Maria Joana
TERAPEUTA

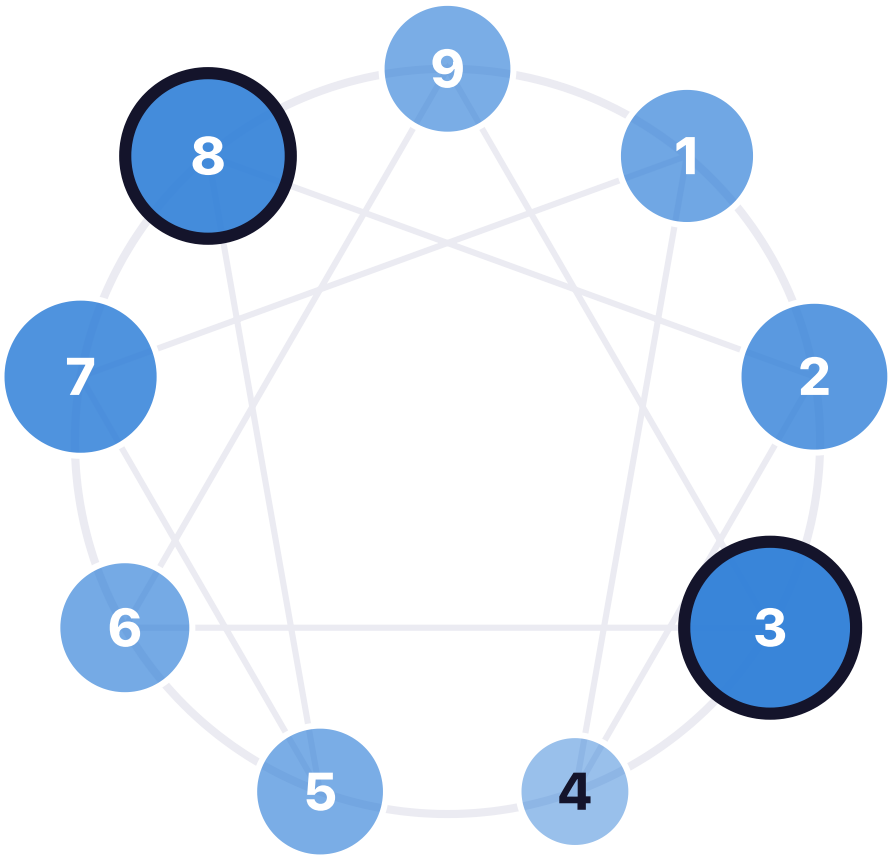
RELATÓRIO INDIVIDUAL

ENEAGRAMA · LEITURA INDIVIDUAL

Giovanna

Concluído em 19 de novembro de 2026

> **3. Realização e 8. Autonomia ficaram próximos nas suas respostas. Leia ambos como hipóteses de reflexão.**

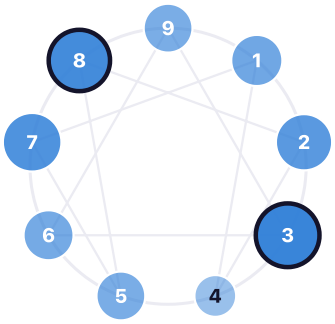


● Realização **Padrão 3** ● Autonomia **Padrão 8**

Preparado por **Maria Joana**

Uso para reflexão e desenvolvimento. Não é teste psicológico, diagnóstico ou critério isolado para decisões sobre pessoas.

Seu perfil em uma página



PADRÃO EM DESTAQUE (COM PADRÕES PRÓXIMOS)

3. Realização

"Eu valho pelo que eu entrego."

Desejo central: Ser valorizado, admirado e reconhecido como alguém competente e bem-sucedido.

Centro mais alto: instintivo.

Forças

- Orientação a resultado
- Adaptabilidade
- Energia que contagia

Cuidados

- Valor igual a desempenho
- Sentimentos adiados
- Imagem acima da verdade

O que continua verdadeiro sobre mim quando não estou produzindo?

Como ler este relatório

As afirmações medem quanto você se reconhece em nove padrões de motivação e em três instintos. Cada escala é a média das respostas, de 1 a 5, convertida em um índice de 0 a 100. Compare os padrões dentro do seu mapa: o índice não é percentil, probabilidade de pertencer a um tipo nem comparação com outras pessoas.

Cada seção traz um selo que diz de onde vem o que ela afirma:

MEDIDO NAS SUAS RESPOSTAS

Vem direto das afirmações que você respondeu.

CALCULADO A PARTIR DAS SUAS ESCALAS

Foi calculado por nós a partir das suas escalas.

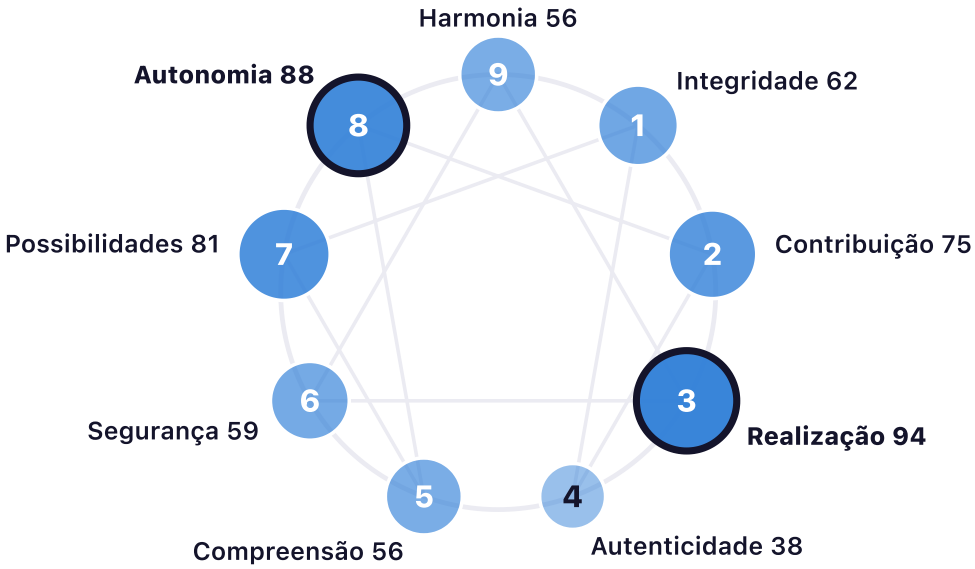
LEITURA DA TEORIA, NÃO MEDIDA

Descreve o que a literatura do Eneagrama costuma dizer, para você conferir com a sua experiência.

Esta aplicação usou a versão 2.0.0 do questionário, que ainda não tinha o módulo de instintos nem a leitura por facetas. As seções que dependem deles não aparecem.

01 Seu mapa dos nove padrões

MEDIDO NAS SUAS RESPOSTAS



3. Realização		94
8. Autonomia		88
7. Possibilidades		81
2. Contribuição		75
1. Integridade		62
6. Segurança		59
5. Compreensão		56
9. Harmonia		56
4. Autenticidade		38

Índice de 0 a 100. As barras destacadas são os padrões em destaque; a diferença para a sua própria média está nas leituras de cada padrão.

02 Seus padrões em destaque

MEDIDO NAS SUAS RESPOSTAS · LEITURA DA TEORIA, NÃO MEDIDA

3. Realização e 8. Autonomia ficaram próximos. A diferença entre padrões costuma estar no porquê, não no comportamento: compare o desejo e o medo de cada um com situações reais da sua vida.

3. Realização · o mais alto

"Eu valho pelo que eu entrego."

O padrão da Realização se organiza em torno de conquistar, entregar e ser reconhecido pelo que realiza. Quem se reconhece nele costuma enxergar o objetivo, ajustar o caminho e mobilizar energia para chegar lá. É uma força enorme para fazer acontecer, e também um risco quando o valor pessoal passa a depender só do desempenho.

Desejo central
Ser valorizado, admirado e reconhecido como alguém competente e bem-sucedido.

Medo central
Fracassar, ser visto como incapaz ou não ter valor sem as conquistas.

Para onde vai a atenção
Metas, resultados, eficiência e a impressão que causa nas pessoas.

O que busca
Progresso visível, reconhecimento, desafio e eficiência.

O que evita
Fracasso, ineficiência, ficar parado e expor fragilidade.

A armadilha
Confundir quem é com o que faz, e deixar sentimentos e necessidades para depois da próxima meta.

No dia a dia, aparece como a pessoa que organiza a agenda em torno de objetivos, sabe se apresentar bem, se adapta ao público e tem dificuldade de desacelerar. Costuma ser vista como competente e produtiva, e às vezes como alguém difícil de conhecer de verdade.

8. Autonomia

"Ninguém vai decidir por mim."

O padrão da Autonomia se organiza em torno de ter força, controlar a própria vida e proteger o que importa. Quem se reconhece nele costuma agir com decisão, falar com franqueza e enfrentar o que considera injusto. É uma força de coragem, liderança e proteção, e também de excesso quando a intensidade ocupa o espaço dos outros.

Desejo central
Ser forte, independente e ter controle sobre a própria vida.

Medo central
Ser controlado, manipulado, ferido ou vulnerável nas mãos dos outros.

Para onde vai a atenção
Poder, justiça, limites e quem está no controle da situação.

O que busca
Autonomia, verdade, desafio e proteção de quem depende de você.

O que evita
Fraqueza, dependência, manipulação e mostrar vulnerabilidade.

A armadilha
Proteger-se tanto da vulnerabilidade que a força vira armadura e afasta quem quer se aproximar.

Seus três centros

CALCULADO A PARTIR DAS SUAS ESCALAS · LEITURA DA TEORIA, NÃO MEDIDA

A teoria organiza os nove padrões em três centros. A média de cada centro foi calculada a partir das suas escalas.

Centro instintivo · média 3,75/5

Reúne Autonomia (8), Harmonia (9) e Integridade (1). A teoria associa esses padrões à percepção pelo corpo e pelo instinto, ao tema dos limites (impor, evitar ou controlar) e a uma relação forte com a raiva: expressa no 8, adormecida no 9, contida no 1.

Centro emocional · média 3,75/5

Reúne Contribuição (2), Realização (3) e Autenticidade (4). A teoria associa esses padrões à leitura das pessoas e de como se é visto, ao tema da identidade e à busca de valor: ser querido no 2, admirado no 3, único no 4.

Centro mental · média 3,62/5

Reúne Compreensão (5), Segurança (6) e Possibilidades (7). A teoria associa esses padrões ao pensamento, à antecipação e à busca de segurança diante da incerteza: entendendo no 5, prevenindo no 6, abrindo opções no 7.

Vizinhança no mapa

CALCULADO A PARTIR DAS SUAS ESCALAS · LEITURA DA TEORIA, NÃO MEDIDA

No círculo, cada padrão tem dois vizinhos. A teoria chama a influência deles de "asas"; a pesquisa ainda dá pouco apoio a essa ideia. Por isso mostramos os números reais dos dois vizinhos e o que costuma mudar quando um deles está alto, sem atribuir uma asa.

2. Contribuição · índice 75 · o vizinho mais alto

Com a escala de Contribuição também alta, a busca de resultado vem mais ligada às pessoas: encantar, ser querido, conquistar junto.

4. Autenticidade · índice 38

Com a escala de Autenticidade também alta, a realização tende a ser mais pessoal e criativa: buscar um sucesso que expresse quem se é, com mais contato com sentimentos e mais autocrítica.

Em dias bons, comuns e difíceis

LEITURA DA TEORIA, NÃO MEDIDA

Dias bons

Em fases boas, a ambição se une à autenticidade: realiza o que tem sentido, reconhece o mérito dos outros e é a mesma pessoa no palco e fora dele.

Dias comuns

Em fases comuns, está ocupado, focado em metas, preocupado com a imagem e com pouco espaço para o que sente.

Dias difíceis

Em fases difíceis, o medo do fracasso aumenta: trabalha ainda mais, esconde dificuldades e pode cortar caminhos para manter a aparência de sucesso.

As linhas do símbolo descrevem, segundo a tradição, para onde o padrão costuma ir. Não foram medidas: use-as como perguntas.

Linha de tensão: em direção ao 9. Harmonia

A tradição descreve que, em tensão prolongada, o padrão pode ganhar traços do 9: desligar, perder o foco, adiar e se desconectar do que quer.

Linha de crescimento: em direção ao 6. Segurança

Em crescimento, a tradição aponta para o 6: compromisso com o grupo acima da própria imagem, lealdade e cooperação.

Estilo social e reação à frustração

CALCULADO A PARTIR DAS SUAS ESCALAS · LEITURA DA TEORIA, NÃO MEDIDA

Dois outros agrupamentos da teoria juntam os padrões de três em três. As médias foram calculadas com as suas escalas.

Estilo social

Afirmativo · 4,50/5 · mais alto

Vai em direção ao que quer, ocupa espaço e espera que o ambiente se ajuste. Energia voltada para fora e para a iniciativa.

Responsável · 3,62/5

Orienta-se pelo que é esperado, pelo dever e pelos compromissos. Pergunta "o que precisa ser feito?" e busca corresponder.

Reservado · 3,00/5

Recolhe-se para dentro para processar: pensamentos, sentimentos ou o próprio ritmo. Precisa de espaço antes de se envolver.

Reação à frustração

Otimista · 3,83/5

Diante da frustração, tende a olhar o lado bom, manter o clima positivo e minimizar o problema. O risco é não encarar o que precisa ser encarado.

Objetivo · 3,83/5

Diante da frustração, tende a deixar a emoção de lado e resolver pela competência e pela lógica. O risco é parecer frio e deixar sentimentos sem lugar.

Intenso · 3,46/5

Diante da frustração, tende a reagir com emoção e a precisar que o outro também se envolva. O risco é a reação ficar maior do que o problema.

03 Forças e pontos cegos

LEITURA DA TEORIA, NÃO MEDIDA

As seções práticas a seguir partem de 3. Realização, o mais alto entre os destaques. Os outros padrões próximos estão resumidos em "Os nove padrões".

Forças

Orientação a resultado

Transforma intenção em entrega, com foco no que move o ponteiro.

Como usar: Assuma projetos parados que precisam de tração, e defina com a equipe o que é sucesso.

Adaptabilidade

Ajusta postura, linguagem e estratégia ao contexto com rapidez.

Como usar: Use essa flexibilidade para traduzir uma mesma ideia para públicos diferentes.

Energia que contagia

Mobiliza pessoas com entusiasmo pela meta e senso de possibilidade.

Como usar: Mostre o progresso à equipe com frequência: ver avanço alimenta todos.

Eficiência

Encontra o caminho mais curto e corta o que não agrega.

Como usar: Revise processos lentos e proponha versões mais simples.

Boa apresentação

Sabe comunicar valor, vender ideias e causar boa impressão.

Como usar: Ajude a equipe a mostrar o próprio trabalho, não só o seu.

Pontos cegos

Valor igual a desempenho

Sem uma conquista recente, pode surgir a sensação de não valer o bastante.

O que fazer: Liste qualidades suas que não dependem de resultado e releia nos dias de frustração.

Sentimentos adiados

Emoções parecem atrapalhar a entrega e ficam guardadas para "depois".

O que fazer: Reserve dez minutos por semana para perguntar: "como eu estou, de verdade?".

Imagem acima da verdade

A vontade de causar boa impressão pode esconder dúvidas, erros e limites.

O que fazer: Compartilhe com uma pessoa de confiança um erro ou uma dúvida real por semana.

Atropelar pessoas

No ritmo da meta, quem é mais lento ou mais cuidadoso pode ser deixado para trás.

O que fazer: Antes de acelerar, pergunte quem precisa de mais contexto para acompanhar.

Dificuldade de parar

O descanso parece perda de tempo e o corpo cobra tarde.

O que fazer: Trate descanso como parte do desempenho: agende e cumpra.

04 Comunicação

LEITURA DA TEORIA, NÃO MEDIDA

Como você costuma se comunicar: Objetiva, confiante e voltada ao resultado. Tende a apresentar a versão mais favorável e a cortar o que parece perda de tempo.

Como falar com Giovanna

- Vá ao ponto e mostre o objetivo.
- Relacione o pedido a um resultado concreto.
- Reconheça a competência e a entrega.
- Respeite o tempo: reuniões curtas e com conclusão.

O que costuma atrapalhar

- Críticas em público.
- Conversas longas sem direção.
- Diminuir uma conquista.

Como conversar com cada um dos nove padrões

O ajuste em destaque considera o seu estilo social e o da outra pessoa.

1. Integridade

Com quem tem Integridade à frente: seja preciso, cumpra o combinado, explique o critério e reconheça o cuidado. Discorde dos fatos, não da intenção.

Você tende a ir rápido para a ação; explique o objetivo e os combinados, porque esse estilo precisa saber o que se espera.

2. Contribuição

Com quem tem Contribuição à frente: comece pela relação, reconheça o apoio com exemplos, pergunte como a pessoa está e seja claro sobre o que espera, com calor.

Você tende a ir rápido para a ação; explique o objetivo e os combinados, porque esse estilo precisa saber o que se espera.

3. Realização

Com quem tem Realização à frente: seja objetivo, ligue o pedido a um resultado, reconheça a competência e dê críticas em particular, separando o trabalho do valor da pessoa.

Vocês dois tendem a ocupar espaço: combinem quem conduz cada assunto para não competir pela palavra.

4. Autenticidade

Com quem tem Autenticidade à frente: ouça antes de resolver, reconheça o que é original, seja sincero e não minimize o que a pessoa sente.

Você tende a puxar o ritmo; dê tempo e espaço, envie o assunto antes e não confunda silêncio com concordância.

5. Compreensão

Com quem tem Compreensão à frente: avise o assunto antes, seja lógico e breve, dê tempo para pensar e respeite a privacidade.

Você tende a puxar o ritmo; dê tempo e espaço, envie o assunto antes e não confunda silêncio com concordância.

6. Segurança

Com quem tem Segurança à frente: seja coerente, explique os motivos, dê previsibilidade e responda às perguntas com honestidade, sem ironizar as preocupações.

Você tende a ir rápido para a ação; explique o objetivo e os combinados, porque esse estilo precisa saber o que se espera.

7. Possibilidades

Com quem tem Possibilidades à frente: mantenha a conversa leve e objetiva, mostre o que é possível, feche os próximos passos por escrito e evite controles sem explicação.

Vocês dois tendem a ocupar espaço: combinem quem conduz cada assunto para não competir pela palavra.

8. Autonomia

Com quem tem Autonomia à frente: seja direto e honesto, mostre firmeza, vá ao ponto e respeite a autonomia; discorde de frente, sem jogos.

Vocês dois tendem a ocupar espaço: combinem quem conduz cada assunto para não competir pela palavra.

9. Harmonia

Com quem tem Harmonia à frente: pergunte a opinião e espere, mostre que discordar é bem-vindo, ajude a priorizar e mantenha um tom calmo, sem pressão.

Você tende a puxar o ritmo; dê tempo e espaço, envie o assunto antes e não confunda silêncio com concordância.

Feedback

LEITURA DA TEORIA, NÃO MEDIDA

Como dar feedback a Giovanna

Em particular, com foco no que leva a um resultado melhor. Reconheça a competência, aponte o que precisa mudar com objetivo e prazo, e deixe claro que o retorno não diminui o valor da pessoa.

Como Giovanna costuma dar feedback

Costuma dar retorno rápido e orientado à performance. Pode faltar espaço para o lado humano e para o tempo de cada um.

- Pergunte como a pessoa está antes de falar da meta.
- Reconheça o esforço, não só o resultado.
- Dê tempo para quem precisa processar.

Guia rápido: feedback para cada padrão

1. Integridade

Seja específico e justo: aponte o comportamento, não a pessoa, e mostre o critério usado. Reconheça primeiro o que está correto, porque a pessoa já está cobrando de si mais do que você imagina.

2. Contribuição

Comece reconhecendo a contribuição e a intenção. Fale do trabalho separadamente da relação e deixe claro que o vínculo continua. Pergunte também do que a pessoa precisa para fazer diferente.

3. Realização

Em particular, com foco no que leva a um resultado melhor. Reconheça a competência, aponte o que precisa mudar com objetivo e prazo, e deixe claro que o retorno não diminui o valor da pessoa.

4. Autenticidade

Com sinceridade e cuidado, em particular. Reconheça o que é original no trabalho, seja específico sobre o que precisa mudar e mostre que a crítica não é sobre a identidade da pessoa.

5. Compreensão

Por escrito ou em particular, com fatos, exemplos e lógica clara. Dê tempo para processar e combine uma segunda conversa para a resposta.

6. Segurança

Com clareza e consistência, explicando o motivo e o que acontece em seguida. Reforce a confiança na relação e evite ambiguidade, que alimenta cenários negativos.

7. Possibilidades

De forma direta e leve, com foco no próximo passo. Reconheça as ideias, aponte o que precisa ser concluído e combine um compromisso com prazo.

8. Autonomia

Direto, honesto e sem rodeios, em particular. Traga fatos, mantenha a firmeza e deixe claro o impacto do comportamento nas pessoas.

9. Harmonia

Com calma e gentileza, sem pressão, mas de forma clara. Pergunte a opinião dela e combine um próximo passo concreto, porque a concordância imediata nem sempre é compromisso.

Conflito e gatilhos

LEITURA DA TEORIA, NÃO MEDIDA

O que costuma acender o conflito

- Ineficiência e perda de tempo
- Ser exposto ou criticado em público
- Ver o mérito dado a outra pessoa
- Projetos que ameaçam fracassar

Como costuma aparecer

Tende a resolver rápido e seguir em frente, às vezes sem lidar com o que ficou. Sob ameaça à imagem, pode ficar competitivo ou frio.

Caminhos de saída

- Separe o problema da sua imagem.
- Pergunte o que a outra pessoa precisa, não só o que a meta precisa.
- Volte à conversa depois, se ficou algo não dito.

Decisão

LEITURA DA TEORIA, NÃO MEDIDA

O que pesa

Eficiência, resultado e o impacto na percepção dos outros.

Onde trava

Raramente trava; o risco é decidir rápido demais, sem ouvir sentimentos e dúvidas.

Uma prática

Antes de decidir, pergunte: "isso é importante para mim ou para a minha imagem?".

Liderança e equipe

LEITURA DA TEORIA, NÃO MEDIDA

Como costuma liderar

Lidera com meta clara, energia, reconhecimento e velocidade. Faz a equipe acreditar que é possível.

Em equipe

Em equipe, é quem puxa o ritmo e cuida da apresentação do resultado. Pode competir em vez de colaborar.

O que a equipe precisa saber

A equipe precisa saber que você valoriza as pessoas, não só os números, e que errar é parte do caminho.

Relações próximas

LEITURA DA TEORIA, NÃO MEDIDA

O que oferece

Entusiasmo, apoio prático, incentivo e energia para crescer junto.

Do que precisa

Ser querido pelo que é, e não pelo que conquista.

O que pede sem dizer

Admiração e reconhecimento do esforço, mesmo quando não fala disso.

Caminho de crescimento

LEITURA DA TEORIA, NÃO MEDIDA

Separar valor pessoal de desempenho, ouvir os próprios sentimentos e escolher metas que tenham sentido, não só brilho.

- Faça algo que você goste sem nenhum objetivo de melhorar nisso.
- Conte um fracasso para alguém de confiança.
- Pergunte-se, antes de cada meta nova: "eu quero isso, ou quero ser visto tendo isso?".

Para as próximas 24 horas: faça uma pausa de 15 minutos sem celular, sem tarefa e sem meta. Depois, anote o que sentiu.

05 Plano de 30 dias

LEITURA DA TEORIA, NÃO MEDIDA

SEMANA 1

Notar o ritmo

Ação: Registrar quando o "ainda não fiz o bastante" aparece.

Como fazer: Uma nota por dia: situação, o que você sentiu, e o que fez em seguida.

O que observar: Se a cobrança tinha a ver com a meta ou com a imagem.

SEMANA 2

Sentir

Ação: Dez minutos por dia para perguntar como você está.

Como fazer: Escreva três frases sem pensar em produtividade.

O que observar: Que sentimentos aparecem quando você desacelera.

SEMANA 3

Mérito compartilhado

Ação: Dar crédito público a duas pessoas.

Como fazer: Em reunião ou mensagem, nomeie a contribuição de cada uma.

O que observar: Como a equipe responde e como você se sente.

SEMANA 4

Sentido

Ação: Revisar as metas do mês.

Como fazer: Para cada meta, responda: por que isso importa para mim?

O que observar: Quais metas perderam sentido e podem sair.

Perguntas para reflexão

1. O que continua verdadeiro sobre mim quando não estou produzindo?
2. Esta meta é minha ou é da imagem que eu quero passar?
3. O que eu estou sentindo e adiando?
4. Quem me conhece além das minhas conquistas?
5. O que eu faria se ninguém fosse ver?
6. Qual erro eu poderia admitir hoje sem perder valor?

06 O que é o Eneagrama e de onde vem

LEITURA DA TEORIA, NÃO MEDIDA

O Eneagrama descreve nove padrões de motivação. Cada um é uma forma habitual de prestar atenção, sentir e agir, organizada em torno de um desejo central e de um medo central. Todo mundo tem um pouco de cada padrão; o mapa mostra quais aparecem com mais força nas suas respostas.

O símbolo é um círculo com nove pontos ligados por um triângulo (3, 6 e 9) e por um hexágono (1, 4, 2, 8, 5 e 7). A teoria agrupa os padrões em três centros (instintivo, emocional e mental), descreve vizinhanças no círculo, linhas de tensão e de crescimento e três instintos que mudam a forma de cada padrão.

A pesquisa sustenta parte disso e não sustenta outra parte. Por isso cada seção deste relatório diz de onde vem: o que foi medido nas suas respostas, o que foi calculado a partir das escalas e o que é leitura da teoria.

O Eneagrama descreve nove orientações de caráter, cada uma feita de padrões habituais de percepção, emoção e comportamento, e é usado há décadas como caminho de desenvolvimento pessoal (Bland, 2010).

Os primeiros estudos empíricos são dos anos 1980. Em um deles, 390 adultos que conheciam o sistema se classificaram; a classificação se mostrou estável, os nove grupos tiveram perfis diferentes e coerentes em outros inventários de personalidade, e um questionário de 135 itens conseguiu diferenciar os estilos (Wagner e Walker, 1983).

O modelo também já foi aplicado, de forma exploratória, a resultados ligados ao trabalho (Sutton e colaboradores, 2013).

Os nove padrões

LEITURA DA TEORIA, NÃO MEDIDA

Os nove padrões aparecem em todo mundo, em doses diferentes e conforme o momento. Conhecer todos ajuda a ler o próprio mapa e a entender pessoas com motivações diferentes.

1. Integridade · índice 62/100

Busca agir com coerência, qualidade e responsabilidade. Recurso: critério e compromisso. Ponto de atenção: autocobrança, rigidez e dificuldade de aceitar o suficiente.

O que seria suficientemente bom aqui, sem abandonar o que importa?

2. Contribuição · índice 75/100

Busca ser útil, próximo e presente para as pessoas. Recurso: generosidade e leitura das necessidades. Ponto de atenção: esquecer as próprias necessidades ou esperar retorno não dito.

Do que eu preciso e ainda não pedi?

3. Realização · destaque nesta aplicação · índice 94/100

Busca progredir, entregar e ser reconhecido pelo que realiza. Recurso: foco, adaptação e mobilização. Ponto de atenção: confundir valor pessoal com desempenho.

O que continua verdadeiro sobre mim quando não estou produzindo?

4. Autenticidade · índice 38/100

Busca preservar identidade, profundidade e significado pessoal. Recurso: sensibilidade, expressão e percepção de nuances. Ponto de atenção: comparação, idealização e foco no que falta.

Que parte concreta do presente já merece ser reconhecida?

5. Compreensão · índice 56/100

Busca entender, preservar energia e manter autonomia mental. Recurso: observação, concentração e análise. Ponto de atenção: distanciamento e excesso de preparação.

Qual é o menor passo de participação que preserva minha energia?

6. Segurança · índice 59/100

Busca antecipar riscos, construir confiança e cumprir compromissos. Recurso: lealdade, prudência e leitura de consequências. Ponto de atenção: ruminação e busca excessiva de garantia.

Que evidência presente diferencia risco real de hipótese?

7. Possibilidades · índice 81/100

Busca manter opções, entusiasmo e abertura para experiências. Recurso: criatividade, esperança e conexão entre ideias. Ponto de atenção: dispersão e fuga do desconforto.

O que merece minha presença até o fim, mesmo quando fica difícil?

8. Autonomia · destaque nesta aplicação · índice 88/100

Busca proteger limites, agir com força e enfrentar o injusto. Recurso: coragem, franqueza e decisão. Ponto de atenção: intensidade que ocupa espaço demais.

Como posso ser direto sem deixar de ouvir?

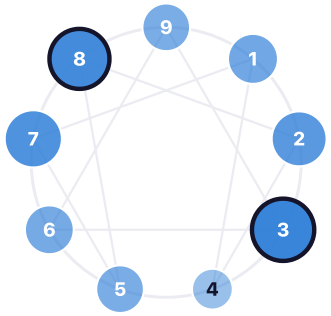
9. Harmonia · índice 56/100

Busca preservar paz, conexão e estabilidade. Recurso: mediação, acolhimento e visão de diferentes lados. Ponto de atenção: adiar prioridades ou se adaptar demais.

Qual prioridade minha precisa ocupar espaço hoje?

07 Cartão do perfil

ENEAGRAMA · GIOVANNA



3. Realização

Foco · Eficiência · Adaptação · Conquista

"Eu valho pelo que eu entrego."

Para falar comigo: Vá ao ponto e mostre o objetivo.

Estou praticando: notar o ritmo.

O que a pesquisa diz sobre o Eneagrama

A revisão sistemática mais ampla até hoje reuniu 104 amostras independentes e encontrou evidência mista de fidedignidade e validade (Hook e colaboradores, 2021).

A favor do modelo: parte das análises fatoriais se alinha à teoria, as escalas de Eneagrama se relacionam com o Big Five de forma coerente com o esperado, e vários estudos relatam utilidade para o crescimento pessoal.

Contra: as análises fatoriais costumam encontrar menos de nove fatores, nenhum estudo chegou aos nove tipos por agrupamento estatístico, e há pouca pesquisa sustentando ideias secundárias da teoria, como as asas e os movimentos entre tipos.

Por isso este relatório separa o que foi medido do que é teoria: a vizinhança no círculo (as chamadas asas), as linhas e os subtipos aparecem como leitura da teoria, rotulada, nunca como resultado comprovado. O relatório não atribui um tipo fixo e lê os resultados como padrões a explorar na conversa.

Método, limites e ficha técnica

Este questionário e seus textos são autorais. Os limites para destacar padrões e instintos foram ajustados com simulações, ainda sem estudo empírico brasileiro. Não há norma populacional, percentis ou comprovação de que o instrumento identifica nove tipos estáveis. Ele não avalia saúde mental, nível de desenvolvimento ou desempenho. O Teste de Eneagrama grátis usa só 45 afirmações e outra margem: se a pessoa o fez antes, ele pode ter mostrado outro padrão à frente, e os dois valem como hipótese.

No Brasil, a avaliação psicológica e o uso de testes psicológicos seguem as diretrizes do Conselho Federal de Psicologia, que mantém o Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (Conselho Federal de Psicologia, 2022). Este mapa não é teste psicológico e não se presta a avaliação psicológica, diagnóstico ou seleção.

Para ter evidência própria, o questionário ainda precisa de um estudo com pessoas reais: consistência interna de cada escala, análise da estrutura dos nove padrões, estabilidade em nova aplicação depois de algumas semanas e comparação com o Big Five e com outro instrumento de Eneagrama.

Use este relatório como apoio para auto-observação e diálogo, nunca como base única para seleção, promoção, desligamento, diagnóstico ou tratamento.

Questionário: versão 2.0.0, 72 afirmações de padrões, escala de 1 a 5

Textos: versão 3.0.0-provisorio

Afirmações respondidas: 72

Mapa: 2 destaques

Descrição do instrumento e de como ele funciona: **perfilcomportamental.app/eneagrama**.

Referências

1. Bland, A. M. (2010). The Enneagram: A review of the empirical and transformational literature. The Journal of Humanistic Counseling, Education and Development, 49(1), 16–31. doi:10.1002/j.2161-1939.2010.tb00084.x
2. Conselho Federal de Psicologia. (2022). Resolução CFP nº 31, de 15 de dezembro de 2022: diretrizes para a avaliação psicológica e o Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI). CFP.
3. Hook, J. N., Hall, T. W., Davis, D. E., Van Tongeren, D. R., & Conner, M. (2021). The Enneagram: A systematic review of the literature and directions for future research. Journal of Clinical Psychology, 77(4), 865–883. doi:10.1002/jclp.23097
4. Sutton, A., Allinson, C., & Williams, H. (2013). Personality type and work-related outcomes: An exploratory application of the Enneagram model. European Management Journal, 31(3), 234–249. doi:10.1016/j.emj.2012.12.004
5. Wagner, J. P., & Walker, R. E. (1983). Reliability and validity study of a Sufi personality typology: The enneagram. Journal of Clinical Psychology, 39(5), 712–717. doi:10.1002/1097-4679(198309)39:5<712::AID-JCLP2270390511>3.0.CO;2-3

Maria Joana
TERAPEUTA

Relatório preparado por Maria Joana

Este relatório de Eneagrama é um ponto de partida: leve o que fez sentido para a próxima conversa e combine uma ação pequena e observável.

Instrumento autoral em calibração. Uso para reflexão e desenvolvimento. Não é teste psicológico, diagnóstico, medida de capacidade ou critério isolado para decisões sobre pessoas.

Gerado por Perfil Comportamental