

2009

DÉCIMA QUINTA EDIÇÃO

L.A.B.E.L.®

Lista de **A**djetivos **B**ipolares e em **E**scalas de **L**ikert

Agora também com a estimativa da tipologia do MBTI

MANUAL PRÁTICO

De F. Gendre, R. Capel

Institut de Psychologie • Université de Lausanne, Suíça

e R. Oswald

Moityca • São Paulo, Brasil

Difusão:

Moityca Eficiência Empresarial Ltda. – São Paulo

Av. Luiz Romero Sanson 701

04786-080 São Paulo - SP

Tel.: (+5511) 5666-5661

www.moityca.com.br

Agradecimentos:

A adaptação do L.A.B.E.L.[®] para uma realidade brasileira, só foi possível graças ao trabalho de intensa colaboração, parceria e confiança que se instalou entre o Instituto de Psicologia da Universidade de Lausanne e a Moityca. Primeiro fenômeno de globalização aplicado a psicometria, situados a milhares de quilômetros de distância, em um primeiro momento os autores guiaram, passo a passo, todo o processo de adaptação e de criação de normas brasileiras.

Com o passar dos anos a Moityca estabeleceu uma verdadeira parceria científica com Roland Capel e Francis Gendre. Desde 2006 o L.A.B.E.L.[®] está sendo desenvolvido em conjunto dos dois lados do oceano em paralelo com os outros instrumentos de Método Funcional.

Um agradecimento particular a todos nosso cliente e amigos psicólogos brasileiros que perceberam o interesse e a contribuição desta nova metodologia. Graças a eles continuamos nossas pesquisas de desenvolvimento de novos instrumentos e de aprimoramento dos existentes, nos mantendo independentes dos circuitos “oficiais” da pesquisa clássica.

O L.A.B.E.L.[®] foi aprovado pelo Conselho Federal de Psicologia em sua Sessão Plenária N° 35 realizada em 15 de outubro de 2004.

Manual prático L.A.B.E.L.[®] Décima quinta Edição 2009 – São Paulo

Todos os direitos para a língua portuguesa reservados pela Moityca Eficiência Empresarial Ltda.

Nenhuma parte desta publicação poderá ser reproduzida, transmitida ou guardada pelo sistema “retrieval”, de qualquer modo ou por qualquer outro meio, seja eletrônico, mecânico, fotocópia, gravação ou outros, sem prévia autorização, por escrito, da Moityca.

Copyright © Moityca Eficiência Empresarial Ltda.

Índice

PREFÁCIO	8
<i>Os criadores do instrumento e inventores do Método Funcional</i>	<i>9</i>
A. APRESENTAÇÃO DO INSTRUMENTO	10
CARACTERÍSTICAS GERAIS DO L.A.B.E.L.®	10
ALGUMAS INFORMAÇÕES TÉCNICAS	10
O MÉTODO FUNCIONAL.....	11
PRECISÕES SOBRE A MÉTRICA DOS ÍNDICES E DAS ESCALAS.....	15
PARA UMA UTILIZAÇÃO CORRETA DO INSTRUMENTO	16
<i>A aplicação do teste</i>	<i>16</i>
<i>A avaliação</i>	<i>17</i>
B. INTERPRETAÇÃO DAS ESCALAS	19
CONDIÇÕES DE APLICAÇÃO DO TESTE E CONFIABILIDADE DOS RESULTADOS ..	19
ESCALAS DE CONTROLE	19
<i>Coerência</i>	<i>19</i>
<i>Fidelidade Intrapessoal.....</i>	<i>21</i>
<i>Média.....</i>	<i>22</i>
<i>Variabilidade.....</i>	<i>22</i>
<i>Modalidade</i>	<i>22</i>
<i>Positividade</i>	<i>22</i>
<i>Negatividade.....</i>	<i>23</i>
DECISÃO A RESPEITO DA VALIDADE DA APLICAÇÃO DO TESTE	24
PERFIL DAS ESCALAS FUNDAMENTAIS	25
AS ESCALAS FUNDAMENTAIS	26
<i>ESCALA 8: Maturidade psico-social</i>	<i>26</i>
<i>ESCALA 9: Extroversão vs Introversão</i>	<i>27</i>
<i>ESCALA 10: Estereótipo masculino vs feminino.....</i>	<i>27</i>
<i>ESCALA 11: Conformismo vs Originalidade.....</i>	<i>28</i>
<i>Atratividade dos adjetivos + análise dos itens SUPER e SUB estimados.....</i>	<i>29</i>
AS ESCALAS EXTERNAS.....	30
OS CINCO GRANDES FATORES DE PERSONALIDADE – BIG FIVE.....	30
<i>ESCALA 14: Abertura às experiências - O</i>	<i>31</i>
<i>ESCALA 15: Consciência vs Tolerância - C</i>	<i>31</i>
<i>ESCALA 16: Extroversão vs Introversão – E.....</i>	<i>32</i>
<i>ESCALA 17: Afabilidade vs Agressividade - A.....</i>	<i>32</i>
<i>ESCALA 18: Estabilidade emocional vs Neuroticismo - S</i>	<i>33</i>
OS CINCO GRANDES FATORES E O SENTIMENTO DE BEM ESTAR.....	33
ANÁLISE TRANSACIONAL SEGUNDO E. BERNE.....	34

ESCALA 19: <i>Pai Crítico</i>	35
ESCALA 20: <i>Pai Afetuoso (protetor ou nutritivo)</i>	35
ESCALA 21: <i>Adulto</i>	36
ESCALA 22: <i>Criança livre</i>	36
ESCALA 23: <i>Criança adaptada</i>	37
PERSONALIDADES PROFISSIONAIS DERIVADAS DA TEORIA DE HOLLAND	37
ESCALA 24: <i>Personalidade « Realista » (ou Pragmática)</i>	37
ESCALA 25: <i>Personalidade « Introversa » (ou Intelectual)</i>	38
ESCALA 26: <i>Personalidade « Artística »</i>	38
ESCALA 27: <i>Personalidade « Social » (Tolerante ou Altruísta)</i>	38
ESCALA 28: <i>Personalidade « Empreendedora » (ou Extroversa)</i>	39
ESCALA 29: <i>Personalidade « Convencional » (ou Conformista)</i>	39
ESTRUTURA DAS PERSONALIDADES PROFISSIONAIS	39
RELAÇÕES ENTRE OS « BIG FIVE » E AS PERSONALIDADES PROFISSIONAIS ..	40
OS TIPOS DE PERSONALIDADE CRIATIVA ASSOCIADOS	40
AOS ESTILOS COGNITIVOS DE WELSH	40
ESCALA 30: <i>Cabotino (Imaginativo ~ Holl. E) (O+/I-)</i>	41
ESCALA 31: <i>Intelectual (Intuitivo ~ Holl. A) (O+/I+)</i>	41
ESCALA 32: <i>Pragmático (Engenhoso ~ Holl. C) (O-/I-)</i>	42
ESCALA 33: <i>Científico (Racional ~ Holl. I) (O-/I+)</i>	42
PAPÉIS DE IDENTIDADE SEXUAL	43
ESCALA 34: <i>Feminilidade</i>	43
ESCALA 35: <i>Masculinidade</i>	43
INTERAÇÕES ENTRE FEMINILIDADE E MASCULINIDADE	43
AS ESCALAS DAS NECESSIDADES (SEGUNDO MURRAY)	44
A NECESSIDADE DE REALIZAÇÃO	44
ESCALA 36: <i>Ambição</i>	44
ESCALA 37: <i>Perseverança</i>	45
ESCALA 38: <i>Ordem</i>	45
ESCALA 39: <i>Ausência de necessidade de apoio</i>	45
A NECESSIDADE DE RELACIONAMENTO OU AFILIAÇÃO	46
ESCALA 40: <i>Sociabilidade</i>	46
ESCALA 41: <i>Altruísmo</i>	46
ESCALA 42: <i>Heterofilia</i>	47
ESCALA 43: <i>Autoconsciência</i>	47
ESCALA 44: <i>Subordinação (submissão)</i>	47
A NECESSIDADE DE PODER	48
ESCALA 45: <i>Autoridade</i>	48
ESCALA 46: <i>Exibição</i>	49
ESCALA 47: <i>Agressividade</i>	49
ESCALA 48: <i>Independência</i>	49
ESCALA 49: <i>Vida sem regras (Boemianismo)</i>	50
ESCALA 50: <i>Ausência de sentimento de inferioridade</i>	50

INDICADORES DOS TIPOS DO MBTI	51
ESCALAS DIVERSAS	51
<i>ESCALA 51: Segurança ou "Externalidade"</i>	52
<i>ESCALA 52: Adaptabilidade</i>	52
<i>ESCALA 53: Narcisismo</i>	53
INTERAÇÕES ENTRE ADAPTABILIDADE E NARCISISMO	53
<i>ESCALA 54: Controle das emoções</i>	53
<i>ESCALA 55: Criatividade</i>	54
<i>ESCALA 56: Empatia</i>	55
O MODELO CÚBICO DE GOUGH	56
OS MECANISMOS DE DEFESA E OS TIPOS DE RESPOSTA AO ESTRESSE	58
<i>ESCALA 57: Locus de controle</i>	58
<i>ESCALA 58: Estilo rechaçado</i>	59
<i>ESCALA 59: Estilo racional</i>	59
<i>ESCALA 60: Estilo projetivo</i>	60
<i>ESCALA 61: Predisposição ao estresse</i>	60
<i>ESCALA 62: Predisposição a doenças coronarianas</i>	61
OS TIPOS DE PERSONALIDADES REACIONAIS (EIXO 2 DO DSM-IV SEGUNDO MILLON)	62
<i>ESCALA 63: Asocial</i>	63
<i>ESCALA 64: Agressivo</i>	63
<i>ESCALA 65: Negativista</i>	64
<i>ESCALA 66: Gregário</i>	64
<i>ESCALA 67: Narcisista</i>	65
<i>ESCALA 68: Esquivo</i>	65
<i>ESCALA 69: Submisso</i>	66
<i>ESCALA 70: Conformista</i>	66
AS ESCALAS DE HUMORES DO L.A.B.E.L.®	67
<i>ESCALA 71: Felicidade (alegria)</i>	70
<i>ESCALA 72: Ansiedade (tensão)</i>	70
<i>ESCALA 73: Energia</i>	70
<i>ESCALA 74: Depressão</i>	71
<i>ESCALA 75: Relaxação (calma)</i>	71
<i>ESCALA 76: Agressividade (hostilidade)</i>	71
<i>ESCALA 77: Reflexão (concentração)</i>	71
<i>ESCALA 78: Astenia (cansaço)</i>	72
OS NOVE TIPOS DO ENEAGRAMA	73
<i>ESCALA 79: O tipo 1 - O Perfeccionista (Reformador, Empreendedor)</i>	73
<i>ESCALA 80: O tipo 2 - O Prestativo (Altruísta, Dador)</i>	73
<i>ESCALA 83: O tipo 5 - O Observador (Pensador)</i>	74
<i>ESCALA 84: O tipo 6 - O Legalista (Protetor, Questionador)</i>	74
<i>ESCALA 86: O tipo 8 - O Líder (Patrão, Confrontador)</i>	75
<i>ESCALA 87: O tipo 9 - O Mediador (Pacificador, Pacifista)</i>	75

AS ESCALAS PROFISSIONAIS DO L.A.B.E.L.®	75
<i>ESCALA 88: Abordagem pragmática</i>	76
<i>ESCALA 89: Abordagem analítica</i>	76
<i>ESCALA 90: Tendência a tomar riscos</i>	76
<i>ESCALA 91: Potencial criativo</i>	76
<i>ESCALA 92: Senso da organização</i>	77
<i>ESCALA 93: Necessidade de desenvolvimento pessoal</i>	77
<i>ESCALA 94: Compreensão dos outros</i>	77
<i>ESCALA 95: Pró-Atividade</i>	77
O MODELO BISSOCIAL UNIFICADO DE CLONINGER.....	78
<i>ESCALA 96: Caça às novidades</i>	79
<i>ESCALA 97: Fuga do mal (sofrimento)</i>	79
<i>ESCALA 98: Necessidade de reconhecimento</i>	80
<i>(ou dependência de recompensa)</i>	80
<i>ESCALA 99: Persistência</i>	80
<i>ESCALA 100: Autonomia</i>	81
<i>ESCALA 101: Cooperação</i>	81
<i>ESCALA 102: Transcendência</i>	82
C. INTERPRETAÇÃO BASEADA NOS CLUSTERS	83
OS 13 CLUSTERS OU CAMPOS DE ATITUDES HUMANAS	83
<i>CLUSTER 1 Estabilidade</i>	83
<i>CLUSTER 2 Adaptabilidade</i>	84
<i>CLUSTER 3 Método</i>	84
<i>CLUSTER 4 Racionalidade</i>	84
<i>CLUSTER 5 Motivação</i>	85
<i>CLUSTER 6 Combatividade</i>	85
<i>CLUSTER 7 Autoridade</i>	86
<i>CLUSTER 8 Expansividade</i>	86
<i>CLUSTER 9 Originalidade</i>	86
<i>CLUSTER 10 Sociabilidade</i>	87
<i>CLUSTER 11 Altruísmo</i>	87
<i>CLUSTER 12 Dependência</i>	88
<i>CLUSTER 13 Fragilidade (Humores negativos, mal estar ou má adaptação)</i>	88
VISÃO SINÓTICA DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL	91
D. UM EXEMPLO DE INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS DO L.A.B.E.L.® (CF. ANEXO 4)	92
1. CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE AS CONDIÇÕES DE APLICAÇÃO DO TESTE	92
2. O VIÉS DA RESPOSTA	92
3. ÍNDICES DE CONTROLE	92
EXEMPLO : SENHORA AB, 47 ANOS	93

ANEXO 1 - AS ESCALAS FUNDAMENTAIS	104
ANEXO 2 – MODELIZAÇÃO DOS TESTES FUNCIONAIS E DAS COMPETÊNCIAS BÁSICAS NO L.A.B.E.L.®	106
ANEXO 3: TABELA COMPARATIVA L.A.B.E.L.® E OUTRAS TEORIAS	107
ANEXO 4: PERFIL DA SENHORA BA, 47 ANOS.....	108
<i>Fidedignidade da versão brasileira: prova bipartida</i>	122
<i>Fidedignidade teste – reteste</i>	123
<i>Validade da versão Brasileira</i>	124
<i>Comparação normas Suíças e Brasileiras</i>	125
 BIBLIOGRAFIA	 126

PREFÁCIO

Para o responsável pelo Capital Humano de uma organização, existem há décadas as mesmas preocupações: como otimizar os resultados da equipe de funcionários? Como criar um desenvolvimento útil dos recursos à disposição? Como preparar, da melhor forma, a sucessão das chefias? Perguntas importantes, já que a perenidade da empresa depende diretamente da qualidade das respostas.

Para evitar o desperdício de dinheiro e futuras frustrações, pesquisadores do mundo inteiro tentaram analisar como prever o desempenho de um indivíduo. Prever, eis a questão!

A arte de previsão foi se afinando ao longo dos séculos: especulação, crenças, observações, ciências, etc. A tentação de entender, classificar, interpretar e adivinhar sempre existiu.

Nos anos cinqüenta o professor H. Erikson percebeu que cerca de 25% das pessoas que participavam de seus cursos de treinamento na área de vendas não conseguiam aproveitar do ensino. Embora aplicando as mesmas técnicas, demonstrando a mesma motivação, 75% melhoravam seus resultados de forma significativa, o quarto restante não melhorava em nada. O professor de psicologia, durante as intermináveis noites de inverno da sua Suécia natal, teve a intuição de que a personalidade poderia ser um bom “preditor” indicador do desempenho profissional em vendas. Essa intuição necessitava ser comprovada...

A tentação de medir a personalidade no contexto profissional data desse período. As vantagens, primeiramente em processos de recrutamento e seleção, pareciam imensas; geraram muitas expectativas e frustrações em seguida. Para medir a personalidade, no contexto profissional, foram utilizados os testes disponíveis ou desenvolvidos testes ad hoc, mas sempre ferramentas construídas segundo o método clássico, que data do início do século XX e que nunca evoluiu.

A psicometria implica basicamente duas atividades: a quantificação de fenômenos psicológicos, sob forma de variáveis descritivas correspondentes às características dos indivíduos estudados, e a manipulação desses dados para obtenção de resultados numéricos. As relações entre os dados quantificados devem manter correspondência com as relações empiricamente verificáveis, uma vez que toda aplicação psicométrica pressupõe adoção prévia de enfoque experimental e de interpretação psicológica da linguagem matemática.

Como ciência moderna, a psicometria levou algum tempo para acertar seu rumo. Foi vítima de inúmeras críticas, não só da parte de profanos, mas até de psicólogos. A emergência dessas críticas – às vezes pertinentes (como, por exemplo, a da invalidez da construção de uma escala baseada na análise fatorial de itens isolados, a unicidade do item, a padronização por sexos, etc.) - demandou a criação de novas técnicas de desenvolvimento. Mas é só a partir de 1950 que surgiram novas teorias associadas a métodos de construção específicos. Na área da medição das aptidões, a Teoria de Resposta ao Item (TRI ou IRT - *Item Response Theory*) está se impondo por resolver vários problemas da teoria clássica. No campo das atitudes e dos interesses, o Método Funcional, inventado por Gendreau na década 1990, permite o desenvolvimento de novos instrumentos que “resolvem” os principais vieses dos testes clássicos, utilizando uma informática possante.

A utilização de testes psicométricos na área de recursos humanos começou a generalizar-se a partir dos anos 80. Antes disso, duvidava-se da validade das mensurações psicométricas em um contexto profissional. Segundo Goodstein & Lanyon (1999) os testes utilizados até aquele período – e que continuam sendo utilizados atualmente em vários países do mundo - necessitavam de uma interpretação clínica e não permitiam prever o desempenho profissional de forma suficientemente precisa. A mudança aconteceu com a divulgação do modelo dos cinco grandes fatores de personalidade – Big Five – e com o desenvolvimento de uma ferramenta para medi-los precisamente, o NEO-PI de Costa & McCrae (1985). A existência de correlações entre os traços de personalidade evidenciados no Big Five e os resultados profissionais foi comprovada pela meta análise – quase 24.000 indivíduos, 117 estudos de validações que permitiram estabelecer previsões de desempenho em cinco níveis hierárquicos - de

(Barrick & Mount, 1991). Apesar de esse estudo ter sido contestado por apresentar alguns erros técnicos (Hogan, Hogan & Roberts, 1996), a maioria dos autores concorda hoje em dizer que os traços de personalidade são um excelente método para prever o comportamento e o desempenho profissional. É claro que a personalidade não é tudo: o contexto, a educação, a formação e experiência têm também um papel importante no desempenho. Mas enquanto esses fatores são mutáveis, os traços de personalidade são praticamente constantes no tempo, daí a importância de medi-los precisamente.

A precisão da medição é de primordial importância. Como demonstraram Taylor & Zimmerer, (1998) a utilização de testes pouco precisos, e a sub-avaliação da verdadeira motivação durante um recrutamento, pode aumentar os custos de RH. Mas não é tudo, apesar dos progressos da informática e da medição psicométrica, uma entrevista nunca pode ser dispensada.

As características de uma função (atividade) mudam com o tempo, o ambiente interno e externo também, o que significa que não existe uma única maneira correta de obter resultados. Isto, até os testes baseados no Método Funcional não podem ver, mas a sensibilidade de um profissional de RH bem treinado e que utiliza as ferramentas apropriadas pode detectar.

Francis Gendre é uma das grandes figuras da psicometria moderna. Reuniu no L.A.B.E.L.[®] seus 40 anos de experiência em elaboração de testes psicométricos. Criou com a ajuda de Roland Capel e outros colaboradores um instrumento único, utilizando o Método Funcional. A adoção dessa tecnologia permite uma precisão inigualável e dificilmente alcançável com outros métodos. Nenhuma dúvida de que o L.A.B.E.L.[®] servirá de referência para a construção dos futuros testes psicométricos.

Foi um verdadeiro privilégio poder introduzir em 2004 essa nova ferramenta no Brasil simultaneamente a outros países ao redor do mundo.

Os criadores do instrumento e inventores do Método Funcional

Francis Gendre iniciou em 1964 uma longa parceria com Gough, após ter feito seu doutorado sobre a utilização do CPI (California Psychological Inventory, 1956, de *Gough*), em situações de seleção. Trabalha em Neuchâtel (Suíça) como pesquisador na Universidade onde colabora com Jean Condinet (discípulo de Thurstone e Cronbach). Trabalha em seguida três anos no Thurstone Psychometric Laboratory (USA) onde se aperfeiçoa nos métodos das escalas não métricas multidimensionais (*non metric multidimensional scaling*).

Durante vinte e seis anos (1971-1997) leciona na Universidade de Lausanne Métodos de Análise Estatística e as Técnicas de Avaliação em Psicologia. Durante esse período foi convidado a colaborar em vários países. Veio ao Brasil em 85, para dirigir uma turma de doutorado em Porto Alegre e ensinar estatísticas, informática e métodos de pesquisa.

Nos últimos quinze anos dedica sua vida a desenvolver instrumentos de avaliação psicométrica utilizando o Método Funcional também de sua criação.

Publicou centenas de artigos científicos e 25 livros sozinho ou em colaboração.

Roland Capel é consultor de empresas e professor pesquisador na Universidade de Lausanne. Biólogo e doutor em psicologia leciona a "Aplicação dos Métodos Estatísticos na Pesquisa Psicológica" e a "Construção dos Instrumentos Psicométricos - Problemas de Interpretação".

Discípulo de Gendre, hoje é o detentor do Método Funcional. Com ajuda de outros professores, assistentes e parceiros como a Moityca, continua o desenvolvimento de instrumentos com esse método revolucionário em psicometria e faz evoluir constantemente os instrumentos.

Publicou dezenas de artigos em revistas científicas.

Para adquirir o Manual do L.A.B.E.L. completo, entre em contato com a Moityca via e-mail: Ana Valeria Freyesleben, anavaleria@moityca.com.br ou por telefone: + 5511 5666-5661. Não deixe de conferir os outros manuais disponibilizados pela Moityca: <http://www.moityca.com.br/manuais.asp>. Boa leitura!!!