultos, preferencialmente a partir dos 18 anos, com leitura funcional no idioma de aplicação.
Contextos de uso	Seleção, avaliação de potencial, desenvolvimento de talento, coaching, consultoria organizacional, psicologia do trabalho e avaliação psicológica em contexto laboral.
Responsável pela interpretação	Psicólogo/Avaliador qualificado, com domínio da avaliação da personalidade, análise normativa, psicometria aplicada e integração de dados organizacionais.
Normas e validação	Matriz internacional Culture-Fair, com aferição multicêntrica e análises de equivalência transcultural, invariância métrica e impacto adverso.

### Índice

1. Finalidade e enquadramento do instrumento
2. Fundamentação conceptual: personalidade estrutural, potencial e comportamento laboral
3. Modelo dimensional do HENRI BIG9+ HR
4. Administração, condições de aplicação e ética de uso
5. Sistema de cotação e transformação normativa
6. Indicadores de validade e qualidade da resposta
7. Estudos técnicos, aferição internacional e matriz psicométrica
8. Normas, transformação e interpretação de resultados
9. Estrutura do relatório gerado pela aplicação
10. Utilização em seleção, desenvolvimento e decisão organizacional

- 11. Argumento de validade e estrutura de evidência
- 12. Equidade, impacto adverso e governança psicométrica
- 13. Limitações, controlo de qualidade e recomendações de uso
- Apêndice A - Sumário das facetas Big Five e Honestidade-Humildade
- Apêndice B - Facetas HR
- Apêndice C - Parâmetros técnicos de implementação
- Apêndice D - Matriz resumida de validação internacional

## 1. Finalidade e enquadramento do instrumento

O HENRI BIG9+ HR é um inventário estrutural e multidimensional da personalidade, desenvolvido para avaliação psicológica aplicada a contextos de Recursos Humanos, seleção, desenvolvimento profissional e consultoria organizacional. O instrumento foi concebido para ir além de uma leitura abreviada dos cinco grandes fatores, articulando personalidade estrutural, integridade/humildade, valores e motivações, indicadores comportamentais de trabalho, padrões de funcionamento sob stress e métricas de validade da resposta.

A sua finalidade principal é produzir um perfil técnico interpretável, suficientemente granular para apoiar hipóteses sobre o comportamento provável do avaliado em contextos profissionais. O instrumento não classifica a pessoa como “apta” ou “inapta” de forma automática; organiza informação psicológica relevante para que o Psicólogo/Avaliador possa integrá-la com a análise da função, entrevista, histórico profissional, observação, referências, resultados de outros testes e critérios externos.

Em contextos de seleção ou mobilidade, o HENRI BIG9+ HR deve ser usado como fonte estruturada de evidência, não como decisão isolada. A adequação não decorre de traços “bons” ou “maus”, mas do ajustamento entre o perfil da pessoa, exigências do posto, cultura organizacional, grau de autonomia, pressão, contacto interpessoal, risco operacional, necessidade de inovação, responsabilidade ética e requisitos de cooperação.

O presente manual expande a documentação técnica do instrumento com uma estrutura de validação internacional, integrando argumentos de validade, indicadores de fiabilidade, evidência de estrutura interna, invariância transcultural, equidade, validade convergente, validade criterial e governança psicométrica.

### Princípio de leitura

A interpretação deve partir da qualidade do protocolo, seguir para o perfil global, aprofundar as facetas e apenas depois formular inferências sobre adequação funcional, risco comportamental, desenvolvimento ou necessidades de acompanhamento.

## 2. Fundamentação conceptual: personalidade estrutural, potencial e comportamento laboral

O modelo dos Cinco Grandes Fatores constitui uma das estruturas descritivas mais robustas da personalidade. A literatura psicométrica tem mostrado que os domínios de estabilidade emocional, extroversão, abertura à experiência, agradabilidade e conscienciosidade permitem organizar diferenças individuais de forma comparável entre culturas e línguas, desde que exista adaptação linguística adequada, controlo de equivalência e validação empírica local.

Contudo, a utilidade aplicada da personalidade em contexto laboral aumenta quando os fatores globais são decompostos em facetas. Dois avaliados podem apresentar pontuações semelhantes num fator geral e revelar perfis muito diferentes nas facetas internas. Esta diferenciação é particularmente relevante em seleção, desenvolvimento, liderança, funções de contacto interpessoal, funções de risco e funções com forte pressão temporal ou normativa.

O HENRI BIG9+ HR mantém a estrutura Big Five, mas acrescenta dimensões laborais que traduzem a personalidade para a linguagem concreta do trabalho, da integridade, da motivação, do comportamento organizacional e do funcionamento sob pressão. A inclusão dos módulos Honestidade-Humildade, Valores e Motivações, Indicadores Organizacionais e Padrões sob Stress responde à necessidade de avaliar não apenas traços estruturais, mas também tendências funcionais em ambientes organizacionais.

Em termos aplicados, o instrumento foi desenhado para responder a quatro perguntas técnicas: como a pessoa tende a funcionar emocional e interpessoalmente; o que a motiva e mobiliza; como transforma disposições em comportamento laboral observável; e que padrões de risco podem emergir sob pressão, ambiguidade, conflito ou fadiga.

### 3. Modelo dimensional do HENRI BIG9+ HR

O HENRI BIG9+ HR organiza a personalidade e o funcionamento laboral em nove fatores principais e setenta facetas. A arquitetura combina cinco fatores estruturais de base Big Five com quatro módulos específicos para contexto laboral.

Código	Fator / Módulo	Descrição sintética
HH	Honestidade-Humildade	Conduta íntegra, não manipulativa, modesta, cooperativa e orientada por responsabilidade ética.
N	Estabilidade Emocional	Regulação emocional, calma, paciência, autocontrolo, confiança social e resiliência ao stress.
E	Extroversão	Energia social, sociabilidade, assertividade, atividade, entusiasmo e abertura à interação.
O	Abertura à Experiência	Imaginação, sensibilidade estética, abertura emocional, curiosidade, flexibilidade cognitiva e abertura a valores.
A	Agradabilidade	Confiança interpessoal, retidão, altruísmo, complacência, modéstia e amabilidade.
C	Conscienciosidade	Competência percebida, ordem, dever, esforço, autodisciplina e reflexão.
VM	Valores e Motivações	Preferências motivacionais que indicam fontes de energia, satisfação, alinhamento e compromisso profissional.
IO	Indicadores Organizacionais	Tendências comportamentais observáveis no trabalho: liderança, colaboração, execução, planeamento, adaptação e orientação ao impacto.
ST	Padrões sob Stress	Tendências de desregulação, defensividade, rigidez, impulsividade, controlo excessivo, cinismo ou evitamento sob pressão.

#### 3.1. Facetas Big Five e Honestidade-Humildade

Fator	Facetas
Honestidade-Humildade	Sinceridade; Justiça/Equidade; Modéstia; Desapego a status/Ganância; Responsabilidade ética; Não-manipulação.
Estabilidade Emocional	Calma (Ansiedade-1); Paciência; Alegria Vital (Depressão-1); Confiança Social; Autocontrolo (Impulsividade-1); Resiliência ao Stress.
Extroversão	Simpatia; Sociabilidade; Assertividade; Atividade; Espírito aventureiro; Entusiasmo.
Abertura à Experiência	Fantasia; Estética; Sentimentos; Novas atividades; Ideias; Valores.
Agradabilidade	Confiança; Retidão; Altruísmo; Complacência; Modéstia; Amabilidade.
Conscienciosidade	Competência; Ordem; Dever; Esforço; Autodisciplina; Reflexão.

#### 3.2. Facetas HR

Módulo	Facetas
Valores e Motivações	Realização; Autonomia; Segurança/Estabilidade; Afeto/Relacionamento; Poder/Influência; Serviço/Prosocialidade; Conhecimento; Criatividade/Expressão; Ordem/Clareza; Aventura/Novidade.
Indicadores Organizacionais	Liderança e iniciativa; Influência e comunicação; Colaboração; Execução e entrega; Planeamento e organização; Aprendizagem aplicada; Adaptabilidade; Tolerância à ambiguidade; Integridade operacional; Orientação ao impacto/cliente; Gestão de conflito; Autonomia e autogestão.
Padrões sob Stress	Defensividade; Irritabilidade/Hostilidade; Impulsividade sob pressão; Evitamento/Procrastinação ansiosa; Rigidez/Perfeccionismo disfuncional; Microgestão/Controlo excessivo; Necessidade de aprovação; Cinismo/Desconfiança; Overconfidence/Excessiva autoconfiança; Complacência/Submissão; Isolamento/Desligamento; Desorganização sob stress.

### 4. Administração, condições de aplicação e ética de uso

#### 4.1. Condições recomendadas

A aplicação deve ocorrer em ambiente calmo, reservado, com ausência de interrupções e condições adequadas de leitura. O avaliado deve compreender que não existem respostas certas ou erradas e que o objetivo é descrever tendências habituais de pensamento, emoção e comportamento. A aplicação deve ser conduzida por profissional autorizado na plataforma e enquadrada num processo de avaliação psicológica claramente definido.

- Garantir privacidade e concentração durante toda a prova.
- Explicar previamente o objetivo da avaliação e o tratamento confidencial dos resultados.
- Evitar aplicação em situações de fadiga acentuada, pressão indevida, conflito de interesse ou incompreensão do objetivo.
- Confirmar que o avaliado tem condições funcionais de leitura e compreensão do idioma de aplicação.
- Impedir consulta automática do relatório pelo avaliado no final do teste; a interpretação cabe ao Psicólogo/Avaliador.

## 4.2. Instruções ao avaliado

As instruções devem enfatizar resposta honesta, espontânea e baseada no funcionamento habitual. O avaliado deve considerar a forma como geralmente pensa, sente e se comporta, e não apenas uma situação excepcional. A resposta socialmente desejável, a tentativa de agradar ao avaliador e a resposta automática reduzem a utilidade interpretativa do protocolo.

- Responder a todos os itens com atenção.
- Usar toda a escala de resposta quando adequado.
- Evitar responder sempre da mesma forma ou escolher o ponto médio por rotina.
- Considerar o comportamento habitual em contexto pessoal e profissional.
- Solicitar esclarecimento antes de iniciar se não compreender o objetivo da avaliação.

## 4.3. Requisitos do avaliador

A interpretação deve ser realizada por Psicólogo/Avaliador qualificado, com formação em avaliação psicológica, psicometria aplicada, personalidade, análise normativa e decisão em contexto organizacional. Em seleção, promoção, mobilidade ou avaliação com consequências relevantes, o resultado do HENRI BIG9+ HR deve ser articulado com análise da função, entrevista estruturada, histórico profissional, outros instrumentos e critérios externos.

# 5. Sistema de cotação e transformação normativa

## 5.1. Escala de resposta

O HENRI BIG9+ HR utiliza escala tipo Likert de 7 pontos. Esta amplitude permite maior diferenciação de resposta do que escalas muito curtas, mas exige controlo técnico do uso do ponto médio, da aquiescência e dos padrões de resposta pouco diferenciados.

Valor	Âncora verbal
1	Discordo Totalmente
2	Discordo Bastante
3	Discordo Ligeiramente
4	Neutro / Não concordo nem discordo
5	Concordo Ligeiramente
6	Concordo Bastante
7	Concordo Totalmente

## 5.2. Cotação de facetas e fatores

Cada item contribui para uma faceta. Os itens invertidos são recodificados antes da soma. A pontuação bruta da faceta resulta da soma dos itens ajustados. As facetas são posteriormente transformadas em métricas normativas, permitindo comparação com a distribuição de referência.

Indicador	Descrição
Pontuação bruta	Soma dos itens ajustados de cada faceta ou síntese de componentes no fator.
Valor Z	Distância à média normativa em unidades de desvio-padrão.
Percentil (PR)	Posição relativa esperada na distribuição normativa.
Nota T	Escala padronizada com média 50 e desvio-padrão 10.
Parâmetro theta	Estimativa aproximada de traço latente, expressa como parâmetro contínuo.
Discrepância intrafatorial	Diferença entre faceta observada e valor esperado pelo fator global.
Intervalo de confiança	Faixa provável de variação do score considerando erro de medida estimado.
Índice 100±15	Métrica opcional de comunicação técnica com média 100 e desvio-padrão 15.

### 5.3. Análise de perfil e ajustamento intrafatorial

A aplicação compara cada faceta observada com o valor esperado em função do fator a que pertence. Esta análise permite identificar facetas que se desviam do padrão geral do domínio. Um fator global elevado ou baixo não deve ser interpretado sem observar a distribuição interna das facetas, pois perfis heterogêneos podem exigir formulações mais específicas.

As diferenças intrafatoriais são avaliadas por contraste padronizado, com interpretação por magnitude do efeito e, quando adequado, ajustamento por múltiplas comparações pelo procedimento Holm-Bonferroni. Esta lógica reduz a probabilidade de leituras espúrias quando se analisam múltiplas facetas simultaneamente.

## 6. Indicadores de validade e qualidade da resposta

O HENRI BIG9+ HR inclui indicadores de qualidade destinados a avaliar a interpretabilidade do protocolo. Estes indicadores não invalidam automaticamente o teste, mas orientam o grau de confiança interpretativa e a necessidade de triangulação com entrevista, observação e outros dados.

Indicador	Definição operacional	Referência interpretativa
Uniformidade	Média global das respostas brutas.	Cautela se $\leq 2,20$ ou $\geq 5,80$ ; pode sugerir tendência extrema de resposta.
Diferenciação	Dispersão das respostas ao longo do protocolo.	Cautela se $< 0,55$ ; muito baixa se $\leq 0,45$ ; pode indicar perfil plano ou baixa diferenciação.
Neutro	Porcentagem de respostas no ponto médio.	Cautela se uso nulo sistemático ou $> 25\%$ ; alerta se $> 40\%$ .
IIF	Índice de Inconsistência Intra-faceta.	Cautela se $\geq 1,20$ ; elevado se $\geq 1,50$ .
LSI	Maior cadeia de respostas iguais consecutivas.	Cautela se $\geq 16$ ; muito elevado se $\geq 22$ .
Gestão de impressão	Tendência para apresentar perfil socialmente favorável.	Interpretar com cautela em contextos de seleção.
Autoengano	Autorrepresentação excessivamente positiva, possivelmente não consciente.	Requer integração com entrevista e dados externos.
Respostas improváveis	Padrões estatisticamente raros ou pouco plausíveis.	Podem indicar erro, incompreensão, aleatoriedade ou resposta estratégica.
Aquiescência	Tendência a concordar independentemente do conteúdo.	Pode inflacionar traços formulados em sentido positivo.
Tempo de resposta	Tempo total e ritmo por bloco.	Tempos excessivamente curtos ou longos devem ser discutidos.

A leitura destes indicadores deve preceder a interpretação dos resultados. Um protocolo com boa qualidade de resposta permite maior confiança na síntese interpretativa. Um protocolo com múltiplos sinais de cautela deve ser descrito como interpretativamente limitado, e as conclusões devem ser apresentadas como hipóteses a verificar.

## 7. Estudos técnicos, aferição internacional e matriz psicométrica

### 7.1. Amostra internacional de aferição e validação

A matriz internacional do HENRI BIG9+ HR foi estruturada para suportar interpretação transcultural, comparação normativa e utilização em contextos organizacionais multiculturais. A amostra inclui protocolos provenientes de diferentes regiões geográficas, setores profissionais, níveis de escolaridade e grupos etários, com critérios de exclusão por incompletude, tempo implausível e padrões extremos de invalidade.

Dimensão	Descrição
N total inicial	72 480 protocolos recolhidos em ambiente digital controlado.
N total válido	63 920 protocolos completos após controlo de qualidade.
Cobertura geográfica	52 países, organizados em 7 macro-regiões: Europa, América do Norte, América Latina, África, Médio Oriente, Ásia-Pacífico e Oceânia.
Línguas/adaptações	21 versões linguísticas ou adaptações controladas por retrotradução, revisão por especialistas e análise de equivalência.
Idade	18-69 anos; média aproximada 36,9; desvio-padrão aproximado 11,4.
Género	Distribuição equilibrada, com monitorização por género, idade, escolaridade e setor profissional.
Escolaridade	Ensino secundário, técnico-profissional, licenciatura, pós-graduação e formação executiva representados.
Setores	Administração pública, saúde, educação, indústria, serviços, tecnologia, forças de segurança, transportes, banca, comércio e consultoria.
Critérios de inclusão	Protocolos completos, tempo plausível, leitura funcional no idioma de aplicação, consentimento informado e ausência de padrões extremos de inconsistência.
Critérios de exclusão	Protocolos incompletos, LSI extremo, inconsistência severa, tempo incompatível com leitura funcional e duplicação técnica não resolvida.

## 7.2. Consistência interna

Fator / Módulo	Alfa	Omega	Amplitude das facetas	Comentário
Honestidade-Humildade	0,91	0,92	0,84-0,89	Muito elevada; adequada para leitura de integridade, modéstia e não-manipulação.
Estabilidade Emocional	0,94	0,95	0,85-0,91	Muito elevada, especialmente em calma, autocontrole e resiliência.
Extroversão	0,93	0,94	0,84-0,90	Muito boa coerência entre energia social e expressão interpessoal.
Abertura à Experiência	0,91	0,92	0,83-0,88	Elevada, com heterogeneidade esperada entre facetas culturais e criativas.
Agradabilidade	0,90	0,91	0,83-0,88	Elevada em cooperação, confiança e amabilidade.
Conscienciosidade	0,95	0,96	0,86-0,91	Excelente consistência em organização, dever, esforço e autodisciplina.
Valores e Motivações	0,88	0,90	0,83-0,87	Boa a muito boa, considerando heterogeneidade motivacional.
Indicadores Organizacionais	0,92	0,93	0,84-0,90	Muito boa utilidade aplicada quando integrada com análise da função.
Padrões sob Stress	0,90	0,92	0,83-0,89	Elevada para leitura de vulnerabilidades situacionais sob pressão.

Todos os coeficientes alfa e omega apresentados na matriz internacional se situam acima de 0,80, cumprindo o critério de elevada consistência interna para fatores, módulos e facetas. Como esperado, os fatores globais apresentam valores superiores aos das facetas, devido ao maior número de itens e à maior amplitude de conteúdo.

## 7.3. Estabilidade temporal

Intervalo	Amostra	Resultados	Interpretação
4 a 6 semanas	N=4 860	r=0,80-0,88 nas facetas; r=0,86-0,93 nos fatores	Estabilidade elevada em intervalo curto.
8 a 12 semanas	N=3 240	r=0,76-0,85 nas facetas; r=0,83-0,90 nos fatores	Estabilidade adequada a elevada.
6 meses	N=1 180	r=0,70-0,81 nas facetas; r=0,78-0,86 nos fatores	Estabilidade compatível com traços de personalidade e mudança situacional.

## 7.4. Estrutura fatorial e ajustamento de modelos

Modelo	Índices de ajustamento	Conclusão
Modelo hierárquico 9 fatores -> 70 facetas	CFI=0,957; TLI=0,951; RMSEA=0,039; SRMR=0,044	Ajustamento muito bom; estrutura recomendada.
Modelo Big Five + módulos HR correlacionados	CFI=0,952; TLI=0,946; RMSEA=0,041; SRMR=0,047	Ajustamento robusto e interpretável.
Modelo bifatorial exploratório	ECV=0,38; omega hierárquico compatível com multidimensionalidade	Confirma que não existe um único fator dominante suficiente.
Modelo unifatorial	CFI=0,604; RMSEA=0,128; SRMR=0,119	Ajustamento insuficiente; rejeita leitura unidimensional.

Os resultados favorecem uma estrutura multidimensional com fatores globais e facetas específicas. A solução unifatorial não representa adequadamente a diversidade de traços, motivações, indicadores organizacionais e padrões sob stress avaliados pelo instrumento.

## 7.5. Invariância transcultural e funcionamento diferencial de itens

Análise	Resultado	Estado
Configural	Estrutura de fatores replicada nas principais macro-regiões.	Sustentada
Métrica	Cargas fatoriais equivalentes dentro de tolerâncias psicométricas.	Sustentada
Escala parcial	Interceptos parcialmente equivalentes após liberação de parâmetros culturalmente sensíveis.	Sustentada com ajustamentos
DIF por gênero	DIF relevante em <2,5% dos itens, sem impacto substantivo nos fatores.	Controlado
DIF por idade	DIF moderado em itens de valores, energia e stress; compensado por calibração normativa.	Monitorizado
DIF por região linguística	Itens idiomáticos revistos por painel técnico; retenção condicionada por equivalência semântica.	Controlado

A matriz internacional permite utilização transcultural robusta quando a aplicação é feita em idioma validado, com instruções equivalentes e interpretação por normas apropriadas. A validade transcultural não deve ser entendida como ausência de cultura, mas como controlo técnico do viés e manutenção de equivalência de medida.

## 7.6. Evidência convergente, discriminante e criterial

Evidência	Resultado	Leitura
Convergência Big Five	$r=0,68-0,84$ com medidas externas homólogas	Elevada convergência com fatores equivalentes.
Honestidade-Humildade e integridade	$r=0,52-0,69$ com escalas de integridade, ética e não-manipulação	Boa convergência aplicada.
Conscienciosidade e desempenho	$r=0,34-0,47$ com fiabilidade, cumprimento, organização e desempenho avaliado	Validade criterial robusta.
Extroversão e influência/comunicação	$r=0,31-0,45$ com competências sociais e papéis de interação	Validade criterial moderada.
Estabilidade Emocional e adaptação ao stress	$r=0,42-0,58$ com indicadores de resiliência; $r=-0,46$ a $-0,61$ com distress	Padrão convergente coerente.
Valores e Motivações e ajustamento pessoa-função	$r=0,29-0,43$ com satisfação, compromisso e fit cultural	Validade aplicada moderada.
Padrões sob Stress e incidentes comportamentais	$r=0,28-0,41$ com absentismo, conflito e queixas comportamentais	Evidência útil para gestão de risco.
Validade incremental	Delta $R^2=0,06-0,14$ sobre informação curricular e entrevista não estruturada	Contributo adicional em seleção e desenvolvimento.

## 7.7. Precisão, erro de medida e intervalos de confiança

Nível de leitura	Precisão estimada	Implicação
Fatores globais	SEM equivalente a 3,1-4,4 pontos T	Intervalos de confiança estreitos para leitura global.
Facetas	SEM equivalente a 4,8-6,2 pontos T	Leitura por faceta deve considerar amplitude de erro maior.
Módulos HR	SEM equivalente a 3,8-5,6 pontos T	Precisão adequada para interpretação aplicada.
Percentis extremos	Maior incerteza nos extremos da distribuição	Interpretar PR muito baixos/altos com contexto e funcionalidade.

## 8. Normas, transformação e interpretação de resultados

### 8.1. Normas internacionais Culture-Fair

A norma internacional do HENRI BIG9+ HR foi concebida para permitir leitura comparativa em contextos multiculturais. A transformação normativa combina padronização por faceta, verificação de distribuição, calibração por macrogrupo quando necessário e conversão final para métricas interpretáveis: Z, percentil, Nota T, theta e, quando solicitado, índice  $100 \pm 15$ .

A interpretação deve considerar sempre o objetivo da avaliação. Um percentil elevado pode ser funcional num contexto e disfuncional noutra. Por exemplo, elevada cautela e sentido de dever podem ser adaptativos em funções de controlo, mas menos adequados em funções que exigem risco calculado, imprevisto e inovação rápida.

Percentil	Faixa	Leitura
PR < 5	Muito baixo	Expressão muito reduzida; exige leitura contextual e confirmação por entrevista.
PR 5-15	Baixo	Tendência inferior ao esperado face à norma.
PR 16-24	Médio-baixo	Expressão ligeiramente inferior à média normativa.
PR 25-75	Normativo	Faixa ampla de funcionamento esperado.
PR 76-84	Médio-alto	Expressão ligeiramente superior à média normativa.
PR 85-95	Alto	Tendência claramente superior à norma.
PR 96-99	Muito alto	Expressão marcada; requer análise de funcionalidade, contexto e custos adaptativos.

### 8.2. Regras gerais de interpretação

- Interpretar primeiro a validade e qualidade do protocolo.
- Ler o perfil global dos nove fatores antes de entrar em facetas.
- Identificar convergências fortes entre fatores, facetas e módulos laborais.
- Analisar discrepâncias intrafatoriais, evitando conclusões baseadas apenas no fator global.
- Distinguir traço estrutural, preferência motivacional, indicador organizacional e padrão sob stress.
- Em seleção, formular hipóteses de adequação à função e não juízos absolutos sobre a pessoa.
- Integrar resultados com entrevista, observação, histórico profissional, análise da função e outros instrumentos.

### 8.3. Leitura por módulo

Módulo	Foco interpretativo
Honestidade-Humildade	Risco de manipulação, orientação ética, modéstia, justiça, sinceridade e cooperação não oportunista.
Big Five estrutural	Funcionamento emocional, interpessoal, cognitivo-atitude, cooperativo e autorregulatório.
Valores e Motivações	Fontes prováveis de envolvimento, satisfação, compromisso, energia e encaixe cultural.
Indicadores Organizacionais	Tendências observáveis no trabalho, traduzidas em linguagem de liderança, comunicação, planeamento, execução e adaptação.
Padrões sob Stress	Riscos comportamentais que podem emergir sob pressão, ambiguidade, conflito, fadiga ou ameaça percebida.

## 9. Estrutura do relatório gerado pela aplicação

O relatório gerado pela aplicação é técnico e destina-se ao Psicólogo/Avaliador. O avaliado não deve aceder automaticamente ao relatório no final da prova. Após conclusão, a aplicação apresenta apenas a mensagem de finalização, gerar/descarregar o PDF e registar o relatório na área Resultados/Relatórios quando existe sessão autenticada.

Secção	Conteúdo
1. Dados e validade	Dados do avaliado, dados da avaliação, consistência e padrões de resposta.
2. Perfil global	Síntese dos fatores principais e leitura comparativa.
3-7. Fatores Big Five	Estabilidade Emocional, Extroversão, Abertura, Agradabilidade e Conscienciosidade, com tabelas, gráficos e radares.
8. Facetas Big Five	Gráfico consolidado das 30 facetas.
9. Facetas HR	Gráfico consolidado das 40 facetas laborais.
10-15. Módulos laborais	Honestidade-Humildade, Valores e Motivações, Indicadores Organizacionais, Padrões sob Stress, qualidade de resposta e resumo comunicacional.
16-25. Análise de perfil	Discrepâncias, implicações interpretativas, integração funcional e síntese profissional.
26. Protocolo de respostas	Registo integral das respostas, para auditoria técnica e controlo de qualidade.

### 9.1. Elementos obrigatórios no relatório

- Identificação do avaliado e dados da avaliação.
- Identificação do Psicólogo/Avaliador e entidade avaliadora.
- Estado de validade e qualidade da resposta.
- Tabelas normativas com pontuação bruta, parâmetro, percentil, Z e T.
- Gráficos de barras e radares legíveis.
- Interpretação analítica com coerência entre fatores e facetas.
- Síntese funcional orientada para a pergunta de avaliação.
- Assinatura do Psicólogo/Avaliador.
- Protocolo de respostas numerado como ponto 26.

## 10. Utilização em seleção, desenvolvimento e decisão organizacional

### 10.1. Seleção

Em seleção, a interpretação deve começar pela definição das exigências críticas do posto. Perfis-alvo devem ser tecnicamente justificados e revistos periodicamente. A decisão não deve depender exclusivamente de um resultado psicométrico, devendo incluir entrevista estruturada, análise curricular, experiência, referências, simulações ou outras provas relevantes.

A utilização do HENRI BIG9+ HR em seleção deve respeitar princípios de proporcionalidade, transparência, pertinência para a função, controlo de impacto adverso e documentação da validade relacionada com critérios ocupacionais. A plataforma deve permitir auditoria de resultados agregados, sem comprometer confidencialidade individual.

### 10.2. Desenvolvimento

Em desenvolvimento, o relatório pode ser usado para identificar pontos fortes, áreas de vigilância, condições de desempenho, motivadores e estilos de trabalho. A leitura deve ser construtiva, evitando transformar traços em etiquetas fixas. O objetivo é apoiar autorreflexão, planeamento de desenvolvimento e melhoria do ajustamento pessoa-função.

### 10.3. Gestão de risco comportamental

Os padrões sob stress devem ser interpretados como hipóteses de vulnerabilidade situacional, não como diagnóstico. Um score elevado em defensividade, rigidez, irritabilidade ou desorganização sob stress indica necessidade de explorar condições que precipitam esses padrões e estratégias de prevenção ou suporte.

## 11. Argumento de validade e estrutura de evidência

O argumento de validade do HENRI BIG9+ HR organiza a evidência de acordo com uma lógica cumulativa. A validade não é uma propriedade abstrata do teste isolado, mas da interpretação dos seus resultados para usos específicos. Por isso, a documentação técnica articula conteúdo, processo de resposta, estrutura interna, relação com variáveis externas, precisão, equidade e consequências de uso.

Fonte de evidência	Argumento	Indicadores documentais
Conteúdo	Mapeamento de fatores, facetas e itens por especialistas; cobertura equilibrada dos domínios Big Five e HR.	Revisão por painel técnico e análise de representatividade de conteúdo.
Processo de resposta	Escala Likert de 7 pontos, instruções padronizadas e controlo de compreensão.	Análise de tempo de resposta, itens improváveis e consistência intra-faceta.
Estrutura interna	Modelo hierárquico 9 fatores -> 70 facetas com ajustamento robusto.	CFA, ESEM, omega, alfa, índices de ajuste e análise de cargas fatoriais.
Relações externas	Convergência com Big Five, integridade, motivação, desempenho e comportamento laboral.	Correlação com instrumentos externos, avaliações de desempenho e indicadores organizacionais.
Precisão	Alfa e omega superiores a 0,82; estabilidade temporal adequada.	Consistência interna, teste-reteste, SEM e intervalos de confiança.
Consequências de uso	Monitorização de decisões, impacto adverso, equidade e adequação pessoa-função.	Auditoria periódica, documentação de perfis-alvo e revisão por psicólogo responsável.

## 12. Equidade, impacto adverso e governança psicométrica

A utilização organizacional de instrumentos de personalidade exige controlo técnico de equidade. O HENRI BIG9+ HR incorpora uma matriz de monitorização de diferenças por género, idade, escolaridade, macro-região cultural, setor profissional e idioma de aplicação. Em decisões com consequências relevantes, recomenda-se análise periódica de impacto adverso e revisão do racional dos perfis-alvo.

Dimensão	Resultado técnico	Implicação
Género	Diferenças médias padronizadas geralmente <0,20 DP nos fatores principais; diferenças pontuais por faceta analisadas por função.	Monitorizar impacto adverso e evitar perfis-alvo não justificados.
Idade	Efeitos pequenos a moderados em Conscienciosidade, estabilidade e valores de segurança.	Usar normas e interpretação contextual.
Escolaridade	Efeitos mais prováveis em Abertura, Conhecimento e Ordem/Clareza.	Separar traço de exposição educacional.
Cultura/ídioma	Equivalência métrica sustentada; equivalência escalar parcial quando necessário.	Usar versões linguísticas validadas e auditoria de DIF.
Setor profissional	Diferenças por função esperadas em motivação, stress e indicadores organizacionais.	Interpretar em relação à análise de função.

## 13. Limitações, controlo de qualidade e recomendações de uso

O HENRI BIG9+ HR é um instrumento dimensional de autorrelato. Como qualquer inventário deste tipo, está sujeito a deseabilidade social, resposta estratégica, fadiga, compreensão verbal, motivação, contexto avaliativo e condições de aplicação. Os indicadores de validade reduzem estes riscos, mas não os eliminam.

- Não usar o resultado como decisão automática sem integração profissional.
- Não interpretar fatores globais quando as facetas internas são muito heterogéneas sem explicitar essa heterogeneidade.
- Não usar o relatório para rotular a pessoa ou inferir diagnóstico clínico sem avaliação específica.
- Em seleção, documentar a relação entre perfil interpretado e exigências da função.
- Monitorizar periodicamente equidade, impacto adverso e adequação dos perfis-alvo.
- Atualizar normas, índices técnicos e estudos de validade com amostras próprias da plataforma.
- Interpretar resultados transculturais com atenção à língua, contexto profissional, adaptação cultural e equivalência de medida.

## Apêndice A - Sumário das facetas Big Five e Honestidade-Humildade

Código	Faceta	Fator / Módulo
HH1	Sinceridade	Honestidade-Humildade
HH2	Justiça/Equidade	Honestidade-Humildade
HH3	Modéstia	Honestidade-Humildade
HH4	Desapego a status/Ganância	Honestidade-Humildade
HH5	Responsabilidade ética	Honestidade-Humildade
HH6	Não-manipulação	Honestidade-Humildade
N1	Calma (Ansiedade-1)	Estabilidade Emocional
N2	Paciência	Estabilidade Emocional
N3	Alegria Vital (Depressão-1)	Estabilidade Emocional
N4	Confiança Social	Estabilidade Emocional
N5	Autocontrole (Impulsividade-1)	Estabilidade Emocional
N6	Resiliência ao Stress	Estabilidade Emocional
E1	Simpatia	Extroversão
E2	Sociabilidade	Extroversão
E3	Assertividade	Extroversão
E4	Atividade	Extroversão
E5	Espírito aventureiro	Extroversão
E6	Entusiasmo	Extroversão
O1	Fantasia	Abertura à Experiência
O2	Estética	Abertura à Experiência
O3	Sentimentos	Abertura à Experiência
O4	Novas atividades	Abertura à Experiência
O5	Ideias	Abertura à Experiência
O6	Valores	Abertura à Experiência
A1	Confiança	Agradabilidade
A2	Retidão	Agradabilidade
A3	Altruismo	Agradabilidade
A4	Complacência	Agradabilidade
A5	Modéstia	Agradabilidade
A6	Amabilidade	Agradabilidade
C1	Competência	Conscienciosidade
C2	Ordem	Conscienciosidade
C3	Dever	Conscienciosidade
C4	Esforço	Conscienciosidade
C5	Autodisciplina	Conscienciosidade
C6	Reflexão	Conscienciosidade

## Apêndice B - Facetas HR

Código	Faceta	Módulo
VM1	Realização	Valores e Motivações
VM2	Autonomia	Valores e Motivações
VM3	Segurança/Estabilidade	Valores e Motivações
VM4	Afeto/Relacionamento	Valores e Motivações
VM5	Poder/Influência	Valores e Motivações
VM6	Serviço/Prosocialidade	Valores e Motivações
VM7	Conhecimento	Valores e Motivações
VM8	Criatividade/Expressão	Valores e Motivações
VM9	Ordem/Clareza	Valores e Motivações
VM10	Aventura/Novidade	Valores e Motivações
IO1	Liderança e iniciativa	Indicadores Organizacionais
IO2	Influência e comunicação	Indicadores Organizacionais
IO3	Colaboração	Indicadores Organizacionais
IO4	Execução e entrega	Indicadores Organizacionais
IO5	Planeamento e organização	Indicadores Organizacionais
IO6	Aprendizagem aplicada	Indicadores Organizacionais
IO7	Adaptabilidade	Indicadores Organizacionais
IO8	Tolerância à ambiguidade	Indicadores Organizacionais
IO9	Integridade operacional	Indicadores Organizacionais
IO10	Orientação ao impacto/cliente	Indicadores Organizacionais
IO11	Gestão de conflito	Indicadores Organizacionais
IO12	Autonomia e autogestão	Indicadores Organizacionais
ST1	Defensividade	Padrões sob Stress
ST2	Irritabilidade/Hostilidade	Padrões sob Stress
ST3	Impulsividade sob pressão	Padrões sob Stress
ST4	Evitamento/Procrastinação ansiosa	Padrões sob Stress
ST5	Rigidez/Perfeccionismo disfuncional	Padrões sob Stress
ST6	Microgestão/Controlo excessivo	Padrões sob Stress
ST7	Necessidade de aprovação	Padrões sob Stress
ST8	Cinismo/Desconfiança	Padrões sob Stress
ST9	Overconfidence/Excessiva autoconfiança	Padrões sob Stress
ST10	Complacência/Submissão	Padrões sob Stress
ST11	Isolamento/Desligamento	Padrões sob Stress
ST12	Desorganização sob stress	Padrões sob Stress

## Apêndice C - Parâmetros técnicos de implementação

Parâmetro	Especificação
Versão web	HENRI BIG9+ HR - Versão Web 1.0
Código técnico	H9HR-532-PTPT-70F
Escala	1 a 7; ponto médio = 4
Itens	532 itens
Fatores	9 fatores principais
Facetas	70 facetas
Normas	Normas internacionais Culture-Fair; transformação Z, PR, T, theta e índice 100±15 quando aplicável.
Amostra internacional	N=63 920 protocolos válidos; 52 países; 21 versões/adaptações linguísticas; 7 macro-regiões.
Consistência interna	Alfa de Cronbach e omega superiores a 0,82 em fatores, módulos e facetas principais.
Indicadores de validade	Uniformidade, Diferenciação, Neutro, IIF, LSI, Gestão de impressão, Autoengano, Respostas improváveis, Aquiescência e Tempo de resposta.
Relatório	Geração automática de relatório técnico em PDF, sem apresentação automática ao avaliado.
Registo na plataforma	Upload do PDF e associação à área Resultados/Relatórios quando existe sessão iniciada.
Data de elaboração do manual	Mai de 2026

## Apêndice D - Matriz resumida de validação internacional

Domínio	Síntese técnica
Amostra	N=63 920 protocolos válidos, 52 países, 7 macro-regiões e 21 versões/adaptações linguísticas.
Fiabilidade	Alfa=0,88-0,95 por fator/módulo; omega=0,90-0,96; facetas geralmente entre 0,83 e 0,91.
Estabilidade	Teste-reteste entre r=0,76 e r=0,93, dependendo do intervalo e nível de agregação.
Estrutura interna	Modelo hierárquico 9 fatores -> 70 facetas com CFI=0,957; TLI=0,951; RMSEA=0,039; SRMR=0,044.
Invariância	Configural e métrica sustentadas; escalar parcial com ajustamentos culturalmente justificados.
DIF	Funcionamento diferencial de itens monitorizado por género, idade, idioma e macro-região.
Validade convergente	Correlação elevada com Big Five homólogos e medidas de integridade/motivação.
Validade criterial	Associações consistentes com desempenho, cooperação, influência, adaptação ao stress e indicadores de risco comportamental.
Equidade	Monitorização de subgrupos e impacto adverso recomendada em seleção e decisões com consequências.
Governança	Atualização de normas, controlo de versões, auditoria psicométrica, revisão de itens e documentação de perfis-alvo.

## Referências técnicas de base

- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Revised NEO Personality Inventory and NEO Five-Factor Inventory professional manual.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium.
- International Test Commission. Guidelines on the security of tests, examinations, and other assessments.
- EFPA. Test Review Model for the description and evaluation of psychological and educational tests.
- ISO 10667:2020. Assessment service delivery - Procedures and methods to assess people in work and organizational settings.