Maria João
TERAPEUTA

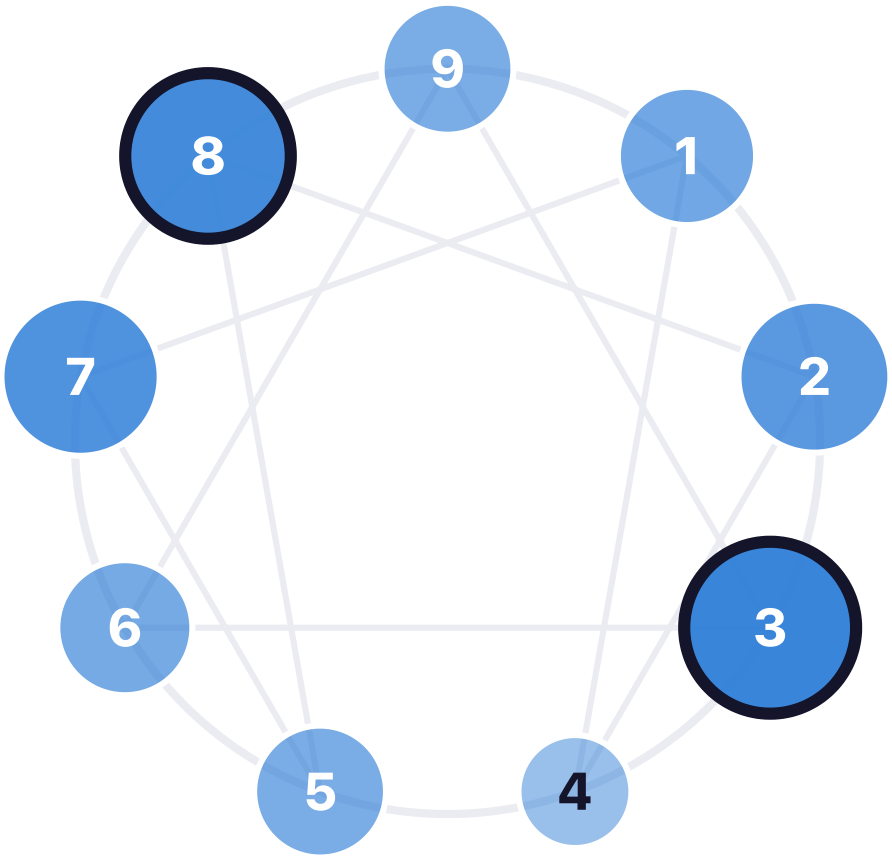
RELATÓRIO INDIVIDUAL

ENEAGRAMA · LEITURA INDIVIDUAL

Inês Carvalho

Concluído a 19 de novembro de 2026

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

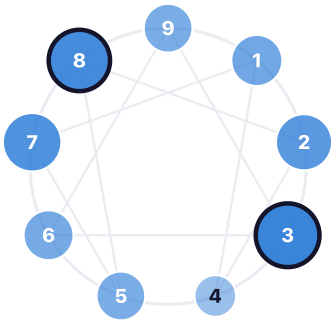


● Realização **Padrão 3** ● Autonomia **Padrão 8**

Preparado por **Maria João**

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

O seu perfil numa página



PADRÃO EM DESTAQUE (COM PADRÕES PRÓXIMOS)

3. Realização

"Valho pelo que entrego."

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

Centro mais alto: instintivo.

Forças

- Orientação para o 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 a produzir?

Como ler este relatório

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

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

MEDIDO NAS SUAS RESPOSTAS

Vem diretamente das afirmações a que respondeu.

CALCULADO A PARTIR DAS SUAS ESCALAS

Foi calculado por nós a partir das suas escalas.

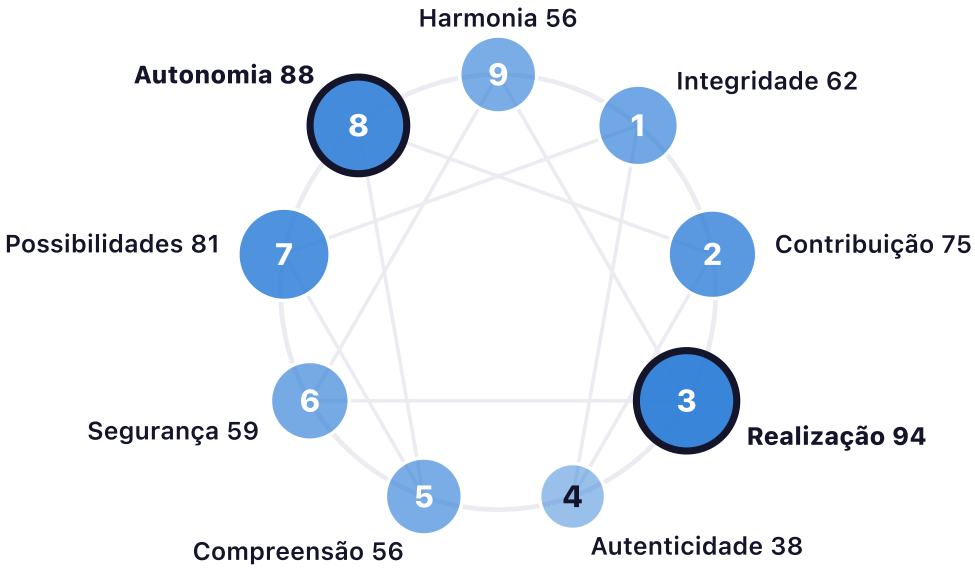
LEITURA DA TEORIA, NÃO MEDIDA

Descreve o que a literatura do Eneagrama costuma dizer, para confrontar 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 secções que dependem deles não aparecem.

01 O 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 Os 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, e não no comportamento: compare o desejo e o medo de cada um com situações reais da sua vida.

3. Realização · o mais alto

"Valho pelo que entrego."

O padrão da Realização organiza-se em torno de conquistar, entregar e ser reconhecido pelo que realiza. Quem se reconhece nele costuma ver o objetivo, ajustar o caminho e mobilizar energia para lá chegar. 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
Falhar, 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 procura
Progresso visível, reconhecimento, desafio e eficiência.

O que evita
O fracasso, a ineficiência, ficar parado e mostrar 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 apresentar-se bem, adapta-se ao público e tem dificuldade em abrandar. 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 organiza-se 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 controlo sobre a própria vida.

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

Para onde vai a atenção
Poder, justiça, limites e quem tem o controlo da situação.

O que procura
Autonomia, verdade, desafio e a proteção de quem dele depende.

O que evita
A fraqueza, a dependência, a manipulação e mostrar vulnerabilidade.

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

Os 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 estes padrões à perceção 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 estes padrões à leitura das pessoas e de como se é visto, ao tema da identidade e à procura 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 estes padrões ao pensamento, à antecipação e à procura de segurança perante a incerteza: a compreender no 5, a prevenir no 6, a abrir 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 "asas" à influência deles; a investigação 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 procura de resultados vem mais ligada às pessoas: encantar, ser querido, conquistar em conjunto.

4. Autenticidade · índice 38

Com a escala de Autenticidade também alta, a realização tende a ser mais pessoal e criativa: procurar um sucesso que exprima quem se é, com mais contacto com os sentimentos e mais autocrítica.

Em dias bons, comuns e difíceis

LEITURA DA TEORIA, NÃO MEDIDA

Dias bons

Em fases boas, a ambição junta-se à autenticidade: realiza o que tem sentido, reconhece o mérito dos outros e é a mesma pessoa em 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 caminho 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 desligar-se daquilo 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 virada para fora e para a iniciativa.

Responsável · 3,62/5

Orienta-se pelo que é esperado, pelo dever e pelos compromissos. Pergunta "o que é preciso fazer?" e procura 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

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

Objetivo · 3,83/5

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

Intenso · 3,46/5

Perante a 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 secções práticas que se seguem partem de 3. Realização, o mais alto entre os destaques. Os outros padrões próximos estão resumidos em "Os nove padrões".

Forças

Orientação para o resultado

Transforma a intenção em entrega, com foco no que faz realmente a diferença.

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

Adaptabilidade

Ajusta a postura, a linguagem e a 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 sentido de possibilidade.

Como usar: Mostre o progresso à equipa com frequência: ver avanços alimenta todos.

Eficiência

Encontra o caminho mais curto e corta o que não acrescenta valor.

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

Boa apresentação

Sabe comunicar valor, vender ideias e causar boa impressão.

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

Pontos cegos

Valor igual a desempenho

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

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

Sentimentos adiados

As emoções parecem atrapalhar a entrega e ficam guardadas para "depois".

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

Imagem acima da verdade

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

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

Passar por cima das pessoas

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

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

Dificuldade em parar

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

O que fazer: Trate o descanso como parte do desempenho: marque-o e cumpra-o.

04 Comunicação

LEITURA DA TEORIA, NÃO MEDIDA

Como costuma comunicar: Objetiva, confiante e virada para o resultado. Tende a apresentar a versão mais favorável e a cortar o que parece perda de tempo.

Como falar com Inês

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

O que costuma dificultar

- 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 factos, não da intenção.

Tende a ir depressa para a ação; explique o objetivo e o que foi combinado, porque este estilo precisa de 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.

Tende a ir depressa para a ação; explique o objetivo e o que foi combinado, porque este estilo precisa de 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 faça as críticas em privado, separando o trabalho do valor da pessoa.

Ambos tendem a ocupar espaço: combinem quem conduz cada assunto para não disputarem a 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.

Tende a acelerar 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.

Tende a acelerar 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.

Tende a ir depressa para a ação; explique o objetivo e o que foi combinado, porque este estilo precisa de 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 passos seguintes por escrito e evite controlos sem explicação.

Ambos tendem a ocupar espaço: combinem quem conduz cada assunto para não disputarem a 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.

Ambos tendem a ocupar espaço: combinem quem conduz cada assunto para não disputarem a palavra.

9. Harmonia

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

Tende a acelerar 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 Inês

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

Como Inês costuma dar feedback

Costuma dar feedback rápido e orientado para o desempenho. 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, e não só o resultado.
- Dê tempo a quem precisa de 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 a exigir de si mais do que imagina.

2. Contribuição

Comece por reconhecer a contribuição e a intenção. Fale do trabalho separadamente da relação e deixe claro que o vínculo continua. Pergunte também de que é que a pessoa precisa para fazer de outra forma.

3. Realização

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

4. Autenticidade

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

5. Compreensão

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

6. Segurança

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

7. Possibilidades

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

8. Autonomia

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

9. Harmonia

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

Conflito e gatilhos

LEITURA DA TEORIA, NÃO MEDIDA

O que costuma desencadear o conflito

- Ineficiência e perda de tempo
- Ser exposto ou criticado em público
- Ver o mérito atribuído a outra pessoa
- Projetos em risco de falhar

Como costuma aparecer

Tende a resolver depressa e a seguir em frente, às vezes sem lidar com o que ficou por tratar. Quando a imagem está ameaçada, pode ficar competitivo ou frio.

Caminhos de saída

- Separe o problema da sua imagem.
- Pergunte de que precisa a outra pessoa, e não só de que precisa a meta.
- Volte à conversa mais tarde, se ficou algo por dizer.

Decisão

LEITURA DA TEORIA, NÃO MEDIDA

O que pesa

Eficiência, resultado e o impacto na perceção dos outros.

Onde bloqueia

Raramente bloqueia; o risco é decidir depressa demais, sem ouvir sentimentos e dúvidas.

Uma prática

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

Liderança e equipa

LEITURA DA TEORIA, NÃO MEDIDA

Como costuma liderar

Lidera com metas claras, energia, reconhecimento e rapidez. Faz a equipa acreditar que é possível.

Em equipa

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

O que a equipa precisa de saber

A equipa precisa de saber que as pessoas são valorizadas, e não só os números, e que errar faz parte do caminho.

Relações próximas

LEITURA DA TEORIA, NÃO MEDIDA

O que oferece

Entusiasmo, apoio prático, incentivo e energia para crescer em conjunto.

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

- Faça algo de que goste sem qualquer objetivo de melhorar nisso.
- Conte um fracasso a alguém de confiança.
- Antes de cada meta nova, pergunte-se: "quero isto, ou quero ser visto a ter isto?".

Para as próximas 24 horas: faça uma pausa de 15 minutos sem telemóvel, 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: Registar quando aparece o "ainda não fiz o suficiente".

Como fazer: Uma nota por dia: a situação, o que sentiu e o que fez a seguir.

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

SEMANA 2

Sentir

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

Como fazer: Escreva três frases sem pensar em produtividade.

O que observar: Que sentimentos aparecem quando abranda.

SEMANA 3

Mérito partilhado

Ação: Dar crédito público a duas pessoas.

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

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

SEMANA 4

Sentido

Ação: Rever as metas do mês.

Como fazer: Para cada meta, responda: porque é que isto me importa?

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

Perguntas para reflexão

1. O que continua verdadeiro sobre mim quando não estou a produzir?
2. Esta meta é minha ou é da imagem que quero transmitir?
3. O que estou a sentir e a adiar?
4. Quem me conhece para além das minhas conquistas?
5. O que faria se ninguém fosse ver?
6. Que erro 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, de sentir e de agir, organizada em torno de um desejo central e de um medo central. Toda a gente 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 investigação sustenta parte disto e não sustenta outra parte. Por isso, cada secção 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 carácter, cada uma feita de padrões habituais de perceção, emoção e comportamento, e é usado há décadas como caminho de desenvolvimento pessoal (Bland, 2010).

Os primeiros estudos empíricos são dos anos 1980. Num deles, 390 adultos que conheciam o sistema classificaram-se a si próprios; a classificação mostrou-se estável, os nove grupos tiveram perfis diferentes e coerentes noutros 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 toda a gente, em doses diferentes e consoante o momento. Conhecer todos ajuda a ler o próprio mapa e a compreender pessoas com motivações diferentes.

1. Integridade · índice 62/100

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

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

2. Contribuição · índice 75/100

Procura ser útil, próximo e presente para as pessoas. Recurso: generosidade e leitura das necessidades. Ponto de atenção: esquecer as próprias necessidades ou esperar uma retribuição que não se diz.

De que preciso e ainda não pedi?

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

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

O que continua verdadeiro sobre mim quando não estou a produzir?

4. Autenticidade · índice 38/100

Procura preservar a identidade, a profundidade e o significado pessoal. Recurso: sensibilidade, expressão e perceção 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

Procura compreender, preservar energia e manter a autonomia mental. Recurso: observação, concentração e análise. Ponto de atenção: distanciamento e excesso de preparação.

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

6. Segurança · índice 59/100

Procura antecipar riscos, construir confiança e cumprir compromissos. Recurso: lealdade, prudência e leitura das consequências. Ponto de atenção: ruminação e procura excessiva de garantias.

Que evidência presente distingue um risco real de uma hipótese?

7. Possibilidades · índice 81/100

Procura manter opções, entusiasmo e abertura a experiências. Recurso: criatividade, esperança e ligação entre ideias. Ponto de atenção: dispersão e fuga ao desconforto.

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

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

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

Como posso ser direto sem deixar de ouvir?

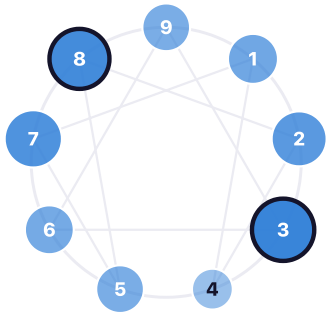
9. Harmonia · índice 56/100

Procura preservar a paz, a ligação e a estabilidade. Recurso: mediação, acolhimento e visão dos diferentes lados. Ponto de atenção: adiar prioridades ou adaptar-se demasiado.

Que prioridade minha precisa de ocupar espaço hoje?

07 Cartão do perfil

ENEAGRAMA · INÊS CARVALHO



3. Realização

Foco · Eficiência · Adaptação · Conquista

"Valho pelo que entrego."

Para falar comigo: Vá direto ao assunto e mostre o objetivo.

Estou a praticar: notar o ritmo.

O que a investigação 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 alinha-se com a teoria, as escalas de Eneagrama relacionam-se 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 investigação a sustentar 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, assinalada, 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 os seus textos são de autoria própria. Os limites para destacar padrões e instintos foram ajustados com simulações, ainda sem estudo empírico próprio. Não há norma populacional, percentis nem comprovação de que o instrumento identifica nove tipos estáveis. Não avalia saúde mental, nível de desenvolvimento nem desempenho. O Teste de Eneagrama grátis usa só 45 afirmações e outra margem: se a pessoa o fez antes, pode ter mostrado outro padrão à frente, e os dois valem como hipótese.

A avaliação psicológica é um ato próprio dos psicólogos e, em Portugal, segue as regras da Ordem dos Psicólogos Portugueses. Este mapa não é um teste psicológico e não serve para 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 numa nova aplicação ao fim de algumas semanas e comparação com o Big Five e com outro instrumento de Eneagrama.

Use este relatório como apoio para a auto-observação e o diálogo, nunca como base única para seleção, promoção, despedimento, 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 funciona: **perfilcomportamental.app/pt/eneagrama-para-profissionais**.

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. 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
3. 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
4. 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 João
TERAPEUTA

Relatório preparado por Maria João

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 nem critério isolado para decisões sobre pessoas.

Gerado por Perfil Comportamental