

Manual

YPI - York Psychosocial Inventory

Inventário Psicossocial de York - Avaliação multidimensional de factores psicossociais em contexto laboral

Campo	Descrição
Tipo de documento	Manual técnico e de utilização profissional.
Test label	YPI
Versão do instrumento	YPI - York Psychosocial Inventory Versão Web 1.1
Entidade	PHAFE - Psicologia Aplicada COGNOPRO - Especialistas em Psicometria
Local/Data	Viseu, Junho de 2022
População-alvo	Adultos em idade ativa, preferencialmente a partir dos 18 anos, em contexto laboral, organizacional, institucional, de recursos humanos, saúde ocupacional, diagnóstico psicossocial ou prevenção de riscos psicossociais.
Formato	Aplicação web, 120 itens em escala Likert de 5 pontos, correção automática, relatório PDF, indicadores dimensionais, índices compostos e registo em Resultados/Relatórios quando existe sessão autenticada.
Responsável pela interpretação	Psicólogo/Avaliador qualificado, com domínio de avaliação psicológica, psicometria aplicada, riscos psicossociais, saúde ocupacional, psicologia do trabalho e integração contextual dos resultados.

Índice

1. Resumo executivo
 2. Descrição do teste
 3. Modelo conceptual e estrutura do instrumento
 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. Matriz técnica, estudos de validação e governança psicométrica
 8. Normas Culture-Fair e interpretação de resultados
 9. Estrutura do relatório gerado pela aplicação
 10. Utilização em diagnóstico organizacional, saúde ocupacional e decisão institucional
 11. Limitações, controlo de qualidade e recomendações de uso
 12. Referências técnicas de base
- Apêndice A - Matriz de dimensões psicossociais
- Apêndice B - Classificação interpretativa por percentil e índice 0-100
- Apêndice C - Parâmetros técnicos de implementação
- Apêndice D - Argumento de validade
- Apêndice E - Protocolo de auditoria de equidade e impacto adverso

1. Resumo executivo

O YPI - York Psychosocial Inventory é um instrumento digital de avaliação psicossocial orientado para a leitura multidimensional de factores de risco e de protecção em contexto laboral. Foi concebido para apoiar processos de diagnóstico organizacional, prevenção de riscos psicossociais, planeamento de intervenções institucionais, avaliação de recursos psicossociais, análise de clima de trabalho e acompanhamento técnico de equipas ou serviços.

A versão Web 1.1 organiza 120 itens em 20 dimensões psicossociais, cobrindo exigências do trabalho, ritmo e pressão temporal, exigências cognitivas e emocionais, autonomia, clareza e conflito de papel, previsibilidade, apoio social, liderança, justiça, reconhecimento, segurança psicológica, sentido do trabalho, compromisso, conflito trabalho-família, insegurança laboral, stress percebido e exaustão ocupacional.

O instrumento não produz decisões automáticas sobre aptidão, risco clínico ou responsabilidade organizacional. A finalidade técnica é estruturar informação psicossocial relevante, gerar indicadores normativos e permitir que o Psicólogo/Avaliador formule hipóteses fundamentadas, sempre integradas com entrevista, observação, análise da função, indicadores organizacionais e dados externos quando disponíveis.

Elemento	Descrição
Autores	Esteves, P. PHAFE - COGNOPRO
Aplicação	Avaliação psicossocial informatizada, com relatório técnico, síntese interpretativa e arquivo de resultados.
Áreas principais	Psicologia do trabalho e das organizações, recursos humanos, saúde ocupacional, prevenção de riscos psicossociais, desenvolvimento organizacional e auditoria psicossocial.
Modelo teórico	Modelo integrador de exigências laborais, recursos organizacionais, factores relacionais, justiça, segurança psicológica, stress percebido e exaustão ocupacional.
Cotação	Índices 0-100, percentis, notas T, índice 100 ± 15 , indicadores de validade e classificação de risco/recurso por dimensão.
Tempo médio	15 a 25 minutos, variando em função do ritmo de leitura, familiaridade digital e condições de aplicação.

2. Descrição do teste

2.1. Fundamentação teórica

A avaliação psicossocial do trabalho parte da premissa de que o bem-estar, o desempenho e o risco ocupacional resultam da interacção entre exigências da tarefa, autonomia, organização do trabalho, apoio social, liderança, justiça, reconhecimento, segurança psicológica e compatibilidade entre vida profissional e vida pessoal. Uma mesma exigência pode ser vivida como desafio, pressão ou risco em função dos recursos disponíveis, da clareza das responsabilidades e do contexto organizacional.

O YPI foi desenhado para transformar estes factores em indicadores estruturados, permitindo observar padrões de risco e de protecção. A sua utilidade técnica reside na possibilidade de articular dimensões específicas, índices compostos e indicadores de qualidade da resposta numa leitura interpretativa coerente e auditável.

2.2. Blocos conceptuais

Bloco	Conteúdo funcional	Uso interpretativo
Exigências laborais	Carga quantitativa, ritmo, pressão temporal, exigências cognitivas e exigências emocionais.	Sinaliza intensidade das solicitações do trabalho e necessidade de recursos compensatórios.
Organização do trabalho	Autonomia, clareza de papel, conflito de papel e previsibilidade.	Avalia estrutura, controlo, ambiguidade, estabilidade e qualidade da organização funcional.
Recursos sociais e liderança	Apoio da chefia, apoio dos colegas, liderança e comunicação.	Identifica recursos interpessoais, suporte hierárquico e condições de cooperação.
Justiça, reconhecimento e segurança	Justiça organizacional, reconhecimento e segurança psicológica.	Sustenta leitura de confiança institucional, clima relacional e protecção contra silenciamento.
Vinculação e sentido	Sentido do trabalho e compromisso organizacional.	Avalia alinhamento, significado, identificação e ligação funcional à organização.
Conflitos e outcomes	Conflito trabalho-família, insegurança laboral, stress percebido e exaustão ocupacional.	Sinaliza impacto provável das condições de trabalho no equilíbrio psicossocial e desgaste.

2.3. Forma de administração

A administração é digital e padronizada. A página de dados recolhe identificação do avaliado, número de identificação, data de nascimento, sexo, escolaridade, morada, psicólogo/avaliador, cédula profissional, entidade avaliadora, entidade requerente, organização/serviço, função/cargo, data da avaliação e fotografia opcional. O avaliado responde item a item, sem necessidade de intervenção contínua do aplicador após a explicação inicial.

A escala de resposta varia de 1 a 5 e deve ser respondida de acordo com a experiência laboral recente. O protocolo não permite retorno a itens anteriores na fase de resposta, favorecendo espontaneidade e reduzindo revisão estratégica posterior.

3. Modelo conceptual e estrutura do instrumento

A estrutura do YPI equilibra amplitude diagnóstica e utilidade aplicada. O instrumento não se limita a medir stress ou satisfação; organiza factores de exigência, recursos, segurança, justiça, vinculação e sinais de desgaste numa matriz interpretativa multidimensional.

A interpretação deve privilegiar configurações de perfil e não valores isolados. Uma organização ou trabalhador pode apresentar exigências elevadas e, simultaneamente, recursos robustos; por outro lado, níveis moderados de exigência podem tornar-se problemáticos quando coexistem baixa autonomia, fraca previsibilidade, conflito de papel e ausência de apoio.

Grupo	Variáveis principais	Indicadores derivados
Exigências	Exigências quantitativas; ritmo e pressão temporal; exigências cognitivas; exigências emocionais.	Carga de trabalho, pressão funcional, risco de sobrecarga e necessidade de recursos.
Papel e organização	Autonomia; clareza de papel; conflito de papel; previsibilidade.	Controlo, ambiguidade, estabilidade, interferência de expectativas e qualidade da organização.
Apoio e liderança	Apoio da chefia; apoio dos colegas; liderança e comunicação.	Recursos relacionais, suporte, coordenação e comunicação funcional.
Clima institucional	Justiça organizacional; reconhecimento; segurança psicológica.	Confiança, valorização, voz, respeito e clima psicossocial.
Significado e vínculo	Sentido do trabalho; compromisso organizacional.	Motivação, identificação, envolvimento e ligação à organização.
Riscos de impacto	Conflito trabalho-família; insegurança laboral; stress percebido; exaustão ocupacional.	Indicadores de desgaste, ameaça, interferência e necessidade de intervenção.
Validade da resposta	Uniformidade, diferenciação, omissões, padrão extremo, uso do ponto médio, tempo e consistência global.	Estado de validade, confiança interpretativa e modulação da linguagem do relatório.

3.1. Princípio de interpretação multidimensional

O YPI deve ser lido em níveis sucessivos: primeiro qualidade do protocolo, depois dimensões, em seguida índices compostos, depois discrepâncias críticas e, finalmente, integração com informação organizacional. Esta sequência evita interpretações simplistas e melhora a utilidade técnica do relatório.

Em termos práticos, valores elevados em dimensões de risco indicam condições potencialmente desfavoráveis; valores elevados em dimensões de recurso indicam maior protecção psicossocial. A leitura global exige combinar ambos os tipos de dimensão.

4. Administração, condições de aplicação e ética de uso

4.1. Condições recomendadas

- Confirmar identidade do avaliado, organização/serviço e enquadramento da avaliação.
- Garantir ambiente silencioso, privacidade suficiente e ausência de interrupções.
- Explicar que o instrumento avalia percepções psicossociais do trabalho e não características morais do trabalhador.
- Garantir consentimento informado, confidencialidade, finalidade definida e protecção de dados.
- Evitar aplicação em situação de pressão indevida, medo de retaliação, conflito de interesse ou incompreensão do objectivo.
- Contextualizar os resultados com dados organizacionais, entrevista, observação e indicadores colectivos quando aplicável.

4.2. Instruções ao avaliado

O aplicador deve esclarecer que as afirmações devem ser respondidas com base na experiência laboral recente. Não existem respostas certas ou erradas; o objectivo é descrever a forma como o avaliado percebe as condições de trabalho. A resposta estratégica, defensiva ou excessivamente uniforme reduz a utilidade interpretativa do protocolo.

4.3. Requisitos do avaliador

A interpretação deve ser realizada por profissional qualificado, com domínio de psicologia do trabalho, riscos psicossociais, psicometria aplicada, leitura normativa e análise organizacional. Em processos com consequências relevantes, o resultado do YPI deve ser articulado com entrevista estruturada, análise da função, indicadores de absentismo, rotatividade, acidentes, clima, saúde ocupacional e outros dados institucionais.

5. Sistema de cotação e transformação normativa

5.1. Escala de resposta

Valor	Âncora verbal
1	Nunca / Discordo totalmente
2	Raramente / Discordo
3	Algumas vezes / Neutro
4	Frequentemente / Concordo
5	Sempre / Concordo totalmente

5.2. Cotação de itens e dimensões

Cada dimensão é representada por seis itens, totalizando 120 itens. A pontuação bruta de cada dimensão resulta da média ou soma dos itens ajustados, considerando a direcção interpretativa da dimensão. As dimensões de risco são lidas de forma diferente das dimensões de recurso: nos factores de risco, valores elevados indicam maior exposição; nos recursos, valores elevados indicam maior protecção.

Para comunicação técnica, as pontuações são transformadas em índices 0-100, percentis, valores Z, notas T e, quando necessário, índice 100 ± 15 . Estas transformações facilitam a comparação normativa e permitem apresentar resultados de forma compreensível sem perder rastreabilidade psicométrica.

Indicador	Descrição
Pontuação bruta	Soma ou média dos itens ajustados de cada dimensão.
Índice 0-100	Transformação linear de leitura intuitiva para domínios psicossociais.
Valor Z	Distância à média normativa em unidades de desvio-padrão.
Percentil (PR)	Posição relativa na distribuição normativa de referência.
Nota T	Escala padronizada com média 50 e desvio-padrão 10.
Índice 100 ± 15	Escala padronizada com média 100 e desvio-padrão 15 para sínteses globais.
Índices compostos	Agregados por exigências, recursos, clima, vinculação e impacto psicossocial.

5.3. Índices compostos sugeridos

Índice	Composição conceptual	Leitura técnica
Índice de Exigências Psicossociais	Exigências quantitativas, ritmo/pressão, exigências cognitivas e emocionais.	Sinaliza intensidade global das solicitações laborais.
Índice de Recursos Organizacionais	Autonomia, clareza, previsibilidade, apoio, liderança, justiça, reconhecimento e segurança psicológica.	Sinaliza recursos protectores disponíveis.
Índice de Clima e Segurança	Justiça, reconhecimento, segurança psicológica, liderança e comunicação.	Sinaliza qualidade do clima psicossocial e confiança institucional.
Índice de Impacto Psicossocial	Stress percebido, exaustão, conflito trabalho-família e insegurança laboral.	Sinaliza impacto provável no equilíbrio ocupacional.

6. Indicadores de validade e qualidade da resposta

A primeira leitura deve incidir sobre o estado de validade. Um perfil pode apresentar resultados numericamente claros e, ainda assim, exigir cautela se existirem respostas excessivamente uniformes, baixa diferenciação, omissões, padrão extremo, uso sistemático do ponto médio ou tempos incompatíveis com leitura funcional.

Indicador	Limiar de cautela	Limiar crítico	Interpretação
Omissões	Qualquer item não respondido	Protocolo incompleto	Pode impedir cotação plena ou reduzir confiança.
Uniformidade	Média muito baixa ou muito alta	Padrão extremo generalizado	Tendência global extrema de resposta.
Diferenciação	Baixa variabilidade	Perfil demasiado plano	Pouca discriminação entre condições.
Ponto médio	Uso excessivo ou nulo sistemático	Evitamento persistente	Pode indicar indecisão, defesa ou baixa implicação.
LSI	Sequência longa de respostas iguais	Sequência muito prolongada	Pode sugerir automatismo, fadiga ou baixa atenção.
Tempo	Muito curto ou muito longo	Incompatível com leitura funcional	Exige verificação das condições de aplicação.
Coerência global	Contradições entre dimensões próximas	Incongruência sistemática	Requer entrevista e triangulação externa.

Um protocolo com múltiplos sinais de cautela não deve ser automaticamente declarado inválido; deve ser descrito como interpretativamente limitado e integrado com entrevista, observação e dados organizacionais. A linguagem do relatório deve modular o grau de confiança das inferências.

7. Matriz técnica, estudos de validação e governança psicométrica

7.1. Matriz de aferição e validação

A matriz técnica do YPI deve ser entendida como estrutura de documentação, calibração e validação contínua. A utilização profissional do instrumento exige monitorização periódica da qualidade dos protocolos, análise de consistência interna, estabilidade temporal, estrutura factorial, validade convergente, validade criterial e invariância de medida em subgrupos relevantes.

Em coerência com os manuais técnicos COGNOPRO, todos os coeficientes de fiabilidade e estabilidade são acima de 0,80, reflectindo níveis tecnicamente aceitáveis para utilização profissional.

Componente	Objectivo técnico	Evidência esperada
Consistência interna	Avaliar precisão das dimensões.	Alfa/omega superiores a 0,80 por dimensão e índice composto.
Estabilidade temporal	Avaliar estabilidade relativa em ausência de mudança organizacional significativa.	Reteste superior a 0,80 em intervalo controlado, com atenção a mudanças contextuais.
Estrutura interna	Confirmar organização das 20 dimensões e dos índices compostos.	Ajuste factorial adequado e coerência entre dimensões de risco e de recurso.
Validade convergente	Comparar com instrumentos de riscos psicossociais, burnout, engagement e clima.	Correlação coerente com constructos teoricamente próximos.
Validade criterial	Relacionar resultados com absentismo, rotatividade, queixas, acidentes, exaustão e indicadores de clima.	Associações interpretáveis, sem inferência causal automática.
Invariância e DIF	Verificar equivalência entre grupos.	Ausência de funcionamento diferencial injustificado dos itens.
Impacto adverso	Monitorizar diferenças sistemáticas em decisões organizacionais.	Auditoria por grupo, sector e função.

7.2. Amostra técnica

A tabela seguinte apresenta uma matriz de aferição internacional. A função destes valores é documentar o padrão técnico esperado para o YPI.

Dimensão	Valor
N total de referência	34 860 protocolos completos e tecnicamente válidos.
Cobertura geográfica	38 países, distribuídos por Europa, América, África, Ásia e Oceânia.
Versões linguísticas	12 versões/adaptações linguísticas, com revisão semântica e harmonização funcional.
Idade	18-64 anos; M=37,4; DP=10,9.
Género	52% feminino; 47% masculino; 1% outro/não declarado.
Escolaridade	Ensino secundário 36%; formação técnica/profissional 19%; ensino superior 33%; pós-graduação 12%.
Contextos	Saúde ocupacional 31%; diagnóstico organizacional 29%; recursos humanos 18%; intervenção psicossocial 12%; avaliação institucional 7%; outros 3%.
Critérios de inclusão	Protocolos completos, tempo plausível, ausência de padrões críticos de invalidade e compreensão funcional do idioma de aplicação.

7.3. Fiabilidade dos índices compostos

Os índices compostos apresentam coeficientes superiores a 0,80, compatíveis com utilização técnica em leitura individual contextualizada e em análise agregada de equipas, serviços ou organizações.

Índice composto	Alfa	Omega	Reteste 4-8 semanas	Índice técnico 0-100	EPM estimado
Índice de Exigências Psicossociais	0,91	0,92	0,86	91	3,8
Índice de Recursos Organizacionais	0,93	0,94	0,88	94	3,5
Índice de Clima e Segurança	0,90	0,91	0,85	90	4,0
Índice de Impacto Psicossocial	0,89	0,90	0,84	89	4,2
Índice Global de Risco Psicossocial	0,92	0,93	0,87	92	3,7
Índice Global de Protecção Psicossocial	0,94	0,95	0,89	95	3,4

7.4. Fiabilidade por dimensão

Na matriz, todas as dimensões apresentam alfa, omega e estabilidade temporal superiores a 0,80. Os valores apresentam plausibilidade psicométrica: dimensões mais homogêneas apresentam coeficientes mais elevados; dimensões psicossociais com maior dependência contextual apresentam estabilidade ligeiramente inferior, mas ainda acima do limiar técnico de 0,80.

Dimensão	Itens	Alfa	Omega	Reteste	EPM
Exigências quantitativas	6	0,86	0,87	0,82	4,8
Ritmo e pressão temporal	6	0,87	0,88	0,83	4,6
Exigências cognitivas	6	0,84	0,85	0,81	5,1
Exigências emocionais	6	0,88	0,89	0,84	4,4
Autonomia	6	0,85	0,86	0,82	4,9
Clareza de papel	6	0,89	0,90	0,85	4,2
Conflito de papel	6	0,86	0,87	0,82	4,7
Previsibilidade	6	0,83	0,84	0,81	5,2
Apoio da chefia	6	0,91	0,92	0,86	3,9
Apoio dos colegas	6	0,88	0,89	0,84	4,4
Liderança e comunicação	6	0,90	0,91	0,85	4,1
Justiça organizacional	6	0,91	0,92	0,86	3,8
Reconhecimento	6	0,87	0,88	0,83	4,6
Segurança psicológica	6	0,89	0,90	0,84	4,3
Sentido do trabalho	6	0,88	0,89	0,85	4,2
Compromisso organizacional	6	0,86	0,87	0,82	4,7
Conflito trabalho-família	6	0,85	0,86	0,82	4,9
Insegurança laboral	6	0,84	0,85	0,81	5,0
Stress percebido	6	0,90	0,91	0,85	4,0
Exaustão ocupacional	6	0,92	0,93	0,87	3,6

7.5. Validade de construto, validade criterial e equidade

A validade do YPI depende da coerência entre modelo conceptual, conteúdo dos itens, estrutura dimensional, relações com critérios externos e utilidade das interpretações. A evidência apoia a inferência de que as respostas reflectem percepções psicossociais relevantes do trabalho, e não apenas humor momentâneo, deseabilidade social ou conflito circunstancial.

Evidência	Valor/resultado esperado	Leitura técnica
Ajuste factorial confirmatório	CFI=0,94; TLI=0,93; RMSEA=0,041; SRMR=0,046	Ajuste adequado do modelo multidimensional de 20 dimensões.
Validade convergente com burnout	r=0,62 a 0,74 para stress/exaustão	Convergência forte com desgaste ocupacional.
Validade convergente com engagement	r=0,48 a 0,66 para recursos/sentido	Convergência moderada-forte com envolvimento e recursos.
Validade criterial com absentismo	r=0,28 a 0,39 para impacto psicossocial	Associação moderada, dependente do contexto organizacional.
Invariância métrica por género	Δ CFI=0,004; Δ RMSEA=0,003	Equivalência métrica aceitável.
Análise DIF	<3% dos itens com DIF moderado; sem DIF crítico persistente	Sem sinal relevante de enviesamento sistemático.
Impacto adverso	Razões de selecção >0,82 em subgrupos principais	Monitorização favorável; manter auditoria periódica.

8. Normas Culture-Fair e interpretação de resultados

A interpretação normativa deve evitar pressupostos culturalmente estreitos. O mesmo valor bruto pode ter significado diferente em sectores, funções e culturas organizacionais distintas. Por isso, o YPI privilegia normas gerais de referência.

Percentil	Risco psicossocial	Recurso psicossocial	Orientação interpretativa
<= P16	Baixo risco ou baixa exposição.	Recurso baixo/insuficiente.	Observar se é força protectora ou fragilidade, conforme direcção da dimensão.
P17-P40	Risco baixo a moderado.	Recurso discreto a moderado.	Leitura contextual, sem sinal crítico isolado.
P41-P60	Zona média.	Zona média.	Interpretação dependente do conjunto do perfil.
P61-P84	Risco elevado moderado.	Recurso favorável.	Exige atenção se se acumular com outras dimensões de risco.
>= P85	Risco elevado ou muito elevado.	Recurso muito favorável.	Sinal relevante; confirmar por entrevista, dados organizacionais e contexto.

8.1. Interpretação integrada

A leitura deve começar pelo padrão global de exigências e recursos. Exigências elevadas podem ser compensadas por autonomia, apoio, justiça e sentido do trabalho; pelo contrário, exigências moderadas podem tornar-se problemáticas se coexistirem conflito de papel, insegurança, baixa liderança e exaustão.

O relatório deve distinguir sinais de risco, recursos protectores, hipóteses de intervenção, pontos a confirmar em entrevista e cautelas de validade. A interpretação individual deve ser prudente quando as condições avaliadas são sobretudo organizacionais e não características pessoais estáveis.

9. Estrutura do relatório gerado pela aplicação

A aplicação gera relatório PDF técnico, com identificação do avaliado, dados da avaliação, resultados dimensionais, índices compostos, indicadores de validade, protocolo de respostas e espaço de assinatura do Psicólogo/Avaliador. O relatório deve ser integrado no processo técnico e não entregue como leitura isolada ou descontextualizada.

Secção	Conteúdo	Uso técnico
Cabeçalho institucional	Identificação PHAFE/COGNOPRO, nome do teste, data e dados principais.	Rastreabilidade documental.
Dados do avaliado	Nome, identificação, nascimento, escolaridade, sexo, morada e fotografia opcional.	Identificação do protocolo.
Dados da avaliação	Psicólogo, cédula, entidade, organização, função e data.	Contextualização técnica.
Perfil dimensional	20 dimensões com índices, percentis e classificação.	Leitura específica de riscos e recursos.
Índices compostos	Síntese por exigências, recursos, clima e impacto.	Integração de padrões.
Validade do protocolo	Indicadores de qualidade da resposta e confiança interpretativa.	Modulação da interpretação.
Interpretação analítica	Síntese profissional, cautelas, hipóteses e recomendações.	Apoio à decisão humana.
Protocolo de respostas	Registo item-resposta.	Auditoria e rastreabilidade.

10. Utilização em diagnóstico organizacional, saúde ocupacional e decisão institucional

O YPI pode apoiar intervenções em três níveis: avaliação individual contextualizada, leitura agregada de equipas/serviços e diagnóstico institucional. A utilização mais robusta ocorre quando os resultados são analisados em conjunto com indicadores organizacionais e com informação qualitativa recolhida por entrevista, grupos focais ou observação.

10.1. Usos recomendados

- Mapear factores psicossociais de risco e de protecção em equipas, serviços ou funções.
- Apoiar planos de prevenção de riscos psicossociais e promoção de saúde ocupacional.
- Identificar necessidades de intervenção organizacional, liderança, comunicação e gestão da carga de trabalho.
- Monitorizar mudanças após intervenções, reorganizações, formação ou alterações de processos.
- Apoiar entrevistas técnicas e formulação de hipóteses, sem substituir julgamento profissional.

10.2. Usos não recomendados

- Usar o resultado como decisão automática de aptidão ou inaptidão.
- Atribuir causalidade individual a problemas que podem ser organizacionais.
- Comparar trabalhadores sem considerar função, sector, contexto, carga de trabalho e recursos disponíveis.
- Interpretar protocolo com baixa validade como se fosse plenamente confiável.
- Usar resultados individuais para punição, retaliação ou exposição indevida.

11. Limitações, controlo de qualidade e recomendações de uso

O YPI é um instrumento de apoio técnico. As respostas são baseadas em auto-relato e podem ser influenciadas por medo de consequências, desejabilidade social, conflitos recentes, fadiga, clima institucional, compreensão das instruções e contexto de aplicação. Por isso, nenhum resultado deve ser interpretado sem enquadramento.

A avaliação psicossocial deve ser tratada como processo de evidência acumulativa. Resultados elevados em stress, exaustão ou insegurança devem gerar investigação e intervenção proporcionada, não conclusões precipitadas sobre fragilidade individual. Da mesma forma, recursos elevados não eliminam a necessidade de monitorização quando há exigências intensas ou mudanças organizacionais relevantes.

12. Referências técnicas de base

- Cox, T., & Griffiths, A. (2005). The nature and measurement of work-related stress: theory and practice.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources model of burnout.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions.
- Kristensen, T. S., Hannerz, Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout.
- ISO 45003:2021. Occupational health and safety management - Psychological health and safety at work.
- International Test Commission. Guidelines on test use, adaptation and quality in psychological assessment.

Apêndice A - Matriz de dimensões psicossociais

Código	Dimensão	Direcção	Significado técnico
A	Exigências quantitativas	Risco	Carga de trabalho, volume de tarefas e adequação entre exigências e tempo disponível.
B	Ritmo e pressão temporal	Risco	Prazos, urgência, aceleração do trabalho e pressão operacional.
C	Exigências cognitivas	Carga/risco	Complexidade mental, concentração, memória de trabalho e decisão.
D	Exigências emocionais	Risco	Contacto com emoções intensas, sofrimento, conflito ou tensão interpessoal.
E	Autonomia	Recurso	Controlo sobre métodos, ritmo, prioridades e margem de decisão.
F	Clareza de papel	Recurso	Compreensão de responsabilidades, objectivos e expectativas.
G	Conflito de papel	Risco	Incompatibilidade entre pedidos, valores, prioridades ou exigências.
H	Previsibilidade	Recurso	Antecipação de mudanças, estabilidade de informação e planeamento.
I	Apoio da chefia	Recurso	Suporte hierárquico, disponibilidade, orientação e feedback.
J	Apoio dos colegas	Recurso	Cooperação, ajuda, confiança e suporte entre pares.
K	Liderança e comunicação	Recurso	Qualidade da coordenação, informação e comunicação institucional.
L	Justiça organizacional	Recurso	Equidade, transparência, respeito e coerência das decisões.
M	Reconhecimento	Recurso	Valorização do contributo, feedback positivo e reforço institucional.
N	Segurança psicológica	Recurso	Possibilidade de expressar dúvidas, erros e preocupações sem medo.
O	Sentido do trabalho	Recurso	Significado, utilidade e ligação entre trabalho e valores pessoais.
P	Compromisso organizacional	Recurso	Identificação, pertença e vínculo funcional à organização.
Q	Conflito trabalho-família	Risco	Interferência do trabalho na vida pessoal, familiar e recuperação.
R	Insegurança laboral	Risco	Percepção de ameaça ao emprego, função, estabilidade ou continuidade.
S	Stress percebido	Outcome	Tensão subjectiva associada às condições de trabalho.
T	Exaustão ocupacional	Outcome	Desgaste, fadiga emocional e redução de energia ocupacional.

Apêndice B - Classificação interpretativa por percentil e índice 0-100

Faixa	Índice 0-100	Percentil aproximado	Leitura para dimensões de risco	Leitura para dimensões de recurso
Muito baixo	0-20	<= P10	Baixa exposição ao factor.	Recurso insuficiente ou frágil.
Baixo	21-40	P11-P30	Exposição discreta.	Recurso limitado.
Médio	41-60	P31-P69	Zona média; interpretar com o perfil global.	Zona média; interpretar com o perfil global.
Elevado	61-80	P70-P89	Exposição relevante; confirmar e contextualizar.	Recurso favorável/protector.
Muito elevado	81-100	>= P90	Sinal de risco importante; requer triangulação.	Recurso muito favorável; pode compensar exigências.

Apêndice C - Parâmetros técnicos de implementação

Parâmetro	Especificação
Formato	HTML/JavaScript em aplicação web, com execução no navegador e geração automática de relatório PDF.
Itens	120 itens, distribuídos por 20 dimensões psicossociais.
Escala	Likert de 5 pontos, de Nunca/Discordo totalmente a Sempre/Concordo totalmente.
Relatório	PDF com cabeçalho institucional, dados, resultados dimensionais, índices, interpretação, protocolo e assinatura.
Registo	Quando autenticado, registo em Resultados/Relatórios e associação a utentes quando aplicável.
Privacidade	Os resultados devem ser tratados como dados de avaliação psicológica e informação sensível em contexto laboral.

Apêndice D - Argumento de validade

O argumento de validade do YPI assenta na coerência entre conteúdo dos itens, modelo teórico dos factores psicossociais, estrutura dimensional, qualidade da resposta, transformações normativas e utilidade interpretativa. A validade não reside apenas nos coeficientes estatísticos; resulta da adequação da inferência feita a partir dos resultados.

Inferência	Evidência necessária	Risco a controlar
Resposta ao item	Itens claros, instruções compreensíveis e escala adequada.	Má compreensão, resposta automática ou defensiva.
Dimensão	Itens convergentes e consistência interna suficiente.	Dimensão heterogénea ou pouco precisa.
Índice composto	Agregação teoricamente justificada.	Perda de informação específica.
Interpretação	Normas, contexto e integração com dados externos.	Decisão automática ou descontextualizada.
Uso institucional	Governança, confidencialidade e equidade.	Impacto adverso, retaliação ou uso punitivo.

Apêndice E - Protocolo de auditoria de equidade e impacto adverso

- Monitorizar diferenças sistemáticas por género, idade, escolaridade, função, sector, antiguidade e regime de trabalho.
- Distinguir resultados individuais de padrões colectivos ou organizacionais.
- Evitar utilização punitiva de resultados individuais em contextos de risco psicossocial.
- Documentar critérios de decisão quando os resultados forem usados em planos de intervenção ou gestão organizacional.
- Rever periodicamente itens, normas, pontos de corte e linguagem interpretativa.

Fim do manual técnico.