Maria João
TERAPEUTA

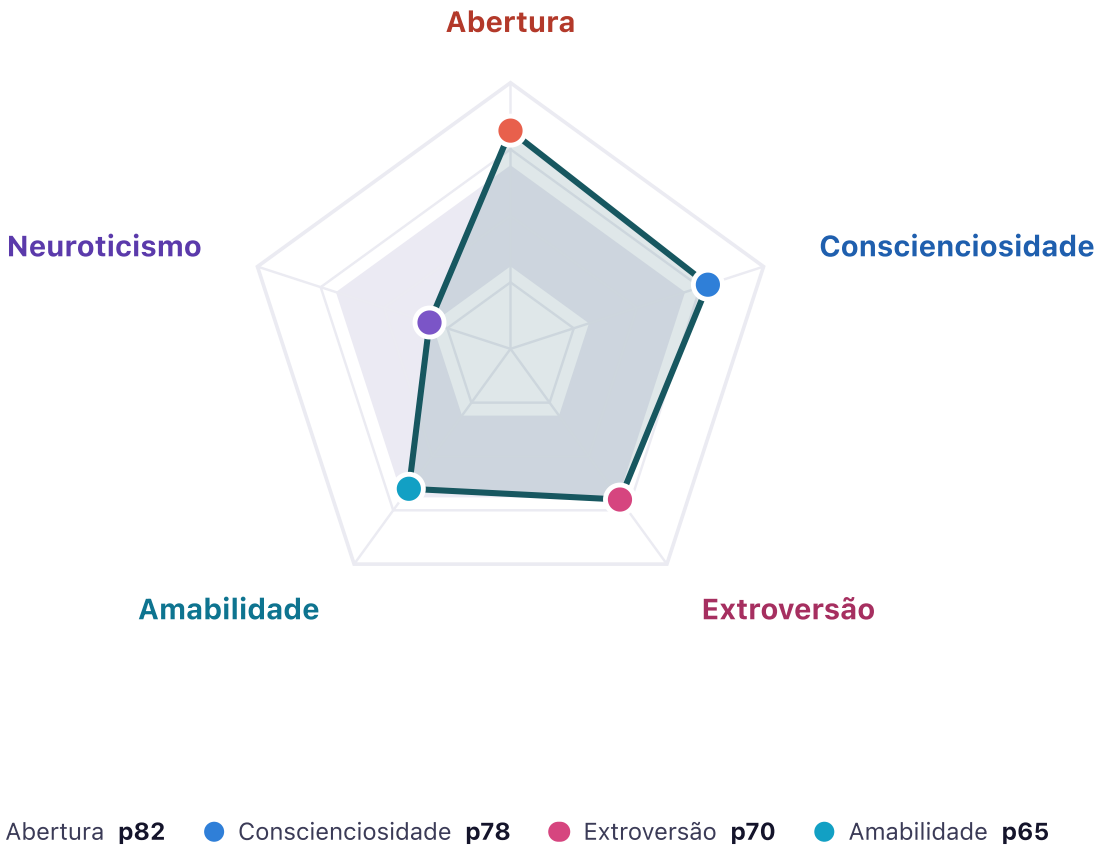
RELATÓRIO INDIVIDUAL

INVENTÁRIO BIG FIVE · CINCO GRANDES TRAÇOS

Leonor Vasconcelos

Concluído a 11 de novembro de 2026

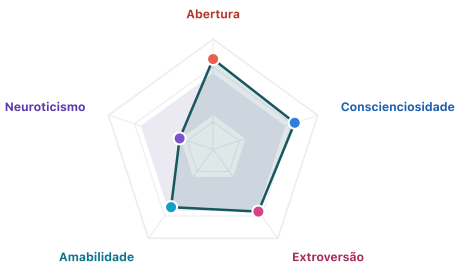
> **Curiosidade e Disciplina. Abertura alta (p82), Conscienciosidade alta (p78), Extroversão alta (p70), Neuroticismo baixa (p32). O outro traço fica na faixa média.**



Preparado por **Maria João**

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

O seu perfil numa página



O SEU PERFIL

Curiosidade e Disciplina

"Entusiasmo-me com o que ainda não conheço."

Imaginação **Organização** **Energia**

Forças

- Gerar alternativas
- Fiabilidade
- Mobilizar pessoas

Pontos cegos

- Dispersão
- Perfeccionismo
- Falar mais do que ouvir

Como falar comigo: Apresente o contexto e o porquê, e não só a instrução.

Que ideia sua merecia sair do papel e ainda não saiu? O que falta?

O nome do perfil resume os traços mais afastados da média. Não é um tipo: é uma forma de começar a conversa.

Como ler este relatório

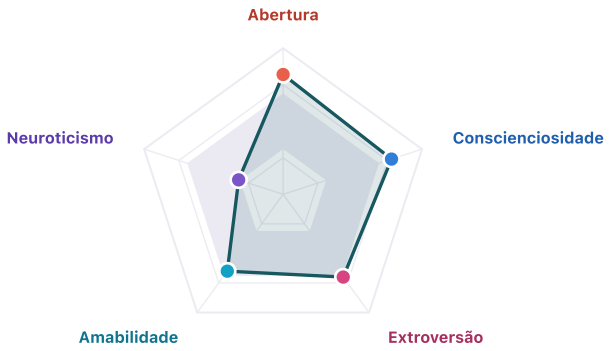
Leia este relatório como um retrato de tendências, e não como um rótulo. O nome do seu perfil é só uma forma de resumir os traços que mais se afastam da média; os textos descrevem o que costuma acontecer com quem tem resultados parecidos com os seus. Compare cada frase com situações reais da sua vida e fique com o que fizer sentido.

Cada traço aparece como um **percentil**: a posição da pessoa em relação a uma amostra de referência. Percentil 70 significa que cerca de 70% da amostra ficou abaixo. A **faixa média** (percentis 31 a 69, pontuação T de 45 a 55) é a mais comum, com cerca de 4 em cada 10 pessoas; baixa e alta reúnem cerca de 3 em cada 10 cada uma.

Toda a medida tem imprecisão. A **faixa provável** (a barra clara à volta do marcador) mostra onde o resultado cairia, com cerca de 68% de confiança, numa nova aplicação. Quando a faixa alta ou baixa fica perto do corte, o traço está na **fronteira** e deve ser lido como tendência (asterisco *).

A referência é **provisória e internacional** (referência internacional provisória (Kajonius e Johnson, 2019; 320 128 adultos dos EUA)). Não existe norma portuguesa deste instrumento, e a tradução para português não passou por um estudo de validação próprio (veja "Sobre o instrumento").

01 Visão geral dos cinco traços



Abertura — Faixa alta · p82

Conscienciosidade — Faixa alta · p78

Extroversão — Faixa alta · p70

Amabilidade — Faixa média · p65

Neuroticismo — Faixa baixa · p32

Sombra cinzenta: faixa média (percentis 31 a 69). Barra clara: faixa provável. Marcador: percentil. * traço na fronteira da faixa.

Estabilidade (T 75)

Composição aproximada de Conscienciosidade, Amabilidade e o inverso do Neuroticismo. Capacidade de manter o rumo: sustentar metas, cumprir o combinado, conviver bem e manter o equilíbrio emocional perante imprevistos.

A tendência é de constância e de autorregulação: uma boa base para planos que pedem disciplina e convivência.

Plasticidade (T 80)

Composição aproximada de Abertura à experiência e Extroversão. Disposição para explorar: procurar novidades, ideias, pessoas e oportunidades, e envolver-se com o que é gratificante.

A tendência é de exploração e de envolvimento: facilidade em começar, experimentar e mobilizar pessoas.

A sua assinatura: os traços mais marcantes

Estes são os traços que mais se afastam da média, do mais marcante para o menos. São os que costumam aparecer com mais nitidez no seu dia a dia e os que mais explicam o resto deste relatório.

1º · ABERTURA · FAIXA ALTA · P82

Curiosidade

"Entusiasmo-me com o que ainda não conheço."

No dia a dia, aparece como a pessoa que faz as perguntas que ninguém fez, liga assuntos distantes, se cansa da repetição e se interessa por arte, conceitos e pontos de vista diferentes. Costuma ter mais ideias do que tempo para as executar.

2º · CONSCIENCIOSIDADE · FAIXA ALTA · P78

Disciplina

"Quando assumo algo, vou até ao fim."

No dia a dia, aparece como a pessoa que planeia, cumpre prazos, mantém listas e volta ao que combinou. Costuma ser vista como fiável e preparada, e incomoda-se com atrasos, com improvisos desnecessários e com trabalho mal acabado.

3º · EXTROVERSÃO · FAIXA ALTA · P70

Expansão

"Ganho energia quando estou com pessoas e em movimento."

No dia a dia, aparece como a pessoa que puxa conversa, diz o que pensa, anima o ambiente e prefere fazer em conjunto a fazer sozinha. Costuma ter uma agenda cheia, tomar a iniciativa e aborrecer-se com longos períodos de silêncio e de isolamento.

02 Abertura à experiência

curiosidade, imaginação e gosto por ideias novas

Descreve o quanto se interessa por ideias, arte, emoções e experiências diferentes, e o quanto prefere o novo ao que já conhece. Não mede inteligência nem talento.

Faixa alta · percentil 82 · Curiosidade

Faixa provável: percentis 74 a 90. Margem de ± 4 pontos T.

Tem uma forte curiosidade e gosto por ideias, imaginação e experiências novas. Costuma interessar-se por arte, conceitos abstratos e pontos de vista diferentes. O cuidado está em não se dispersar entre muitas possibilidades e em transformar as ideias em passos concretos.

No dia a dia, aparece como a pessoa que faz as perguntas que ninguém fez, liga assuntos distantes, se cansa da repetição e se interessa por arte, conceitos e pontos de vista diferentes. Costuma ter mais ideias do que tempo para as executar.

As seis facetas

Imaginação — Faixa alta · p80

Vida interior criativa: fantasiar, imaginar, criar mundos e possibilidades.

Imagina com facilidade, vive em pensamentos e cenários criativos.

Dica: Use a imaginação para planear: visualize o resultado e escreva os três primeiros passos para lá chegar.

Interesse artístico — Faixa alta · p82

Sensibilidade à arte, à beleza e à natureza.

Emociona-se com a arte, a música, a natureza e a beleza.

Dica: Reserve tempo na semana para a arte, a natureza ou a beleza: costuma recarregar a sua energia.

Emocionalidade Faixa alta · p84

Consciência das próprias emoções e abertura a senti-las.

Percebe e vive as emoções com intensidade, as suas e as dos outros.

Dica: Nomear as emoções ajuda: antes de decidir algo importante, escreva o que está a sentir.

Gosto pela aventura Faixa alta · p80

Gosto pela variedade, pela mudança e por experiências novas.

Procura novidade, muda de rumo e aborrece-se com a repetição.

Dica: Canalize a vontade de variar: alterne tarefas em blocos, em vez de largar uma a meio.

Intelecto Faixa alta · p82

Interesse por ideias abstratas, debates e desafios mentais.

Gosta de debater ideias, ler e resolver problemas complexos.

Dica: Leve o debate de ideias para a ação: termine cada discussão com uma decisão ou um teste.

Questionamento de convenções Faixa alta · p84

Disposição para reexaminar valores, tradições e convenções.

Questiona convenções e abre-se a valores e modos de vida diferentes.

Dica: Questionar é valioso; explique o porquê da sua discordância para não parecer só contestação.

Cada faceta tem só 4 afirmações e, por isso, é menos precisa do que o traço: leia as facetas como pistas para conversar, e não como medidas para decisões sobre a pessoa.

Para conversar

- Que ideia sua merecia sair do papel e ainda não saiu? O que falta?
- Em que situação a sua curiosidade abriu uma porta que a rotina não abriria?
- Escolha uma das ideias que tem e defina o primeiro passo concreto, com data.
- Peça a alguém de confiança que o ajude a separar as ideias que merecem tempo das que podem esperar.

Plano se-então: Se tiver uma ideia nova a meio de um projeto, então anoto-a numa lista de espera e só volto a ela depois de concluir a etapa atual.

03 Conscienciosidade

organização, disciplina e compromisso com o que foi combinado

Descreve o quanto se organiza, planeia, persiste e cumpre o que combinou. Não mede competência nem carácter: mostra um estilo de conduzir tarefas.

Faixa alta · percentil 78 · Disciplina

Faixa provável: percentis 70 a 86. Margem de ± 4 pontos T.

Tende a organizar-se bem, a planear com antecedência e a perseverar até concluir. Costuma cumprir prazos e valorizar o que foi combinado. O cuidado está em não transformar a exigência em rigidez nem se sobrecarregar com padrões demasiado altos.

No dia a dia, aparece como a pessoa que planeia, cumpre prazos, mantém listas e volta ao que combinou. Costuma ser vista como fiável e preparada, e incomoda-se com atrasos, com improvisos desnecessários e com trabalho mal acabado.

As seis facetas

Autoeficácia — Faixa alta · p76

Confiança na própria capacidade de realizar o que se propõe.

Confia na própria competência para realizar o que assume.

Dica: Use a sua confiança para assumir desafios, mas peça feedback: confiar demasiado pode esconder pontos cegos.

Organização — Faixa alta · p78

Gosto pela ordem, pela arrumação e pelo método.

Prefere um ambiente e uma rotina organizados, com um lugar para cada coisa.

Dica: A organização ajuda os outros; ofereça o seu método sem o impor, e aceite outras formas de fazer.

Sentido de dever

Faixa alta · p80

Compromisso com regras, palavra dada e obrigações.

Cumpre o prometido e leva a sério as obrigações e as regras.

Dica: O sentido de dever é uma força; lembre-se de que nem todas as regras servem para todas as situações.

Procura de realização

Faixa alta · p76

Ambição e esforço dirigido a metas.

Define metas altas e esforça-se para as superar.

Dica: As metas altas motivam; garanta que o descanso também está na agenda.

Autodisciplina

Faixa alta · p78

Capacidade de começar e continuar tarefas apesar do desânimo.

Começa e persiste até concluir, mesmo sem vontade.

Dica: Consegue continuar sem vontade; use essa força também para as pausas e para a saúde.

Cautela

Faixa alta · p80

Hábito de pensar antes de decidir e agir.

Pondera as consequências antes de agir.

Dica: Pensar antes de agir protege; em situações reversíveis, permita-se decidir mais depressa.

Cada faceta tem só 4 afirmações e, por isso, é menos precisa do que o traço: leia as facetas como pistas para conversar, e não como medidas para decisões sobre a pessoa.

Para conversar

- O que faria de outra forma se pudesse errar um pouco mais?
- Em que tipo de tarefa a sua forma de se organizar funciona melhor, e em qual atrapalha?
- Defina o que é "suficientemente bom" numa tarefa e pare aí.
- Reserve, de propósito, um período da semana sem agenda.

Plano se-então: Se perceber que estou a rever pela terceira vez algo que já está bem, então entrego e anoto o que aprendi.

04 Extroversão

energia nas interações, iniciativa e procura de estímulos

Descreve o quanto procura o contacto com pessoas, toma a iniciativa e se anima com estímulos e atividade. Não é sinónimo de timidez nem de sucesso social.

Faixa alta · percentil 70 · Expansão

Faixa provável: percentis 62 a 78. Margem de ± 4 pontos T.

Tende a comunicar com facilidade, a procurar companhia e a ganhar energia com pessoas e atividade. Costuma tomar a iniciativa e animar o ambiente. O cuidado está em abrir espaço para a escuta e para momentos de pausa.

No dia a dia, aparece como a pessoa que puxa conversa, diz o que pensa, anima o ambiente e prefere fazer em conjunto a fazer sozinha. Costuma ter uma agenda cheia, tomar a iniciativa e aborrecer-se com longos períodos de silêncio e de isolamento.

As seis facetas

Cordialidade — Faixa alta · p68

Calor humano e facilidade em criar laços.

Demonstra afeto e aproxima-se das pessoas com facilidade.

Dica: O seu calor aproxima as pessoas; respeite quem precisa de mais tempo para criar intimidade.

Sociabilidade — Faixa alta · p70

Preferência por grupos, eventos e multidões.

Gosta de grupos, festas e movimento à volta.

Dica: Os grupos dão-lhe energia; equilibre com momentos de conversa a dois, onde os vínculos se aprofundam.

Assertividade

Faixa alta · p72

Tendência para tomar a dianteira e dizer o que pensa.

Assume a liderança e exprime opiniões com clareza.

Dica: Assumir a dianteira ajuda o grupo; pergunte a opinião dos outros antes de definir o rumo.

Nível de atividade

Faixa alta · p68

Ritmo e quantidade de atividade no dia a dia.

Mantém uma agenda cheia e move-se a um ritmo acelerado.

Dica: O seu ritmo acelera as coisas; garanta que a velocidade não passa por cima da qualidade nem do descanso.

Procura de emoções

Faixa alta · p70

Procura de estímulos fortes e de risco.

Procura emoção, adrenalina e experiências intensas.

Dica: Procure emoção em atividades seguras (desporto, viagens, desafios criativos) e não em decisões de risco.

Alegria

Faixa alta · p72

Tendência para sentir e exprimir emoções positivas.

Mostra entusiasmo e bom humor com frequência.

Dica: O seu entusiasmo contagia; valide também os momentos difíceis dos outros antes de os animar.

Cada faceta tem só 4 afirmações e, por isso, é menos precisa do que o traço: leia as facetas como pistas para conversar, e não como medidas para decisões sobre a pessoa.

Para conversar

- Onde encontra a sua melhor energia social, e o que a esgota?
- Quem à sua volta tem boas ideias e fala pouco? Como poderia ouvir mais essa pessoa?
- Numa reunião, faça mais uma pergunta e conte até cinco antes de responder.
- Programe uma pausa sem estímulos depois de um dia muito social.

Plano se-então: Se estiver numa reunião e tiver vontade de voltar a falar, então faço primeiro uma pergunta a quem ainda não falou.

05 Amabilidade

cooperação, confiança e consideração pelos outros

Descreve o quanto confia nas pessoas, coopera, tem o outro em consideração e evita conflitos. Não mede bondade: mostra como costuma equilibrar o interesse próprio e o coletivo.

Faixa média · percentil 65 · Cordialidade firme



Faixa provável: percentis 57 a 73. Margem de ± 4 pontos T.

Alterna entre cooperar e defender o que importa. Costuma confiar com cautela e ajustar a firmeza à situação e à pessoa.

No dia a dia, aparece como a pessoa que é cordial e colaborativa, mas não aceita tudo. Confia com alguma cautela, cede quando faz sentido e posiciona-se quando está em jogo algo importante.

As seis facetas

Confiança — Faixa média · p63



Disposição para acreditar nas boas intenções dos outros.

Na faixa média, a mais comum: costuma ajustar o comportamento à situação, sem se fixar em nenhum dos extremos.

Franqueza e integridade — Faixa média · p65



Sinceridade e transparência na forma de lidar com as pessoas.

Na faixa média, a mais comum: costuma ajustar o comportamento à situação, sem se fixar em nenhum dos extremos.

Altruísmo — Faixa média · p67



Prazer em ajudar e em dedicar-se às necessidades dos outros.

Na faixa média, a mais comum: costuma ajustar o comportamento à situação, sem se fixar em nenhum dos extremos.

Cooperação — Faixa média · p63

Preferência por cooperar e evitar o conflito aberto.

Na faixa média, a mais comum: costuma ajustar o comportamento à situação, sem se fixar em nenhum dos extremos.

Modéstia — Faixa média · p65

Humildade ao falar de si e das próprias conquistas.

Na faixa média, a mais comum: costuma ajustar o comportamento à situação, sem se fixar em nenhum dos extremos.

Empatia — Faixa média · p67

Sensibilidade à situação e ao sofrimento dos outros.

Na faixa média, a mais comum: costuma ajustar o comportamento à situação, sem se fixar em nenhum dos extremos.

Cada faceta tem só 4 afirmações e, por isso, é menos precisa do que o traço: leia as facetas como pistas para conversar, e não como medidas para decisões sobre a pessoa.

Para conversar

- Em que situação ser firme o ajudou, e em qual lhe custou uma relação?
- A quem cede sempre, e a quem nunca cede?
- Pratique uma frase de limite curta e gentil: "Para mim isso não funciona; posso propor outra forma?".
- Antes de discordar, repita por palavras suas o que o outro disse.

06 Neuroticismo

sensibilidade ao stress e intensidade das emoções difíceis

Descreve o quanto sente com intensidade o stress, a preocupação e as emoções difíceis, e quanto tempo elas duram. Todas as pessoas têm estas reações; o traço mostra a sensibilidade de cada uma. Não é um diagnóstico nem um indicador de saúde mental.

Faixa baixa · percentil 32 · Serenidade



Faixa provável: percentis 24 a 40. Margem de ± 4 pontos T.

Tende a manter a calma sob pressão e a recuperar depressa das contrariedades. Costuma sentir menos preocupação e menos oscilações de humor. O cuidado está em não minimizar sinais de cansaço ou de risco e em dar atenção às emoções dos outros.

No dia a dia, aparece como a pessoa que mantém a calma em situações tensas, recupera depressa das contrariedades e raramente se deixa abalar pelas críticas. Costuma transmitir segurança aos outros nos momentos difíceis.

As seis facetas

Ansiedade — Faixa baixa · p30



Tendência para se preocupar e antecipar o pior.

Preocupa-se pouco e mantém a tranquilidade.

Dica: A tranquilidade ajuda; mantenha uma verificação simples de riscos nos projetos importantes.

Raiva — Faixa baixa · p32



Facilidade em irritar-se e frustrar-se.

Dificilmente perde a paciência.

Dica: A paciência é uma força; diga também quando algo o incomoda, antes que se acumule.

Desânimo

Faixa baixa · p34

Tendência para sentir tristeza e desânimo.

Costuma manter o ânimo e a satisfação consigo.

Dica: O seu ânimo ajuda o grupo; acolha também quem está num momento mais difícil.

Autoconsciência social

Faixa baixa · p30

Desconforto em situações sociais e medo do julgamento.

Sente-se à vontade debaixo do olhar dos outros e em situações sociais difíceis.

Dica: Lida bem com olhares e julgamentos; ajude quem fica desconfortável a sentir-se seguro.

Imoderação

Faixa baixa · p32

Dificuldade em resistir a impulsos e tentações.

Controla vontades e impulsos com facilidade.

Dica: O seu autocontrolo é firme; permita-se também prazeres planeados, sem culpa.

Sensibilidade ao stress

Faixa baixa · p34

Capacidade de manter a calma sob pressão.

Mantém a calma e lida bem com a pressão.

Dica: A sua calma sob pressão é valiosa; ofereça-a em momentos de crise, sem minimizar o que os outros sentem.

Cada faceta tem só 4 afirmações e, por isso, é menos precisa do que o traço: leia as facetas como pistas para conversar, e não como medidas para decisões sobre a pessoa.

Para conversar

- Que sinal de cansaço, seu ou de alguém próximo, pode estar a ignorar?
- Em que momento a sua calma ajudou de verdade alguém que estava tenso?
- Pergunte às pessoas próximas como o veem em momentos de pressão.
- Faça uma pausa de verificação: o que é que o seu corpo está a pedir hoje?

Plano se-então: Se o dia estiver tranquilo para mim e pesado para a equipa, então pergunto a uma pessoa como está e escuto até ao fim.

Facetas em destaque

As cinco facetas com o percentil mais alto e as cinco com o percentil mais baixo, entre as 30. Costumam ser as características mais visíveis para quem convive consigo.

Mais altas

Emocionalidade p84
Abertura · Percebe e vive as emoções com intensidade, as suas e as dos outros.

Questionamento de convenções p84
Abertura · Questiona convenções e abre-se a valores e modos de vida diferentes.

Interesse artístico p82
Abertura · Emociona-se com a arte, a música, a natureza e a beleza.

Intelecto p82
Abertura · Gosta de debater ideias, ler e resolver problemas complexos.

Imaginação p80
Abertura · Imagina com facilidade, vive em pensamentos e cenários criativos.

Mais baixas

Autoconsciência social p30
Neuroticismo · Sente-se à vontade debaixo do olhar dos outros e em situações sociais difíceis.

Ansiedade p30
Neuroticismo · Preocupa-se pouco e mantém a tranquilidade.

Imoderação p32
Neuroticismo · Controla vontades e impulsos com facilidade.

Raiva p32
Neuroticismo · Dificilmente perde a paciência.

Sensibilidade ao stress p34
Neuroticismo · Mantém a calma e lida bem com a pressão.

Combinações entre traços

Ideias que se tornam entregas

Curiosidade e disciplina juntas costumam transformar ideias em projetos concluídos.

O que oferece: Inovação com método: propor o novo e levá-lo até ao fim.

O cuidado: Querer fazer tudo bem feito e tudo novo ao mesmo tempo pode sobrecarregar.

Prática: Escolha no máximo dois projetos novos por trimestre e conduza-os com o mesmo rigor dos antigos.

Constância e calma

Disciplina e estabilidade emocional costumam formar uma base sólida para metas longas.

O que oferece: Fiabilidade sob pressão e capacidade de manter o rumo.

O cuidado: Subestimar o cansaço dos outros e exigir o mesmo ritmo a todos.

Prática: Pergunte à equipa, uma vez por semana, como está a carga de trabalho.

Exploração e entusiasmo

Curiosidade e energia social costumam gerar ideias e mobilizar pessoas à volta delas.

O que oferece: Capacidade de inspirar e de abrir caminhos novos.

O cuidado: Começar muitas coisas e cansar-se da execução.

Prática: Para cada ideia que apresentar, indique quem vai acompanhar a execução.

Confiança e ousadia

Calma e energia social costumam dar segurança para se expor e arriscar.

O que oferece: Presença tranquila em situações de exposição e de risco.

O cuidado: Subestimar os riscos e a ansiedade dos outros.

Prática: Em decisões de risco, peça a opinião de alguém mais cauteloso antes de agir.

As combinações são hipóteses para a conversa, e não conclusões. Só entram quando pelo menos um dos dois traços está firme na faixa.

07 Forças e pontos cegos

Escolhidos a partir dos três traços mais marcantes. Os pontos cegos não são defeitos: são o outro lado das mesmas tendências que geram as forças.

5 forças

ABERTURA

Gerar alternativas

Perante um problema, vê mais do que um caminho e não se prende à primeira solução.

Como usar: Em reuniões bloqueadas, proponha três saídas diferentes antes de o grupo escolher uma.

CONSCIENCIOSIDADE

Fiabilidade

Cumpre o que promete e entrega dentro do prazo.

Como usar: Assuma a responsabilidade pelas entregas críticas de um projeto e combine pontos de verificação.

EXTROVERSÃO

Mobilizar pessoas

Contagia o grupo com energia e põe as coisas em movimento.

Como usar: No início de um projeto, seja quem reúne as pessoas e apresenta o objetivo com entusiasmo.

5 pontos cegos

ABERTURA

Dispersão

Muitas frentes abertas ao mesmo tempo podem deixar tudo a meio.

O que fazer: Mantenha uma lista de espera para as ideias novas e só abra uma quando fechar a anterior.

CONSCIENCIOSIDADE

Perfeccionismo

Rever além do necessário consome tempo e energia que fariam diferença noutra frente.

O que fazer: Antes de começar, escreva o que é "suficientemente bom" para essa entrega e pare aí.

EXTROVERSÃO

Falar mais do que ouvir

A energia para falar pode ocupar o espaço de quem é mais reservado.

O que fazer: Numa reunião, faça uma pergunta a quem ainda não falou antes de dar a sua opinião.

ABERTURA

Aprender depressa o que é novo

Entra em assuntos desconhecidos com interesse, e não com resistência.

Como usar: Ofereça-se para estudar uma ferramenta ou um tema novo e ensinar o essencial à equipa.

ABERTURA

Tédio com o necessário

As tarefas repetitivas e de manutenção podem ficar esquecidas por parecerem aborrecidas.

O que fazer: Junte as tarefas aborrecidas num bloco curto do dia e trate-as como um desafio de velocidade.

CONSCIENCIOSIDADE

Planeamento

Antecipa etapas, recursos e riscos antes de começar.

Como usar: Transforme um objetivo vago da equipa num calendário com responsáveis e datas.

CONSCIENCIOSIDADE

Rigidez com o plano

Quando o contexto muda, manter o plano original pode sair caro.

O que fazer: Inclua no plano uma data de revisão em que mudar de rumo é permitido.

Estilo de trabalho

Como os seus três traços mais marcantes costumam aparecer no trabalho. Tendências, e não previsão de desempenho.

Como costuma trabalhar

Abertura · faixa alta: Rende mais em trabalhos com variedade, problemas em aberto e espaço para propor. Costuma gostar de começar projetos, explorar cenários e reformular processos; pode perder o interesse quando a rotina se repete sem aprendizagem nova.

Conscienciosidade · faixa alta: Rende mais em trabalhos com metas claras, responsabilidade e espaço para organizar o próprio método. Costuma ser a referência em prazos, qualidade e acompanhamento; pode frustrar-se com ambientes desorganizados ou mudanças de prioridade sem aviso.

Extroversão · faixa alta: Rende mais em trabalhos com contacto com pessoas, ritmo e visibilidade: apresentar, negociar, articular, liderar. Pode desgastar-se em tarefas longas e solitárias, sem troca.

O ambiente que costuma favorecê-lo

Abertura · faixa alta: Ambientes que permitem experimentar, que valorizam ideias e que oferecem contacto com assuntos e pessoas diversas. Uma rotina muito fixa e regras sem explicação tendem a cansar.

Conscienciosidade · faixa alta: Ambientes com combinações claras, prazos realistas e reconhecimento pela qualidade. O caos e o improviso constante tendem a desgastar.

Extroversão · faixa alta: Ambientes dinâmicos, colaborativos e com reconhecimento visível. O isolamento prolongado e o silêncio constante tendem a esvaziar a energia.

Como costuma decidir

Abertura · faixa alta: Considera muitas possibilidades antes de decidir e gosta de ter opções. O risco é adiar a escolha para não fechar portas; ajuda definir um prazo para decidir e um critério simples.

Conscienciosidade · faixa alta: Decide com cuidado, pondera as consequências e prefere ter informação suficiente. O risco é demorar quando a situação pede rapidez; ajuda definir antes quanto tempo a decisão merece.

Extroversão · faixa alta: Decide depressa e a conversar: pensar em voz alta ajuda. O cuidado está em ouvir também quem precisa de tempo para formar opinião.

Como costuma aprender

Abertura · faixa alta: Aprende pelo porquê: precisa de compreender a ideia por trás antes de praticar. Costuma gostar de ler, debater e explorar por conta própria.

Conscienciosidade · faixa alta: Aprende com método: gosta de etapas, exercícios e metas de estudo. Costuma concluir os cursos e as formações que começa.

Extroversão · faixa alta: Aprende melhor em grupo, a discutir, a ensinar e a praticar com outras pessoas.

08 Comunicação

Como costuma comunicar: fala com imagens, analogias e perguntas, abre temas e gosta de discutir ideias. Pela sua disciplina, também fala com ordem e precisão e gosta de ordem de trabalhos, de passos seguintes e de combinações por escrito.

Como falar consigo

- Apresente o contexto e o porquê, e não só a instrução.
- Combine prazos, responsáveis e o que significa "pronto".
- Converse ao vivo ou por chamada; as mensagens longas costumam ser lidas na diagonal.
- Abra espaço para propostas e alternativas antes de fechar a solução.
- Avise com antecedência quando algo mudar, e explique o motivo.

Como conversar com quem é diferente de si

Com quem está na faixa baixa em Abertura

Seja concreto, mostre exemplos e resultados e explique o problema que a mudança resolve. Evite o excesso de abstração e as mudanças sem transição.

Com quem está na faixa baixa em Conscienciosidade

Combine poucas coisas, com clareza, e confirme por escrito. Dê liberdade no método, mas acompanhe as entregas com pontos curtos. Evite a microgestão.

Com quem está na faixa baixa em Extroversão

Envie antes a ordem de trabalhos, prefira conversas a dois e dê tempo para a resposta. Evite expor a pessoa sem aviso e interpretar o silêncio como desinteresse.

Com quem está na faixa alta em Neuroticismo

Dê clareza, previsibilidade e feedback frequente. Separe o problema da pessoa, reconheça o que corre bem e evite surpresas e críticas em público. Acolher sem minimizar ajuda mais do que "não precisa de se preocupar".

Guia rápido: como conversar com cada traço

Abertura alta. dê contexto, mostre o porquê e abra espaço para ideias. Evite respostas como "sempre foi assim". Combine prazos e passos seguintes para a conversa não ficar só no conceito.

Abertura baixa. seja concreto, mostre exemplos e resultados e explique o problema que a mudança resolve. Evite o excesso de abstração e as mudanças sem transição.

Conscienciosidade alta. seja pontual, cumpra o combinado e avise antes de mudar. Traga clareza sobre prazos e critérios de qualidade. Evite improvisos desnecessários e promessas vagas.

Conscienciosidade baixa. combine poucas coisas, com clareza, e confirme por escrito. Dê liberdade no método, mas acompanhe as entregas com pontos curtos. Evite a microgestão.

Extroversão alta. converse ao vivo, mostre entusiasmo e deixe espaço para a pessoa pensar a falar. Depois, resuma por escrito o que foi decidido. Evite respostas frias e longos silêncios sem explicação.

Extroversão baixa. envie antes a ordem de trabalhos, prefira conversas a dois e dê tempo para a resposta. Evite expor a pessoa sem aviso e interpretar o silêncio como desinteresse.

Amabilidade alta. cuide do tom, comece pelo que há de bom e peça de verdade a opinião da pessoa, porque ela pode concordar só para manter a paz. Evite críticas duras em público.

Amabilidade baixa. seja direto, traga argumentos e aceite a discordância como parte da conversa. Não leve a franqueza para o lado pessoal e evite rodeios.

Neuroticismo alta. dê clareza, previsibilidade e feedback frequente. Separe o problema da pessoa, reconheça o que corre bem e evite surpresas e críticas em público. Acolher sem minimizar ajuda mais do que "não precisa de se preocupar".

Neuroticismo baixa. seja direto e diga com clareza quando algo é urgente ou o preocupa, porque a pessoa pode não o perceber sozinha. Evite ler a calma como falta de envolvimento.

Quando a pressão aumenta

O Neuroticismo descreve a sensibilidade ao stress; os outros traços mudam a forma como a tensão aparece. Não é previsão de comportamento: são tendências para observar.

NEUROTICISMO · FAIXA BAIXA

Quando a pressão aumenta, costuma manter a calma e seguir em frente. O cuidado está em não ignorar sinais de cansaço acumulado nem a tensão das pessoas à volta.

ABERTURA · FAIXA ALTA

Quando a pressão aumenta, pode procurar uma saída nova em vez de seguir o plano, ou refugiar-se nas ideias. Ajuda separar o que tem de ser entregue agora do que pode tornar-se uma experiência mais tarde.

CONSCIENCIOSIDADE · FAIXA ALTA

Quando a pressão aumenta, tende a trabalhar mais e a controlar cada pormenor, o que pode levar à exaustão. Ajuda escolher as três entregas que realmente importam e largar o resto durante algum tempo.

Relações próximas

ABERTURA

Curiosidade

Oferece conversas interessantes, novidade e abertura à forma de ser do outro. Precisa de espaço para mudar e de alguém que se interesse pelas suas ideias; pode aborrecer-se com rotinas a dois que não se renovam.

CONSCIENCIOSIDADE

Disciplina

Oferece uma presença fiável, cuidado com o que foi combinado e responsabilidade com o que é comum. Precisa que o outro também cumpra o que promete; pode exigir demasiado de quem tem um ritmo mais solto.

EXTROVERSÃO

Expansão

Oferece calor, companhia, animação e iniciativa para fazer planos. Precisa de contacto frequente e de alguém que acompanhe o ritmo, ou que combine pausas sem se sentir rejeitado.

Liderança e equipa

ABERTURA

Curiosidade

Lidera pela visão e pela inspiração: mostra possibilidades e estimula a equipa a pensar. Precisa de alguém que traduza a visão em passos e acompanhe a execução.

CONSCIENCIOSIDADE

Disciplina

Lidera pela organização e pelo exemplo: define metas, acompanha e garante a qualidade. Ganha força quando delega de verdade e aceita formas diferentes de chegar ao mesmo resultado.

EXTROVERSÃO

Expansão

Lidera pela presença: comunica, inspira e põe a equipa em movimento. Ganha força quando abre espaço para os mais calados e ouve antes de decidir.

Como a mudança acontece

• Mude comportamentos, não rótulos: os traços mudam devagar, mas mudam quando novos comportamentos se repetem durante semanas.

• Querer não chega: o que muda o traço é cumprir os pequenos desafios. Aceitar um desafio e não o cumprir pode até piorar a autoimagem (Hudson e colaboradores, 2019). Escolha passos suficientemente pequenos para os cumprir.

• Use planos "se-então": ligar uma situação concreta a uma ação curta aumenta a probabilidade de agir no momento certo (Gollwitzer, 1999).

• Aproveite o que já é forte: muitas vezes vale mais ajustar o ambiente e as tarefas ao traço do que tentar mudar o traço.

09 Plano de 30 dias

Para as próximas 24 horas: Escolha uma das ideias que tem guardadas e escreva o primeiro passo concreto, com dia e hora para o dar.

1

Semana 1 · Transformar a ideia em entrega (Abertura)

Escolha um projeto e conclua uma etapa inteira antes de abrir qualquer frente nova.

Como fazer: Anote as ideias que surgirem numa lista de espera e só volte a elas no fim da semana. **O que observar:** O que sente ao terminar algo, e quantas ideias da lista ainda parecem boas uma semana depois.

2

Semana 2 · Suficientemente bom (Conscienciosidade)

Em três entregas da semana, defina antes o padrão mínimo de qualidade e entregue quando o atingir.

Como fazer: Escreva o critério no topo da tarefa e registe o tempo que gastou em cada uma. **O que observar:** Se alguém notou diferença na qualidade, e o que fez com o tempo que sobrou.

3

Semana 3 · Escuta ativa (Extroversão)

Em cada reunião da semana, fale só depois de ouvir pelo menos duas pessoas.

Como fazer: Anote o que cada pessoa disse antes de falar, e comece a sua intervenção a retomar uma das ideias. **O que observar:** O que aprendeu ao esperar, e se outras pessoas passaram a falar mais.

4

Semana 4 · Juntar as peças

Escolha a prática das três semanas anteriores que fez mais diferença e mantenha-a durante mais sete dias, agora sem lembrete.

Como fazer: Escreva numa frase o que aprendeu sobre si nas três semanas e deixe essa frase onde a vai ver todos os dias. **O que observar:** Se a prática já se tornou hábito, e qual será o passo seguinte depois destes 30 dias.

Perguntas para reflexão

1. Que ideia sua merecia sair do papel e ainda não saiu? O que falta?

2. O que faria de outra forma se pudesse errar um pouco mais?

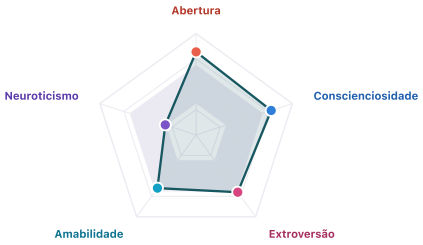
3. Onde encontra a sua melhor energia social, e o que a esgota?

4. Em que situação a sua curiosidade abriu uma porta que a rotina não abriria?

5. Que parte deste resultado não condiz consigo, e porquê?

6. Quem convive consigo reconheceria este retrato? O que diria?

10 Cartão do perfil



BIG FIVE · LEONOR VASCONCELOS

Curiosidade e Disciplina

Imaginação · Organização · Energia

Traços	Abertura p82 · Conscienciosidade p78 · Extroversão p70 · Amabilidade p65 · Neuroticismo p32
Forças	Gerar alternativas · Fiabilidade · Mobilizar pessoas
Pontos cegos	Dispersão · Perfeccionismo · Falar mais do que ouvir
Como falar comigo	Apresente o contexto e o porquê, e não só a instrução.
Estou a praticar	Transformar a ideia em entrega

11 O que é o Big Five e o que a ciência diz

O Big Five é o modelo de personalidade mais estudado da psicologia. Descreve cinco grandes traços que todas as pessoas têm, em graus diferentes: Abertura à experiência, Conscienciosidade, Extroversão, Amabilidade e Neuroticismo. Não há tipo nem resultado certo: cada traço é uma escala contínua, e os dois lados de cada escala trazem forças e cuidados.

O resultado é um percentil: a sua posição em relação a uma amostra de referência. Percentil 70 quer dizer que cerca de 70% das pessoas da amostra ficaram abaixo de si nesse traço. A faixa média é a mais comum (reúne cerca de 4 em cada 10 pessoas em cada traço); as faixas alta e baixa, com cerca de 3 em cada 10 cada uma, mostram onde a sua forma de ser se afasta da média e, por isso, aparece com mais nitidez no dia a dia.

Nasceu da própria língua

A hipótese lexical parte de uma ideia simples: as diferenças de personalidade que importam tornam-se palavras. Investigadores reuniram milhares de adjetivos do dicionário (Allport e Odbert, 1936) e, com análise fatorial, encontraram repetidamente cinco grandes fatores (Tupes e Christal, 1961; Goldberg, 1990). Costa e McCrae consolidaram o modelo com 30 facetas no NEO PI-R (1992).

Aparece em culturas de todo o mundo

A mesma estrutura de cinco fatores foi encontrada em avaliações de quase 12 mil pessoas feitas em 50 culturas de diferentes continentes (McCrae, Terracciano e colaboradores, 2005). Por isso, o Big Five é o modelo de referência da investigação académica em personalidade.

Tem base biológica

Estudos com gémeos e famílias mostram que cerca de 40% das diferenças de personalidade entre as pessoas se associam a fatores genéticos e cerca de 60% ao ambiente e às experiências (meta-análise de Vukasović e Bratko, 2015, com mais de 100 mil participantes). A neurociência da personalidade relaciona os traços com sistemas cerebrais de recompensa, de ameaça e de autocontrolo (DeYoung e colaboradores, 2010). Os efeitos encontrados em exames de imagem, porém, são pequenos: nenhum exame mostra o traço de uma pessoa.

É estável, e também muda

A ordem entre as pessoas fica cada vez mais estável ao longo da vida adulta (Roberts e DelVecchio, 2000). Ao mesmo tempo, os traços mudam de forma previsível: com a idade, a Conscienciosidade e a Amabilidade tendem a subir e o Neuroticismo a descer (Roberts, Walton e Viechtbauer, 2006). As intervenções também mudam traços: em 207 estudos, a mudança média foi moderada em cerca de 24 semanas, sobretudo no equilíbrio emocional (Roberts e colaboradores, 2017).

Ajuda a compreender resultados de vida

Os traços associam-se à saúde, à longevidade, às relações e ao trabalho, com efeitos comparáveis aos do nível socioeconómico e da capacidade cognitiva (Roberts e colaboradores, 2007). Num projeto de replicação com 78 associações entre traços e resultados de vida, a grande maioria confirmou-se, em geral com efeitos menores do que os originais (Soto, 2019). A Conscienciosidade foi o traço cuja associação com o desempenho no trabalho apareceu de forma mais consistente entre profissões (Barrick e Mount, 1991). São tendências de grupo: não preveem o futuro de uma pessoa.

Os números e as fontes estão em "Referências". Esta leitura descreve tendências de grupo: não prevê o futuro de uma pessoa nem substitui uma avaliação psicológica.

Sobre o instrumento

O inventário é o IPIP-NEO-120 (Johnson, 2014): 120 afirmações, 5 domínios, 30 facetas de 4 afirmações cada, numa escala de 5 pontos (discordo totalmente a concordo totalmente). As afirmações vêm do International Personality Item Pool, de domínio público. Cada afirmação vale de 1 a 5 (as invertidas são recodificadas) e a faceta é a soma de 4; o domínio é a média das 6 facetas.

TRAÇO	ALFA DE CRONBACH (REFERÊNCIA)	MARGEM (T)
Abertura	0,82	± 4
Conscienciosidade	0,90	± 4
Extroversão	0,89	± 4
Amabilidade	0,85	± 4
Neuroticismo	0,90	± 4

Nas facetas, o alfa vai de 0,66 a 0,88. Um alfa perto de 0,90 indica boa consistência; abaixo de 0,70 a faceta é menos precisa e, por isso, a margem é maior.

Limites. (1) A referência é de adultos que responderam online, na maioria dos EUA e jovens (média de 28 anos), numa norma só, sem separar idade nem sexo; não é de Portugal. (2) A tradução para português não tem um estudo de validação próprio. (3) O instrumento é de autorrelato: mostra como a pessoa se vê. (4) Não é um teste psicológico, não é diagnóstico e não deve ser usado sozinho em decisões de seleção, promoção ou despedimento. O Neuroticismo descreve a sensibilidade ao stress e não indica doença nem saúde mental. (5) Os textos de leitura são tendências e estão em revisão (3.0.0-provisorio).

12 Referências

Allport, G. W., & Odbert, H. S. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. Psychological Monographs, 47(1), i–171. **doi:10.1037/h0093360**

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. Personnel Psychology, 44, 1–26. **doi:10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x**

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). NEO PI-R professional manual. Psychological Assessment Resources.

DeYoung, C. G. (2006). Higher-order factors of the Big Five in a multi-informant sample. Journal of Personality and Social Psychology, 91, 1138–1151. **doi:10.1037/0022-3514.91.6.1138**

DeYoung, C. G., et al. (2010). Testing predictions from personality neuroscience. Psychological Science, 21, 820–828. **doi:10.1177/0956797610370159**

Digman, J. M. (1997). Higher-order factors of the Big Five. Journal of Personality and Social Psychology, 73, 1246–1256. **doi:10.1037/0022-3514.73.6.1246**

Goldberg, L. R. (1981). Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons. Em L. Wheeler (Ed.), Review of Personality and Social Psychology (v. 2, p. 141–165). Sage.

Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The Big-Five factor structure. Journal of Personality and Social Psychology, 59, 1216–1229. **doi:10.1037/0022-3514.59.6.1216**

Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. Em I. Mervielde, I. Deary, F. De Fruyt e F. Ostendorf (Eds.), Personality Psychology in Europe (v. 7, p. 7–28). Tilburg University Press.

Gollwitzer, P. M. (1999). Implementation intentions: Strong effects of simple plans. American Psychologist, 54, 493–503. **doi:10.1037/0003-066x.54.7.493**

Hudson, N. W., Briley, D. A., Chopik, W. J., & Derringer, J. (2019). You have to follow through: Attaining behavioral change goals predicts volitional personality change. Journal of Personality and Social Psychology, 117, 839–857. **doi:10.1037/pspp0000221**

International Test Commission (2017). The ITC guidelines for translating and adapting tests (2nd ed.). www.InTestCom.org.

Johnson, J. A. (2005). Ascertaining the validity of individual protocols from Web-based personality inventories. Journal of Research in Personality, 39, 103–129. **doi:10.1016/j.jrp.2004.09.009**

Johnson, J. A. (2014). Measuring thirty facets of the Five Factor Model with a 120-item public domain inventory. Journal of Research in Personality, 51, 78–89. **doi:10.1016/j.jrp.2014.05.003**

Kajonius, P. J., & Johnson, J. A. (2019). Assessing the structure of the Five Factor Model of Personality (IPIP-NEO-120) in the public domain. Europe's Journal of Psychology, 15, 260–275. **doi:10.5964/ejop.v15i2.1671**

McCrae, R. R., Terracciano, A., & 78 Members of the Personality Profiles of Cultures Project (2005). Universal features of personality traits from the observer's perspective. Journal of Personality and Social Psychology, 88, 547–561. **doi:10.1037/0022-3514.88.3.547**

Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. Journal of Abnormal and Social Psychology, 66, 574–583. **doi:10.1037/h0040291**

Roberts, B. W., & DelVecchio, W. F. (2000). The rank-order consistency of personality traits from childhood to old age. Psychological Bulletin, 126, 3–25. **doi:10.1037/0033-2909.126.1.3**

Roberts, B. W., Kuncel, N. R., Shiner, R., Caspi, A., & Goldberg, L. R. (2007). The power of personality: The comparative validity of personality traits, socioeconomic status, and cognitive ability for predicting important life outcomes. Perspectives on Psychological Science, 2, 313–345. **doi:10.1111/j.1745-6916.2007.00047.x**

Roberts, B. W., Luo, J., Briley, D. A., Chow, P. I., Su, R., & Hill, P. L. (2017). A systematic review of personality trait change through intervention. Psychological Bulletin, 143, 117–141. **doi:10.1037/bul0000088**

Roberts, B. W., Walton, K. E., & Viechtbauer, W. (2006). Patterns of mean-level change in personality traits across the life course. Psychological Bulletin, 132, 1–25. **doi:10.1037/0033-2909.132.1.1**

Soto, C. J. (2019). How replicable are links between personality traits and consequential life outcomes? Psychological Science, 30, 711–727. **doi:10.1177/0956797619831612**

Tupes, E. C., & Christal, R. E. (1961). Recurrent personality factors based on trait ratings. USAF Technical Report ASD-TR-61-97. **doi:10.21236/ad0267778**

Vukasović, T., & Bratko, D. (2015). Heritability of personality: A meta-analysis of behavior genetic studies. Psychological Bulletin, 141, 769–785. **doi:10.1037/bul0000017**

O inventário Big Five apoia a reflexão e o desenvolvimento. Não é um teste psicológico, não é diagnóstico nem relatório clínico e não deve ser usado isoladamente em decisões de seleção, promoção ou despedimento.

Maria João
TERAPEUTA

Relatório preparado por Maria João

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

Gerado por Perfil Comportamental