



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**  
**FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E CONTABILIDADE**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E CONTROLADORIA**

**PAULO BRUNO RODRIGUES DE SOUZA**

**AVALIAÇÃO COMPORTAMENTAL MI3D: PROPOSIÇÃO E VALIDAÇÃO DE UM  
INSTRUMENTO PARA A GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS.**

**FORTALEZA**

**2026**

**AVALIAÇÃO COMPORTAMENTAL MI3D: PROPOSIÇÃO E VALIDAÇÃO DE UM INSTRUMENTO PARA A GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS.**

Projeto de Dissertação apresentado à Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração e Controladoria. Área de Concentração: Gestão organizacional.

Orientadora: Prof.<sup>(a)</sup> Dr(a). Ana Paula Moreno Pinho

Banca Examinadora:

Prof.<sup>(a)</sup>. Dra. Ana Paula Moreno Pinho (Universidade Federal do Ceará - UFC)

Orientador

Prof. Dr. Bruno Correia Lima (Universidade Federal do Ceará - UFC)

Membro Interno

Prof. Dr. Aduino de Vasconcelos Montenegro (Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira - UNILAB)

Membro Externo

FORTALEZA

2026

Dedico este trabalho à minha família, alicerce da minha formação e da minha história.  
À minha mãe, pela garra incansável e pela coragem diária de seguir em frente mesmo diante das maiores dificuldades.  
Ao meu pai, por me ensinar, pelo exemplo, que a verdadeira força está na autorregulação e no equilíbrio diante das adversidades.  
À minha irmã, que esteve ao meu lado nos tempos difíceis, oferecendo apoio, presença e incentivo quando eu mais precisei.  
E à minha filha, minha maior inspiração. É por você que busco dar sempre o meu melhor. Quero que se orgulhe do caminho que construo e do legado que deixo.

## AGRADECIMENTOS

A Deus, origem e sentido da minha vida, agradeço pela força silenciosa que me sustentou nos momentos de dúvida e pela luz que iluminou cada obstáculo superado ao longo desta jornada.

Aos meus professores, guardiões do saber e da reflexão crítica, expressei minha gratidão. De modo especial, à minha orientadora, cuja dedicação, rigor e generosidade intelectual ampliaram minha visão, fortaleceram minha formação e contribuíram decisivamente para o amadurecimento que este trabalho representa.

Por fim, dirijo-me à minha mãe.

Antes de qualquer modelo teórico, antes de qualquer pesquisa acadêmica, fui eu quem vi nela a integração viva entre ação, emoção e razão. Mesmo cansada, enfrentando dificuldades financeiras, conflitos e pressões no trabalho, ela se levantava antes do amanhecer. Vestia-me para ir à escola, preparava um café simples e me conduzia com a convicção silenciosa de que a educação seria o único caminho capaz de transformar o meu destino.

Enquanto as circunstâncias a pressionavam, ela escolheu permanecer firme. Nunca me ensinou formalmente sobre centros de inteligência ou autorregulação, mas eu a observei diariamente integrar força, sensibilidade e propósito. Foi com ela que aprendi, ainda sem compreender conceitualmente, que o ser humano pode transcender suas limitações quando regula suas emoções, organiza sua ação e mantém clara sua visão de futuro.

Se hoje estudo o comportamento humano e proponho um modelo que dialoga com equilíbrio e desenvolvimento, é porque aprendi primeiro em casa que a transformação começa na postura diante das adversidades.

Esta dissertação é, acima de tudo, fruto da sua luta silenciosa.

Este trabalho não representa apenas a validação de um instrumento. Representa a confirmação de uma crença cultivada desde a minha infância: a de que o conhecimento transforma realidades. É a materialização de um ciclo iniciado por uma mãe que acreditava na educação como a herança mais valiosa que poderia oferecer. Hoje, ao integrar ciência, comportamento e desenvolvimento humano, devolvo, em forma de pesquisa, aquilo que recebi em forma de exemplo.

“Poder é tudo aquilo que tem a capacidade de mudar estados emocionais e comportamentos a fim de alcançar resultados desejados.” (Bruno Rodrigues)

## RESUMO

A crescente complexidade do comportamento humano no contexto organizacional tem evidenciado limitações nos instrumentos tradicionais de avaliação comportamental utilizados na gestão de pessoas. Modelos amplamente difundidos na literatura, como DISC, Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) e Big Five, embora relevantes para a compreensão de traços de personalidade, tendem a privilegiar classificações tipológicas ou dimensionais relativamente estáveis, apresentando menor sensibilidade às dinâmicas emocionais, aos processos de autorregulação e aos padrões de autossabotagem que influenciam o desempenho e as relações de trabalho. Nesse contexto, observa-se uma lacuna na literatura quanto à existência de instrumentos capazes de integrar, de forma sistemática, diferentes dimensões do funcionamento humano no ambiente organizacional. Diante desse cenário, esta dissertação teve como objetivo propor e validar o instrumento AMI3D®, fundamentado no modelo MI3D® (Mapeamento da Inteligência nas Três Dimensões), concebido como uma abordagem integrativa de avaliação comportamental voltada ao Desenvolvimento Humano e à Gestão Estratégica de Pessoas, no campo dos Estudos Organizacionais e Gestão de Pessoas (EOGP). O modelo diferencia-se ao articular três centros de inteligência — instintivo, emocional e racional — e dois modos de funcionamento comportamental — competente e sabotador — integrando contribuições da neurociência, do Eneagrama da Personalidade e da Psicologia Positiva.

A pesquisa adotou abordagem quantitativa, de natureza descritiva e instrumental, com delineamento transversal. O instrumento, inicialmente composto por 99 itens, passou por validação de conteúdo por juízes especialistas, seguida de aplicação em uma amostra de 289 participantes adultos atuantes em diferentes contextos organizacionais. As análises estatísticas envolveram Análise Fatorial Exploratória (AFE), Análise Fatorial Confirmatória (AFC) e estimativas de consistência interna por meio do alfa de Cronbach clássico e policórico. Após o processo de refinamento estrutural, a versão final do instrumento, composta por 27 itens, apresentou adequação empírica satisfatória e coeficiente alfa policórico de 0,845, indicando consistência interna adequada. Os resultados fornecem evidências iniciais de validade estrutural do instrumento AMI3D®, sugerindo seu potencial como ferramenta para aplicações em desenvolvimento humano, liderança e gestão estratégica de pessoas nas organizações.

**Palavras-chave:** Avaliação comportamental; Validação psicométrica; Gestão estratégica de pessoas; MI3D.

## ABSTRACT

The increasing complexity of human behavior in organizational contexts has highlighted limitations in traditional behavioral assessment instruments used in people management. Widely adopted models in the literature, such as DISC, the Myers–Briggs Type Indicator (MBTI), and the Big Five, although relevant for understanding personality traits, tend to emphasize relatively stable typological or dimensional classifications. As a result, they show limited sensitivity to emotional dynamics, self-regulation processes, and self-sabotaging patterns that influence performance and workplace relationships. In this context, a gap can be identified in the literature regarding the existence of instruments capable of systematically integrating different dimensions of human functioning within organizational environments. In response to this scenario, this dissertation aimed to propose and validate the AMI3D® instrument, based on the MI3D® model (Mapping Intelligence in Three Dimensions), conceived as an integrative behavioral assessment approach focused on Human Development and Strategic People Management, within the field of Organizational Studies and People Management (OSPM). The model differs from traditional approaches by articulating three centers of intelligence—instinctive, emotional, and intellectual—and two behavioral functioning modes—competent and saboteur—integrating contributions from neuroscience, the Enneagram of Personality, and Positive Psychology. The study adopted a quantitative approach of a descriptive and instrumental nature, with a cross-sectional design. The instrument, initially composed of 99 items, underwent content validation by expert judges, followed by empirical application with a sample of 289 adult participants working in different organizational contexts. Statistical analyses included Exploratory Factor Analysis (EFA), Confirmatory Factor Analysis (CFA), and internal consistency estimates based on both classical and polychoric Cronbach’s alpha coefficients.

After a structural refinement process, the final version of the instrument, consisting of 27 items, demonstrated satisfactory empirical adequacy and a polychoric Cronbach’s alpha coefficient of 0.845, indicating adequate internal consistency. The findings provide initial evidence of structural validity for the AMI3D® instrument, suggesting its potential as a tool for applications in human development, leadership, and strategic people management in organizations.

**Keywords:** Behavioral assessment; Psychometric validation; Strategic people management; MI3D.

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1 – Os 3 Centros de Inteligência e seu Funcionamento Integrado.....</b>	<b>33</b>
<b>Figura 2 - Estrutura dos 9 pares de perfis do modelo MI3D®.....</b>	<b>47</b>
<b>Figura 3 – Gráfico comportamental modelo MI3D®.....</b>	<b>50</b>
<b>Figura 4 – Ciclo da dinâmica comportamental do modelo MI3D®.....</b>	<b>51</b>
<b>Figura 5 - Distribuição das cargas fatoriais padronizadas dos itens remanescentes por fator latente.....</b>	<b>79</b>
<b>Figura 6 - Matriz de resíduos padronizados das correlações observadas vs estimadas.....</b>	<b>80</b>

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1 – Comparação entre o modelo do cérebro trino e as evidências da neurociência contemporânea.....</b>	<b>29</b>
<b>Quadro 2 – Os 9 perfis eneagramáticos (Riso e Hudson 2023).....</b>	<b>35</b>
<b>Quadro 3 – Os 9 perfis sabotadores da psicologia positiva de Shirzad CHAMINE (2012).....</b>	<b>39</b>
<b>Quadro 4 – Relação entre perfis competentes × perfis sabotadores no modelo MI3D®.....</b>	<b>48</b>
<b>Quadro 5 – Constituição dos fatores tridimensionais do AMI3D® à luz da neurociência, eneagrama e psicologia positiva.....</b>	<b>69</b>
<b>Quadro 6 - Instrumento tridimensional MI3D® final validado com 27 itens.....</b>	<b>85</b>
<b>Quadro 7 - Síntese cronológica das bases científicas que sustentam o modelo MI3D®.....</b>	<b>80</b>

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1 - Caracterização sociodemográfica e profissional dos respondentes.....</b>	<b>57</b>
<b>Tabela 2 - Caracterização organizacional das empresas.....</b>	<b>59</b>
<b>Tabela 3 - Índices globais de ajuste do modelo trifatorial (99 Itens).....</b>	<b>61</b>
<b>Tabela 4 - Correlações entre os fatores latentes (99 itens).....</b>	<b>62</b>
<b>Tabela 5 - Principais cargas fatoriais padronizadas por fator com descrição dos 99 itens inicialmente propostos.....</b>	<b>63</b>
<b>Tabela 6 - Cargas fatoriais padronizadas do modelo trifatorial reduzido (27 itens).....</b>	<b>71</b>
<b>Tabela 7 - Índices globais de ajuste do modelo confirmatório após remoção de itens.....</b>	<b>73</b>
<b>Tabela 8 - Correlações entre os fatores latentes (27 itens).....</b>	<b>74</b>
<b>Tabela 9 - Cargas fatoriais padronizadas, comunalidades (<math>h^2</math>), variância média extraída (AVE) e confiabilidade composta (CR) do modelo trifatorial reduzido (27 itens).....</b>	<b>76</b>
<b>Tabela 10 - Cargas fatoriais padronizadas, comunalidades (<math>h^2</math>), variância média extraída (AVE) e confiabilidade composta (CR) do modelo trifatorial reduzido com descrição dos itens 27 itens.....</b>	<b>76</b>
<b>Tabela 11 - Consistência interna da escala global e das dimensões latentes (modelo final com 27 itens).....</b>	<b>81</b>

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	22
1.1 Contextualização e Problematização.....	23
1.2 Questão de pesquisa.....	25
1.3 Objetivo geral.....	25
1.3.1 Objetivos específicos.....	25
1.4 Justificativa.....	25
1.5 Aspectos metodológicos.....	26
1.6 Estrutura da dissertação.....	27
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	28
2.1 Neurociência e a teoria do cérebro trino.....	28
2.1.1 Centro de Inteligência Instintiva - Sistema Reptiliano.....	30
2.1.2 Centro de Inteligência Emocional - Sistema Límbico.....	31
2.1.3 Centro de Inteligência Racional - Neocórtex.....	32
2.2. O Eneagrama e os perfis eneagramáticos.....	33
2.3. Psicologia positiva e os perfis sabotadores de Shirzad Chamine.....	38
<b>3. O MODELO MI3D®</b> .....	42
3.1 O que é o modelo MI3D®.....	42
3.2 As 4 (quatro) fases do modelo MI3D®.....	42
3.3 Construtos teóricos que fundamentam o MI3D®.....	44
3.4 Integração teórica proposta pelo Modelo MI3D® com os construtos.....	45
3.5 Perfis comportamentais propostos pelo modelo MI3D®.....	46
3.5.1 Modos de Atuação: Competente e Sabotador.....	49
3.6 Processo de operacionalização prática do modelo MI3D®.....	49
<b>4. METODOLOGIA</b> .....	52
4.1 Delimitação do objeto de estudo.....	53
4.2 Tipologia da pesquisa.....	53
4.3 Construção do instrumento AMI3D®.....	54
4.4 População, amostra e sujeitos da pesquisa.....	55
4.5 Coleta de dados.....	56
<b>5. ANÁLISE DE DADOS</b> .....	57

5.1 Caracterização sociodemográfica e profissional dos respondentes.....	57
5.2 Caracterização das empresas dos respondentes.....	59
5.3 Análise fatorial considerando todos os 99 itens inicialmente propostos.....	60
5.4 Constituição dos fatores tridimensionais à luz da neurociência, eneagrama e da psicologia positiva .....	67
5.5 Análise fatorial considerando seleção de itens.....	70
5.6 Processo de Redução Estrutural e Reorganização Dimensional do Instrumento.....	82
5.7 Contribuições do Instrumento MI3D® para a Gestão Estratégica de Pessoas: Avanços Teóricos, Comparativos e Aplicações Práticas no Contexto Organizacional.....	86
5.8 Contribuições teóricas do modelo MI3D® para o campo científico.....	88
<b>6 LIMITAÇÕES DO ESTUDO.....</b>	<b>91</b>
<b>7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>93</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>97</b>
APÊNDICE A – Instrumento AMI3D® enviado para banca de juízes.....	102
APÊNDICE B – Instrumento AMI3D® com as análises e sugestões da banca avaliadora...	102
APÊNDICE C – Instrumento AMI3D® ajustado.....	122
APÊNDICE D – Termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE).....	127
APÊNDICE E – Modelo ilustrativo do instrumento AMI3D® versão experimental (99 itens)..	129
APÊNDICE F – Instrumento AMI3D® final (27 itens).....	133
APÊNDICE G – Modelo ilustrativo do instrumento AMI3D® versão final (27 itens).....	135

## 1 INTRODUÇÃO

O comportamento humano tem sido compreendido, nos estudos contemporâneos, como resultado da interação dinâmica entre fatores biológicos, cognitivos, emocionais e contextuais, exigindo modelos teóricos integrativos e instrumentos avaliativos capazes de contemplar múltiplas dimensões da experiência humana (FISKE; GILBERT; LINDZEY, 2010; BANDURA, 2006).

No campo organizacional, instrumentos amplamente utilizados para mapeamento de perfis comportamentais — como o DISC, o Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) e o modelo dos Cinco Grandes Fatores (Big Five) — apresentam contribuições relevantes, porém sustentadas predominantemente em estruturas tipológicas ou dimensionais relativamente estáveis (McCRAE; COSTA, 2008). Essa abordagem tende a reduzir a complexidade do comportamento humano a traços fixos, limitando a compreensão das oscilações associadas à autorregulação emocional, às pressões contextuais e aos processos motivacionais subjacentes.

Adicionalmente, parte desses instrumentos apresenta fragilidades psicométricas relacionadas à consistência interna, estabilidade temporal e validade preditiva, especialmente quando aplicados a decisões estratégicas em gestão de pessoas (PITTENGER, 2005; ERFORD et al., 2025). Tal cenário evidencia uma lacuna metodológica: a necessidade de instrumentos que integrem fundamentos teóricos contemporâneos com rigor estrutural e validação empírica consistente.

A neurociência contemporânea demonstra que o comportamento emerge da interação dinâmica entre sistemas instintivos, emocionais e cognitivos organizados em redes neurais interdependentes (DAMASIO, 2018; PESSOA, 2017). Paralelamente, a Psicologia Positiva aponta que processos de autossabotagem e padrões automáticos de resposta emocional interferem significativamente na performance e no bem-estar no trabalho (CHAMINE, 2012; RADU; MIȘU, 2023).

Apesar desses avanços, a literatura ainda evidencia lacunas na proposição de instrumentos capazes de integrar, de forma sistemática, estruturas de personalidade relativamente estáveis, dinâmicas emocionais transitórias e fundamentos neurofuncionais do comportamento (McCRAE; COSTA, 2008; PITTENGER, 2005; HOOK et al., 2021; Radu; Mișu, 2023).

Nesse contexto, o modelo MI3D® (Mapeamento da Inteligência nas Três Dimensões) foi desenvolvido com a finalidade de propor uma abordagem tridimensional do comportamento humano, articulando três centros funcionais — instintivo, emocional e racional — em dois modos de atuação: competente e sabotador.

Contudo, para que tal proposta ultrapasse o campo conceitual e alcance legitimidade científica, torna-se indispensável submetê-la à verificação estrutural e psicométrica, examinando: a adequação empírica da estrutura tridimensional; a consistência interna das dimensões propostas; a estabilidade dos itens que compõem cada fator; a necessidade de refinamento e redução do instrumento.

Assim, esta pesquisa não apenas descreve o modelo MI3D®, mas o submete a um processo de validação estrutural, partindo de uma versão inicial composta por 99 itens e investigando empiricamente sua organização fatorial e confiabilidade interna.

Ao longo do estudo, buscou-se verificar se a estrutura tridimensional proposta se sustentaria empiricamente e quais ajustes seriam necessários para garantir maior parcimônia, consistência e aplicabilidade organizacional.

Dessa forma, a presente investigação posiciona-se como estudo de validação inicial do instrumento AMI3D®, contribuindo para o avanço de modelos integrativos de avaliação comportamental fundamentados em evidências e alinhados às demandas contemporâneas da gestão estratégica de pessoas.

### **1.1 Contextualização e Problematização**

As limitações decorrentes da inexistência de uma abordagem sistemática dos fatores emocionais e dos processos de autossabotagem nos instrumentos tradicionais de avaliação comportamental, como o DISC e o Myers-Briggs Type Indicator (MBTI), evidenciam a necessidade de desenvolvimento de modelos teóricos e instrumentos avaliativos mais consistentes, atualizados e psicometricamente sustentáveis. Embora amplamente utilizados no contexto organizacional, tais instrumentos têm sido objeto de críticas quanto à sua estabilidade estrutural, validade preditiva e fundamentação empírica robusta (PITTINGER, 2005; RANDALL et al., 2017).

Nesse cenário, observa-se crescente demanda por abordagens capazes de suprir tais lacunas e promover revisão dos processos avaliativos à luz dos avanços científicos contemporâneos. A proposição de instrumentos fundamentados em evidências empíricas oriundas da neurociência e da Psicologia Positiva torna-se, portanto, essencial para uma compreensão mais abrangente, integrada e contextualizada do comportamento humano.

Estudos recentes indicam que o comportamento não pode ser compreendido como conjunto fixo e estável de traços, mas como fenômeno dinâmico, continuamente modulado pela plasticidade neuronal e pelos mecanismos de autorregulação emocional (HOOK et al., 2021;

RAMOS-VERA, 2022). A neurociência contemporânea reforça essa perspectiva ao demonstrar que decisões, respostas emocionais e padrões de ação emergem da interação entre sistemas instintivos, emocionais e cognitivos organizados em redes neurais interdependentes (DAMÁSIO, 2018; PESSOA, 2017; ETKIN; BÜCHEL; GROSS, 2022).

Entretanto, tais evidências ainda são pouco incorporadas de forma sistemática nos instrumentos de avaliação comportamental utilizados na gestão estratégica de pessoas. Muitos modelos mantêm lógica tipológica ou dimensional centrada na estabilidade de traços, como ocorre com o Big Five (McCRAE; COSTA, 2008), sem integrar de maneira operacional os processos emocionais transitórios, as oscilações sob estresse e os mecanismos de autossabotagem que impactam desempenho e adaptação organizacional.

No campo da Psicologia Positiva, avanços relevantes têm sido observados na compreensão da relação entre regulação emocional, desempenho e bem-estar (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000). Os estudos de CHAMINE (2012), ao investigarem padrões de autossabotagem e inteligência positiva, ampliaram a análise dos comportamentos disfuncionais que emergem sob pressão. Contudo, permanece limitada a operacionalização empírica integrada desses construtos em instrumentos psicometricamente validados.

De forma semelhante, o Eneagrama da Personalidade apresenta potencial explicativo relevante acerca das estruturas motivacionais e dos padrões emocionais dos indivíduos (RISO; HUDSON, 1999; WAGNER, 1980), havendo evidências iniciais de sua aplicabilidade em contextos organizacionais (HOOK et al., 2021). Todavia, ainda se observa carência de validações estruturais robustas quando esse modelo é articulado a outros referenciais teóricos.

Diante desse panorama, emerge uma tensão teórica e metodológica central: como integrar fundamentos neurofuncionais, estruturas motivacionais relativamente estáveis e padrões emocionais de autorregulação em um instrumento que apresente coerência conceitual e sustentabilidade estatística? Em outras palavras, é possível estruturar e validar empiricamente um modelo de avaliação comportamental tridimensional que transcenda classificações descritivas e demonstre adequação psicométrica à luz dos dados empíricos?

Nesse contexto, a proposta do modelo MI3D® busca preencher lacunas teóricas e aplicadas identificadas na literatura científica. A primeira refere-se à escassez de modelos que integrem, de forma simultânea e articulada, os três centros de inteligência — instintivo, emocional e

racional — reconhecendo a interdependência funcional desses sistemas. A segunda lacuna diz respeito à limitada atenção conferida aos padrões sabotadores e aos processos de autossabotagem no contexto organizacional, fenômenos que têm se mostrado determinantes para a compreensão do desempenho, do engajamento e do bem-estar profissional (CHAMINE, 2012; RADU; MIŞU, 2023).

Assim, a presente investigação delimita-se à análise e validação estrutural do modelo MI3D®, buscando examinar sua adequação psicométrica como instrumento integrativo de mapeamento comportamental no contexto de trabalho, à luz das evidências empíricas produzidas.

## **1.2 Questão de pesquisa**

Como o modelo MI3D® pode ser operacionalizado e validado, do ponto de vista estrutural e psicométrico, como um instrumento para o mapeamento de perfis comportamentais no contexto de trabalho e organizacional?

## **1.3 Objetivo geral**

Validar o modelo MI3D® como instrumento de mapeamento de perfil comportamental para contexto de trabalho e organizacional.

### **1.3.1 Objetivos específicos**

- a) Descrever o modelo MI3D®, explicitando seus fundamentos teóricos, sua estrutura tridimensional e o processo de operacionalização do mapeamento dos perfis comportamentais no contexto organizacional;
- b) Analisar a estrutura fatorial do instrumento de avaliação comportamental AMI3D®, verificando a adequação empírica dos perfis propostos aos três centros de inteligência — instintivo, emocional e racional;
- c) Avaliar a confiabilidade e a consistência interna do instrumento AMI3D®, mediante a aplicação de indicadores psicométricos apropriados, visando assegurar a precisão e a estabilidade das medidas obtidas.

## **1.4 Justificativa**

A validação do modelo MI3D® justifica-se, inicialmente, sob o ponto de vista científico, pela necessidade de atualização teórica dos instrumentos de avaliação comportamental frente às contribuições mais recentes da psicologia e das neurociências. Modelos clássicos como o DISC e o MBTI, embora amplamente utilizados em contextos corporativos, apresentam fragilidades

metodológicas e baixa correlação com construtos psicologicamente validados, conforme apontam revisões críticas da literatura (PITTINGER, 2005; ERFORD et al., 2025). Além disso, tais instrumentos mantêm uma lógica descritiva e tipológica, que não considera a natureza dinâmica e relacional do comportamento humano. Pesquisas em neurociência afetiva evidenciam que a autorregulação e a tomada de decisão são processos modulados por interações entre os sistemas instintivo, emocional e cognitivo (DAVIDSON; BEGGLEY, 2012; DAMASIO, 2018), o que reforça a pertinência de abordagens integrativas que contemplem múltiplas dimensões da inteligência humana.

No plano prático, o MI3D® responde a uma demanda crescente por instrumentos de mapeamento comportamental capazes de combinar precisão diagnóstica com aplicabilidade organizacional. A proposta diferencia-se por incluir a análise dos chamados “perfis sabotadores”, conceito fundamentado na Psicologia Positiva e nos estudos de Shirzad CHAMINE (2012), que descreve os padrões mentais que comprometem o desempenho e o bem-estar no trabalho. Pesquisas recentes demonstram que a redução da autossabotagem está associada a ganhos em engajamento e produtividade (RADU; MIŞU, 2023). Assim, o modelo MI3D® oferece uma ferramenta alinhada às necessidades contemporâneas de gestão de pessoas, coaching executivo e desenvolvimento de lideranças, permitindo diagnósticos mais sensíveis às variáveis emocionais e motivacionais que sustentam a performance.

Por fim, do ponto de vista social, a pesquisa contribui para a promoção da saúde emocional e relacional nas organizações, ao fomentar o autoconhecimento e a inteligência emocional, competências reconhecidas como essenciais para o bem-estar e a sustentabilidade nas relações de trabalho (GOLEMAN, 2018; SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000). Assim, a validação do MI3D® busca não apenas oferecer um novo instrumento avaliativo, mas também ampliar o repertório conceitual sobre os vínculos entre comportamento, emoção e desempenho humano, fortalecendo o diálogo entre ciência e prática no contexto organizacional.

### **1.5 Aspectos metodológicos**

A pesquisa adota abordagem quantitativa e descritiva, com delineamento transversal, voltada à validação psicométrica do instrumento de avaliação de perfil comportamental AMI3D®. A amostra foi composta por aproximadamente 289 participantes adultos, com idade entre 21 e 65 anos, atuantes em diferentes segmentos profissionais, especialmente na indústria, comércio e serviços, selecionados segundo os critérios de possuir experiência mínima de 3 (três) anos em ambiente organizacional e

nível de escolaridade igual ou superior ao ensino superior completo, garantindo diversidade funcional e representatividade de perfis.

A coleta dos dados foi realizada por meio de plataforma digital própria (AMI3D®), podendo ser acessada através do endereço <https://app.assessmentmi3d.com>, que aplica o questionário estruturado em ambiente seguro e armazena automaticamente as respostas para posterior tratamento estatístico. As análises compreenderam as etapas de Análise Fatorial Exploratória (AFE) e Análise Fatorial Confirmatória (AFC) para avaliação da estrutura interna, além do cálculo dos coeficientes de consistência interna (alfa de Cronbach) e correlação item-total, conforme recomendações de Pasquali (2017) para estudos de validação de instrumentos psicológicos. Para as análises estatísticas, foram utilizados os softwares IBM SPSS Statistics (versão 29) e AMOS Graphics, complementados pelo R Studio (versão 4.3) para verificação de índices de ajuste (CFI, TLI, RMSEA) e modelagem confirmatória. A escolha desse conjunto metodológico visa assegurar rigor, replicabilidade e transparência na verificação das propriedades métricas do modelo, permitindo que o instrumento MI3D® seja empiricamente testado quanto à sua consistência, validade e aplicabilidade no contexto da psicologia organizacional e das ciências do comportamento.

## 1.6 Estrutura da dissertação

A dissertação está organizada em elementos pré-textuais, textuais e pós-textuais, conforme as normas acadêmicas vigentes. Os elementos pré-textuais incluem capa, folha de rosto, dedicatória, agradecimentos, resumo e abstract, palavras-chave, listas de figuras, quadros e tabelas, além do sumário. **O Tópico 1 – Introdução** apresenta a contextualização do problema, a questão de pesquisa, os objetivos: geral e específicos, a justificativa e os aspectos metodológicos iniciais. **O Tópico 2 – Referencial Teórico** desenvolve a base conceitual do estudo, articulando três eixos principais: neurociência e integração entre centros instintivo, emocional e racional; Eneagrama da Personalidade; e Psicologia Positiva aplicada aos padrões de autossabotagem. **O Tópico 3 – Modelo MI3D®** descreve a estrutura teórica e operacional do modelo, organizado como uma matriz tridimensional (3 centros  $\times$  2 modos), associando traços de comportamento e resultando em 18 perfis comportamentais, além de apresentar suas fases e processo de aplicação. **O Tópico 4 – Metodologia** detalha o delineamento quantitativo e instrumental da pesquisa, a construção do instrumento AMI3D®, a amostra, os procedimentos de coleta de dados e as técnicas estatísticas empregadas, incluindo AFE, AFC e indicadores de consistência interna. **O Tópico 5 – Análise de Dados** apresenta os resultados das análises fatoriais, o processo de redução estrutural do instrumento (de 99 para 27 itens) e os

índices de ajuste e confiabilidade obtidos. **O Tópico 6 – Limitações do Estudo** discute as restrições metodológicas e métricas da investigação. **O Tópico 7 – Considerações Finais** sintetiza os achados, responde à questão de pesquisa e apresenta contribuições e agenda de pesquisas futuras.

Os elementos pós-textuais contemplam as referências e os apêndices, incluindo as versões do instrumento e documentos complementares

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

O presente referencial teórico tem como objetivo apresentar os principais referenciais teóricos e empíricos que fundamentam o desenvolvimento e a validação do modelo MI3D®, situando-o no campo interdisciplinar das ciências do comportamento. Para tanto, serão abordados três eixos complementares: o primeiro apresenta os achados avançados da neurociência afetiva e cognitiva, que evidenciam a interdependência entre os centros instintivo, emocional e racional na regulação do comportamento. O segundo discute as bases conceituais dos modelos de perfis comportamentais, com destaque para o Eneagrama da Personalidade e suas contribuições para a compreensão dos padrões motivacionais e relacionais; e o terceiro apresenta a Psicologia Positiva e os estudos de Shirzad CHAMINE (2012) sobre os “sabotadores mentais”, relacionando-os à autogestão emocional e ao desempenho humano.

A articulação desses três domínios busca demonstrar que o desenvolvimento de instrumentos avaliativos mais precisos e dinâmicos requer a integração entre as teorias dos processos neuropsicológicos, da psicologia da personalidade e a gestão das emoções, constituindo a base científica sobre a qual se estrutura a proposta do modelo MI3D®.

### **2.1 Neurociência e a teoria do cérebro trino**

A Teoria do Cérebro Trino, proposta por Paul D. MacLean (1990), constitui um marco importante na compreensão biopsicológica do comportamento humano. De acordo com o autor, o cérebro humano é formado por três sistemas estruturais e funcionais que emergiram em diferentes estágios da evolução: o complexo reptiliano, o sistema límbico e o neocórtex.

O primeiro, de origem mais antiga, está relacionado a comportamentos instintivos, de autopreservação e de resposta imediata ao ambiente; o segundo, o sistema límbico, é responsável pela geração das emoções, pela memória afetiva e pela capacidade de vinculação social; e o terceiro, o neocórtex, é o centro do pensamento racional, da linguagem simbólica e da tomada de decisões complexas (MACLEAN, 1990; GAZZANIGA; IVRY; MANGUN, 2019). Esses três sistemas coexistem e interagem de maneira integrada, embora frequentemente em tensão, influenciando a

maneira como o indivíduo percebe o mundo, reage a estímulos e regula suas emoções. A interação entre eles explica, por exemplo, respostas emocionais intensas ou irracionais em situações de ameaça, nas quais as estruturas subcorticais prevalecem sobre o processamento racional (DAMASIO, 2018; LEDOUX, 1996).

Contudo, a literatura neurocientífica contemporânea adverte que a teoria do cérebro triuno de MacLean (1990) deve ser interpretada como uma metáfora funcional e não como uma representação anatômica literal do cérebro humano. Pesquisas recentes em neuroimagem funcional e neurociência afetiva têm demonstrado que o comportamento humano resulta da interação dinâmica de redes neurais interconectadas, e não de sistemas cerebrais isolados (ETKIN; BÜCHEL; GROSS, 2022).

Estudos sobre a rede de saliência (*saliency network*), que integra o córtex insular anterior e o cíngulo anterior, indicam que ela atua como mediadora entre os sistemas emocionais e cognitivos, coordenando respostas adaptativas diante de estímulos internos e externos (EPLEY et al., 2022). De forma semelhante, investigações recentes sobre integração cérebro-corpo reforçam que processos instintivos, emocionais e racionais operam de modo distribuído, envolvendo circuitos paralelos que conectam regiões subcorticais e áreas pré-frontais (STEFFEN; HEDGES; MATHESON, 2022).

**Quadro 1 – Comparação entre o Modelo do Cérebro Trino e as Evidências da Neurociência Contemporânea**

Aspecto	Modelo do Cérebro Trino (MacLean, 1990)	Neurociência Contemporânea (Etkin et al., 2022; Epley et al., 2022; Steffen et al., 2022)
<b>Organização Cerebral</b>	Divide o cérebro em três sistemas hierárquicos: reptiliano (instintos), límbico (emoções) e neocórtex (razão).	Defende uma visão integrada e distribuída, baseada em <b>redes neurais interconectadas</b> que atuam de forma simultânea.
<b>Funções Instintivas</b>	Atribuídas ao “cérebro reptiliano”, ligado à autopreservação, territorialidade e rotinas automáticas.	Explicadas pela interação de circuitos subcorticais (tronco encefálico, gânglios da base, amígdala) em conexão com áreas corticais.
<b>Funções Emocionais</b>	Localizadas no sistema límbico, considerado o “centro das emoções”.	Resultam da atividade coordenada de redes como a <b>rede saliente</b> ( <i>saliency network</i> ) e da interação entre regiões corticais e subcorticais.
<b>Funções Cognitivas/Racionais</b>	Relacionadas ao neocórtex, concebido como responsável pelo raciocínio lógico e planejamento.	Entendidas como processos distribuídos em múltiplas redes, como a <b>rede executiva central</b> ( <i>central executive network</i> ) e a <b>rede de modo padrão</b> ( <i>default mode network</i> ).
<b>Caráter do Modelo</b>	Explicativo, de natureza <b>metafórica</b> e	Baseado em <b>evidências empíricas</b> , com caráter dinâmico e

<b>Aspecto</b>	<b>Modelo do Cérebro Tríuno (MacLean, 1990)</b>	<b>Neurociência Contemporânea (Etkin et al., 2022; Epley et al., 2022; Steffen et al., 2022)</b>
	<b>linear</b> , útil para compreensão didática.	interdependente, rejeitando divisões rígidas entre instinto, emoção e razão.

Fonte: Adaptado de MacLean (1990), Etkin et al. (2022), Epley et al. (2022) e Steffen et al. (2022).

A comparação entre o modelo do Cérebro Tríuno, proposto por Paul MacLean (1990), e as evidências recentes da neurociência contemporânea (Quadro 1), evidencia um avanço significativo na compreensão da organização e do funcionamento do cérebro humano. Enquanto o modelo clássico dividia o encéfalo em três sistemas hierárquicos, reptiliano, límbico e neocortical, cada um associado a um domínio funcional específico (instintivo, emocional e racional), as pesquisas atuais demonstram que tais funções não estão confinadas a estruturas isoladas, mas resultam da interação dinâmica entre redes neurais interconectadas (ETKIN; BÜCHEL; GROSS, 2022; EPLEY et al., 2022).

Dessa forma, a visão contemporânea da neurociência não invalida a contribuição teórica de MacLean, mas a ressignifica, posicionando-a como uma metáfora heurística que permite compreender os níveis de processamento do comportamento humano. No modelo MI3D®, essa concepção é empregada com propósito didático e integrativo, permitindo associar o Centro Instintivo às bases biológicas da ação e da sobrevivência, sem perder de vista a natureza sistêmica e interdependente das funções cerebrais. A partir dessa perspectiva, o modelo dialoga com a neurociência atual ao reconhecer que a autorregulação e a tomada de decisão envolvem a cooperação entre sistemas instintivos, emocionais e cognitivos, organizados em redes distribuídas e dinâmicas.

### 2.1.1 Centro de Inteligência Instintiva - Sistema Reptiliano

O denominado cérebro reptiliano, descrito originalmente por Paul D. MacLean (1990), corresponde às estruturas mais antigas do sistema nervoso central, como o tronco encefálico e os gânglios da base, e é tradicionalmente associado a comportamentos instintivos e de autopreservação. Segundo o autor, esse conjunto neurofisiológico seria responsável por funções primordiais à sobrevivência, como o controle motor básico, a territorialidade e a execução de rotinas automáticas. Nesse sentido, o Centro Instintivo, conforme descrito no modelo MI3D®, associa-se ao domínio da ação e da manutenção da vida, envolvendo aspectos de segurança, controle e estrutura que sustentam os impulsos de proteção e de adaptação ao ambiente.

Assim, funções outrora atribuídas exclusivamente ao “cérebro reptiliano”, como autopreservação e territorialidade, são hoje compreendidas como emergentes da integração entre

circuitos subcorticais e regiões corticais — um sistema complexo de retroalimentação e regulação contínua (STEFFEN; HEDGES; MATHESON, 2022).

De modo semelhante, o antigo conceito de “centro das emoções”, localizado no sistema límbico, cede espaço a uma visão multifatorial das experiências afetivas, que envolvem redes amplas como a rede saliente (salience network), responsável por detectar e priorizar estímulos relevantes, e sua interação com a rede executiva central, que modula as respostas cognitivas a tais estímulos (EPLEY et al., 2022). Também as funções cognitivas e racionais, antes atribuídas de forma quase exclusiva ao neocórtex, são hoje explicadas como o produto da cooperação entre múltiplas redes, destacando-se a rede executiva central e a rede de modo padrão, cuja alternância regula atenção, memória e planejamento (ETKIN; BÜCHEL; GROSS, 2022).

Portanto, enquanto o modelo de MacLean (1990) mantém valor metafórico e didático, ao oferecer uma estrutura compreensível para explicar a coexistência de diferentes níveis de processamento, a neurociência contemporânea propõe uma concepção dinâmica, distribuída e interdependente do cérebro humano. Essa perspectiva rompe com a ideia de compartimentos fixos, instinto, emoção e razão, e os concebe como dimensões complementares, sustentadas por sistemas neurais que operam de modo simultâneo e cooperativo, oferecendo um quadro mais compatível com a complexidade do comportamento humano.

### 2.1.2 Centro de Inteligência Emocional - Sistema Límbico

O sistema límbico, composto por estruturas como a amígdala, o hipocampo, o hipotálamo e partes do cíngulo anterior, é amplamente reconhecido como um dos principais circuitos envolvidos no processamento das emoções, na memória afetiva e nos mecanismos de motivação. Desde os estudos clássicos de MacLean (1990), o sistema límbico foi descrito como mediador das respostas emocionais e sociais, papel posteriormente confirmado e refinado por investigações em neuroimagem funcional, que demonstram sua participação ativa na regulação de estados afetivos e no controle das respostas fisiológicas ao estresse (LEDOUX, 1996; DAVIDSON; BEGGLEY, 2012).

Pesquisas contemporâneas reforçam que a amígdala atua na detecção e atribuição de valor emocional aos estímulos, enquanto o hipocampo e o córtex pré-frontal ventromedial contribuem para a integração entre emoção, memória e tomada de decisão (ETKIN; BÜCHEL; GROSS, 2022; EPLEY et al., 2022). Nesse sentido, o sistema límbico não funciona como um “centro isolado das emoções”, mas como parte de uma rede distribuída que modula a experiência emocional e a mediação das interações sociais, desempenhando papel essencial na formação de vínculos, na empatia e nos processos de reconhecimento interpessoal.

### 2.1.3 Centro de Inteligência Racional - Neocórtex

O neocórtex, especialmente em suas regiões pré-frontais dorsolateral, orbitofrontal e ventromedial, constitui a porção mais recente do cérebro humano em termos evolutivos e está amplamente relacionado às funções cognitivas superiores, como o raciocínio abstrato, a linguagem, o planejamento e a tomada de decisão consciente (GAZZANIGA; IVRY; MANGUN, 2019; DAMASIO, 2018). Essas áreas pré-frontais integram informações provenientes de múltiplas estruturas subcorticais, como a amígdala, o hipocampo e o tálamo, para regular processos de autorregulação emocional, memória afetiva e avaliação de riscos (ETKIN; BÜCHEL; GROSS, 2022). A atuação sinérgica entre essas regiões é fundamental para o pensamento crítico e para a adaptação social, permitindo que o ser humano antecipe consequências e elabore estratégias de resolução de problemas complexos.

Segundo Pessoa (2017), é insustentável conceber a emoção e a razão como funções segregadas, uma vez que os mesmos circuitos corticais e subcorticais participam simultaneamente de julgamentos morais, memória, regulação afetiva e planejamento.

Nessa perspectiva, o modelo trino deve ser entendido como uma metáfora pedagógica e não como um retrato anatômico do funcionamento cerebral. Sua relevância atual reside em oferecer uma estrutura simbólica que facilita a compreensão das interações entre instinto, emoção e cognição, sem desconsiderar a complexidade das conexões neurais. No âmbito do modelo MI3D®, a incorporação dessa metáfora serve como recurso didático e integrativo, permitindo traduzir, de forma acessível, as descobertas recentes da neurociência, como a interação entre a amígdala e o córtex pré-frontal na regulação emocional, e o papel da rede de saliência (*saliency network*) na priorização de estímulos relevantes (EPLEY et al., 2022; ETKIN; BÜCHEL; GROSS, 2022).

Com base nesse referencial neuropsicológico, o modelo MI3D® adota a ideia de que o comportamento humano resulta do equilíbrio ou do conflito, entre os três centros de inteligência (instintivo, emocional e racional), correspondentes, respectivamente, às dimensões evolutivas descritas por MacLean (1990). No modelo MI3D®, cada centro de inteligência é representado por uma cor: amarelo para o instintivo, vermelho para o emocional e azul para o racional. Essa codificação cromática tem função didática e simbólica, permitindo a visualização dos perfis comportamentais e facilitando a interpretação integrada dos resultados. Assim, o modelo operacionaliza, em linguagem acessível e aplicada, os princípios neurocientíficos da teoria trina, alinhando-os às práticas contemporâneas de autoconhecimento, desenvolvimento emocional e gestão de comportamento em contextos pessoais e organizacionais, conforme ilustrado na Figura 1.

**Figura 1 – Os 3 Centros de Inteligência e seu Funcionamento Integrado**



Fonte: Elaborada pelo autor (2026.)

## 2.2. O Eneagrama e os perfis eneagramáticos

O Eneagrama constitui um modelo tipológico que descreve nove padrões fundamentais de funcionamento psicológico, organizados a partir de motivações inconscientes, emoções centrais e estratégias recorrentes de adaptação à realidade. O termo “Eneagrama” deriva do grego *ennea* (nove) e *gramma* (pontos), fazendo referência a uma figura geométrica composta por nove vértices interligados, os quais representam os diferentes tipos de personalidade descritos pelo sistema (Amorim, 2018).

Historicamente, as origens do Eneagrama são associadas a tradições filosóficas e espirituais antigas, embora sua introdução no pensamento ocidental moderno seja atribuída a George Ivanovich Gurdjieff, no início do século XX. Gurdjieff apresentou o Eneagrama como um símbolo das leis universais que regem os processos da realidade e da transformação humana, especialmente a lei do três e a lei do sete. Nesse período, o Eneagrama não se configurava como uma teoria da personalidade, mas como um instrumento simbólico voltado à ampliação da consciência e ao desenvolvimento interior (Amorim, 2018).

A consolidação do Eneagrama como modelo psicológico ocorreu a partir da segunda metade do século XX, sobretudo com os trabalhos de Oscar Ichazo. Na década de 1950, Ichazo sistematizou o Eneagrama ao associar cada ponto da figura a padrões específicos do ego, paixões emocionais e fixações cognitivas. Essa sistematização permitiu a compreensão dos nove tipos como estruturas relativamente estáveis de personalidade, inaugurando sua aplicação no campo do autoconhecimento e do desenvolvimento pessoal (Amorim, 2018).

Posteriormente, Claudio Naranjo, médico e psiquiatra chileno, foi responsável por integrar o Eneagrama aos referenciais da psiquiatria e da psicologia clínica. A partir da década de 1970, Naranjo relacionou os tipos do Eneagrama a traços de caráter, mecanismos de defesa e padrões neuróticos descritos pela psicodinâmica. Seus estudos empíricos, baseados em observações clínicas e grupos vivenciais, ampliaram significativamente a compreensão psicológica dos tipos e contribuíram para a difusão do Eneagrama em ambientes acadêmicos, terapêuticos e formativos, especialmente na Califórnia (Amorim, 2018).

O desenvolvimento contemporâneo do Eneagrama foi profundamente influenciado pelas contribuições de Don Richard Riso e Russ Hudson. Esses autores avançaram na estrutura teórica do modelo ao introduzirem o conceito dos níveis de desenvolvimento da personalidade, os quais descrevem diferentes graus de funcionamento saudável, médio e desintegrado dentro de cada tipo. Essa perspectiva tornou o Eneagrama um sistema dinâmico e processual, afastando-o de uma concepção tipológica rígida. Além disso, Riso e Hudson desenvolveram o *Riso-Hudson Enneagram Type Indicator* (RHETI), instrumento amplamente utilizado para identificação dos tipos de personalidade e para aplicação do Eneagrama em contextos educacionais, clínicos e organizacionais (Riso; Hudson, 2003).

Ao longo das últimas décadas, o Eneagrama passou a ser incorporado em diferentes campos do conhecimento, destacando-se sua aplicação na gestão de pessoas, no desenvolvimento de lideranças e na melhoria das relações interpessoais nas organizações. Autores como Palmer (1993), Daniels e Price (2009), Marcucci (2008) e Amorim (2018) contribuíram para a disseminação e adaptação do modelo ao contexto organizacional, enfatizando seu potencial para o mapeamento de competências, promoção do autoconhecimento e alinhamento entre perfis individuais e demandas do trabalho.

Embora o Eneagrama ainda enfrente críticas relacionadas à necessidade de ampliação de estudos psicométricos e validações empíricas mais robustas, a literatura aponta seu crescente reconhecimento como uma ferramenta relevante para a compreensão da personalidade humana.

Sua trajetória histórica evidencia um movimento progressivo de integração entre fundamentos simbólico-filosóficos e abordagens psicológicas contemporâneas, consolidando o Eneagrama como um referencial teórico de interesse no campo do desenvolvimento humano, da psicologia da personalidade e da gestão estratégica de pessoas (Amorim, 2018; Riso; Hudson, 2003)

A seguir, são apresentados os nove perfis comportamentais, juntamente com suas respectivas características de traços de comportamento. Esses perfis foram adaptados a partir do modelo originalmente desenvolvido por Riso e Hudson (2003). As modificações realizadas têm como objetivo ajustar o instrumento às necessidades específicas desta investigação, mantendo a integridade dos fundamentos teóricos do Eneagrama da Personalidade proposto pelos autores.

**Quadro 2 – Os 9 Perfis Eneagramáticos (Riso e Hudson 2023)**

PERFIL	DESCRIÇÃO
REFORMADOR	O Reformador é focado em ordem, planejamento e cumprimento de regras e procedimentos. É alguém que se realiza ao manter tudo em seu devido lugar, estruturando processos, padronizando rotinas e garantindo que as normas sejam seguidas. Valoriza a estabilidade, a clareza nas instruções e a previsibilidade dos resultados. Tem perfil metódico, detalhista e confiável, sendo essencial em funções que demandam precisão e controle de qualidade.
PACIFICADOR	O Pacificador é um perfil conciliador, voltado para o equilíbrio nas relações e a busca por consenso. Tem facilidade em compreender os diferentes pontos de vista e atua como elo entre pessoas e interesses divergentes. É calmo, diplomático e sensível ao ambiente, contribuindo para a harmonia nos grupos. Evita conflitos diretos e prefere negociar, ajustando posições para atender o coletivo. Sua escuta atenta e postura acolhedora fazem dele uma figura confiável e estabilizadora.
DESAFIADOR	O Desafiador é um perfil naturalmente voltado para a liderança, com forte presença, firmeza e capacidade de tomar decisões. Gosta de estar no controle das situações, influenciar os rumos do grupo e assumir responsabilidades. É assertivo, direto e possui grande autoconfiança, o que o torna um agente de

	<p>ação e mudança. Tem facilidade para organizar recursos e pessoas, sendo eficaz em momentos de crise ou diante de metas ambiciosas. Pode ser exigente, mas também é inspirador e decidido.</p>
INDIVIDUALISTA	<p>O Individualista é motivado pela inovação, originalidade e liberdade de expressão. Enxerga o mundo com lentes fora do convencional, propondo novas ideias, conexões e soluções inusitadas. Não se prende a regras rígidas, preferindo ambientes dinâmicos que favoreçam a experimentação. Tem pensamento imaginativo e se alimenta de estímulos que desafiem sua criatividade. Gosta de quebrar padrões e provocar mudanças, sendo um grande gerador de alternativas e caminhos alternativos.</p>
REALIZADOR	<p>O Realizador é orientado por metas, produtividade e execução com excelência. Tem forte senso de urgência, disciplina e comprometimento com a entrega de resultados concretos. É movido por desafios e pela superação de obstáculos. Focado e prático, gosta de ver o impacto do seu trabalho no mundo real. Costuma ser proativo, resiliente e exigente consigo mesmo e com os outros. Seu estilo é direto e assertivo, voltado para transformar planos em ação.</p>
PRESTATIVO	<p>O Prestativo é um perfil orientado para o outro, demonstrando empatia, cuidado e disponibilidade. Gosta de contribuir com o bem-estar das pessoas, oferecendo apoio emocional, escuta ativa e presença constante. É sensível às necessidades alheias e busca criar ambientes harmônicos, onde todos se sintam acolhidos. Age com generosidade e muitas vezes prioriza o coletivo em detrimento de suas próprias vontades. Sua força está em fortalecer vínculos e colaborar para um ambiente de confiança mútua.</p>
ENTUSIASTA	<p>O perfil Entusiasta se destaca por sua habilidade de enxergar além do presente, antecipando tendências e oportunidades futuras. Possui pensamento estratégico, idealista e voltado para o propósito. Ele se motiva por grandes ideias, causas transformadoras e objetivos de longo prazo. Costuma inspirar os outros com suas visões e é movido por um senso de missão que ultrapassa</p>

	<p>as tarefas do dia a dia. Sua mente é aberta, e seu foco está em criar novos caminhos e transformar o ambiente à sua volta.</p>
<p>LEAL</p>	<p>O Leal é guiado pela busca por segurança, organização e previsibilidade. Prefere ambientes estruturados, nos quais possa construir um planejamento sólido e seguir rotinas bem definidas. Tem facilidade em antecipar riscos, evitar imprevistos e organizar processos com lógica e cautela. Esse perfil valoriza estabilidade e constância, sendo confiável e comprometido com prazos e metas bem estabelecidos. Evita mudanças abruptas e é excelente em criar planos sustentáveis no longo prazo.</p>
<p>INVESTIGADOR</p>	<p>O perfil Investigador é regido pela lógica, racionalidade e profundidade de pensamento. Gosta de investigar, compreender causas e efeitos, e basear decisões em dados concretos. Possui uma abordagem metódica, sendo criterioso, objetivo e atento aos detalhes. Valoriza a precisão e tende a ser cético com ideias que não tenham comprovação. Seu pensamento estruturado o torna excelente em diagnóstico de problemas complexos, avaliações técnicas e tomadas de decisão fundamentadas.</p>

Fonte: Adaptado de Riso e Hudson (2003).

Os nove perfis eneagramáticos apresentados – Reformador, Pacificador, Desafiador, Individualista, Realizador, Prestativo, Entusiasta, Leal e Investigador – correspondem a diferentes maneiras de perceber, sentir e agir no mundo, refletindo padrões de motivação e comportamento identificados no Eneagrama da Personalidade. Esses perfis correspondem, sob diferentes nomenclaturas, aos nove tipos clássicos descritos pela tradição do Eneagrama da Personalidade (RISO; HUDSON, 1999; WAGNER, 1980), os quais se organizam em três centros funcionais. O centro instintivo abrange os tipos 8, 9 e 1, aqui denominados, respectivamente, Desafiador (8), Pacificador (9) e Reformador (1). O centro emocional compreende os tipos 2, 3 e 4, representados pelos perfis Prestativo (2), Realizador (3) e Individualista (4). Por fim, o centro racional reúne os tipos 5, 6 e 7, correspondendo aos perfis Investigador (5), Leal (6) e Entusiasta (7). Embora a literatura científica reconheça o valor heurístico e formativo do Eneagrama, ela também destaca que os instrumentos derivados desse modelo ainda apresentam evidências mistas de validade e confiabilidade, o que recomenda seu uso em contextos de desenvolvimento pessoal e organizacional,

e não como ferramenta de diagnóstico psicológico definitivo (HOOK et al., 2021; NEWGENT et al., 2004).

De modo geral, o Reformador tende à busca de ordem, ética e excelência, mas pode incorrer em rigidez e perfeccionismo sob estresse. O Pacificador atua de forma conciliadora e harmonizadora, embora evite conflitos e postergue decisões importantes. O Desafiador demonstra assertividade e capacidade de liderança, mas corre o risco de exercer controle excessivo ou centralizador. Já o Prestativo revela empatia e disposição para ajudar, podendo, contudo, negligenciar suas próprias necessidades. O Realizador foca resultados e desempenho, porém, em excesso, pode supervalorizar imagem e produtividade em detrimento da autenticidade. O Individualista, sensível e inovador, expressa originalidade e profundidade emocional, mas pode oscilar entre introspecção e instabilidade. O Investigador prima pela racionalidade e precisão, mas tende ao distanciamento afetivo e à paralisia pela análise. O Leal preza por segurança e previsibilidade, embora possa se tornar excessivamente cauteloso, e o Entusiasta se motiva pela liberdade e inovação, podendo dispersar-se em muitas ideias sem concretizá-las (RISO; HUDSON, 1999).

Dessa forma, o quadro dos nove perfis não deve ser interpretado como um sistema rígido de classificação, mas como um mapa de autodesenvolvimento, que favorece a consciência emocional, o equilíbrio entre competências e excessos e a compreensão das motivações internas que guiam o agir humano.

### **2.3. Psicologia positiva e os perfis sabotadores de Shirzad Chamine**

Embora ainda existam poucos estudos científicos revisados por pares que investiguem diretamente a teoria dos “sabotadores mentais” proposta por Shirzad CHAMINE (2012), a literatura internacional tem começado a reconhecer sua contribuição para o campo da Psicologia Positiva aplicada ao desempenho e bem-estar. Pesquisas recentes, como o estudo de Radu e Mişu (2023), validaram uma versão da Escala de Inteligência Positiva (Positive Intelligence Questionnaire), apontando correlações positivas entre a redução dos sabotadores e o aumento da performance e da satisfação no trabalho. O modelo de CHAMINE (2012) destaca a dinâmica emocional cotidiana, demonstrando que comportamentos autossabotadores emergem de respostas mentais automáticas em momentos de estresse, levando o indivíduo a agir em desconexão com suas motivações mais autênticas.

Ressalta-se que, para fins desta pesquisa, optou-se por excluir do Quadro 3 o sabotador denominado “Crítico”, descrito por CHAMINE (2012), em virtude de seu caráter transversal e estruturante. Tal sabotador atua como um mecanismo central de sustentação e amplificação dos

demais padrões de autossabotagem, sendo compreendido, no modelo MI3D®, como um processo metacognitivo que permeia todos os perfis, influenciando a ativação e a intensidade das manifestações sabotadoras, independentemente do tipo eneagramático predominante.

**Quadro 3 – Os 9 Perfis Sabotadores da Psicologia Positiva de Shirzad CHAMINE (2012)**

PERFIL	DESCRIÇÃO
PERFECCIONISTA	Tende a se tornar excessivamente rígido, controlador e obsessivo com regras. Vive em constante estado de alerta, com medo de que algo saia do controle. A busca por ordem se transforma em intolerância ao erro, sufocando a criatividade e gerando tensão ao redor.
INDOLENTE	Tende a evitar confrontos a qualquer custo, mesmo que isso signifique negligenciar seus próprios valores. Torna-se passivo, submisso e desconectado de suas reais vontades. Sua busca por harmonia se converte em acomodação e fuga de responsabilidades difíceis.
CONTROLADOR	Tende a impor suas vontades, assume o controle de forma autoritária e sufoca a autonomia dos outros. Sua liderança vira imposição. A autoconfiança se transforma em arrogância, e a busca por resultados ignora o respeito às emoções e limites dos demais.
PSEUDOVÍTIMA	Tende a se tornar instável, emocionalmente carente e dramático. Busca intensidade constante e pode se sentir incompreendido. Alterna entre um impulso de expressão exagerada e a sensação de que nada é bom o bastante para ser realizado.
WORKAHOLIC	Tende a se tornar obsessivo por produtividade, onde o valor pessoal está condicionado à performance. Ignora as emoções, negligencia o descanso e exige resultados a qualquer custo. Torna-se insensível, impaciente e impiedoso consigo e com os

	outros.
<b>BAJULADOR</b>	perde a noção de seus próprios limites ao tentar agradar a todos. Vive em função das necessidades alheias, sentindo-se indispensável e esperando reconhecimento em troca. Quando não o recebe, sente-se ressentido, invisível ou explorado.
<b>INQUIETO</b>	Tende a se desconectar da realidade presente, sonhando com ideias grandiosas que não saem do papel. Torna-se insensível às emoções e aos detalhes práticos. Vive no futuro, negligencia o agora, e pode parecer desconectado ou utópico aos olhos dos demais.
<b>SUPERPREOCUPADO</b>	Tende a se tornar paralisado pelo medo de imprevistos. Vê riscos em tudo e recusa mudanças que não estejam milimetricamente previstas. Torna-se resistente à inovação, controlador de rotinas e preso a zonas de conforto excessivamente rígidas.
<b>SUPER-RACIONAL</b>	Tende a se distanciar das emoções, tornando-se excessivamente crítico, frio e indeciso. Sua busca por lógica se transforma em paralisia analítica: precisa de provas incontestáveis para agir. Torna-se desconfiado e isolado, minando conexões humanas.

Fonte: Adaptado de CHAMINE (2012).

O quadro apresentado descreve nove padrões de comportamento sabotador que podem ser entendidos como distorções emocionais e cognitivas dos nove perfis fundamentais do Eneagrama. Enquanto os perfis anteriores, (Quadro 2), representam modos “competentes”, isto é, expressões equilibradas e adaptativas da personalidade, estes nove sabotadores correspondem às faces disfuncionais desses mesmos arquétipos quando apresentam desregulação emocional. Trata-se, portanto, de um mapa das sombras comportamentais, que ilustra como virtudes estruturantes podem se converter em vícios psicológicos quando perdem o equilíbrio (CHAMINE, 2013; RISO; HUDSON, 1999).

O Perfeccionista exemplifica a degeneração do tipo orientado à ordem e à ética em rigidez,

intolerância e controle excessivo, um perfil que, ao buscar a excelência, se torna refém da necessidade de perfeição, reproduzindo o sabotador *Stickler*, de CHAMINE (2012). O Indolente, por sua vez, representa a face passiva e evitativa do tipo conciliador, cuja busca por harmonia se transforma em acomodação emocional e evasão de conflitos, traço análogo ao sabotador *Avoider*, que mascara o medo da rejeição sob aparência de calma. O Controlador expressa o lado sombrio da liderança assertiva: a autoconfiança se converte em autoritarismo e a busca por resultados ignora vínculos e limites, correspondendo ao sabotador *Controller* descrito na Psicologia Positiva de CHAMINE (2012).

O perfil Pseudovítima traduz a intensificação emocional do tipo criativo, que passa da sensibilidade e autenticidade à dramatização e ao vitimismo, um padrão próximo ao sabotador *Victim*, dominado pela autoimagem de sofrimento e incompreensão. Já o *Workaholic* reflete a distorção do tipo realizador, cuja busca por produtividade se transforma em compulsão por desempenho e perda de contato com as emoções, relacionando-se ao sabotador *Hyper-Achiever*. O Bajulador, por outro lado, encarna o excesso do altruísmo do tipo prestativo, movido pelo desejo de agradar e ser aceito, mas que termina aprisionado em dependência emocional e ressentimento, típico do sabotador *Pleaser*.

O Inquieto (ou *Restless*) é o desdobramento do tipo visionário, cuja curiosidade e imaginação se tornam dispersão, fuga do presente e dificuldade de execução. O Superpreocupado, associado ao tipo planejador, transforma a prudência em paralisia diante da incerteza, caracterizando o sabotador *Hyper-Vigilant*. Por fim, o Super-racional representa o excesso do tipo analítico, que, ao priorizar a lógica e a evidência, suprime a emoção e o contato humano, aproximando-se do sabotador *Hyper-Rational*, caracterizado pelo isolamento intelectual e pela dificuldade de empatia (CHAMINE, 2013; RADU; MIŞU, 2023).

De modo geral, o quadro 3 evidencia que cada perfil competente possui uma zona de vulnerabilidade emocional, que pode levá-lo a uma forma específica de autossabotagem. Essa relação entre virtude e sombra reforça o princípio de que o comportamento humano é dinâmico e depende do equilíbrio entre consciência, emoção e regulação cognitiva.

No contexto do modelo MI3D®, essa análise permite mapear como as oscilações emocionais deslocam o indivíduo entre o modo competente e o modo sabotador, oferecendo base conceitual para intervenções voltadas ao autodesenvolvimento, à inteligência emocional e à prevenção de padrões disfuncionais no ambiente de trabalho.

### **3. O MODELO MI3D®**

#### **3.1 O que é o modelo MI3D®**

O **Modelo MI3D® (Mapeamento da Inteligência nas Três Dimensões)** é uma metodologia de análise comportamental e emocional que visa o autoconhecimento e o autodesenvolvimento. Ele utiliza um instrumento essencial para mapear o perfil dominante dentre um dos 18 perfis comportamentais sugeridos pelo modelo e fornecer informações quantitativas e descritivas como base para o desenvolvimento pessoal e profissional no contexto de vida e trabalho.

#### **3.2 As 4 (quatro) fases do modelo MI3D®**

O modelo MI3D® estrutura-se em quatro fases interdependentes — Mensuração, Identificação, Análise e Desenvolvimento. Essas fases compõem um sistema integrado de gestão comportamental, no qual cada etapa se apoia nos resultados da anterior e orienta a seguinte, possibilitando uma leitura dinâmica, contextual e desenvolvimental do comportamento humano.

A fase de Mensuração constitui o alicerce técnico, empírico e psicométrico do modelo MI3D®. Do ponto de vista operacional, a mensuração ocorre mediante a aplicação de um questionário composto por 99 autoafirmativas, administrado por meio de um instrumento matematicamente estruturado, denominado *Assessment MI3D® (AMI3D®)*, o qual mensura a energia comportamental de cada um dos 9 (nove) pares de perfil distribuídos nas três dimensões — racional, emocional e instintiva. As respostas fornecidas pelo participante são processadas por algoritmos específicos, resultando em indicadores quantitativos expressos em valores percentuais, que representam a quantidade de energia comportamental dispendida associada a cada par de perfil. Os dados quantificados ajudam a minimizar interferências interpretativas e julgamentos subjetivos.

A Identificação, segunda fase do modelo, representa o processamento e a organização dos dados obtidos na etapa anterior. Nessa fase, o instrumento AMI3D® seleciona automaticamente, após identificar o perfil de maior energia (percentual) em cada um dos três Centros de Inteligência — instintivo, emocional e racional — formando o que o modelo denomina de Tríade do Comportamento. Além disso, o par de perfil que apresenta a maior energia global entre os 9 (nove) pares avaliados é definido como o Perfil Dominante. A Tríade do Comportamento constitui o núcleo explicativo do padrão comportamental do indivíduo, pois expressa, de forma integrada, o modo como ele tende a pensar (centro racional), sentir (centro emocional) e agir (centro instintivo) em seu cotidiano. A identificação desses perfis permite compreender como os diferentes centros de inteligência são

mobilizados na experiência diária e fornece subsídios objetivos para a interpretação do comportamento manifestado nos diversos contextos de vida e trabalho.

A terceira fase, denominada Análise, corresponde ao momento interpretativo do modelo MI3D®, no qual os resultados quantitativos e estruturais gerados nas fases de Mensuração e Identificação são traduzidos em significados comportamentais e desenvolvimentais. Nessa etapa, o foco principal recai sobre a Tríade do Comportamento, compreendida como a combinação de perfis que define o padrão predominante de pensamento, emoção e ação do indivíduo. O comportamento é entendido, no modelo MI3D®, como energia em movimento, originada das emoções e modulada por influências internas e externas, que se expressa por meio das atitudes. A análise da Tríade possibilita ao indivíduo reconhecer quais comportamentos operam de maneira automática e repetitiva, caracterizando o chamado “piloto automático” comportamental. Ao tomar consciência da origem e da lógica desses padrões, o indivíduo compreende que tais comportamentos não são fixos ou determinísticos, mas passíveis de modificação mediante autorregulação e intencionalidade.

A quarta e última fase do modelo é a de Desenvolvimento, na qual as informações consolidadas nas etapas anteriores são utilizadas para orientar o crescimento pessoal e profissional do indivíduo. Essa fase parte do diagnóstico obtido na Análise para identificar elementos centrais do processo desenvolvimental, tais como o grande desafio, entendido como o principal ponto de evolução do indivíduo; a tarefa-chave, que representa a ação prática necessária para promover mudança concreta; e o Parceiro Ideal, definido como o perfil comportamental que deve ser conscientemente modelado para potencializar resultados e equilibrar o padrão dominante. O desenvolvimento também enfatiza a identificação das características fortalecedoras do Parceiro Ideal e dos benefícios decorrentes da integração da chamada “melhor versão” do indivíduo, tanto no plano pessoal quanto no profissional.

Assim, o modelo MI3D® configura-se como um sistema avaliativo e desenvolvimental integrado, no qual a mensuração objetiva da energia comportamental dá origem à identificação estrutural dos perfis, que, por sua vez, sustenta uma análise profunda dos comportamentos, culminando em um processo orientado de desenvolvimento contínuo. Ao articular dados quantitativos, interpretação comportamental e direcionamento prático, o MI3D® supera abordagens meramente descritivas, oferecendo um modelo dinâmico, aplicável e alinhado às demandas contemporâneas de gestão estratégica de pessoas no contexto de trabalho.

### 3.3 Construtos teóricos que fundamentam o MI3D®

O modelo MI3D® fundamenta-se em uma base teórica integrativa, que busca compreender o comportamento humano de forma sistêmica, articulando dimensões estruturais, emocionais e neurofuncionais. Entre as principais referências, destacam-se avanços recentes nas Neurociências Cognitivas e Afetivas, o Eneagrama da Personalidade e a Psicologia dos positivos.

A dimensão neurofuncional do modelo apoia-se não apenas na Teoria do Cérebro Trino de Paul MacLean (1990), mas também nas contribuições contemporâneas das neurociências integrativas, que rejeitam uma visão compartimentalizada do cérebro e propõem a atuação interdependente entre redes neurais de saliência, executiva e modo padrão (PESSOA, 2017; EPLEY et al., 2022; ETKIN; BÜCHEL; GROSS, 2022). Essa perspectiva permite compreender o comportamento humano como produto da interação entre os sistemas instintivo, emocional e cognitivo, integrando mecanismos automáticos de resposta com funções conscientes de planejamento e autorregulação. Assim, o MI3D® emprega a metáfora trina não como modelo biológico rígido, mas como estrutura didática que traduz a dinâmica entre os centros instintivo, emocional e racional em linguagem acessível e operacionalizável para a avaliação comportamental.

O Eneagrama, revisitado por estudos empíricos contemporâneos (HOOK et al., 2021; NEWGENT et al., 2004; RISO; HUDSON, 1999), oferece uma descrição tipológica das motivações e padrões emocionais que estruturam o comportamento. Sua principal contribuição ao MI3D® está na capacidade de identificar tendências centrais de personalidade e suas variações sob diferentes condições, permitindo a observação das relações entre estabilidade de traço e plasticidade comportamental, temas centrais nas teorias modernas da personalidade (McCRAE; COSTA, 2008; WIDIGER; OLTMMAN, 2017).

Por fim, o modelo incorpora a Psicologia Positiva dos Sabotadores, proposta por Shirzad CHAMINE (2012) e explorada em estudos recentes sobre desempenho e bem-estar (RADU; MIŞU, 2023). Essa vertente amplia o enfoque do MI3D® ao introduzir a dimensão dos padrões limitantes internos, ou autossabotadores, que interferem na expressão plena das competências individuais. A integração dessa abordagem com o Eneagrama e com as neurociências possibilita que o instrumento vá além da descrição de perfis, oferecendo uma leitura dinâmica e desenvolvimental do comportamento, capaz de relacionar estrutura de personalidade, estados emocionais e regulação cognitiva, fundamentos essenciais para processos de autoconhecimento, liderança e aprendizagem socioemocional.

### 3.4 Integração teórica proposta pelo Modelo MI3D® com os construtos

O modelo MI3D® propõe a integração de três matrizes teóricas: a organização funcional dos centros de inteligência inspirada na metáfora do cérebro trino de Paul D. MacLean (1990), a estrutura motivacional relativamente estável dos perfis do Eneagrama sistematizados por Riso e Hudson (2003), e a dinâmica dos padrões autossabotadores descritos por Shirzad CHAMINE (2012), no âmbito da Psicologia Positiva.

No primeiro nível, o modelo adota a concepção tridimensional do comportamento humano, organizada em centros instintivo, emocional e racional. Embora a neurociência contemporânea reconheça que o cérebro opera por meio de redes neurais interdependentes e distribuídas (DAMASIO, 2018; PESSOA, 2017; ETKIN; BÜCHEL; GROSS, 2022), a estrutura tripartida proposta por MacLean (1990) mantém relevância como metáfora heurística para a compreensão didática das diferentes modalidades de processamento comportamental. O MI3D® apropria-se dessa organização como matriz funcional, reconhecendo que ação, emoção e cognição não operam de forma isolada, mas em interação dinâmica e contínua.

No segundo nível, o modelo incorpora a contribuição do Eneagrama da Personalidade, conforme desenvolvido por Riso e Hudson (1999; 2003), que descreve nove estruturas motivacionais organizadas em três centros funcionais. Diferentemente de abordagens puramente tipológicas, o Eneagrama compreende os tipos como padrões relativamente estáveis de motivação, associados a virtudes, paixões e mecanismos de defesa. Ao posicionar esses nove perfis dentro da matriz tridimensional dos centros de inteligência, o MI3D® preserva a coerência estrutural do Eneagrama e a articula à dimensão neurofuncional do comportamento.

No terceiro nível, a Psicologia Positiva aplicada ao desempenho, especialmente por meio do conceito de “sabotadores mentais” proposto por CHAMINE (2012), acrescenta uma dimensão dinâmica ao modelo. Enquanto o Eneagrama fornece a estrutura relativamente estável da personalidade, os sabotadores representam padrões emocionais automáticos que emergem predominantemente em contextos de estresse ou ameaça. Esses padrões configuram distorções temporárias do funcionamento competente, afetando processos cognitivos, emocionais e instintivos. Pesquisas recentes indicam que a redução desses padrões sabotadores está associada a ganhos em desempenho e bem-estar organizacional (RADU; MIŞU, 2023), reforçando a pertinência de sua integração ao modelo.

Nesse sentido, o MI3D® propõe uma leitura sistêmica do comportamento humano, na qual a estrutura motivacional (Eneagrama) interage com a base funcional tridimensional (centros de

inteligência) e com a dinâmica emocional transitória (sabotadores). O comportamento não é compreendido como traço fixo, mas como resultado da interação entre predisposição estrutural e autorregulação emocional. A oscilação entre modo competente e modo sabotador não configura mudança de tipo, mas variação na qualidade da integração entre os centros.

Essa arquitetura integrativa permite superar a dicotomia entre tipologias estáticas e abordagens exclusivamente situacionais. Ao articular estrutura, função e dinâmica, o MI3D® posiciona-se como modelo explicativo multidimensional, alinhado às evidências neurocientíficas sobre interdependência funcional dos sistemas cerebrais, às contribuições da psicologia da personalidade sobre padrões motivacionais relativamente estáveis e aos avanços da Psicologia Positiva na compreensão da autorregulação emocional.

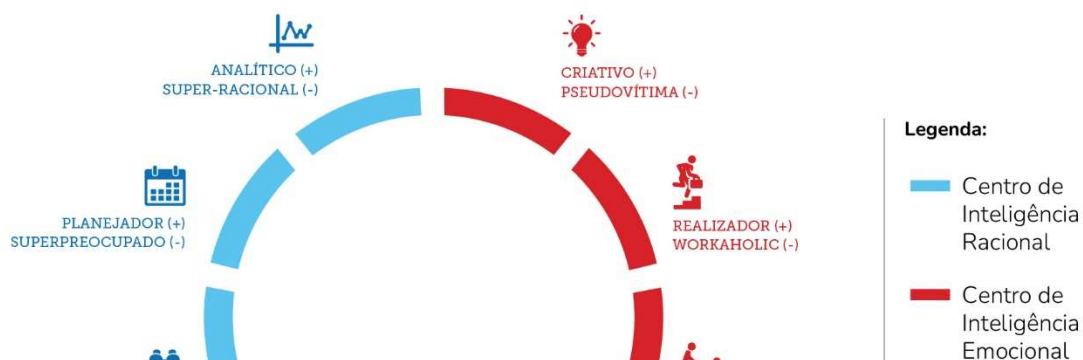
A unificação conceitual proposta pelo MI3D® possibilita transcender a fragmentação comum e isoladas dos modelos tradicionais. Essa integração possibilita uma visão ampla do comportamento, incorporando dimensões emocionais, cognitivas, relacionais e motivacionais para aqueles que buscam processos de desenvolvimento humano mais eficazes e transformadores para gestão estratégica de pessoas.

### 3.5 Perfis comportamentais propostos pelo modelo MI3D®

A partir da convergência teórica entre o Eneagrama da Personalidade (RISO; HUDSON, 1999; WAGNER, 1980) e a Psicologia Positiva dos Sabotadores de CHAMINE (2012), o MI3D® estruturou uma tipologia composta por 18 perfis comportamentais, sendo nove pares, organizados em dois modos complementares e antagônicos: o modo competente, que representa a expressão funcional e produtiva dos comportamentos (baseado no Eneagrama), e o modo sabotador, que reflete as distorções emocionais e cognitivas que emergem sob pressão, estresse ou autocrítica, inspiradas em apenas nove dos dez sabotadores mentais propostos por CHAMINE (2012).

Dessa forma, cada perfil, ilustrados na Figura 2, competente possui um antagonista direto, compondo nove pares dinâmicos que representam o espectro completo de manifestação do comportamento humano. Essa estrutura permite compreender como indivíduos podem alternar entre estados de alta performance e autossabotagem, de acordo com fatores internos e contextuais.

Figura 2 - Estrutura dos 9 pares de perfis do modelo MI3D®



Fonte: Elaborada pelo autor (2026).

A disposição circular dos perfis reforça a concepção não hierárquica dos centros de inteligência, indicando que o funcionamento psicológico resulta da interação contínua entre processos cognitivos, emocionais e instintivos, e não da supremacia de uma dimensão isolada.

No Quadro 4, logo abaixo, podemos compreender de forma sintetizada a relação entre os perfis competentes e sabotadores propostos pelo modelo MI3D®.

**Quadro 4 – Relação entre Perfis Competentes × Perfis Sabotadores no modelo MI3D®**

<b>Perfil Competente (MI3D®)</b>	<b>Perfil Sabotador (MI3D®)</b>	<b>Relação antagonista</b>	<b>Descrição interpretativa no contexto do MI3D®</b>
Comandante	Controlador	Autoridade funcional × Dominação reativa	O Comandante exerce liderança assertiva e orientada a resultados. Sob estresse, manifesta-se como Controlador, caracterizado por rigidez, confrontação excessiva e necessidade de controle do ambiente.
Mediador	Procrastinador	Equilíbrio relacional × Evitação decisória	O Mediador promove harmonia e resolução de conflitos; sob estresse, pode transitar para o Procrastinador, adiando decisões e evitando enfrentamentos necessários.
Organizador	Perfeccionista	Estrutura eficiente × Rigidez normativa	O Organizador atua com planejamento e método; sob estresse, torna-se Perfeccionista, marcado por autocobrança

<b>Perfil Competente (MI3D®)</b>	<b>Perfil Sabotador (MI3D®)</b>	<b>Relação antagonista</b>	<b>Descrição interpretativa no contexto do MI3D®</b>
			excessiva e intolerância a falhas.
Criativo	Pseudo-vítima	Expressão autêntica × Autocomiseração	O Criativo expressa originalidade e sensibilidade; sob estresse, pode assumir a postura de Pseudo-vítima, caracterizada por vitimização e interpretação emocional distorcida.
Realizador	Workaholic	Alta performance × Compulsão por resultados	O Realizador orienta-se por metas e eficiência; sob estresse, transforma-se em Workaholic, priorizando desempenho em detrimento do equilíbrio pessoal.
Prestativo	Bajulador	Cuidado genuíno × Busca por aprovação	O Prestativo contribui de forma empática; sob estresse, torna-se Bajulador, com comportamento excessivamente submisso e dependente de validação externa.
Analítico	Super-racional	Análise estratégica × Intelectualização defensiva	O Analítico utiliza dados e reflexão crítica; sob estresse, assume o padrão Super-racional, afastando-se das emoções e das relações interpessoais.
Planejador	Super-preocupado	Antecipação funcional × Ansiedade antecipatória	O Planejador organiza cenários futuros; sob estresse, torna-se Super-preocupado, marcado por ruminação e antecipação constante de riscos.
Visionário	Inquieto	Expansão de possibilidades × Dispersão reativa	O Visionário mobiliza inovação e propósito; sob estresse, manifesta-se como Inquieto, com dificuldade de foco e permanência em processos.

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

O Quadro 4 detalha os nove pares antagonistas que compõem o modelo MI3D®, evidenciando a relação dinâmica entre os perfis competentes e seus respectivos perfis sabotadores, bem como os mecanismos de transição entre estados funcionais e disfuncionais do comportamento.

### 3.5.1 Modos de Atuação: Competente e Sabotador

A inovação central do modelo MI3D® está na concepção dinâmica dos modos de atuação:

- O modo competente configura-se como o desempenho equilibrado daquele perfil, caracterizado por assertividade e autoconsciência. Trata-se de uma manifestação funcional e positiva do mesmo conjunto de habilidades.

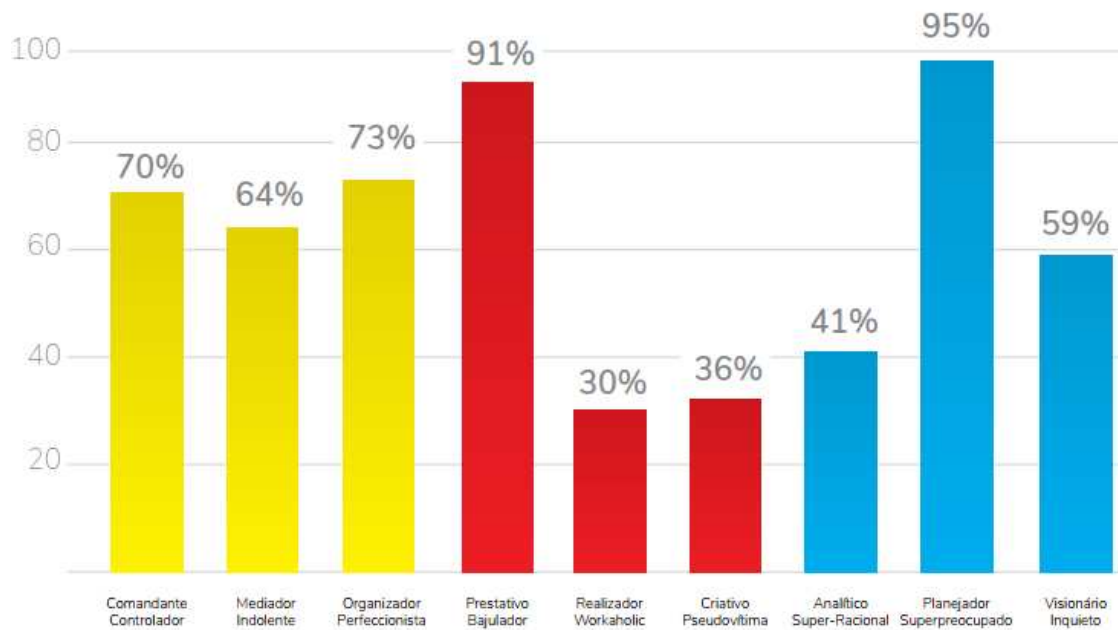
- O modo sabotador representa o comportamento automático e reativo, guiado pelo stress, padrões inconscientes e feridas emocionais. Nessa configuração, o indivíduo atua motivado por medo, carência ou necessidade de controle, gerando relações disfuncionais e autossabotagem.

### **3.6 Processo de operacionalização prática do modelo MI3D®**

O modelo MI3D® opera a partir de um ciclo processual de quatro etapas interdependentes: (i) mensuração, em que o participante responde a um questionário estruturado que identifica padrões de pensamento, emoção e comportamento; (ii) identificação, fase na qual o sistema classifica o perfil predominante e as combinações secundárias; (iii) análise, momento de interpretação dos resultados e correlação com o contexto pessoal e profissional; e (iv) desenvolvimento, que consiste na elaboração de estratégias de aprimoramento e na aplicação prática dos resultados.

Ao término do processo, o indivíduo recebe um relatório personalizado, contendo sua configuração comportamental, a descrição dos perfis predominantes e a proporção da energia comportamental associada a cada dimensão, (Figura 3).

**Figura 3 – Gráfico comportamental modelo MI3D®**



Fonte: Elaborada pelo autor (2026).

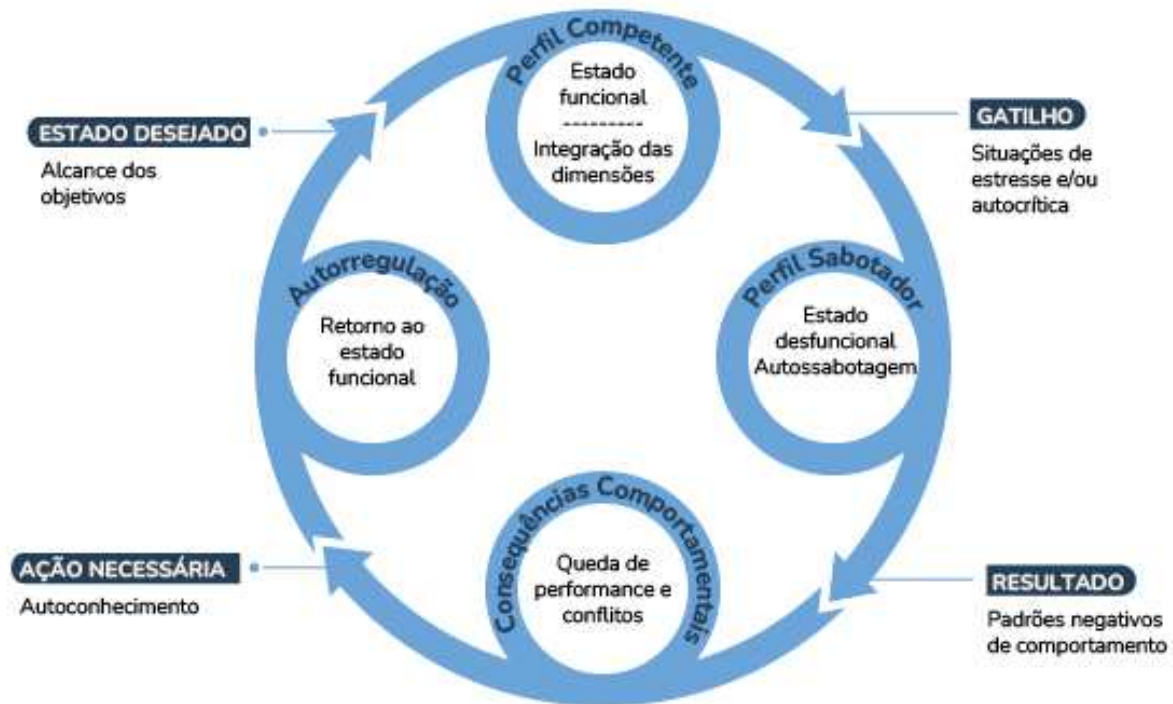
A Figura 3 apresenta, em formato gráfico, a distribuição quantitativa da energia comportamental associada aos nove pares de perfis comportamentais do modelo MI3D®. Por meio dessa representação, torna-se possível identificar a denominada Triade Comportamental, a qual expressa o modo predominante como o indivíduo pensa, sente e age, a partir dos três centros de inteligência do modelo.

No exemplo ilustrado na Figura 3, observa-se que o perfil Planejador apresenta a maior concentração de energia comportamental, configurando-se como o perfil dominante. Esse perfil recebe influência direta de seus parceiros internos, Prestativo e Organizador, que concentram os maiores percentuais de energia nos demais centros de inteligência. Desse modo, o instrumento indica que o indivíduo pensa como Planejador, sente como Prestativo e age como Organizador.

Adicionalmente, o modelo evidencia a possibilidade de oscilação para os perfis sabotadores correspondentes — Superpreocupado, Bajulador e Perfeccionista — especialmente em contextos de desequilíbrio emocional e/ou estresse, reforçando a natureza dinâmica e situacional da expressão comportamental mapeada pelo MI3D®.

A devolutiva descritiva e gráfica não se constitui como um diagnóstico fixo ou determinista, mas como uma ferramenta reflexiva, destinada a compreensão do clico comportamental, o autoconhecimento, a autorregulação emocional e o desenvolvimento contínuo, alinhando-se às evidências de que o comportamento humano é mutável, contextual e passível de aprendizagem (BANDURA, 2006; LUTHANS et al., 2007).

Figura 4 – Ciclo da dinâmica comportamental do modelo MI3D®



Fonte: Elaborada pelo autor (2026).

A figura 4 representa o fluxo metodológico de funcionamento comportamental adotado pelo modelo MI3D®, evidenciando a dinâmica de transição entre estados funcionais e disfuncionais do comportamento humano a partir da interação entre variáveis contextuais do indivíduo. O diagrama operacionaliza, de forma esquemática, o percurso pelo qual o indivíduo transita entre o perfil competente, o perfil sabotador e os processos de autorregulação e desenvolvimento, configurando um ciclo dinâmico e não linear.

O perfil competente corresponde ao estado funcional do comportamento, caracterizado pela integração equilibrada das dimensões cognitiva, emocional e instintiva. Nesse estado, o indivíduo apresenta maior capacidade de autorregulação, tomada de decisão adaptativa e desempenho consistente. Metodologicamente, esse estágio representa o ponto de referência para a mensuração dos padrões comportamentais funcionais avaliados pelo instrumento MI3D®.

A transição do perfil competente para o perfil sabotador ocorre por meio da ativação do estresse, entendida como uma condição intermediária de vulnerabilidade emocional. Esse estágio é marcado pelo aumento de tensão interna, redução da flexibilidade cognitiva e intensificação da

autocrítica, funcionando como um gatilho para a alterações de padrões automáticos de comportamentos sabotagem (autossabotagem) que tendem a influenciar a mudança de estado comportamental.

O perfil sabotador representa o estado disfuncional do comportamento, no qual predominam distorções cognitivas, reatividade emocional e respostas comportamentais rígidas ou evitativas. Metodologicamente, esse estágio corresponde à manifestação dos sabotadores mapeados e mensurados pelo instrumento MI3D®, sendo operacionalizado por indicadores individuais com base na percepção do indivíduo sobre o ambiente de estresse, pressão e/ou autocrítica do qual está exposto.

As consequências comportamentais constituem os desfechos observáveis da permanência no modo sabotador, incluindo queda de performance, conflitos interpessoais, dificuldades decisórias e prejuízos ao bem-estar psicológico. No modelo metodológico, essas consequências funcionam como indicadores de impacto, evidenciando os efeitos do desequilíbrio comportamental no desempenho individual e relacional.

O processo de autorregulação e desenvolvimento representa o mecanismo de retorno ao estado funcional, mediado pela ampliação da consciência, autoconhecimento, reestruturação cognitiva e reequilíbrio das dimensões da inteligência. Metodologicamente, essa etapa fundamenta as intervenções propostas pelo MI3D®, orientando pessoas e profissionais compreender as interações e padrões de comportamental e seu mecanismo de funcionando através do autoconhecimento, com base no perfil identificada após aplicação do instrumento.

Assim, a figura sintetiza o ciclo metodológico de avaliação e desenvolvimento comportamental através do modelo MI3D®, demonstrando que o comportamento humano é concebido como um processo dinâmico, suscetível a variações contextuais, mas passível de mensuração, análise e intervenção sistemática. Essa representação fornece suporte conceitual para a operacionalização do instrumento, bem como para a interpretação dos resultados obtidos nas diferentes fases do modelo.

#### **4. METODOLOGIA**

A presente seção descreve a metodologia adotada para o desenvolvimento e validação do instrumento MI3D®, detalhando as etapas de delineamento, coleta, tratamento e análise dos dados. O estudo parte de uma abordagem quantitativa, descritiva e correlacional, orientada pela lógica de validação psicométrica, com o objetivo de testar a consistência interna, a estrutura fatorial e a validade teórica do modelo.

A metodologia foi estruturada em conformidade com as diretrizes propostas por Pasquali (2017) e Hair et al. (2020) para pesquisas de desenvolvimento de instrumentos, assegurando rigor técnico e replicabilidade. Serão apresentados o delineamento da pesquisa, os participantes e critérios de seleção, os procedimentos de coleta de dados, os instrumentos e técnicas estatísticas empregadas e os critérios éticos observados, de modo a garantir a transparência metodológica e a confiabilidade dos resultados obtidos.

#### **4.1 Delimitação do objeto de estudo**

O objeto central deste estudo é o instrumento de avaliação AMI3D®, desenvolvido para operacionalizar o modelo MI3D®. Seu objetivo é identificar e mensurar, por meio de autorrelato, a energia comportamental investida nos 18 perfis identificados pelo modelo, agrupados nos centros de inteligência instintivo, emocional e racional. A partir dessa mensuração, busca-se validar empiricamente a estrutura teórica proposta, testando sua adequação estatística e confiabilidade interna.

#### **4.2 Tipologia da pesquisa**

A presente pesquisa caracteriza-se como um estudo de natureza quantitativa, de abordagem empírica e finalidade aplicada, voltado à validação psicométrica do modelo MI3D® enquanto instrumento de identificação e mensuração de perfis comportamentais. O delineamento adotado é do tipo instrumental, uma vez que se destina à avaliação das propriedades métricas de um questionário estruturado (AMI3D®), com o objetivo de verificar sua confiabilidade, validade de construto e aplicabilidade prática em contextos organizacionais.

Além disso, o estudo apresenta caráter descritivo e exploratório. É descritivo na medida em que busca identificar e caracterizar padrões comportamentais a partir dos três centros de inteligência (instintivo, emocional e racional); é exploratório por investigar as relações entre tais dimensões e os modos de atuação (competente e sabotador); e assim compreender como esses fatores impactam na oscilação dos comportamentos humanos no âmbito organizacional.

O percurso metodológico contempla a construção teórica do instrumento, a elaboração do instrumento de avaliação, sua aplicação em uma amostra diversificada e a análise dos dados por meio de técnicas estatísticas apropriadas à verificação da validade fatorial e estrutural, assegurando assim a robustez psicométrica do modelo proposto.

### 4.3 Construção do instrumento AMI3D®

A Avaliação para Mapeamento das Inteligências nas 3 (três) Dimensões (AMI3D®), possui em sua estrutura 99 afirmativas dispostas em escala do tipo Likert de cinco pontos, formuladas para representar traços comportamentais, motivações e reações características dos 18 perfis comportamentais propostos pelo método, derivados dos modos competente e sabotador. Após a elaboração preliminar do instrumento AMI3D®, foi conduzida uma etapa de validação de conteúdo com o apoio de uma banca de juízes especialistas, composta por profissionais das áreas de comportamento humano, psicologia e neurociência aplicada. Essa etapa teve como finalidade avaliar a clareza, pertinência e representatividade dos 99 itens que compõem o questionário de avaliação comportamental.

Para operacionalizar o processo, o pesquisador enviou aos juízes, por correio eletrônico, um comunicado formal contendo: (i) carta-convite com a explicação dos objetivos da pesquisa; (ii) o instrumento AMI3D® em versão preliminar, estruturado em formato editável, com espaço reservado para observações e sugestões individuais sobre cada item; e (iii) orientações detalhadas sobre os critérios de análise e o prazo para devolutiva das contribuições. Os critérios delimitados para análise foram: a) pertinência às respectivas dimensões teóricas e perfis comportamentais da AMI3D®; e b) qualidade da construção/redação dos itens, abrangendo precisão linguística, correção de concordância e facilidade de entendimento pelo público-alvo. O prazo estipulado foi de vinte dias corridos, prorrogável mediante solicitação expressa do avaliador, de modo a garantir tempo hábil para a análise qualitativa do conteúdo.

As contribuições recebidas por e-mail foram consolidadas em um documento único em Excel, registrando as observações, recomendações de ajustes linguísticos e indicações de aprimoramento semântico e conceitual. Após o encerramento do prazo, todas as sugestões foram analisadas criticamente pelo pesquisador em conjunto com a orientadora, sendo incorporadas à versão revisada do instrumento, mantendo a coerência teórica com as dimensões e perfis do modelo MI3D®. Alterações semânticas e ajustes de redação foram aplicados quando reforçavam a clareza ou a precisão descritiva dos itens, preservando-se a estrutura conceitual original do instrumento.

Para fins de transparência e rastreabilidade metodológica, foram incluídos na seção apêndices, posicionada após a bibliografia, três documentos que compõem o registro integral da etapa de validação de conteúdo: (i) o instrumento original encaminhado aos juízes para análise; (ii) o documento consolidado com as sugestões, observações e comentários emitidos pela banca de avaliadores, devidamente identificados; e (iii) a versão final revisada do instrumento, na qual constam

as modificações realizadas com base nas recomendações acolhidas. A inclusão desses materiais tem por objetivo evidenciar a consistência e a rastreabilidade do processo avaliativo, bem como demonstrar a incorporação efetiva das melhorias sugeridas, reforçando a validade de conteúdo e o rigor metodológico do instrumento AMI3D®.

#### **4.4 População, amostra e sujeitos da pesquisa**

A pesquisa adotou uma abordagem quantitativa, descritiva e correlacional, voltada à validação psicométrica do instrumento AMI3D®. O estudo foi conduzido com uma amostra inicial de aproximadamente 300 participantes. Durante o processo de importação dos dados, identificou-se que 11 respondentes apresentaram informações inconsistentes, resultando em uma amostra final composta por 289 participantes adultos. Esse tamanho amostral foi definido com base em recomendações amplamente consolidadas na literatura especializada em análise fatorial e modelagem de equações estruturais. Segundo Hair et al. (2020), amostras entre 200 e 400 casos são adequadas para a obtenção de estimativas estáveis e representativas, desde que o número de variáveis observadas não exceda a razão de 5 a 10 sujeitos por item. Pasquali (2017) também destaca que, em estudos de validação de instrumentos psicológicos, amostras entre 200 e 500 respondentes são ideais para garantir confiabilidade e permitir análises fatoriais exploratórias e confirmatórias consistentes. Dessa forma, o tamanho amostral de 289 participantes foi definido como estatisticamente robusto e metodologicamente viável, assegurando equilíbrio entre precisão analítica e exequibilidade operacional.

A população-alvo contemplou profissionais gestores que atuam em contexto empresarial privado, atuantes no segmento de indústria, comércio e de serviços, escolhidos por sua diversidade funcional e por representarem contextos organizacionais em que a avaliação comportamental e o desenvolvimento socioemocional são componentes estratégicos no dia a dia profissional. Conforme destacam Luthans et al. (2007) e Goleman (2018), esses cargos demandam alto nível de inteligência emocional, autogestão e colaboração interpessoal, características diretamente relacionadas às dimensões avaliadas pelo MI3D®. Além disso, a escolha desses segmentos visa garantir heterogeneidade de perfis, ampliando a generalização dos resultados e permitindo a análise comparativa entre grupos.

Os critérios de inclusão para participação envolverão: (i) idade mínima de 25 anos; (ii) nível de escolaridade superior; e (iii) experiência profissional mínima de três anos em ambiente organizacional, assegurando familiaridade com contextos organizacional e de pessoas. Além desses, foram considerados os seguintes critérios complementares de caracterização da amostra: gênero,

cargo ou posição ocupada na empresa, tempo que o participante exerce o referido cargo e o ramo de atividade da organização em que atua. A adoção dessa amostra e desses critérios visa garantir uma base empírica representativa para o processo de validação do instrumento MI3D®, equilibrando rigor científico, diversidade socioprofissional e aplicabilidade prática dos resultados. A heterogeneidade da amostra permitiu testar a consistência estrutural do modelo em diferentes contextos ocupacionais, contribuindo para sua generalização e relevância científica no campo da avaliação e desenvolvimento comportamental.

Os participantes foram convidados de forma anônima, mediante termo de consentimento livre e esclarecido (Apêndice D), conforme as diretrizes éticas da Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (Brasil, 2016). Os dados serão coletados por meio da plataforma digital AMI3D®, que aplica o questionário de forma automatizada e armazena as respostas em ambiente seguro de banco de dados.

#### **4.5 Coleta de dados**

A coleta de dados foi realizada de forma eletrônica, por meio do software AMI3D®, desenvolvido especificamente para aplicação, registro e processamento do instrumento de avaliação comportamental MI3D®. O sistema garantiu o anonimato, a confidencialidade e a rastreabilidade ética das informações, conforme as diretrizes da Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (Brasil, 2016). Cada participante recebeu um link individual de acesso ao questionário, enviado por e-mail pessoal e/ou profissional. O preenchimento ocorreu em ambiente virtual seguro, com tempo médio de 25 minutos, sendo realizado em computadores e smartphones. O sistema foi configurado para impedir respostas duplicadas e assegurar a integridade e unicidade dos registros.

Durante o processo de coleta, o participante teve acesso a uma introdução explicativa contendo os objetivos do estudo, as orientações para o preenchimento do instrumento, constam no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e a confirmação voluntária de participação (Apêndice D). As respostas foram armazenadas automaticamente no banco de dados do sistema e, ao término da coleta, os registros foram extraídos em formato Excel (.xlsx).

Posteriormente, os dados passaram por uma etapa de organização e adaptação estrutural, de modo a garantir compatibilidade com o ambiente do R Studio, preservando a integridade, a unicidade e a consistência das informações para fins de análise estatística. A coleta de dados ocorreu ao longo de aproximadamente 45 dias, entre outubro a dezembro de 2025, período considerado adequado para atingir a amostra mínima prevista de 289 participantes válidos. Após a finalização da coleta, os dados preparados foram utilizados nas análises estatísticas previstas no estudo, incluindo procedimentos de

avaliação da consistência interna, investigação da estrutura fatorial e exame da validade convergente do instrumento.

O uso de coleta eletrônica aliado ao tratamento sistemático dos dados possibilitou maior controle sobre o processo, redução de erros operacionais e padronização das etapas analíticas, assegurando a qualidade metodológica e a conformidade com os princípios éticos e científicos exigidos em estudos de validação psicométrica.

## 5. ANÁLISE DE DADOS

### 5.1 Caracterização sociodemográfica e profissional dos respondentes

Para dar início às análises, começamos, primeiramente, pela caracterização sociodemográfica e profissional dos participantes do estudo. Essa etapa inicial tem como objetivo descrever o perfil dos respondentes, oferecendo uma visão geral sobre os indivíduos que compõem a amostra analisada.

A análise descritiva do perfil sociodemográfico e profissional permite-nos, ainda, avaliar a composição da amostra em termos de diversidade, experiência e distribuição geográfica, servindo como base para as etapas analíticas posteriores. Ao estabelecer esse ponto de partida, criamos um referencial claro para compreender o contexto humano e organizacional no qual os dados foram coletados, contribuindo para uma leitura mais consistente e coerente dos resultados apresentados.

A seguir, apresentamos as frequências absolutas e relativas referentes à caracterização sociodemográfica e profissional dos respondentes.

**Tabela 1 - Caracterização sociodemográfica e profissional dos respondentes.**

Variável	Categoria	Frequência	
		Absoluta	Relativa
Sexo	Feminino	184	64%
	Masculino	99	34%
	Em branco	6	2%
	<b>Total</b>	<b>289</b>	<b>100%</b>
Idade	25 a 30 anos	47	16%
	30 a 35 anos	46	16%
	35 a 40 anos	43	15%
	40 a 45 anos	46	16%
	45 a 50 anos	53	18%
	50 a 55 anos	48	17%
	Em branco	6	2%

	<b>Total</b>	<b>289</b>	<b>100%</b>
<b>Estado</b>	Ceará	281	97%
	Rio de Janeiro	1	0,5%
	São Paulo	1	0,5%
	Em branco	6	2%
	<b>Total</b>	<b>289</b>	<b>100%</b>
<b>Profissão</b>	Coordenador(a)	80	28%
	Diretor(a)	61	21%
	Gerente	72	25%
	Supervisor(a)	70	24%
	Em branco	6	2%
	<b>Total</b>	<b>289</b>	<b>100%</b>
<b>Tempo de Empresa</b>	Entre 1 e 2 anos	70	24%
	Entre 3 e 4 anos	67	23%
	Mais de 5 anos	71	25%
	Menos de 1 ano	75	26%
	Em branco	6	2%
	<b>Total</b>	<b>289</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborada com base nos dados da pesquisa (2026).

A Tabela apresenta a caracterização sociodemográfica e profissional da amostra analisada, composta por 289 participantes. Observa-se predominância do sexo feminino, que representa 64% da amostra ( $n = 184$ ), enquanto o sexo masculino corresponde a 34% ( $n = 99$ ). Registros em branco totalizam 2% ( $n = 6$ ). Esses dados indicam uma participação majoritariamente feminina no estudo.

Em relação à idade, a distribuição mostra-se relativamente homogênea entre as faixas etárias consideradas. A maior concentração ocorre no intervalo de 45 a 50 anos (18%;  $n = 53$ ), seguido das faixas de 50 a 55 anos (17%;  $n = 48$ ) e de 25 a 30, 30 a 35 e 40 a 45 anos (todas com 16%;  $n$  variando entre 46 e 47). A faixa de 35 a 40 anos apresenta 15% ( $n = 43$ ). Observa-se ainda 2% de respostas em branco ( $n = 6$ ). Essa distribuição sugere representatividade equilibrada de diferentes estágios da vida adulta na composição da amostra.

Quanto à localização geográfica, verifica-se forte concentração no estado do Ceará, que reúne 97% dos participantes ( $n = 281$ ). Apenas 1% ( $n = 2$ ) declarou residir em outros estados, além de 2% ( $n = 6$ ) de dados ausentes. Esse padrão indica que os resultados refletem predominantemente a realidade do contexto cearense. No que se refere à ocupação, a amostra é composta por profissionais em diferentes níveis hierárquicos, com maior proporção de coordenadores(as) (28%;  $n = 80$ ), seguidos de gerentes (25%;  $n = 72$ ), supervisores(as) (24%;  $n = 70$ ) e diretores(as) (21%;  $n = 61$ ). Há ainda 2% de

registros em branco ( $n = 6$ ). A distribuição evidencia diversidade de cargos de liderança e supervisão entre os participantes.

Em relação ao tempo de empresa, observa-se distribuição relativamente equilibrada entre as categorias, com leve predominância de participantes com menos de 1 ano de vínculo (26%;  $n = 75$ ) e com mais de 5 anos (25%;  $n = 71$ ). Os que possuem entre 1 e 2 anos representam 24% ( $n = 70$ ), enquanto aqueles com 3 a 4 anos correspondem a 23% ( $n = 67$ ). Registros em branco totalizam 2% ( $n = 6$ ). Esse perfil indica a presença tanto de profissionais em fase inicial quanto de colaboradores mais experientes, contribuindo para a heterogeneidade da amostra analisada.

## 5.2 Caracterização das empresas dos respondentes

Na sequência da análise descritiva, procedemos à caracterização organizacional das empresas representadas pelos participantes do estudo. Esta etapa tem como objetivo contextualizar o ambiente institucional no qual os respondentes estão inseridos, considerando aspectos estruturais que podem influenciar práticas, processos e condições de trabalho.

A descrição dessas características organizacionais complementa o perfil individual apresentado anteriormente, permitindo uma compreensão mais ampla do contexto no qual os dados foram coletados. Ao incorporar informações relacionadas ao porte e ao ramo de atuação das empresas, ampliamos a análise para além do nível individual, contemplando também o nível organizacional.

Esse enquadramento é relevante para interpretar adequadamente os resultados subsequentes, uma vez que diferenças estruturais entre empresas podem estar associadas a distintos contextos operacionais e decisórios. A seguir, apresentamos as frequências absolutas e relativas referentes à caracterização organizacional das empresas.

**Tabela 2 - Caracterização organizacional das empresas.**

Variável	Categoria	Frequência	
		Absoluta	Relativa
Porte da Empresa	Grande	70	24%
	Média	79	27%
	Micro-Empresa	81	28%
	Pequena	53	18%
	Em branco	6	2%
	<b>Total</b>	<b>289</b>	<b>100%</b>
<b>Ramo da Empresa</b>	Comércio	86	30%

Industria	98	34%
Serviço	99	34%
Em branco	6	2%
<b>Total</b>	<b>289</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborada com base em dados da pesquisa (2026).

A Tabela apresenta a caracterização das empresas participantes quanto ao porte e ao ramo de atuação, considerando um total de 289 respondentes. Em relação ao porte da empresa, observa-se uma distribuição relativamente equilibrada entre as categorias analisadas. As microempresas representam 28% da amostra ( $n = 81$ ), seguidas pelas empresas de médio porte, com 27% ( $n = 79$ ), e pelas empresas de grande porte, com 24% ( $n = 70$ ). As pequenas empresas correspondem a 18% dos casos ( $n = 53$ ). Registros em branco totalizam 2% ( $n = 6$ ). Essa distribuição indica que o estudo contempla organizações de diferentes dimensões estruturais, com leve predominância de micro e médias empresas, o que amplia a abrangência dos resultados e favorece a análise em contextos organizacionais heterogêneos.

No que se refere ao ramo de atuação, verifica-se participação bastante equilibrada entre os setores econômicos considerados. O setor de serviços concentra 34% das empresas ( $n = 99$ ), seguido pela indústria, também com 34% ( $n = 98$ ), enquanto o comércio representa 30% da amostra ( $n = 86$ ). Há ainda 2% de registros em branco ( $n = 6$ ). A proximidade nas proporções evidencia que nenhum setor domina de forma expressiva a composição da amostra, permitindo que as análises reflitam práticas e características organizacionais distribuídas entre diferentes segmentos produtivos. De modo geral, a composição da amostra empresarial demonstra diversidade tanto em termos de porte quanto de ramo de atividade, o que contribui para maior robustez interpretativa dos resultados e reduz a influência de especificidades estruturais ou setoriais excessivamente concentradas.

### 5.3 Análise fatorial considerando todos os 99 itens inicialmente propostos

Nesta seção, realizamos uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC) com o **objetivo de avaliar empiricamente a estrutura teórica do instrumento, considerando inicialmente três fatores latentes**, correspondentes aos Centros de Inteligência propostos: Instintivo, Emocional e Racional, apresentados no referencial teórico da neurociência.

Neste primeiro momento, a análise foi conduzida exclusivamente no nível dos Centros, sem a incorporação explícita dos Modos Competente e Sabotador, de modo a verificar se a organização dos itens em três fatores amplos apresenta aderência adequada aos dados observados.

O modelo confirmatório foi especificado atribuindo cada item exclusivamente ao seu respectivo Centro de Inteligência, conforme a estrutura teórica previamente definida. Considerando a natureza ordinal das respostas do questionário, a estimação foi realizada por meio do método DWLS (Diagonally Weighted Least Squares), apropriado para esse tipo de dado.

Para dar início à avaliação empírica da estrutura trifatorial proposta para o instrumento, procedemos inicialmente à análise do ajuste global do modelo de análise fatorial confirmatória. Essa etapa tem como objetivo verificar se, de forma geral, o modelo teórico especificado (composto pelos fatores Instintivo, Emocional e Racional) é capaz de reproduzir adequadamente as relações observadas entre os itens do questionário. Para isso, são analisados índices clássicos de ajuste global amplamente utilizados na literatura psicométrica, os quais permitem uma avaliação sintética da adequação do modelo aos dados.

**Tabela 3 - Índices globais de ajuste do modelo trifatorial (99 Itens).**

<b>Índice</b>	<b>Valor</b>
Comparative Fit Index (CFI)	0,659
Tucker-Lewis Index (TLI)	0,652
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0,073
Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)	0,102

Fonte: Elaborada com base em dados da pesquisa (2026).

A partir dos resultados apresentados na Tabela 3, observa-se que o modelo não atinge níveis satisfatórios de ajuste global. Os valores do CFI (0,659) e do TLI (0,652) situam-se substancialmente abaixo dos limiares usualmente recomendados na literatura, segundo os critérios propostos por Hu e Bentler (1999), nos quais valores de CFI e TLI iguais ou superiores a 0,90 indicam ajuste aceitável e valores próximos ou superiores a 0,95 refletem bom ajuste do modelo.

Esses resultados indicam que a estrutura trifatorial proposta apresenta capacidade limitada de reproduzir as associações observadas entre os itens do instrumento. Considerando medidas adicionais de ajuste absoluto, observa-se que a estatística qui-quadrado apresentou valor de  $\chi^2 = 11.394,08$  com 4.652 graus de liberdade, resultando em razão  $\chi^2/gl \approx 2,45$ , magnitude frequentemente interpretada como indicativa de ajuste aceitável em modelos de equações estruturais. O índice RMSEA apresentou

valor de 0,073, com intervalo de confiança de 90% entre 0,071 e 0,075, situando-se acima do critério considerado ideal para bom ajuste ( $RMSEA \leq 0,06$ ), embora ainda dentro da faixa interpretada como ajuste aceitável ou marginal ( $RMSEA \leq 0,08$ ), conforme discutido por Kline (2023).

Esse conjunto de evidências indica que o modelo apresenta apenas ajuste global limitado, ainda que com sinais de adequação parcial. Adicionalmente, o valor do SRMR (0,102) excede o limite de referência usualmente adotado ( $SRMR \leq 0,08$ ), também descrito por Schumacker, R.E., & Lomax, R.G (2016), indicando discrepâncias relevantes entre a matriz de correlações observada e aquela reproduzida pelo modelo.

Em conjunto, esses resultados evidenciam que a estrutura teórica proposta, tal como especificada, não apresenta ajuste empírico plenamente adequado aos dados, sugerindo a necessidade de reespecificações do modelo ou de investigação exploratória mais aprofundada da dimensionalidade do instrumento, conforme orientação metodológica apresentada por Kline (2023). Em seguida, procedemos à análise das correlações entre os fatores latentes, com o objetivo de avaliar o grau de distinção empírica entre os Centros de Inteligência. Essa etapa é fundamental para investigar a validade discriminante do modelo, isto é, verificar se os fatores Instintivo, Emocional e Racional representam dimensões conceitualmente e empiricamente distintas ou se apresentam elevada sobreposição.

**Tabela 4 - Correlações entre os fatores latentes (99 itens).**

<b>Fator 1</b>	<b>Fator 2</b>	<b>Correlação</b>
Instintivo	Emocional	0,826
Instintivo	Racional	0,845
Emocional	Racional	0,797

Fonte: Elaborada com base em dados da pesquisa (2026).

Os resultados da Tabela 4 indicam correlações elevadas entre todos os pares de fatores latentes. Valores dessa magnitude sugerem **forte associação entre os Centros de Inteligência**, indicando que, do ponto de vista empírico, as dimensões não se comportam como construtos claramente distintos. Esse padrão aponta para limitações na validade discriminante do modelo,

levantando a hipótese de que os fatores possam estar captando, em grande medida, um traço comum subjacente, em vez de três dimensões independentes conforme proposto teoricamente.

A seguir, apresentam-se, na Tabela 5, os itens associados a cada Centro de Inteligência, bem como suas respectivas cargas fatoriais padronizadas estimadas no modelo confirmatório. Essa apresentação tem como finalidade descrever a composição empírica dos fatores latentes, permitindo visualizar a magnitude da relação entre cada indicador observado e o construto teórico correspondente.

**Tabela 5 - Principais cargas fatoriais padronizadas por fator com descrição dos 99 itens inicialmente propostos**

<b>Fator</b>	<b>Item</b>	<b>Descrição do Item</b>	<b>Carga padronizada</b>
Instintivo	Q1	Me esforço muito para corrigir minhas falhas, e ainda mais para evitá-las.	0,366
Emocional	Q2	Sinto muita satisfação em servir aos outros.	0,449
Emocional	Q3	Sucesso e conquista significam muito para mim.	0,566
Emocional	Q4	Prefiro não seguir padrões, pois gosto de dar um toque especial ao que faço.	0,141
Racional	Q5	Acredito que pessoas muito emocionais não tomam as melhores decisões.	0,24
Racional	Q6	Costumo ser precavido(a). Antes de decidir, procuro obter informações que me tragam segurança.	0,29
Racional	Q7	Adoro novidades e aventuras, quanto mais melhor.	0,283
	Q8	Vou direto ao assunto e me disponho a enfrentar e lutar pelo que quero.	
Instintivo	Q9	Quando alguém me pede alguma coisa é muito difícil eu dizer não.	0,306
Instintivo	Q10	Quando algo depende de mim, procuro fazer de forma mais organizada e metódica do que todo mundo.	0,47
Emocional	Q11	Acredito que eu sou alguém importante na vida dos outros e eu gosto de servi-los.	0,497
Emocional	Q12	Tudo que conquistei até hoje deve-se às metas que estabeleci para minha vida.	0,464
Emocional	Q13		0,311
Racional	Q14	Tenho dificuldade em manter conversas superficiais que não agregam, prefiro conversas profundas.	0,274
Racional	Q15	Preciso estar seguro(a), sou do tipo que preciso "ver pra crer".	0,316
Racional	Q16	Estou sempre dando um jeito de me divertir em tudo que faço.	0,24
Instintivo	Q17	Costumo defender aquilo que considero justo, já "comprei muita briga por isso".	0,481
Instintivo	Q18	Gosto de sentir tranquilidade, por isso fujo de tudo aquilo que tira a minha paz.	0,459
Instintivo	Q19	Quando cometo erros, costumo culpar-me bastante por não ter feito de uma forma melhor.	0,516

Emocional	Q20	Facilmente encontro motivos para elogiar as pessoas.	0,258
Emocional	Q21	Gosto de desafios e fico feliz quando sou admirado(a) pelas minhas conquistas.	0,471
Emocional	Q22	Gosto da originalidade procuro ao máximo ser diferente dos outros.	0,275
Racional	Q23	Admiro pessoas inteligentes, pois agregam muito aos meus conhecimentos.	0,465
Racional	Q24	Sem regras definidas, fica mais difícil dizer o que as pessoas podem ou devem fazer.	0,485
Racional	Q25	As pessoas deveriam se divertir mais e se preocupar menos.	0,18
Instintivo	Q26	As pessoas costumam ficar impactadas com o modo que expesso minhas insatisfações.	0,376
Instintivo	Q27	Sigo a lei do menor esforço, por isso, acabo demorando para agir.	0,17
Instintivo	Q28	Todo trabalho deve ser entregue com a máxima perfeição, uma vez que eu não aceito falhas.	0,44
Emocional	Q29	Quando sinto que as pessoas estão com algum problema, me disponho logo em ajudá-las.	0,556
Emocional	Q30	Se está alinhado aos meus objetivos, não tenho problemas em tomar decisões.	0,256
Emocional	Q31	Diante de situações que me envolvem emocionalmente, sofro sozinho no meu mundo interior.	0,28
Racional	Q32	Gosto de ter meu espaço e me incomodo quando este é invadido, sem aviso prévio.	0,468
Racional	Q33	Sou muito preocupado(a) com tudo, por isso, evito correr riscos.	0,477
Racional	Q34	Sou muito otimista e procuro ver o lado positivo das coisas.	0,328
Instintivo	Q35	Diante da injustiça e do desrespeito, não temo o confronto, "parto logo pra cima".	0,361
Instintivo	Q36	Embora as pessoas sejam diferentes, consigo me identificar e compreender cada uma delas.	0,204
Instintivo	Q37	A todo momento, faço críticas a mim mesmo, buscando ser perfeito.	0,494
Emocional	Q38	Gosto de ajudar as pessoas, muitas vezes, acabo sendo conselheiro e confidente delas.	0,412
Emocional	Q39	Projetar a imagem de uma pessoa bem sucedida é muito importante para mim.	0,54
Emocional	Q40	Tenho dificuldade em expressar exatamente o que sinto ao organizar minhas ideias.	0,39
Racional	Q41	Gosto de saber como as coisas funcionam e em que estão baseadas.	0,393
Racional	Q42	Mesmo que meus colegas de trabalho achem que tenho total capacidade, às vezes, me sinto inseguro(a).	0,408
Racional	Q43	Aprecio a liberdade e geralmente vejo as coisas mais pelo lado positivo do que negativo.	0,411
Instintivo	Q44	Quando digo que farei algo, ponho toda minha energia naquilo.	0,329
Instintivo	Q45	Costumo não descidir, opto pelo consenso e acompanhar a decisão dos outros.	0,081
Instintivo	Q46	Pessoas desorganizadas, irresponsáveis e descompromissadas me deixam irritado(a).	0,375

Emocional	Q47	Sinto que muitas vezes, faço mais pelos outros do que deveria.	0,439
Emocional	Q48	Sou competitivo, vencer é tudo pra mim.	0,284
Emocional	Q49	Sinto que sou diferente da maioria das pessoas, na verdade, sou uma pessoa singular.	0,336
Racional	Q50	Tenho a tendência a isolar-me das outras pessoas.	0,175
Racional	Q51	Levo um tempo para confiar nas pessoas, até que elas me transmitam algum grau de segurança.	0,306
Racional	Q52	Considero-me uma pessoa divertida, bem-humorada e de bem com a vida.	0,178
Instintivo	Q53	Força e coragem são importantes para mim, a fraqueza é sempre um convite aos problemas.	0,376
Instintivo	Q54	Na vida, não há nada tão urgente que não possa esperar até amanhã.	0,144
Instintivo	Q55	É muito importante para mim fazer tudo de forma e correta, buscando o máximo de perfeição.	0,476
Emocional	Q56	Às vezes, sinto como se todos dependessem de mim, de alguma forma.	0,342
Emocional	Q57	Prefiro trabalhar com metas, assim posso mostrar a todos o meu potencial.	0,273
Emocional	Q58	Costumo ficar apreensivo(a) com o sofrimento, a perda e a melancolia.	0,339
Racional	Q59	Sou mais reservado que os outros, não sou o primeiro a puxar assunto, chegam a me perguntar no que estou pensando.	0,371
Racional	Q60	Preciso saber de que lado as pessoas estão.	0,441
Racional	Q61	Tenho mania de começar a falar de um assunto e do nada já falar de outro, às vezes sem concluir nenhum deles.	0,245
Instintivo	Q62	Combato a injustiça, independentemente dos meus próprios interesses.	0,374
Instintivo	Q63	Não gosto de gastar minha energia à toa, por isso procuro viver em harmonia com os outros.	0,205
Instintivo	Q64	Preciso ser perfeito para ser validado pelos outros.	0,288
Emocional	Q65	Sinto que as pessoas não valorizam o que faço por elas.	0,457
Emocional	Q66	Preciso mostrar os meus resultados para que as pessoas me admirem.	0,302
Emocional	Q67	Costumo me comparar com os outros.	0,282
Racional	Q68	Gosto de passar um bom tempo analisando os projetos nos quais estou envolvido, aprofundar na minha compreensão.	0,453
Racional	Q69	Prefiro ter as coisas previstas e esquematizadas do que em aberto.	0,388
Racional	Q70	Sou curioso, aventureiro e adoro novidades.	0,331
Instintivo	Q71	Costumo proteger as pessoas que estão sob minha responsabilidade.	0,384
Instintivo	Q72	Posso ser um árbitro imparcial, pois sempre considero os dois lados da moeda.	0,109
Instintivo	Q73	Costumo achar mais defeitos que qualidades.	0,306
Emocional	Q74	Às vezes, me sinto enganado(a) e usado(a) pelas pessoas.	0,346
Emocional	Q75	Sempre tenho objetivos em mente e sei como me motivar para atingi-los.	0,285

Emocional	Q76	Sinto as emoções em profundidade e busco ser visto em minha autenticidade, como um ser único	0,474
Racional	Q77	Costumo pensar demasiadamente e acabo interagindo pouco nas conversas□.	0,215
Racional	Q78	O tempo todo avalio se as pessoas são ou não uma ameaça para mim.	0,329
Racional	Q79	Costumo não me apegar a nada, por isso não sofro tanto ao ter que deixar algo.	0,247
Instintivo	Q80	Constumo agir antes de pensar.	0,291
Instintivo	Q81	Orgulho-me quando alguém me considera uma pessoa estável e equilibrada.	0,28
Instintivo	Q82	Para mim ou é certo ou errado, não existe meio termo.	0,402
Emocional	Q83	Sou prestativo(a) e gosto muito de cuidar dos outros.	0,493
Emocional	Q84	Quando estou focado em uma meta, não dou lugar para fraquezas nem sentimentos.	0,349
Emocional	Q85	Procuro sempre olhar para dentro de mim, pois em silêncio desperto minha criatividade e meus sentimentos.	0,316
Racional	Q86	Aprecio muito ter tempo e espaço privativos para pensar.	0,394
Racional	Q87	Preciso de proteção e segurança, pois o mundo é ameaçador e não se pode confiar em ninguém.	0,353
Racional	Q88	Prefiro conhecer um pouco sobre muitas coisas do que tudo sobre poucas.	0,224
Instintivo	Q89	Para mim, o mundo é injusto e só os fortes sobrevivem.	0,177
Instintivo	Q90	Costumo minimizar os problemas das pessoas para tranquilizá-las.	0,317
Instintivo	Q91	Minha vida é uma busca incessante por aquilo que precisa ser melhorado.	0,446
Emocional	Q92	Fico muito triste quando as pessoas que eu ajudo me ignoram ou me deixam em segundo plano.	0,472
Emocional	Q93	Ser e Ter são prioridades na minha vida.	0,371
Emocional	Q94	Quando me comparo com outras pessoas, sinto que falta alguma coisa em mim.	0,385
Racional	Q95	Penso muito antes de gastar, procuro formas de economizar.	0,123
Racional	Q96	Percebo perigos e ameaças muito mais do que a maioria das pessoas que eu conheço.	0,376
Racional	Q97	Na vida, prefiro optar por coisas intensas e que me dão alegria.	0,438
Instintivo	Q98	A firmeza das minhas convicções, às vezes, me impede de ouvir plenamente quem diverge de mim.	0,235
Instintivo	Q99	Não gosto de conflitos, procuro rapidamente chegar a um acordo.	0,248

Fonte: Elaborada com base em dados da pesquisa (2026).

Observa-se, na Tabela 5, que no fator Emocional, os itens Q3, Q29 e Q39 apresentam as maiores cargas fatoriais, indicando que esses itens são os que melhor representam empiricamente essa dimensão no instrumento. No fator Instintivo, destacam-se os itens Q19, Q37 e Q17, sugerindo maior alinhamento desses itens com o construto proposto. Já no fator Racional, os itens Q24, Q33 e Q32 concentram as maiores cargas padronizadas, configurando-se como os principais indicadores desse

Centro de Inteligência. Ainda que esses itens apresentem desempenho superior em relação aos demais, as magnitudes observadas são predominantemente moderadas, o que deve ser considerado na avaliação global da adequação do modelo.

#### **5.4 Constituição dos fatores tridimensionais à luz da neurociência, eneagrama e da psicologia positiva**

A constituição dos fatores do instrumento AMI3D® ocorreu de maneira progressiva, articulando fundamentação teórica prévia e evidências empíricas oriundas das análises fatoriais exploratória (AFE) e confirmatória (AFC). Desde sua concepção, o instrumento foi estruturado com base na hipótese tridimensional do comportamento humano, sustentada por três grandes eixos teóricos: (1) neurociência (Centro de Inteligência Instintivo, Emocional e Racional), (2) Eneagrama da Personalidade (Nove personas) e (3) Psicologia Positiva aplicada aos nove sabotadores mentais.

##### **a) Fator Instintivo**

O fator instintivo emergiu a partir de itens que captavam padrões comportamentais associados à ação, controle, estrutura, autopreservação e resposta automática ao ambiente. Teoricamente, essa dimensão foi fundamentada na metáfora funcional da Teoria do Cérebro Trino de MacLean (1990), reinterpretada à luz das evidências contemporâneas que demonstram a participação integrada de circuitos subcorticais (tronco encefálico, gânglios da base, amígdala) em conexão com regiões corticais (ETKIN; BÜCHEL; GROSS, 2022).

Durante a AFE, os itens desse fator demonstraram coerência interna ao captarem padrões motivacionais descritos no Eneagrama (tipos 1, 8 e 9). Os itens que se concentram nesse fator estavam relacionados a: necessidade de controle, busca por segurança estrutural, reação rápida a ameaças ou desorganização, orientação para ação concreta.

Essa organização empírica confirmou a hipótese teórica de que o comportamento instintivo representa um eixo funcional ligado à regulação automática da sobrevivência social e organizacional.

Na articulação com a Psicologia Positiva, observou-se que os padrões sabotadores associados a esse fator (ex.: Controlador, Perfeccionista, Procrastinador) emergem quando há hiperativação do sistema de ameaça ou stress, fenômeno descrito por Davidson e Beggley (2012) como falhas na regulação emocional mediada pelo córtex pré-frontal.

Assim, o fator instintivo se constituiu como a dimensão da energia comportamental voltada à preservação, controle e organização da realidade externa.

### **b) Fator Emocional**

O fator emocional agrupou itens relacionados à: necessidade de reconhecimento, sensibilidade interpessoal, intensidade afetiva, validação relacional, imagem e pertencimento.

Sua base teórica encontra-se na neurociência afetiva, especialmente nas funções da amígdala, do hipocampo e das conexões com o córtex pré-frontal ventromedial (DAMASIO, 2018; LEDOUX, 1996). Tais estruturas estão envolvidas na atribuição de valor emocional aos estímulos e na regulação das respostas sociais.

Na AFE, os itens desse fator demonstraram coerência interna ao captarem padrões motivacionais descritos no Eneagrama (tipos 2, 3 e 4), os quais se organizam no centro emocional. Empiricamente, esses itens apresentaram comunalidades adequadas e saturações consistentes, indicando coerência estrutural da dimensão.

Na perspectiva da Psicologia Positiva de CHAMINE (2012), essa dimensão foi associada aos sabotadores como Bajulador, Pseudovítima e Workaholic, que representam distorções emocionais decorrentes de medo de rejeição, desvalorização ou perda de identidade.

O fator emocional, portanto, constituiu-se como a dimensão responsável pela energia relacional e identitária do comportamento, funcionando como eixo mediador entre necessidade de pertencimento e autorregulação afetiva.

### **c) Fator Racional**

O fator racional emergiu a partir de itens relacionados à: análise lógica, planejamento, reflexão estratégica, necessidade de dados, antecipação de cenários.

Teoricamente, fundamenta-se nas funções do neocórtex, especialmente nas regiões pré-frontais dorsolateral e orbitofrontal, associadas ao planejamento, julgamento e tomada de decisão (GAZZANIGA; IVRY; MANGUN, 2019; PESSOA, 2017).

Na análise fatorial, os itens com maior carga nesse fator evidenciaram coerência com os perfis intelectuais do Eneagrama (tipos 5, 6 e 7). Empiricamente, essa dimensão apresentou consistência

estrutural, ainda que com índices internos mais modestos em comparação ao fator global, conforme descrito na dissertação.

Do ponto de vista da Psicologia Positiva, essa dimensão conecta-se aos sabotadores Super-racional, Superpreocupado e Inquieto, representando distorções cognitivas decorrentes de hiperatividade do pensamento analítico ou da antecipação ansiosa.

O fator racional, portanto, consolidou-se como eixo de processamento cognitivo, planejamento e interpretação racional da realidade.

**Quadro 5 – Constituição dos Fatores Tridimensionais do AMI3D® à Luz da Neurociência, Eneagrama e Psicologia Positiva**

<b>Fator</b>	<b>Fundamentação Neurocientífica</b>	<b>Correspondência no Eneagrama</b>	<b>Correspondência na Psicologia Positiva</b>	<b>Evidência Empírica</b>
<b>Instintivo</b>	Reinterpretação funcional da Teoria do Cérebro Trino (MacLean, 1990) integrada à neurociência contemporânea baseada em redes neurais (Etkin; Büchel; Gross, 2022). Associado à regulação da ameaça e à ação automática.	Tipos 1, 8 e 9 (centro instintivo)	Controlador, Perfeccionista Procrastinador (Chamine, 2012)	Cargas fatoriais estáveis na AFE; coerência estrutural na AFC; agrupamento de itens relacionados a controle, ação e organização.
<b>Emocional</b>	Fundamentado na neurociência afetiva: amígdala, hipocampo e conexões com córtex pré-frontal ventromedial (Damásio, 2018; LeDoux, 1996).	Tipos 2, 3 e 4 (centro emocional)	Bajulador, Pseudovítima Workaholic (Chamine, 2012)	Comunalidades adequadas e saturações consistentes; agrupamento de conteúdos relacionais e identitários.
<b>Racional</b>	Baseado nas funções do neocórtex e regiões pré-frontais associadas ao planejamento e regulação cognitiva (Pessoa, 2017; Gazzaniga; Ivry; Mangun, 2019).	Tipos 5, 6 e 7 (centro racional)	Super-racional, Superpreocupado Inquieto (Chamine, 2012)	Agrupamento consistente de itens analíticos; consistência interna moderada em comparação ao fator global.

Fonte: Elaborado pelo autor (2026), com base em MacLean (1990), Riso e Hudson (1999), CHAMINE (2012), Damásio (2018), Pessoa (2017), Etkin, Büchel e Gross (2022).

O Quadro 5 evidencia a natureza integrativa do modelo MI3D®, ao articular fundamentos neurocientíficos contemporâneos, tipologias do Eneagrama e construtos da Psicologia Positiva,

sustentados por evidências psicométricas robustas. Essa convergência teórico-empírica permite uma compreensão mais abrangente do comportamento humano, superando abordagens fragmentadas tradicionalmente adotadas na literatura.

### **5.5 Análise fatorial considerando seleção de itens**

Considerando que o ajuste inicial da Análise Fatorial Confirmatória (AFC) apresentou índices globais aquém dos valores recomendados, procedeu-se a uma etapa de refinamento do modelo de mensuração por meio da redução criteriosa de itens, com o objetivo de melhorar o ajuste global e a qualidade psicométrica do instrumento, sem comprometer a coerência teórica dos construtos avaliados.

A literatura em psicometria e modelagem por equações estruturais recomenda que, diante de evidências de falta de ajuste global em modelos confirmatórios, sejam examinadas as cargas fatoriais padronizadas dos indicadores, com vistas à identificação de itens que apresentem baixa contribuição para a definição dos fatores latentes. Nesses casos, a revisão do conjunto de indicadores pode incluir a remoção de itens com cargas reduzidas, desde que essa decisão seja teoricamente fundamentada e metodologicamente transparente (Brown, 2015).

A inspeção das cargas fatoriais padronizadas obtidas no modelo confirmatório inicial evidenciou a presença de diversos itens com magnitudes inferiores aos valores usualmente considerados adequados na literatura psicométrica, particularmente abaixo de 0,50 e, em alguns casos, próximas ou inferiores a 0,40. Cargas dessa magnitude indicam que uma parcela substancial da variância do item não é explicada pelo fator latente correspondente, contribuindo para o aumento dos resíduos do modelo, para a redução da parcimônia e para o comprometimento dos índices globais de ajuste.

Diante desse cenário, procedeu-se a um processo sistemático de redução do instrumento, orientado simultaneamente por critérios estatísticos e estruturais. Inicialmente, foram priorizados os itens que apresentaram maiores cargas fatoriais padronizadas dentro de cada agrupamento estrutural do questionário, de modo a preservar indicadores com maior associação empírica aos respectivos fatores latentes. Paralelamente, buscou-se manter a distribuição equilibrada de indicadores entre as dimensões teóricas do instrumento, respeitando a organização original dos itens em nove conjuntos estruturais e assegurando número equivalente de indicadores por fator.

**Operacionalmente, para cada um dos nove conjuntos do instrumento, foram selecionados os três itens com maiores cargas fatoriais absolutas, resultando em um total de 27 indicadores.** Esse procedimento permitiu preservar a representatividade conceitual das dimensões latentes, aumentar a parcimônia do modelo e atender à recomendação clássica da modelagem por equações estruturais de manutenção de, no mínimo, três indicadores por fator latente.

Com base nesses critérios, especificou-se um novo modelo confirmatório trifatorial composto por 27 itens, distribuídos de forma equilibrada entre os fatores Emocional, Instintivo e Racional, o qual foi posteriormente reestimado por meio do estimador DWLS, apropriado para variáveis ordinais.

O modelo refinado foi então reestimado por meio de Análise Fatorial Confirmatória utilizando o estimador DWLS, adequado para variáveis ordinais em escala Likert, após a reorganização dos dados no formato wide e a definição explícita dos itens como ordinais. As cargas fatoriais desses itens estão apresentadas na Tabela 6 a seguir.

**Tabela 6 - Cargas fatoriais padronizadas do modelo trifatorial reduzido (27 itens).**

<b>Fator</b>	<b>Item</b>	<b>Descrição do Item</b>	<b>Carga padronizada</b>
Emocional	Q29	Quando sinto que as pessoas estão com algum problema, me disponho logo em ajudá-las.	0,653
	Q11	Acredito que eu sou alguém importante na vida dos outros e eu gosto de servi-los.	0,538
	Q83	Sou prestativo(a) e gosto muito de cuidar dos outros.	0,576
	Q3	Sucesso e conquista significam muito para mim.	0,566
	Q39	Projetar a imagem de uma pessoa bem sucedida é muito importante para mim.	0,554
	Q21	Gosto de desafios e fico feliz quando sou admirado(a) pelas minhas conquistas.	0,499
	Q76	Sinto as emoções em profundidade e busco ser visto em minha autenticidade, como um ser único	0,444
	Q40	Tenho dificuldade em expressar exatamente o que sinto ao organizar minhas ideias.	0,35
	Q94	Quando me comparo com outras pessoas, sinto que falta alguma coisa em mim.	0,362
Instintivo	Q19	Quando cometo erros, costumo culpar-me bastante por não ter feito de uma forma melhor.	0,468
	Q37	A todo momento, faço críticas a mim mesmo, buscando ser perfeito.	0,509
	Q55	É muito importante para mim fazer tudo de forma e correta, buscando o máximo de perfeição.	0,436
	Q17	Costumo defender aquilo que considero justo, já "comprei muita briga por isso".	0,447
	Q71	Costumo proteger as pessoas que estão sob minha responsabilidade.	0,403

	Q26	As pessoas costumam ficar impactadas com o modo que expresso minhas insatisfações.	0,285
	Q18	Gosto de sentir tranquilidade, por isso fujo de tudo aquilo que tira a minha paz.	0,445
	Q90	Costumo minimizar os problemas das pessoas para tranquilizá-las.	0,322
	Q9	Quando alguém me pede alguma coisa é muito difícil eu dizer não.	0,33
Racional	Q32	Gosto de ter meu espaço e me incomodo quando este é invadido, sem aviso prévio.	0,379
	Q23	Admiro pessoas inteligentes, pois agregam muito aos meus conhecimentos.	0,572
	Q68	Gosto de passar um bom tempo analisando os projetos nos quais estou envolvido, aprofundar na minha compreensão.	0,382
	Q24	Sem regras definidas, fica mais difícil dizer o que as pessoas podem ou devem fazer.	0,475
	Q33	Sou muito preocupado(a) com tudo, por isso, evito correr riscos.	0,392
	Q60	Preciso saber de que lado as pessoas estão.	0,38
	Q97	Na vida, prefiro optar por coisas intensas e que me dão alegria.	0,449
	Q43	Aprecio a liberdade e geralmente vejo as coisas mais pelo lado positivo do que negativo.	0,427
	Q70	Sou curioso, aventureiro e adoro novidades.	0,315

Fonte: Elaborada com base em dados da pesquisa (2026).

A seguir, procede-se à avaliação dos índices globais de ajuste do modelo trifatorial após a etapa de redução de itens. A Tabela 7 apresenta os principais indicadores de ajuste (incluindo CFI, TLI, RMSEA e SRMR) permitindo examinar se a exclusão dos itens com menor desempenho psicométrico resultou em um modelo mais parcimonioso e com melhor adequação aos dados observados.

**Tabela 7 - Índices globais de ajuste do modelo confirmatório após remoção de itens.**

Índice	Valor
Comparative Fit Index (CFI)	0,857
Tucker-Lewis Index (TLI)	0,843
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0,068
Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)	0,095

Fonte: Elaborada com base em dados da pesquisa (2026).

Os índices globais de ajuste do modelo confirmatório trifatorial refinado indicam melhora substancial em relação ao modelo inicial, sugerindo que a etapa de redução criteriosa de itens

contribuiu de forma consistente para o aprimoramento da qualidade do ajuste do modelo de mensuração. O modelo foi estimado pelo método Diagonally Weighted Least Squares (DWLS), apropriado para variáveis ordinais, com base em uma amostra efetiva de N=272 participantes. O teste do qui-quadrado apresentou valor de 720,32, evidenciando discrepância entre a matriz observada e a matriz reproduzida, resultado esperado em modelos com número elevado de parâmetros e sensibilidade do teste ao tamanho amostral.

Observa-se que o Comparative Fit Index (CFI) apresentou aumento expressivo, passando de 0,659 no modelo inicial para 0,857 no modelo refinado, enquanto o Tucker-Lewis Index (TLI) evoluiu de 0,652 para 0,843. Embora ambos os índices ainda se situem ligeiramente abaixo do valor de referência mais conservador ( $\geq 0,90$ ), o ganho observado evidencia melhora relevante na capacidade do modelo trifatorial de reproduzir a estrutura de covariâncias observada quando comparado ao modelo inicial.

No que se refere aos índices baseados em erro de aproximação, o Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) apresentou redução de 0,073 para 0,068, com intervalo de confiança de 90% variando entre 0,061 e 0,074, posicionando-se dentro da faixa usualmente interpretada como ajuste aceitável ( $\leq 0,08$ ). Esse resultado indica diminuição do erro médio de aproximação do modelo aos dados populacionais, sugerindo que a estrutura refinada representa de forma mais adequada as relações latentes subjacentes aos dados observados, especialmente considerando a natureza ordinal das variáveis e o estimador utilizado.

De forma complementar, o Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) também apresentou melhora, reduzindo-se de 0,102 no modelo inicial para 0,095 no modelo refinado. Ainda que o valor permaneça ligeiramente acima do ponto de corte mais restritivo ( $\leq 0,08$ ), a redução observada aponta para diminuição dos resíduos padronizados médios entre as matrizes observada e reproduzida, reforçando a evidência de maior parcimônia e coerência estrutural após a exclusão dos itens com menor desempenho psicométrico.

Em síntese, a comparação entre os modelos indica que a remoção criteriosa de itens resultou em ganhos consistentes em todos os índices de ajuste avaliados, com destaque para os índices incrementais (CFI e TLI), que apresentaram avanços substanciais. Embora o modelo refinado ainda não atinja plenamente todos os critérios mais conservadores estabelecidos na literatura, os resultados obtidos indicam ajuste global próximo ao aceitável, especialmente quando se considera a natureza

ordinal dos dados, o método de estimação adotado e o baixo ajuste observado no modelo inicial. Assim, os achados fornecem evidências preliminares favoráveis de validade estrutural, sustentando a adequação do modelo trifatorial como representação plausível dos construtos avaliados.

Conforme discutido anteriormente, após a redução dos itens, observou-se melhora consistente nos índices globais de ajuste do modelo, com aumento do CFI e do TLI e redução do RMSEA e do SRMR, indicando aprimoramento substancial na qualidade do ajuste estrutural. Esses resultados evidenciam que a versão reduzida apresenta maior parcimônia, melhor representação da estrutura latente e menor presença de variância residual não explicada. A seguir, apresentamos a tabela 8 com as correlações entre os fatores.

**Tabela 8 - Correlações entre os fatores latentes (27 itens).**

<b>Fator 1</b>	<b>Fator 2</b>	<b>Correlação</b>
Instintivo	Emocional	0,869
Instintivo	Racional	0,922
Emocional	Racional	0,782

Fonte: Elaborada com base em dados da pesquisa (2026).

Embora tenha havido aumento moderado em uma das correlações interfatoriais, esse comportamento é estatisticamente esperado em processos de refinamento de escala, uma vez que a remoção de itens com cargas mais fracas tende a concentrar a variância nos núcleos conceituais dos fatores. Importante destacar que a melhoria simultânea dos principais índices de ajuste confirma que a estrutura tridimensional permanece estável e teoricamente coerente, não havendo indícios de comprometimento da qualidade psicométrica do instrumento. De modo geral, a versão com 27 itens apresenta desempenho estrutural superior ao modelo inicial, mantendo consistência interna adequada e melhor adequação aos dados empíricos.

As elevadas correlações interfatoriais observadas indicam forte interdependência entre os centros de inteligência, corroborando a concepção teórica do MI3D® como modelo sistêmico e integrado do comportamento humano. Tal inter-relação encontra respaldo na neurociência contemporânea, que demonstra que processos instintivos, emocionais e cognitivos não operam de

forma compartimentalizada, mas sim por meio de redes neurais distribuídas e funcionalmente integradas (PESSOA, 2017; ETKIN; BÜCHEL; GROSS, 2022).

Damasio (2018) argumenta que emoção e razão constituem sistemas mutuamente moduladores, sendo a tomada de decisão resultado da interação entre circuitos afetivos e corticais. De modo convergente, Gazzaniga, Ivry e Mangun (2019) sustentam que o comportamento emerge da cooperação dinâmica entre múltiplas redes cerebrais, rejeitando a ideia de centros isolados de processamento.

No campo da personalidade, McCrae e Costa (2008) defendem que dimensões psicológicas apresentam intercorrelações naturais decorrentes da organização hierárquica dos traços, não implicando necessariamente ausência de distinção estrutural. Assim, embora os coeficientes observados sugiram elevada variância compartilhada entre os fatores, não se verificou comprometimento dos índices globais de ajuste do modelo, mantendo-se evidências empíricas de uma estrutura tridimensional estável, ainda que caracterizada por inter-relação substancial entre dimensões.

Com o objetivo de avaliar a qualidade psicométrica do modelo confirmatório trifatorial reduzido, procedeu-se à estimativa das cargas fatoriais padronizadas, das comunalidades dos itens ( $h^2$ ) e dos indicadores de validade convergente e consistência interna dos construtos, representados pela Variância Média Extraída (Average Variance Extracted - AVE) e pela Confiabilidade Composta (Composite Reliability - CR). Esses indicadores permitem examinar, de forma integrada, o grau em que os itens representam adequadamente seus fatores latentes, bem como a precisão global de cada dimensão do instrumento. A Tabela 9 apresenta os resultados obtidos para o modelo final composto por 27 itens distribuídos entre os fatores Emocional, Instintivo e Racional.

**Tabela 9 - Cargas fatoriais padronizadas, comunalidades ( $h^2$ ), variância média extraída (AVE) e confiabilidade composta (CR) do modelo trifatorial reduzido (27 itens).**

<b>Fator</b>	<b>Item</b>	<b>Carga</b>	<b><math>h^2</math></b>	<b>AVE</b>	<b>CR</b>
Emocional	Q11	0,538	0,289	0,264	0,757
Emocional	Q21	0,499	0,249	0,264	0,757
Emocional	Q29	0,653	0,426	0,264	0,757
Emocional	Q3	0,566	0,321	0,264	0,757
Emocional	Q39	0,554	0,307	0,264	0,757
Emocional	Q40	0,35	0,123	0,264	0,757
Emocional	Q76	0,444	0,197	0,264	0,757

Emocional	Q83	0,576	0,332	0,264	0,757
Emocional	Q94	0,362	0,131	0,264	0,757
Instintivo	Q17	0,447	0,2	0,169	0,64
Instintivo	Q18	0,445	0,198	0,169	0,64
Instintivo	Q19	0,468	0,219	0,169	0,64
Instintivo	Q26	0,285	0,081	0,169	0,64
Instintivo	Q37	0,509	0,259	0,169	0,64
Instintivo	Q55	0,436	0,19	0,169	0,64
Instintivo	Q71	0,403	0,162	0,169	0,64
Instintivo	Q9	0,33	0,109	0,169	0,64
Instintivo	Q90	0,322	0,104	0,169	0,64
Racional	Q23	0,572	0,327	0,18	0,659
Racional	Q24	0,475	0,225	0,18	0,659
Racional	Q32	0,379	0,144	0,18	0,659
Racional	Q33	0,392	0,154	0,18	0,659
Racional	Q43	0,427	0,182	0,18	0,659
Racional	Q60	0,38	0,145	0,18	0,659
Racional	Q68	0,382	0,146	0,18	0,659
Racional	Q70	0,315	0,099	0,18	0,659
Racional	Q97	0,449	0,202	0,18	0,659

Fonte: Elaborada com base em dados da pesquisa (2026).

**Tabela 10 - Cargas fatoriais padronizadas, comunalidades ( $h^2$ ), variância média extraída (AVE) e confiabilidade composta (CR) do modelo trifatorial reduzido com descrição dos itens 27 itens.**

<b>Fator</b>	<b>Item</b>	<b>Descrição do item</b>	<b>Carga</b>
	Q11	Acredito que eu sou alguém importante na vida dos outros e eu gosto de servi-los.	0,538
	Q21	Gosto de desafios e fico feliz quando sou admirado(a) pelas minhas conquistas.	0,499
	Q29	Quando sinto que as pessoas estão com algum problema, me disponho logo em ajudá-las.	0,653
	Q3	Sucesso e conquista significam muito para mim.	0,566
Emocional	Q39	Projetar a imagem de uma pessoa bem-sucedida é muito importante para mim.	0,554
	Q40	Tenho dificuldade em expressar exatamente o que sinto ao organizar minhas ideias.	0,35
	Q76	Sinto as emoções em profundidade e busco ser visto em minha autenticidade, como um ser único	0,444
	Q83	Sou prestativo(a) e gosto muito de cuidar dos outros.	0,576
	Q94	Quando me comparo com outras pessoas, sinto que falta alguma	0,362

	coisa em mim.	
	Q17 Costumo defender aquilo que considero justo, já "comprei muita briga por isso".	0,447
	Q18 Gosto de sentir tranquilidade, por isso fujo de tudo aquilo que tira a minha paz.	0,445
	Q19 Quando cometo erros, costumo culpar-me bastante por não ter feito de uma forma melhor.	0,468
	Q26 As pessoas costumam ficar impactadas com o modo que expresse minhas insatisfações.	0,285
Instintivo	Q37 A todo momento, faço críticas a mim mesmo, buscando ser perfeito.	0,509
	Q55 É muito importante para mim fazer tudo de forma e correta, buscando o máximo de perfeição.	0,436
	Q71 Costumo proteger as pessoas que estão sob minha responsabilidade.	0,403
	Q94 Quando alguém me pede alguma coisa é muito difícil eu dizer não.	0,33
	Q90 Costumo minimizar os problemas das pessoas para tranquilizá-las.	0,322
	Q23 Admiro pessoas inteligentes, pois agregam muito aos meus conhecimentos.	0,572
	Q24 Sem regras definidas, fica mais difícil dizer o que as pessoas podem ou devem fazer.	0,475
	Q32 Gosto de ter meu espaço e me incomodo quando este é invadido, sem aviso prévio.	0,379
Racional	Q33 Sou muito preocupado(a) com tudo, por isso, evito correr riscos.	0,392
	Q43 Aprecio a liberdade e geralmente vejo as coisas mais pelo lado positivo do que negativo.	0,427
	Q60 Preciso saber de que lado as pessoas estão.	0,38
	Q68 Gosto de passar um bom tempo analisando os projetos nos quais estou envolvido, aprofundar na minha compreensão.	0,382
	Q70 Sou curioso, aventureiro e adoro novidades.	0,315
	Q97 Na vida, prefiro optar por coisas intensas e que me dão alegria.	0,449

Fonte: Elaborada com base em dados da pesquisa (2026).

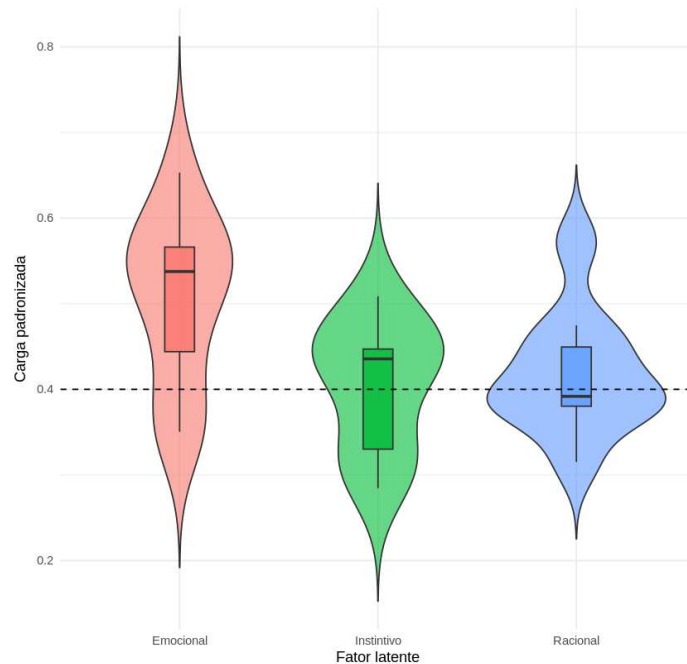
Os resultados das tabelas 9 e 10, evidenciam que os itens selecionados apresentam cargas fatoriais padronizadas consistentes com a estrutura teórica proposta, confirmando a adequada associação entre os indicadores observáveis e seus respectivos fatores latentes. As comunalidades observadas indicam que cada item contribui de maneira significativa para a explicação da variância compartilhada dentro de sua dimensão, reforçando a coerência interna do modelo de mensuração.

No que se refere à validade convergente, os valores de Variância Média Extraída (AVE) demonstram que os fatores capturam de forma sistemática a variabilidade comum entre seus indicadores, evidenciando a presença de um núcleo latente bem definido em cada Centro de Inteligência. De maneira complementar, os coeficientes de Confiabilidade Composta (CR) situam-se em níveis considerados adequados para instrumentos em fase de consolidação psicométrica, indicando estabilidade interna satisfatória e precisão consistente na mensuração dos construtos avaliados.

Em conjunto, esses achados confirmam que o modelo trifatorial reduzido apresenta propriedades psicométricas robustas, combinando coerência estrutural, consistência interna e adequada representatividade dos indicadores. Tais evidências sustentam a adoção do modelo final de 27 itens como uma representação válida e metodologicamente consistente dos Centros de Inteligência avaliados pelo instrumento.

Com o objetivo de complementar a avaliação do ajuste global do modelo confirmatório reestimado, procedeu-se à análise da distribuição das cargas fatoriais padronizadas dos itens remanescentes, separadas por fator latente. Essa análise permite examinar a qualidade da relação entre os indicadores observados e suas respectivas dimensões teóricas, fornecendo evidência adicional sobre a adequação dos itens selecionados após o processo de remoção proporcional.

**Figura 5 - Distribuição das cargas fatoriais padronizadas dos itens remanescentes por fator latente.**



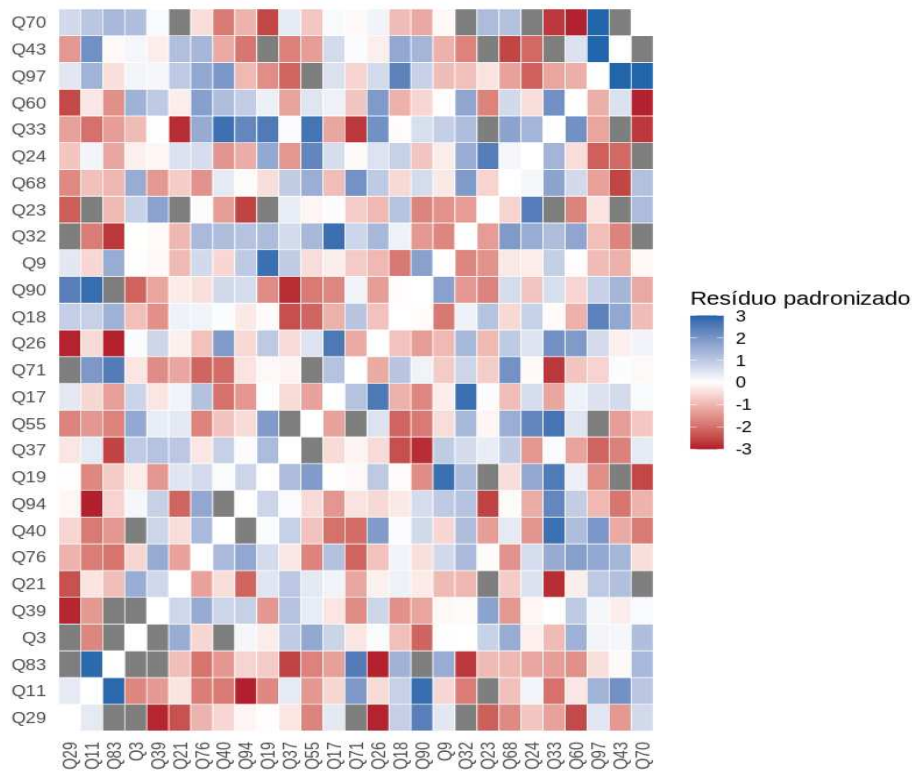
Fonte: Elaborada com base em dados da pesquisa (2026).

A figura 5 apresenta a distribuição das cargas fatoriais padronizadas dos itens remanescentes em cada fator latente. Observa-se que, após a remoção proporcional de itens, as cargas concentram-se majoritariamente em valores iguais ou superiores a 0,40, indicando associações consistentes entre os indicadores e suas respectivas dimensões latentes. O fator Emocional apresenta, em média, cargas mais elevadas e menor dispersão, enquanto os fatores Instintivo e Racional exibem distribuições mais moderadas, porém ainda compatíveis com critérios usuais de adequação.

Em conjunto, esses resultados sugerem que os itens mantidos no modelo reestimado apresentam capacidade satisfatória de representação dos construtos teóricos, contribuindo para uma estrutura mais parcimoniosa e empiricamente consistente. Essa evidência complementa os índices globais de ajuste e reforça a decisão metodológica de redução do número de itens.

Adicionalmente, foi realizada a **inspeção dos resíduos padronizados** (Figura 6) do modelo reestimado, com o objetivo de avaliar possíveis discrepâncias locais entre a matriz de correlações observada e aquela reproduzida pelo modelo.

**Figura 6 - Matriz de resíduos padronizados das correlações observadas vs estimadas.**



Fonte: Elaborada com base em dados da pesquisa (2026).

De modo geral (Figura 6), os resíduos apresentaram magnitude reduzida, sem a presença de valores absolutos elevados que indicassem problemas localizados de ajuste. Diante da elevada dimensionalidade do instrumento e da ausência de padrões sistemáticos relevantes, optou-se por não apresentar graficamente os resíduos, uma vez que tal visualização não agregaria clareza interpretativa adicional aos resultados.

Na etapa seguinte, procedeu-se à avaliação da consistência interna do instrumento reestimado, com base no modelo confirmatório final composto por 27 itens. Para esse fim, foram calculados os coeficientes alfa de Cronbach clássico e alfa de Cronbach baseado em correlações policóricas, tanto para a escala global quanto para cada uma das dimensões latentes. Adicionalmente, foi estimada a correlação média entre os itens, como medida complementar de homogeneidade interna (Tabela 11).

**Tabela 11 - Consistência interna da escala global e das dimensões latentes (modelo final com 27 itens).**

Escala	Número de itens	Alfa de Cronbach (clássico)	Alfa de Cronbach (policórico)	Correlação média entre itens
Global	27	0,767	0,845	0,168
Instintivo	9	0,534	0,615	0,151
Emocional	9	0,625	0,723	0,225
Racional	9	0,484	0,638	0,164

Fonte: Elaborada com base em dados da pesquisa (2026).

Os resultados indicam que a escala global apresenta nível satisfatório de consistência interna quando considerada a natureza ordinal dos dados, evidenciado pelo alfa de Cronbach policórico de 0,845, valor amplamente interpretado como indicativo de adequada homogeneidade interna em instrumentos psicológicos baseados em escalas do tipo Likert, sobretudo quando estimado por meio de correlações policóricas, que produzem medidas de confiabilidade mais apropriadas para variáveis ordinais do que o alfa clássico baseado em correlações de Pearson (Zumbo, Gadermann e Zeisser, Ordinal versions of coefficients alpha and theta for Likert rating scales, *Journal of Modern Applied Statistical Methods*, 2007).

Nas dimensões latentes, os coeficientes alfa policóricos variaram entre 0,615 e 0,723. Embora inferiores ao observado para a escala global, tais valores são compatíveis com medidas compostas por número reduzido de itens, situação na qual coeficientes de confiabilidade tendem naturalmente a assumir magnitudes mais moderadas sem que isso implique inadequação psicométrica do construto. A literatura metodológica reconhece que, em escalas curtas ou em estágios iniciais de desenvolvimento, coeficientes próximos de 0,60 podem ser considerados aceitáveis, especialmente em contextos exploratórios ou de mensuração de construtos multifacetados (Hair, Black, Babin e Anderson, *Multivariate Data Analysis*, 8ª ed., Cengage Learning, 2019).

A dimensão Emocional apresentou o maior nível de consistência interna (alfa policórico = 0,723), indicando maior convergência entre seus indicadores. As dimensões Instintiva (0,615) e Racional (0,638) também demonstraram níveis coerentes com instrumentos de estrutura multidimensional e com número limitado de itens por fator, refletindo a diversidade semântica esperada em construtos psicológicos amplos.

As correlações médias entre itens permaneceram em níveis baixos a moderados, o que sugere equilíbrio adequado entre homogeneidade e ausência de redundância excessiva, característica considerada desejável na construção de escalas psicológicas que buscam capturar diferentes facetas

de um mesmo domínio latente (Clark e Watson, Constructing validity: Basic issues in objective scale development, *Psychological Assessment*, 1995). Em conjunto, esses resultados indicam que o modelo trifatorial reduzido mantém consistência interna satisfatória no nível global e adequada coerência interna nas dimensões específicas, sustentando a utilização do instrumento final de 27 itens para fins de avaliação e pesquisa aplicada.

## **5.6 Processo de Redução Estrutural e Reorganização Dimensional do Instrumento**

A versão inicial do instrumento AMI3D® foi composta por 99 itens, distribuídos de acordo com a modelagem teórica proposta, contemplando os nove pares comportamentais (modo competente × modo sabotador) organizados nos três centros de inteligência — instintivo, emocional e racional.

Entretanto, conforme recomendado em estudos de validação psicométrica, a estrutura teórica inicial foi submetida à verificação empírica por meio de Análise Fatorial Exploratória (AFE) e Análise Fatorial Confirmatória (AFC), com o objetivo de examinar a adequação da organização dimensional proposta.

### **4.6.1. Critérios técnicos para exclusão de itens**

A etapa de depuração do banco inicial de itens baseou-se em critérios estatísticos rigorosos. Foram excluídos itens que apresentaram: cargas fatoriais inferiores aos valores recomendados na literatura; cargas cruzadas (*cross-loadings*) em múltiplos fatores, comprometendo a pureza dimensional; baixa correlação item-total; baixa comunalidade; redundância sem incremento explicativo; comprometimento da parcimônia estrutural.

A aplicação desses critérios, em consonância com as recomendações de Pasquali (2017), segundo as quais, em fases iniciais de validação, recomenda-se o superdimensionamento do banco de itens a fim de possibilitar posterior depuração estatística, fundamentou o processo de refinamento do instrumento. Como resultado, procedeu-se à redução da escala para 27 itens, preservando-se aqueles que demonstraram maior capacidade discriminativa e melhor desempenho estatístico, conforme evidenciado na Tabela 10.

Importa destacar que a redução não decorreu de simplificação arbitrária, mas de refinamento psicométrico orientado por evidências empíricas. A versão reestimada apresentou: estrutura fatorial

mais estável; melhor ajuste nos índices da AFC; maior clareza na delimitação dimensional; maior parcimônia estatística; alfa de Cronbach policórico global de 0,845, indicando adequada consistência interna da escala total.

#### **4.6.2. Reorganização das dimensões**

A modelagem teórica inicial pressupunha maior fragmentação dimensional, associada aos nove pares comportamentais. Contudo, os resultados empíricos indicaram que tais subdimensões não apresentaram estabilidade fatorial independente.

Observou-se que os itens tenderam a se agrupar de forma mais consistente nos três grandes centros de inteligência. A estrutura tridimensional revelou-se estatisticamente mais coerente e estável do que a organização originalmente prevista em subdimensões mais específicas.

Esse fenômeno é recorrente em processos de validação de instrumentos multidimensionais, nos quais a teoria pode prever maior detalhamento estrutural, mas a estrutura latente observada empiricamente evidencia organização mais ampla e robusta.

Dessa forma, a reorganização dimensional não representa perda conceitual do modelo MI3D®, mas adequação metodológica orientada pelos dados. A tridimensionalidade foi mantida como núcleo estrutural do instrumento, preservando o potencial interpretativo dos nove pares comportamentais no nível analítico e desenvolvimental.

#### **4.6.3. Discussão sobre os achados da redução estrutural e evidências de validade do modelo tridimensional**

O processo de redução estrutural do instrumento AMI3D®, de 99 para 27 itens, foi conduzido em consonância com as recomendações metodológicas para construção e validação de instrumentos psicológicos, especialmente no que se refere à necessidade de superdimensionamento inicial do banco de itens seguido de depuração estatística orientada por critérios empíricos e teóricos (PASQUALI, 2017). A versão final preservou apenas os itens que apresentaram cargas fatoriais estatisticamente significativas, comunalidades adequadas e coerência conceitual com os construtos latentes propostos.

Os resultados da Análise Fatorial Exploratória e Confirmatória indicaram a sustentação empírica da estrutura trifatorial correspondente aos três centros de inteligência — instintivo, emocional e racional — hipótese central do modelo MI3D®. Tal achado encontra respaldo na literatura

neurocientífica contemporânea, que descreve o comportamento humano como resultante da interação dinâmica entre sistemas instintivos, emocionais e cognitivos organizados em redes interdependentes (DAMASIO, 2018; PESSOA, 2017; ETKIN; BÜCHEL; GROSS, 2022). Ainda que o modelo do cérebro trino de MacLean (1990) seja compreendido atualmente como metáfora heurística, sua estrutura tripartida mantém valor didático e integrativo, especialmente quando reinterpretada à luz da concepção de redes neurais distribuídas (GAZZANIGA; IVRY; MANGUN, 2019).

As correlações interfatoriais observadas no modelo confirmatório reforçam essa perspectiva sistêmica, evidenciando que os centros de inteligência não operam como compartimentos estanques, mas como dimensões inter-relacionadas do funcionamento psicológico. Essa interdependência é compatível com os achados da neurociência afetiva, que demonstram a cooperação entre amígdala, córtex pré-frontal e redes de saliência na regulação emocional e na tomada de decisão (ETKIN; BÜCHEL; GROSS, 2022; EPLEY et al., 2022). Assim, a elevada variância compartilhada entre os fatores não compromete a validade estrutural do modelo, mas corrobora sua natureza integrativa.

No que se refere à consistência interna, o coeficiente alfa policórico global de 0,845 indica precisão adequada da escala total, conforme parâmetros psicométricos amplamente aceitos na literatura (PASQUALI, 2017). Embora as dimensões específicas tenham apresentado índices mais modestos, tal resultado é compatível com instrumentos em fase inicial de validação estrutural, especialmente quando se trata de construtos complexos e multidimensionais.

**Importa destacar que a validação realizada concentrou-se na estrutura tridimensional de ordem superior, não tendo como objetivo testar empiricamente os nove perfis eneagramáticos ou os dezoito perfis articulados em pares (competente/sabotador) como fatores independentes.** O Eneagrama, conforme descrito por Riso e Hudson (1999; 2003) e Wagner (1980), apresenta estrutura tipológica organizada em três centros funcionais (instintivo, emocional e racional), o que oferece coerência teórica à modelagem trifatorial adotada. Entretanto, a literatura reconhece que instrumentos derivados do Eneagrama ainda demandam ampliações empíricas e validações estruturais mais robustas (HOOK et al., 2021; NEWGENT et al., 2004), o que reforça a pertinência de iniciar a validação pelo nível dimensional agregado.

Adicionalmente, a articulação entre os perfis eneagramáticos e os padrões sabotadores descritos por CHAMINE (2012) encontra suporte nas evidências emergentes da Psicologia Positiva aplicada ao desempenho e ao bem-estar organizacional. Estudos recentes indicam que a regulação dos padrões

autossabotadores está associada a ganhos em performance e satisfação no trabalho (RADU; MIŞU, 2023), o que sustenta teoricamente a distinção proposta no MI3D® entre modos competente e sabotador como dinâmicas intra-dimensionais, e não como fatores independentes nesta etapa de validação.

**Os 27 itens finais constituem indicadores robustos dos três centros de inteligência, permitindo identificar o centro predominante, mapear a distribuição interdimensional e indicar a tendência de funcionamento em modo competente ou sabotador (Tabela 10).** O instrumento apresenta evidências iniciais de validade estrutural alinhadas à neurociência e à psicologia da personalidade, embora, nesta etapa, não tenha validado os dezoito perfis como fatores independentes, restringindo-se à estrutura tridimensional de ordem superior. Portanto o estudo confirmou estatisticamente que os itens se organizam em três grandes dimensões, mas não testou se cada um dos 18 perfis funciona como um fator separado com validade discriminante própria, o que pode ser feito em estudo posteriores.

Pode-se observar que a estrutura trifatorial validada empiricamente não apenas sustenta a coerência teórica do modelo MI3D®, mas também posiciona o instrumento como ferramenta promissora para aplicação no contexto organizacional. Estudos futuros poderão aprofundar a investigação da validade convergente, discriminante e preditiva, bem como explorar modelagens hierárquicas ou bifatoriais que permitam examinar, de forma mais detalhada, a especificidade dos perfis dentro de cada centro de inteligência. Abaixo, no Quadro 6, apresenta-se o instrumento final com os 27 itens validados empírica e estatisticamente, associados ao ao perfil comportamental e ao centro de inteligência predominante.

**Quadro 6 - Instrumento Tridimensional MI3D® final validado com 27 itens**

I D	Afirmativa	Perfil	Centro de Inteligência
1	Quando cometo erros, costumo culpar-me bastante por não ter feito de uma forma melhor.	Organizador/Perfeccionista	Instintivo
2	A todo momento, faço críticas a mim mesmo, buscando ser perfeito.	Organizador/Perfeccionista	Instintivo
3	É muito importante para mim fazer tudo de forma e correta, buscando o máximo de perfeição.	Organizador/Perfeccionista	Instintivo
4	Quando alguém me pede alguma coisa é muito difícil eu dizer não.	Mediador/Indolente	Instintivo
5	Gosto de sentir tranquilidade, por isso fujo de tudo aquilo que tira a minha paz.	Mediador/Indolente	Instintivo
6	Costumo minimizar os problemas das pessoas para tranquilizá-las	Mediador/Indolente	Instintivo
7	Costumo defender aquilo que considero justo, já "comprei	Comandante/Controlador	Instintivo

	muita briga por isso”.		
8	As pessoas costumam ficar impactadas com o modo que expresso minhas insatisfações.	Comandante/Controlador	Instintivo
9	Costumo proteger as pessoas que estão sob minha responsabilidade.	Comandante/Controlador	Instintivo
10	Tenho dificuldade em expressar exatamente o que sinto ao organizar minhas ideias.	Criativo/Pseudovítima	Emocional
11	Sinto as emoções em profundidade e busco ser visto em minha autenticidade, como um ser único	Criativo/Pseudovítima	Emocional
12	Quando me comparo com outras pessoas, sinto que falta alguma coisa em mim.	Criativo/Pseudovítima	Emocional
13	Sucesso e conquista significam muito para mim.	Realizador/Workaholic	Emocional
14	Gosto de desafios e fico feliz quando sou admirado(a) pelas minhas conquistas.	Realizador/Workaholic	Emocional
15	Projetar a imagem de uma pessoa bem sucedida é muito importante para mim.	Realizador/Workaholic	Emocional
16	Acredito que eu sou alguém importante na vida dos outros e eu gosto de servi-los.	Prestativo/Bajulador	Emocional
17	Quando sinto que as pessoas estão com algum problema, me disponho logo em ajudá-las.	Prestativo/Bajulador	Emocional
18	Sou prestativo(a) e gosto muito de cuidar dos outros.	Prestativo/Bajulador	Emocional
19	Aprecio a liberdade e geralmente vejo as coisas mais pelo lado positivo do que negativo.	Visionário/Inquieto	Racional
20	Sou curioso, aventureiro e adoro novidades.	Visionário/Inquieto	Racional
21	Na vida, prefiro optar por coisas intensas e que me dão alegria.	Visionário/Inquieto	Racional
22	Sem regras definidas, fica mais difícil dizer o que as pessoas podem ou devem fazer.	Planejador/Super Preocupado	Racional
23	Sou muito preocupado(a) com tudo, por isso, evito correr riscos.	Planejador/Super Preocupado	Racional
24	Preciso saber de que lado as pessoas estão.	Planejador/Super Preocupado	Racional
25	Admiro pessoas inteligentes, pois agregam muito aos meus conhecimentos.	Analítico/Super Racional	Racional
26	Gosto de ter meu espaço e me incomodo quando este é invadido, sem aviso prévio.	Analítico/Super Racional	Racional
27	Gosto de passar um bom tempo analisando os projetos nos quais estou envolvido, aprofundar na minha compreensão.	Analítico/Super Racional	Racional

Fonte: Elaborado com base nos dados da pesquisa (2026).

### 5.7 Contribuições do Instrumento MI3D® para a Gestão Estratégica de Pessoas: Avanços Teóricos, Comparativos e Aplicações Práticas no Contexto Organizacional

Modelos amplamente difundidos no contexto organizacional — como o DISC, o Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) e o modelo dos Cinco Grandes Fatores (Big Five) — oferecem contribuições relevantes para o mapeamento de traços e estilos comportamentais. Entretanto, conforme discutido no referencial teórico, tais instrumentos tendem a privilegiar estruturas relativamente estáveis de

personalidade (McCRAE; COSTA, 2008) ou classificações tipológicas categóricas, como no caso do MBTI, cuja estabilidade estrutural e validade preditiva vêm sendo questionadas na literatura especializada (PITTENGER, 2005; RANDALL et al., 2017).

Em termos comparativos, as principais diferenciações podem ser sintetizadas da seguinte forma:

- **DISC:** modelo comportamental situacional útil para leitura rápida de estilos predominantes, porém sem integração explícita de processos neurofuncionais e de autorregulação emocional.
- **MBTI:** modelo tipológico dicotômico amplamente difundido no meio corporativo, mas com limitações quanto à robustez psicométrica e à estabilidade classificatória (PITTENGER, 2005).
- **Big Five:** modelo dimensional amplamente validado empiricamente, com forte sustentação estatística, porém centrado predominantemente em traços estáveis e menos sensível à dinâmica emocional transitória.
- **O MI3D®:** propõe um modelo integrativo capaz de operacionalizar, de forma sistemática e fundamentada teoricamente, a articulação entre neurociência, Eneagrama da Personalidade e Psicologia Positiva. Estrutura-se em uma organização tridimensional empiricamente testada, incorpora explicitamente a dinâmica de funcionamento competente × sabotador e orienta-se simultaneamente ao diagnóstico estrutural do perfil comportamental e ao desenvolvimento de competências adaptativas no contexto organizacional.

Adicionalmente, a possibilidade de identificação de dois modos de funcionamento — competente e sabotador — amplia substancialmente a capacidade interpretativa do instrumento. Essa proposta dialoga com evidências empíricas que associam desempenho organizacional, bem-estar e tomada de decisão à capacidade de autorregulação emocional (Damasio, 2018; Davidson; Begley, 2012; Radu; Mişu, 2023). Diferentemente do DISC e do MBTI, que não modelam explicitamente a dinâmica emocional sob estresse, o MI3D® inclui a análise das zonas de vulnerabilidade comportamental, permitindo identificar padrões de autossabotagem que impactam desempenho, engajamento e clima organizacional.

Para a gestão estratégica de pessoas, a principal contribuição do MI3D® reside na integração entre diagnóstico comportamental e intervenção desenvolvimental. Ao possibilitar a identificação do

centro de inteligência predominante, da tríade comportamental integrada, do perfil dominante e da tendência de funcionamento em modo competente ou sabotador, o instrumento fornece aos gestores e profissionais de Recursos Humanos uma leitura sistêmica, contextualizada e orientada ao desenvolvimento do capital humano.

A partir dessa perspectiva, o MI3D® pode contribuir de maneira estruturada para subsistemas como recrutamento e seleção, ao possibilitar o mapeamento mais preciso de perfis comportamentais aderentes às demandas do cargo; treinamento e desenvolvimento, ao identificar padrões de funcionamento competente e sabotador que orientam intervenções mais assertivas; gestão de desempenho, ao oferecer indicadores comportamentais que complementam métricas tradicionais; e desenvolvimento de lideranças, ao favorecer o autoconhecimento e a autorregulação emocional.

O uso do modelo, ancorado no fluxo comportamental apresentado na Figura 4, permite que as organizações avancem de uma lógica descritiva para uma abordagem mais dinâmica e preditiva do comportamento, ampliando a capacidade de intervenção sobre fatores que impactam desempenho, engajamento e bem-estar no trabalho.

Cumprir destacar que o MI3D® não se apresenta como substituto de modelos consolidados, como o Big Five, cuja robustez empírica é amplamente reconhecida, mas como abordagem complementar e integrativa, particularmente adequada a contextos organizacionais nos quais o foco recai sobre desenvolvimento humano, inteligência emocional aplicada e sustentabilidade relacional.

Em síntese, o MI3D® contribui para o campo da gestão estratégica de pessoas ao propor um modelo que transcende classificações meramente descritivas e incorpora a autorregulação como competência central do comportamento organizacional. Ao integrar estrutura e dinâmica, estabilidade e oscilação, diagnóstico e intervenção, o instrumento amplia o diálogo entre ciência e prática, oferecendo base conceitual e evidências empíricas iniciais para intervenções voltadas à performance sustentável, ao bem-estar e ao desenvolvimento de lideranças mais conscientes e adaptativas.

### **5.8 Contribuições teóricas do modelo MI3D® para o campo científico**

As contribuições teóricas do presente estudo situam-se na proposição e validação estrutural inicial de um modelo integrativo de avaliação comportamental que articula, de forma sistematizada, referenciais provenientes da neurociência, do Eneagrama da Personalidade e da Psicologia Positiva. Essa integração posiciona o modelo MI3D® como uma abordagem diferenciada no campo das

ciências do comportamento, ao reunir, em uma mesma estrutura analítica, dimensões neurofuncionais, motivacionais e emocionais, tradicionalmente tratadas de forma isolada na literatura.

No eixo da neurociência, o modelo fundamenta-se na releitura da metáfora do cérebro trino proposta por MacLean (1990), reinterpretada à luz de evidências contemporâneas que compreendem o comportamento como resultado da interação dinâmica entre redes neurais interdependentes (DAMASIO, 2018; PESSOA, 2017; ETKIN; BÜCHEL; GROSS, 2022). Nesse sentido, o MI3D® contribui ao operacionalizar, de forma aplicada, a distinção entre os centros instintivo, emocional e racional, não como estruturas isoladas, mas como dimensões funcionais integradas do comportamento humano.

No campo da personalidade, o estudo amplia o uso teórico do Eneagrama ao incorporá-lo como matriz explicativa das motivações, emoções e padrões recorrentes de adaptação dos indivíduos. A partir das contribuições de Riso e Hudson (1999; 2003), Wagner (1980) e estudos contemporâneos (HOOK et al., 2021), o modelo reconhece os perfis comportamentais como estruturas relativamente estáveis, porém sensíveis às influências contextuais e aos processos de autorregulação. Dessa forma, o MI3D® avança ao propor uma articulação entre estabilidade de traço e dinâmica comportamental, ampliando o potencial explicativo desse referencial no contexto organizacional.

No eixo da Psicologia Positiva, a principal contribuição reside na incorporação dos padrões de autossabotagem descritos por CHAMINE (2012), compreendidos como manifestações disfuncionais que emergem sob condições de estresse e impactam o desempenho e o bem-estar. Ao integrar essa abordagem ao Eneagrama e à neurociência, o modelo introduz uma leitura dinâmica do comportamento, contemplando tanto modos de funcionamento competentes quanto sabotadores, o que amplia a capacidade analítica e interventiva do instrumento.

Do ponto de vista comparativo, o MI3D® responde a lacunas identificadas na literatura ao propor um modelo que supera abordagens predominantemente descritivas e classificatórias, como DISC e MBTI, ao incorporar uma perspectiva integrativa e psicometricamente orientada. A validação estrutural inicial do instrumento AMI3D® representa, nesse contexto, um avanço relevante ao oferecer evidências empíricas que sustentam sua consistência interna e coerência teórica, contribuindo para o desenvolvimento de instrumentos mais alinhados às demandas contemporâneas da gestão estratégica de pessoas.

Destaca-se, por fim, o caráter inovador do modelo MI3D®, que propõe uma matriz tridimensional integrando centros de inteligência, perfis comportamentais e modos de funcionamento (competente e sabotador) em um único sistema analítico. Diferentemente de modelos tradicionais, que operam com classificações estáticas, o MI3D® introduz uma abordagem dinâmica e desenvolvimental do comportamento, permitindo compreender não apenas suas características, mas também seus mecanismos de funcionamento e adaptação em diferentes contextos. Essa proposta representa uma contribuição original ao campo científico, ao oferecer um modelo integrativo com potencial de aplicação e expansão em pesquisas futuras.

**Quadro 7 – Síntese cronológica das bases científicas que sustentam o modelo MI3D®**

<b>Período / Marco Histórico</b>	<b>Campo Científico</b>	<b>Principais Autores</b>	<b>Contribuição Central</b>	<b>Relação com o MI3D®</b>
Início do século XX	Tradições simbólicas	Gurdjieff	Introdução do Eneagrama como modelo de compreensão do comportamento humano	Base conceitual inicial dos perfis
Décadas de 1950–1970	Psicologia da personalidade	Ichazo; Naranjo	Estruturação dos nove tipos com base em padrões do ego e emoções	Fundamentação dos perfis comportamentais
1980	Estudos empíricos	Wagner	Evidências iniciais de confiabilidade e validade do Eneagrama	Aproximação com investigação científica
1990	Neurociência	MacLean	Modelo do cérebro trino (instintivo, emocional e racional)	Origem da estrutura tridimensional
1999–2003	Eneagrama contemporâneo	Riso; Hudson	Sistematização dos tipos e níveis de desenvolvimento	Base estrutural dos perfis do modo competente
2000 em diante	Psicologia Positiva	Seligman; Csikszentmihalyi	Ênfase em desenvolvimento humano e bem-estar	Fundamentação do enfoque desenvolvimental

2005–2017	Teorias da personalidade	McCrae; Costa; Widiger	Críticas a modelos tipológicos rígidos	Justificativa para modelos integrativos
2012	Psicologia Positiva aplicada	Chamine	Teoria dos sabotadores mentais	Base dos perfis do modo sabotador
2017–2023	Neurociência contemporânea	Damasio; Pessoa; Etkin et al.	Compreensão do cérebro como redes integradas	Atualização da base neurofuncional
2021–2023	Estudos aplicados	Hook et al.; Radu; Mişu	Relação entre comportamento, desempenho e regulação emocional	Sustentação empírica contemporânea
2026 Atualidade	Modelo integrativo	Presente estudo	Integração das abordagens em modelo tridimensional validado	Consolidação do MI3D®

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

Em síntese, o quadro 7, sistematiza as contribuições teóricas e apresenta os principais autores do referencial e inclui um quadro cronológico de síntese até a formulação do MI3D® em três eixos centrais: neurociência, Eneagrama da Personalidade e Psicologia Positiva. O quadro explica a proposta teórica inovadora por reunir, em uma estrutura única, contribuições historicamente dispersas entre diferentes campos do conhecimento, oferecendo ao campo científico uma abordagem integrativa, aplicada e empiricamente inicializada para a compreensão do comportamento humano no contexto organizacional.

## 6 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

Apesar das contribuições teóricas e empíricas apresentadas, este estudo possui limitações que devem ser consideradas no que tange à amplitude de aplicação dos resultados. Novas pesquisas, conforme detalhamento em seção posterior, poderão avançar, considerando:

### **6.1 Delineamento transversal**

A pesquisa adotou delineamento transversal, implica a coleta de dados em um único ponto temporal, o que limita a possibilidade de inferências causais e inviabiliza a análise da estabilidade dos centros de inteligência predominante, bem como os perfis comportamentais ao longo do tempo. Assim, não foi possível verificar a consistência do instrumento ao longo do tempo (teste-reteste), nem observar a dinâmica longitudinal dos modos competente e sabotador. Estudos futuros poderão empregar delineamentos longitudinais para examinar estabilidade estrutural e sensibilidade do instrumento a processos desenvolvimentais.

### **6.2 Processo de redução de itens**

O instrumento original foi concebido com 99 itens distribuídos entre os três centros de inteligência e seus respectivos pares comportamentais. As análises fatoriais exploratória e confirmatória indicaram necessidade de depuração do banco de itens, resultando na versão adequada com 27 itens.

Embora essa redução tenha aumentado a parcimônia e melhorado indicadores globais de consistência interna, a diminuição da quantidade de itens pode ter impactado a representatividade conceitual de algumas dimensões específicas. Tal aspecto sugere que novas rodadas de refinamento psicométrico e desenvolvimento incremental de itens poderão contribuir para ampliar a robustez dimensional do instrumento.

### **6.3 Consistência interna das dimensões**

Apesar de o instrumento apresentar alfa policórico global satisfatório (0,845), algumas dimensões específicas evidenciaram índices de consistência interna moderados. Esse achado indica que, embora a estrutura tridimensional tenha demonstrado adequação empírica global, as subdimensões ainda demandam aprimoramento para alcançar níveis ideais de homogeneidade interna.

Ressalta-se, contudo, que estudos iniciais de validação frequentemente passam por processos iterativos de ajuste estrutural, sendo esta pesquisa compreendida como etapa inicial de consolidação psicométrica do modelo MI3D®.

#### **6.4 Amostra e generalização**

A amostra foi composta por 289 participantes adultos atuantes em diferentes segmentos profissionais, o que confere diversidade funcional. Entretanto, a seleção não probabilística limita a generalização dos resultados para outras populações ou contextos culturais.

Investigações futuras poderão ampliar a amostra, incluir diferentes regiões geográficas, setores econômicos e níveis hierárquicos, além de realizar análises multigrupo para verificar invariância fatorial.

#### **6.5 Natureza autorrelatada do instrumento**

O AMI3D® baseia-se em respostas autorrelatadas, o que pode implicar viés de desejabilidade social ou distorções perceptivas. Ainda que o instrumento seja estruturado de forma padronizada, a natureza subjetiva das respostas constitui uma limitação inerente a instrumentos de autoavaliação comportamental.

Pesquisas futuras poderão incorporar medidas complementares, como avaliação 360°, correlação com indicadores objetivos de desempenho ou comparação com outros instrumentos validados.

#### **6.6 Integração teórica interdisciplinar**

O modelo MI3D® articula referências oriundas da neurociência, do Eneagrama da Personalidade e da Psicologia Positiva. Embora essa integração represente inovação conceitual, também impõe o desafio de consolidação empírica contínua, especialmente no que se refere à operacionalização dos construtos em escala psicométrica.

Apesar de os resultados evidenciarem, do ponto de vista estatístico, que os itens se organizam em três dimensões latentes coerentes com a proposta teórica do modelo, não constituiu objetivo desta pesquisa examinar a validade discriminante de cada um dos 18 perfis como fatores independentes. Tal investigação demanda análises adicionais, podendo ser conduzida em estudos futuros, com delineamentos metodológicos mais específicos para essa finalidade.

### **7 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A presente pesquisa teve como objetivo central validar o modelo MI3D® como instrumento de mapeamento de perfil comportamental para o contexto de trabalho e organizacional,

integrando fundamentos da neurociência, do Eneagrama da Personalidade e da Psicologia Positiva em uma abordagem tridimensional do comportamento humano. A proposta buscou superar limitações observadas em instrumentos tradicionais de avaliação comportamental, como o DISC e o MBTI, cuja lógica tipológica tende a privilegiar descrições relativamente estáticas e pouco sensíveis à dinâmica emocional, aos processos de autorregulação e aos padrões de autossabotagem.

Os resultados obtidos indicam que o instrumento AMI3D® apresenta evidência inicial de validade baseada na estrutura interna, sustentada pelas análises fatoriais exploratória (AFE) e confirmatória (AFC). A versão originalmente proposta, composta por 99 itens, não demonstrou indicadores psicométricos satisfatórios quanto à parcimônia estrutural e estabilidade fatorial, o que demandou processo de reestimação e depuração dos itens. A versão final, consolidada em 27 itens, revelou adequação empírica global satisfatória e coeficiente alfa de Cronbach policórico de 0,845 para a escala total, valor compatível com estudos instrumentais em estágio inicial de validação.

O objetivo geral da pesquisa — validar o modelo MI3D® como instrumento de mapeamento de perfil comportamental para o contexto de trabalho e organizacional — foi atingido em nível estrutural preliminar. No que se refere aos objetivos específicos, a) a descrição e sistematização teórica do modelo tridimensional MI3D® foram plenamente alcançadas; b) a análise da estrutura fatorial confirmou a plausibilidade empírica da organização em três centros funcionais, ainda que mediante reestruturação e redução de itens; e c) avaliar a confiabilidade, demonstrou consistência interna adequada da escala global, indicando estabilidade interna satisfatória e precisão consistente na mensuração dos construtos avaliados.

No campo das contribuições teóricas, este estudo avança ao propor e validar empiricamente um modelo integrativo de avaliação comportamental que articula diferentes abordagens teóricas, tradicionalmente tratadas de forma isolada. Em comparação com modelos amplamente utilizados, como DISC, MBTI e Big Five, que privilegiam estruturas mais estáticas, a presente pesquisa amplia a compreensão do comportamento ao incorporar dimensões dinâmicas, como autorregulação emocional e padrões de autossabotagem. Ao evidenciar a organização dos itens em três centros de inteligência — instintivo, emocional e racional —, o estudo contribui para aproximar a avaliação comportamental das perspectivas contemporâneas da neurociência e da psicologia aplicada.

Além disso, a validação estrutural inicial do instrumento AMI3D® oferece evidências empíricas que fortalecem sua consistência interna e coerência teórica, contribuindo para a literatura ao avançar além de modelos puramente descritivos. Diferentemente de estudos anteriores, que se concentram na aplicação prática ou na descrição conceitual, esta pesquisa integra fundamentação teórica e rigor metodológico, respondendo à lacuna existente quanto à ausência de instrumentos que combinem, de forma operacional, dimensões cognitivas, emocionais e comportamentais no contexto organizacional.

Destaca-se, também o caráter inovador do modelo MI3D®, que propõe uma abordagem tridimensional integrada, contemplando centros de inteligência, perfis comportamentais e modos de funcionamento (competente e sabotador). Essa proposta supera a lógica classificatória dos modelos tradicionais ao oferecer uma leitura dinâmica do comportamento, permitindo compreender não apenas suas características, mas também seus mecanismos de funcionamento e adaptação. Tal abordagem representa uma contribuição relevante ao campo científico.

Destaca-se que o AMI3D® não se propõe como instrumento psicológico clínico, teste psicológico ou ferramenta diagnóstica de saúde mental, tampouco substitui ou assemelha-se a instrumentos regulamentados pelo CFP (Conselho Federal de Psicologia) de avaliação psicológica. Sua finalidade é organizacional e desenvolvimental, destinando-se ao mapeamento de traços e padrões comportamentais predominantes no ambiente de trabalho e ao apoio à tomada de decisão gerencial. Nesse sentido, sua utilização deve ocorrer como instrumento auxiliar, integrado a outros dados e contextos avaliativos, e não como critério exclusivo de decisão.

Ademais, o MI3D® também não sugere a sobreposição ou exclusão de modelos consolidados, mas busca complementá-los sob uma perspectiva integrativa e desenvolvimental, especialmente adequada a organizações que buscam alinhar performance, consciência emocional e sustentabilidade relacional.

No âmbito da gestão estratégica de pessoas, os achados desta pesquisa possuem contribuições relevantes. O MI3D® apresenta potencial como ferramenta de apoio à gestão estratégica de pessoas, especialmente em contextos de: desenvolvimento de lideranças; coaching executivo; programas de autoconhecimento; mapeamento de competências para descrição de cargos e desenvolvimento de equipes. Ao incorporar a dimensão dos padrões sabotadores, o modelo amplia a leitura tradicional de perfis comportamentais, oferecendo subsídios para intervenções mais alinhadas

às dinâmicas emocionais que impactam o desempenho. Além disso amplia a compreensão do comportamento organizacional ao integrar estrutura e dinâmica. Enquanto modelos tradicionais frequentemente descrevem traços relativamente estáveis, o MI3D® permite identificar não apenas o centro predominante de funcionamento, mas também a tendência de oscilação entre modo competente e modo sabotador. Essa leitura favorece uma análise mais sensível às variações comportamentais sob pressão, estresse ou mudança organizacional.

Entretanto, as limitações do estudo devem ser consideradas com cautela. O delineamento transversal impede inferências causais e análise de estabilidade temporal. A utilização exclusiva de autorrelato pode introduzir vieses de desejabilidade social e percepção subjetiva. Além disso, a concentração da amostra em participantes com maior nível de escolaridade restringe a generalização dos resultados para outros contextos sociodemográficos. Não foram realizadas análises de validade convergente, discriminante ou preditiva, tampouco testes de invariância fatorial entre grupos, o que limita o escopo das evidências apresentadas.

Diante dessas restrições, recomenda-se que pesquisas futuras ampliem a diversidade amostral, realizem estudos longitudinais para avaliação de estabilidade temporal, testem modelos estruturais alternativos (bifatoriais ou hierárquicos) e investiguem validade convergente, discriminante e preditiva por meio da correlação com instrumentos consolidados e indicadores objetivos de desempenho organizacional. Sugere-se ainda o refinamento semântico e a ampliação do banco de itens das dimensões específicas, visando ao fortalecimento da robustez psicométrica de cada fator, bem como um detalhamento de como novas amostras podem contribuir para o aprimoramento do instrumento em organizações públicas e organizações que adotem o trabalho remoto.

Em síntese, os achados sustentam a viabilidade teórica e empírica inicial do modelo MI3D® como instrumento integrativo de avaliação comportamental no contexto organizacional. Embora ainda em estágio preliminar de consolidação psicométrica, o modelo apresenta potencial para contribuir com uma leitura tridimensional e desenvolvimental do comportamento humano, fortalecendo o diálogo entre ciência no campo da administração, gestão de pessoas e a prática organizacional.

## REFERÊNCIAS

- BANDURA, Albert. Toward a Psychology of Human Agency. **Perspectives on Psychological Science**, v. 1, n. 2, p. 164–180, 2006. DOI: 10.1111/j.1745-6916.2006.00011.x
- BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016**. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2016.
- Brown, Timothy A. **Confirmatory Factor Analysis for Applied Research**. New York: Guilford Press, 2015.
- CHAMINE, Shirzad. **Inteligência positiva**. Tradução de Regiane Winarski. 1. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2013.
- CHAMINE, Shirzad. **Positive Intelligence: Why Only 20% of Teams and Individuals Achieve Their True Potential and How You Can Achieve Yours**. Austin: Greenleaf Book Group Press, 2012.
- CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Manual de Neuropsicologia – Ciência e Profissão**. Brasília: CFP, 2023. Disponível em: [https://site.cfp.org.br/wpcontent/uploads/2023/09/Neuropsicologia\\_manual-4.pdf](https://site.cfp.org.br/wpcontent/uploads/2023/09/Neuropsicologia_manual-4.pdf). Acesso em: 22 ago. 2025.
- DAMASIO, António R. **A estranha ordem das coisas: as origens biológicas dos sentimentos e da cultura**. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.
- DAMASIO, Antonio R. **The strange order of things: life, feeling, and the making of cultures**. New York: Pantheon Books, 2018.
- DAVIDSON, Richard J.; BEGGLEY, Sharon. **The Emotional Life of Your Brain**. New York: Hudson Street Press, 2012.
- EPLEY, Nicholas; KARDAS, Michael; ZHAO, Xuan; ATIR, Stav; SCHROEDER, Juliana. Undersociality: miscalibrated social cognition can inhibit social connection. **Trends in Cognitive Sciences**, v. 26, n. 5, p. 406–418, May 2022. DOI: 10.1016/j.tics.2022.01.010.
- ERKASAP, A., & ÜLGEN, B. **Una investigación sobre el efecto de los tipos de eneagrama en la disidencia organizacional: Multidisciplinary business review**, 2023.

ETKIN, Amit; BÜCHEL, Christian; GROSS, James J. The Neural Bases of Emotion Regulation. **Nature Reviews Neuroscience**, v. 23, n. 11, p. 693–708, 2022. DOI: [10.1038/nrn4044](https://doi.org/10.1038/nrn4044)

EWGENT, Rebecca A.; et al. The Riso-Hudson Enneagram Type Indicator: Estimates of Reliability and Validity. **Measurement and Evaluation in Counseling and Development**, v. 36, n. 4, p. 226–237, 2004.

FISKE, Susan T.; GILBERT, Daniel T.; LINDZEY, Gardner. **Handbook of Social Psychology**. 5. ed. New York: Wiley, 2010.

FREDRICKSON, Barbara. **Positivity: groundbreaking research to release your inner optimist and thrive**. New York: Crown, 2009.

GAZZANIGA, Michael S.; IVRY, Richard B.; MANGUN, George R. **Cognitive Neuroscience: The Biology of the Mind**. 5. ed. New York: W. W. Norton & Company, 2019.

GOLEMAN, Daniel. **Inteligência emocional: por que ela pode importar mais do que o QI**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2018.

HAIR, Joseph F. et al. **Multivariate Data Analysis**. 8. ed. Boston: Cengage Learning, 2020.

HOOK, Joshua N. et al. The Enneagram: A Systematic Review of the Literature and Directions for Future Research. **Journal of Clinical Psychology**, v. 77, n. 9, p. 1938–1960, 2021.

DOI: [10.1002/jclp.23097](https://doi.org/10.1002/jclp.23097)

HU, Li-tze; BENTLER, Peter M. **Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives**. *Structural Equation Modeling*, v. 6, n. 1, p. 1–55, 1999

JUNG, Carl Gustav. **Tipos Psicológicos**. Petrópolis: Vozes, 2013.

KLINE, Rex B. **Principles and Practice of Structural Equation Modeling**. 5. ed. New York: Guilford Press, 2023.

LECHNER, Clemens M.; KNOPF, Thomas; NAPOLITANO, Christopher M.; RAMMSTEDT, Beatrice; ROBERTS, Brent W.; SOTO, Christopher J.; SPENGLER, Marion. **The Behavioral**,

**Emotional, and Social Skills Inventory (BESSI):** Psychometric Properties of a German-Language Adapta. DOI: [10.3390/jintelligence10030063](https://doi.org/10.3390/jintelligence10030063)

LEDOUX, Joseph E. **The Emotional Brain: The Mysterious Underpinnings of Emotional Life.** New York: Simon & Schuster, 1996.

LUTHANS, Fred; AVOLIO, Bruce J.; AVEY, James B.; NORMAN, Steven M. Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. **Personnel Psychology**, v. 60, n. 3, p. 541–572, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>.

MACLEAN, P. D. **The Triune Brain in Evolution: Role in Paleocerebral Functions.** New York: Plenum Press, 1990.

MARSTON, William Moulton. **Emotions of Normal People.** New York: Harcourt, Brace and Company, 1928.

McCRAE, Robert R.; COSTA, Paul T. The Five-Factor Theory of Personality. In: JOHN, O. P.; ROBINS, R. W.; PERVIN, L. A. (eds.). **Handbook of Personality: Theory and Research.** 3. ed. New York: Guilford Press, 2008.

MYERS, Isabel Briggs; MYERS, Peter B. **Gifts Differing: Understanding Personality Type.** Palo Alto: Davies-Black, 1995.

PASQUALI, Luiz. **Psicometria: teoria dos testes na Psicologia e na Educação.** 6. ed. Petrópolis: Vozes, 2017.

PESSOA, Luiz. **The Cognitive-Emotional Brain: From Interactions to Integration.** Cambridge, MA: MIT Press, 2017.

PITTENGER, David J. Cautionary Comments Regarding the Myers-Briggs Type Indicator. **Consulting Psychology Journal: Practice and Research**, v. 57, n. 3, p. 210–221, 2005. DOI:[10.1037/1065-9293.57.3.210](https://doi.org/10.1037/1065-9293.57.3.210)

RADU, Cătălina; DEACONU, Alexandrina; MIȘU, Sorina Ioana. New Ways to Perform: Employees' Perspective on Remote Work and Psychological Security in the Post-Pandemic Era. **Sustainability**, v. 15, n. 7, art. 5952, 2023. DOI: [10.3390/su15075952](https://doi.org/10.3390/su15075952).

- RADU, Cătălina; MIȘU, Sorina Ioana. Positive Intelligence and Work Performance. **Management and Economics Review**, Faculty of Management, Academy of Economic Studies, Bucharest, Romania, v. 8, n. 1, p. 117–129, fev. 2023. DOI: 10.24818/mer/2023.02-09.
- RANDALL, Ken; ISAACSON, Mary; CIRO, Carrie. Validity and reliability of the Myers-Briggs Personality Type Indicator: a systematic review and meta-analysis. **Journal of Best Practices in Health Professions Diversity**, v. 10, n. 1, p. 1–27, Spring 2017. ISSN 2745-2843.
- RISO, Don Richard; HUDSON, Russ. **The Wisdom of the Enneagram**. New York: Bantam, 1999.
- RISO, Don Richard; HUDSON, Russ. **A sabedoria do Eneagrama: Guia completo para o crescimento psicológico e espiritual dos nove tipos de personalidade (7ª ed.)**. São Paulo, SP: Cultrix, (2003).
- RODEN, Ingo; FRIEDRICH, Esther K.; ETZLER, Sonja; FRANKENBERG, Emily; KREUTZ, Gunter; BONGARD, Stephan. Development and preliminary validation of the Emotions while Learning an Instrument Scale (ELIS). **PLoS ONE**, v. 16, n. 8, e0255019, 27 ago. 2021. DOI: 10.1371/journal.pone.0255019. Disponível em: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0255019>. Acesso em: 14 jun. 2025.
- RODRIGUES, Bruno. **Apostila Certificação Assessment MI3D: análise comportamental e emocional**. Fortaleza: 2017.
- SCHUMACKER, R. E., & LOMAX, R. G. **A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling**. 4th ed. Routledge. (2016)
- SELIGMAN, Martin E. P. **Florescer: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011.
- SELIGMAN, Martin E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. Positive Psychology: An Introduction. **American Psychologist**, v. 55, n. 1, p. 5–14, 2000. DOI: 10.1037//0003-066x.55.1.5.
- STEFFEN, P. R.; HEDGES, D. W.; MATHESON, R. The brain is adaptive, not triune: How the brain responds to threat, challenge, and change. **Frontiers in Psychiatry**, v. 13, p. 852989, 2022. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.802606>.

SUBAŞ, A. e ÇETİN, M. **Eneagrama Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Güvenirlik e Geçerlilik Çalışması**. Sosyal Bilimler Dergisi, 2017.

TANG, Y. Y.; HÖLZEL, B. K.; POSNER, M. I. The neuroscience of mindfulness meditation: How the body and mind change. **Nature Reviews Neuroscience**, v. 23, n. 10, p. 633–645, 2022. DOI: 10.1038/nrn3916.

VON FRANZ, Marie-Louise. O processo de individuação. In: JUNG, Carl Gustav et al. **O homem e seus símbolos**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2008.

WAGNER, Jerome P. **A descriptive, reliability, and validity study of the Enneagram personality typology**. 1980. Dissertation (Doctor of Philosophy in Clinical Psychology) Loyola University of Chicago, Chicago, 1980. Disponível em: [https://ecommons.luc.edu/luc\\_diss/2109](https://ecommons.luc.edu/luc_diss/2109). Acesso em: 14 jun. 2025.

WIDIGER, Thomas A.; OLTMMAN, Theodore F. The Five-Factor Model of Personality Disorder: A Return to the Normative Paradigm. **Annual Review of Clinical Psychology**, v. 13, p. 83–111, 2017. DOI: [10.1146/annurev.clinpsy.032408.153542](https://doi.org/10.1146/annurev.clinpsy.032408.153542)

YEO, B. T. T.; KRIENEN, F. M.; BUCKNER, R. L. The organization of the human cerebral cortex estimated by intrinsic functional connectivity. **Nature Neuroscience**, v. 26, n. 4, p. 567–580, 2023. DOI:[10.1152/jn.00338.2011](https://doi.org/10.1152/jn.00338.2011).

### APÊNDICE A – Instrumento AMI3D® enviado para banca de juízes

Apresentam-se a seguir os 99 itens do instrumento AMI3D®, encaminhado para análise da banca de juízes acadêmicos. O instrumento contempla o nome de cada perfil, a descrição de sua tendência comportamental e algumas de suas principais características.

Os juízes foram convidados a avaliar o conteúdo com base em dois critérios:

a) pertinência teórica, considerando a adequação de cada item às respectivas dimensões conceituais dos perfis comportamentais propostos pelo modelo MI3D®; e

b) qualidade da redação, abrangendo a precisão linguística, a correção gramatical e a clareza na compreensão das sentenças pelo público-alvo.

PERFIL ORGANIZADOR/PERFECCIONISTA					
Descrição: O Organizador é focado em ordem, planejamento e cumprimento de regras e procedimentos. É alguém que se realiza ao manter tudo em seu devido lugar, estruturando processos, padronizando rotinas e garantindo que as normas sejam seguidas. Valoriza a estabilidade, a clareza nas instruções e a previsibilidade dos resultados. Tem perfil metódico, detalhista e confiável, sendo essencial em funções que demandam precisão e controle de qualidade.					
Características: Sistemático, rigoroso, pontual, disciplinado, controlado, metuculoso.					
N	AFIRMATIVAS	PERTINENTE?		REDAÇÃO ADEQUADA	
		S	N	S	N
1	Me esforço muito para corrigir minhas falhas, e ainda mais para evitá-las.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
2	Quando algo depende de mim, sou mais organizado e metódico do que todo mundo.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
3	Quando erro costumo me culpar bastante por não				

	ter feito melhor.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
4	Todo trabalho deve ser entregue com a máxima perfeição, pois não aceito falhas.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
5	A todo instante me faço autocríticas, buscando o ser perfeito.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
6	Costumo ficar irado com pessoas desorganizadas, irresponsáveis e descompromissadas.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
7	É muito importante para mim ser perfeito e fazer tudo de forma e correta.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
8	Preciso ser perfeito para ser validado pelos outros.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
9	Costumo achar mais defeitos que qualidades.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
10	Para mim ou é certo ou errado, bom ou mau, não existe meio termo.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
11	Sinto que minha vida é uma busca incessante daquilo que julgo perfeito.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					

### PERFIL MEDIADOR/INDOLENTE

Descrição: O Mediador é um perfil conciliador, voltado para o equilíbrio nas relações e a busca por consenso. Tem facilidade em compreender os diferentes pontos de vista e atua como elo entre pessoas e interesses divergentes. É calmo, diplomático e sensível ao ambiente, contribuindo para a harmonia nos grupos. Evita conflitos diretos e prefere negociar, ajustando posições para atender o coletivo. Sua escuta atenta e postura acolhedora fazem dele uma figura confiável e estabilizadora.

Características: Calmo, flexível, ponderado, conciliador, adaptável, gentil.

N	AFIRMATIVAS	PERTINENTE?		REDAÇÃO ADEQUADA	
		S	N	S	N
1	Quando alguém me pede alguma coisa é muito difícil eu dizer não.				
	<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>				
2	Gosto de estar tranquilo e em paz comigo mesmo.				
	<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>				
3	Sigo a lei do menor esforço, por isso, acabo demorando para agir.				
	<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>				
4	Embora as pessoas sejam diferentes, consigo me identificar com cada uma delas.				
	<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>				
5	Costumo não escolher, opto por acompanhar a decisão dos outros.				
	<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>				
6	Na vida, não há nada tão urgente que não possa esperar até amanhã.				
	<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>				
7	Não gosto de gastar minha energia à toa, por isso procuro viver em harmonia com os outros.				
	<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>				
8	Posso ser um árbitro imparcial, pois considero os dois lados da moeda.				
	<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>				
9	Orgulho-me em ser considerado uma pessoa estável e equilibrada.				
	<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>				
10	Tento minimizar os problemas das pessoas para tranquiliza-las.				
	<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>				
11	Não gosto de conflitos, procuro rapidamente chegar a um acordo.				

<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
<b>PERFIL COMANDANTE/CONTROLADOR</b>					
<p>Descrição: O Comandante é um perfil naturalmente voltado para a liderança, com forte presença, firmeza e capacidade de tomar decisões. Gosta de estar no controle das situações, influenciar os rumos do grupo e assumir responsabilidades. É assertivo, direto e possui grande autoconfiança, o que o torna um agente de ação e mudança. Tem facilidade para organizar recursos e pessoas, sendo eficaz em momentos de crise ou diante de metas ambiciosas. Pode ser exigente, mas também é inspirador e decidido.</p>					
Características: Direto, enérgico, corajoso, assertivo, autoconfiante, influente.					
N	AFIRMATIVAS	PERTINENTE?		REDAÇÃO ADEQUADA	
		S	N	S	N
1	Vou direto ao assunto e me disponho a enfrentar e lutar pelo que quero.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
2	Costumo defender aquilo que considero injusto, já comprei muita briga por isso.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
3	As pessoas costumam ficar impactadas com o modo que expresso minhas insatisfações.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
4	Diante da injustiça e do desrespeito, não temo o confronto, “parto logo pra cima”.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
5	Sou muito determinado, quando fixo uma meta, uso toda minha energia para alcançá-la.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
6	Sou forte e corajoso, a fraqueza é sempre um convite aos problemas.				

<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
7	Combato a injustiça, independentemente dos meus próprios interesses.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
8	Costumo proteger as pessoas que estão sob minha responsabilidade.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
9	Sou muito impulsivo, ajo depois penso.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
10	Para mim, o mundo é injusto e só os fortes sobrevivem.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
11	Sou muito impetuoso e tenho dificuldades em aceitar opiniões contrárias às minhas.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					

### PERFIL CRIATIVO/PSEUDOVITIMA

Descrição: O Criativo é motivado pela inovação, originalidade e liberdade de expressão. Enxerga o mundo com lentes fora do convencional, propondo novas ideias, conexões e soluções inusitadas. Não se prende a regras rígidas, preferindo ambientes dinâmicos que favoreçam a experimentação. Tem pensamento imaginativo e se alimenta de estímulos que desafiem sua criatividade. Gosta de quebrar padrões e provocar mudanças, sendo um grande gerador de alternativas e caminhos alternativos.

Características: Original, intuitivo, imaginativo, artístico, disruptivo, sensível..

N	AFIRMATIVAS	PERTINENTE?		REDAÇÃO ADEQUADA	
		S	N	S	N
1	Prefiro não seguir regras, pois gosto de dar um toque especial ao que faço.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
2	Na maior parte do dia me sinto uma pessoa temperamental e emotiva.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
3	Gosto da originalidade procuro ao máximo ser diferente dos outros.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					

4	Diante de situações que me envolvem emocionalmente, sofro sozinho no meu mundo interior.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
5	Ao formatar minhas ideias, tenho a impressão que não era exatamente o que eu sentia.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
6	Sinto que sou diferente da maioria das pessoas, na verdade, sou uma pessoa singular.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
7	Costumo ficar apreensivo com o sofrimento, a perda e a melancolia.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
8	Costumo me comparar com os outros.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
9	Meus sentimentos são profundos, preciso me sentir valorizado como ser humano único que sou.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
10	Procuo sempre olhar para dentro de mim, pois em silêncio desperto minha criatividade e meus sentimentos.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
11	Quando me comparo com outras pessoas, sinto que falta alguma coisa em mim.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					

### PERFIL REALIZADOR/WORKHOLIC

Descrição: O Realizador é orientado por metas, produtividade e execução com excelência. Tem forte senso de urgência, disciplina e comprometimento com a entrega de resultados concretos. É movido por desafios e pela superação de obstáculos. Focado e prático, gosta de ver o impacto do seu trabalho no mundo real. Costuma ser proativo, resiliente e exigente consigo mesmo e com os outros. Seu estilo é direto e assertivo, voltado para transformar planos em ação.

Características: Produtivo, competitivo, disciplinado, focado em resultados, resiliente, prático.

N	AFIRMATIVAS	PERTINENTE?		REDAÇÃO ADEQUADA	
		S	N	S	N
1	Sucesso e conquista significam muito para mim.				
	<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>				
2	Tudo que conquisei até hoje foi porque sempre coloquei metas na minha vida.				
	<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>				
3	Gosto de desafios e fico feliz quando sou admirado pelas minhas conquistas.				
	<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>				
4	Se está alinhado com os meus objetivos, não tenho problemas em tomar decisões.				
	<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>				
5	Projetar a imagem de uma pessoa bem sucedida é muito importante para mim.				
	<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>				
6	Sou competitivo vencer é tudo pra mim.				
	<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>				
7	Prefiro trabalhar com metas, assim posso mostrar a todos o meu potencial.				
	<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>				
8	Preciso mostrar os meus resultados para que as pessoas me admirem.				
	<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>				
9	Sempre tenho objetivos em mente e sei como me motivar para atingi-los.				
	<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>				
10	Quando estou focado em uma meta, não dou lugar para fraquezas nem sentimentos.				
	<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>				
11	Quando estou focado em uma meta, não dou lugar para fraquezas nem sentimentos.				

<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>				
---	--	--	--	--

PERFIL PRESTATIVO					
<p>Descrição: O Prestativo é um perfil orientado para o outro, demonstrando empatia, cuidado e disponibilidade. Gosta de contribuir com o bem-estar das pessoas, oferecendo apoio emocional, escuta ativa e presença constante. É sensível às necessidades alheias e busca criar ambientes harmônicos, onde todos se sintam acolhidos. Age com generosidade e muitas vezes prioriza o coletivo em detrimento de suas próprias vontades. Sua força está em fortalecer vínculos e colaborar para um ambiente de confiança mútua.</p>					
<p>Características: Atencioso, empático, acolhedor, generoso, cuidadoso, disponível.</p>					
N	AFIRMATIVAS	PERTINENTE?		REDAÇÃO ADEQUADA	
		S	N	S	N
1	Sinto muita satisfação em servir aos outros..				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
2	Acredito ser muito importante na vida dos outros e gosto de servi-los.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
3	Facilmente encontro motivos para elogiar as pessoas.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
4	Quando sinto que as pessoas estão com algum problema, me disponho logo para ajudar.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
5	Gosto de ajudar as pessoas, muitas vezes, acabo sendo conselheiro e confidente delas.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
6	Sinto que muitas vezes faço mais pelos outros do que deveria.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					

7	Às vezes sinto como se todos dependessem de mim.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
8	Sinto que as pessoas não valorizam o que faço por elas.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
9	Às vezes, me sinto enganado e usado pelas pessoas.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
10	Sou prestativo e gosto muito de cuidar dos outros.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
11	Fico muito triste quando as pessoas que eu ajudo me ignoram ou me deixam em segundo plano.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					

### PERFIL VISIONARIO/INQUIETO

Descrição: O perfil Visionário se destaca por sua habilidade de enxergar além do presente, antecipando tendências e oportunidades futuras. Possui pensamento estratégico, idealista e voltado para o propósito. Ele se motiva por grandes ideias, causas transformadoras e objetivos de longo prazo. Costuma inspirar os outros com suas visões e é movido por um senso de missão que ultrapassa as tarefas do dia a dia. Sua mente é aberta, e seu foco está em criar novos caminhos e transformar o ambiente à sua volta.

Características: Idealista, inovador, intuitivo, inspirador, sonhador, estratégico, voltado ao futuro.

N	AFIRMATIVAS	PERTINENTE?		REDAÇÃO ADEQUADA	
		S	N	S	N
1	Adoro novidades e aventuras, quanto mais melhor.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
2	Estou sempre dando um jeito de me divertir em tudo que faço.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
3	As pessoas deveriam se divertir mais e se preocupar menos.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					

4	Sou muito otimista e procuro ver o lado positivo das coisas.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
5	Aprecio a liberdade e geralmente vejo as coisas mais pelo lado positivo do que negativo.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
6	Me vejo uma pessoa divertida, bem humorada e de bem com a vida.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
7	Tenho mania de começar a falar de um assunto e do nada já falar de outro, às vezes sem concluir nenhum deles.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
8	Sou curioso, aventureiro e adoro novidades.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
9	Costumo não me apegar a nada, por isso não sofro tanto ao ter que deixar algo.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
10	Prefiro conhecer um pouco de muitas coisas do que tudo sobre poucas.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
11	Na vida, prefiro optar por coisas intensas e que me dão alegria.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					

### PERFIL PLANEJADOR/SUPERPREOCUPADO

Descrição: O Planejador é guiado pela busca por segurança, organização e previsibilidade. Prefere ambientes estruturados, nos quais possa construir um planejamento sólido e seguir rotinas bem definidas. Tem facilidade em antecipar riscos, evitar imprevistos e organizar processos com lógica e cautela. Esse perfil valoriza estabilidade e constância, sendo confiável e comprometido com prazos e metas bem estabelecidos. Evita mudanças abruptas e é excelente em criar planos sustentáveis no longo prazo.

Características: Metódico, estruturado, cauteloso, organizado, analítico, responsável.

N	AFIRMATIVAS	PERTINENTE?		REDAÇÃO ADEQUADA	
		S	N	S	N
1	Sou precavido, antes de decidir, procuro contar com informações seguras.				
	<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>				
2	Preciso estar seguro, sou do tipo que preciso “ver pra crer”..				
	<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>				
3	Acho que sem regras bem definidas, fica difícil dizer o que as pessoas podem ou devem fazer.				
	<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>				
4	Sou muito preocupado com tudo por isso evito correr riscos.				
	<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>				
5	Mesmo que meus colegas de trabalho achem que tenho total capacidade, às vezes, me sinto inseguro.				
	<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>				
6	Levo um tempo para confiar nas pessoas, até que elas me passem segurança.				
	<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>				
7	Preciso saber de que lado as pessoas estão.				
	<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>				
8	Prefiro ter as coisas previstas e esquematizadas do que em aberto.				
	<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>				
9	Costumo não me apegar a nada, por isso não sofro tanto ao ter que deixar algo.				
	<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>				
10	Preciso de proteção e segurança, pois o mundo é ameaçador e não se pode confiar em ninguém..				
	<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>				

11	Percebo perigos e ameaças muito mais do que a maioria das pessoas que eu conheço.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					

PERFIL ANALÍTICO/SUPERRACIONAL					
<p>Descrição: O perfil Analítico é regido pela lógica, racionalidade e profundidade de pensamento. Gosta de investigar, compreender causas e efeitos, e basear decisões em dados concretos. Possui uma abordagem metódica, sendo criterioso, objetivo e atento aos detalhes. Valoriza a precisão e tende a ser cético com ideias que não tenham comprovação. Seu pensamento estruturado o torna excelente em diagnóstico de problemas complexos, avaliações técnicas e tomadas de decisão fundamentadas.</p>					
Características: Racional, lógico, detalhista, observador, crítico, investigativo.					
N	AFIRMATIVAS	PERTINENTE?		REDAÇÃO ADEQUADA	
		S	N	S	N
1	Acredito que pessoas muito emocionais não tomam as melhores decisões.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
2	Tenho dificuldade em manter conversas superficiais que não agregam, prefiro conversas inteligentes.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
3	Admiro pessoas inteligentes, pois agregam muito para meus conhecimentos.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
4	Gosto de ter meu espaço, e me incomodo quando é invadido sem aviso prévio.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
5	Gosto de saber como as coisas funcionam e em que estão baseadas.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
6	Tenho tendência de viver isolado das pessoas.				

<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
7	Sou mais reservado que os outros, chegam a me perguntar no que estou pensando.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
8	Quando estou entre amigos as pessoas dizem que eu falo pouco e sempre fico meio deslocado dos outros.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
9	Costumo pensar demasiadamente e acabo interagindo pouco nas conversas.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
10	Aprecio muito ter tempo e espaço privativo para pensar.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					
11	Penso muito antes de gastar e procuro formas de economizar.				
<i>Faça aqui seu comentário ou justifique seu julgamento sobre este item.</i>					

## APÊNDICE B – Instrumento AMI3D® com as análises e sugestões da banca avaliadora

Apresentam-se, a seguir, os 99 itens do instrumento AMI3D®, acompanhados das observações emitidas pelos juízes acadêmicos ao término do processo de avaliação. Na sequência, é apresentada uma seção dedicada à análise das contribuições dos juízes de forma estratificada, bem como à caracterização acadêmica e profissional dos avaliadores selecionados para participação na pesquisa.

				Juízes					
ID	Afirmativa	Perfil	Centro de Inteligência	Juiz 1	Juiz 2	Juiz 3	Juiz 4	Juiz 5	Juiz 6
1	Me esforço muito para corrigir minhas falhas, e ainda mais para evitá-las.	Organizador/Perfeccionista	Instintivo						
2	Quando algo depende de mim, sou mais organizado e metódico do que todo mundo.	Organizador/Perfeccionista	Instintivo	“Quando algo depende de mim, costumo ser mais organizado e metódico do que a maioria das pessoas”	Sugiro rever todos os adjetivos que se referem a um sujeito oculto (eu) no masculino, para uma expressão cujo gênero não seja determinado. Sugestão: Quando algo depende de mim, procuro fazer de forma mais organizada e metódica do que todo mundo.				Quando algo depende de mim, sou mais organizado (a) e metódico (a) que todo mundo.
3	Quando erro costumo me culpar bastante por não ter feito melhor.	Organizador/Perfeccionista	Instintivo	“Quando cometo erros, costumo culpar-me bastante por não ter feito de uma forma melhor”			Quando erro, costumo me culpar bastante por não ter feito o melhor		Quando erro, costumo me culpar bastante por não ter feito melhor.
4	Todo trabalho deve ser entregue com a máxima perfeição, pois não aceito falhas.	Organizador/Perfeccionista	Instintivo		Adequar pontuação. Todo trabalho deve ser entregue com a máxima perfeição, uma vez que eu não aceito falhas.				
5	A todo instante me faço autocríticas, buscando o	Organizador/Perfeccionista	Instintivo	“A todo momento, faço críticas a mim mesmo,			A todo instante faço autocríticas,		A todo instante me faço críticas, buscando ser

	ser perfeito.			buscando ser perfeito”			buscando ser perfeito		perfeito (a). (Acho que me faço auto críticas redundante...)
6	Costumo ficar irado com pessoas desorganizadas, irresponsáveis e descompromissadas.	Organizador/Perfeccionista	Instintivo	“Costumo ficar irritado e/ou incomodado com pessoas desorganizadas, irresponsáveis e/ou descompromissadas”	Questão de gênero: ‘irado’ Sugestão: Costumo ficar sentir raiva diante de pessoas desorganizadas...				Costumo ficar irritado (a) com pessoas desorganizadas, irresponsáveis e descompromissadas. (acho o termo irado muito forte – é uma raiva extrema)
7	É muito importante para mim ser perfeito e fazer tudo de forma e correta.	Organizador/Perfeccionista	Instintivo	“Para mim, é muito importante ser perfeito e fazer tudo de forma correta”	Questão de gênero: ‘perfeito’ Sugestão: É muito importante para mim fazer tudo de forma e correta, buscando o máximo de perfeição.			É muito importante para mim ser perfeito e fazer tudo de forma correta.	Para mim, é muito importante ser perfeito (a) e fazer tudo de forma correta.
8	Preciso ser perfeito para ser validado pelos outros.	Organizador/Perfeccionista	Instintivo		O termo ‘perfeição’ já foi citado em perguntas anteriores, talvez seja interessante usar sinônimos, tendo em vista que o termo ‘perfeição’ carrega consigo uma representação social que denota arrogância. Outro ponto diz respeito ao gênero. O termo ‘ser validado’ se refere a um sujeito masculino. Sugiro rever todos os adjetivos que se referem a um sujeito oculto (eu) no masculino, para uma expressão cujo gênero não seja determinado. Sugestão: preciso fazer tudo com a máxima excelência para obter a validação dos outros.		Não seria: “para ser bem avaliado?”		Preciso ser perfeito (a) para ser validado (a) pelos outros.
9	Costumo achar mais defeitos que qualidades.	Organizador/Perfeccionista	Instintivo	“Costumo identificar, de forma mais fácil, defeitos do que		Sugestão: complementar a frase com	Não faltaria?: “que qualidade nos outros”		

				qualidades”		“...qualidades em mim”, de modo a ficar claro que a pessoa se refere a si mesma.			
10	Para mim ou é certo ou errado, bom ou mau, não existe meio termo.	Organizador/Perfeccionista	Instintivo	“Para mim, as coisas são certas ou erradas, boas ou más. Não considero que existe meio termo”					
11	Sinto que minha vida é uma busca incessante daquilo que julgo perfeito.	Organizador/Perfeccionista	Instintivo						
1	Quando alguém me pede alguma coisa é muito difícil eu dizer não.	Mediador/Indolente	Instintivo	“Quando alguém solicita algo para mim, é difícil dizer ‘não’”				Acho que esse item não é sobre ser calmo, flexível, ponderado, conciliador, adaptável ou gentil. Parece-me alguém que não sabe definir limites, o que considero diferente de mediador.	
2	Gosto de estar tranquilo e em paz comigo mesmo.	Mediador/Indolente	Instintivo	Considero que este item não corresponde à dimensão avaliada, apresentando-se um pouco vago.	Questão de gênero: tranquilo; mesmo Sugestão: gosto de sentir a tranquilidade de estar em paz comigo.				
3	Sigo a lei do menor esforço, por isso, acabo demorando para agir.	Mediador/Indolente	Instintivo	Considero que este item não corresponde à dimensão avaliada, apresentando-se um pouco vago.				Não me parece item para alguém mediador, mas que busca harmonia entre pessoas, mas apenas procrastinador.	Seguir a lei do menor esforço não me parece um indicador para esse perfil.
4	Embora as pessoas sejam diferentes, consigo me identificar com cada uma delas.	Mediador/Indolente	Instintivo			Sugestão: nessa estrutura frasal, o “me identificar” é o mesmo que “me ver” em cada uma delas, não é? Se			

						sim, talvez colocar algo como “consigo ver algo meu nelas”.			
5	Costumo não escolher, opto por acompanhar a decisão dos outros.	Mediador/Indolente	Instintivo				Sugestão: “prefiro acompanhar a decisão dos outros	Não sei se a redação é adequada porque diz que tende a acompanhar a decisão dos outros, mas e se essa decisão for antagônica entre os vários grupos que ele tenta mediar? Um mediador apenas segue a decisão dos demais? Qual delas?	
6	Na vida, não há nada tão urgente que não possa esperar até amanhã.	Mediador/Indolente	Instintivo	Considero que este item não corresponde à dimensão avaliada, apresentando-se um pouco vago.				Esse item também me parece alguém procrastinador, não mediador	Acho que a procrastinação não seria um indicador aqui.
7	Não gosto de gastar minha energia à toa, por isso procuro viver em harmonia com os outros.	Mediador/Indolente	Instintivo						
8	Posso ser um árbitro imparcial, pois considero os dois lados da moeda.	Mediador/Indolente	Instintivo	“Posso atuar como um árbitro ou mediador de forma imparcial, considerando diferentes visões, ou seja, buscando ver os ‘dois lados da moeda’”	Posso ser um árbitro imparcial, pois sempre considero os dois lados da moeda.	Mediador/Não Indolente			
9	Orgulho-me em ser considerado uma pessoa estável e equilibrada.	Mediador/Indolente	Instintivo	“Orgulho-me em ser considerada uma pessoa estável e equilibrada nas relações”	Questão de gênero: ser considerado Sugestão: orgulho-me quando alguém me considera uma pessoa estável e equilibrada.				
10	Tento minimizar os problemas das pessoas para tranquilizá-las	Mediador/Indolente	Instintivo	“Tento auxiliar as pessoas em seus problemas e até minimizá-los, buscando tranquilizá-			Sugestão: para deixá-las tranquilas		

				las”					
11	Não gosto de conflitos, procuro rapidamente chegar a um acordo.	Mediador/Indolente	Instintivo						
1	Vou direto ao assunto e me disponho a enfrentar e lutar pelo que quero.	Comandante/Controlador	Instintivo						Enfrentar o que? Ficou estranha essa frase...necessita complemento
2	Costumo defender aquilo que considero injusto, já comprei muita briga por isso.	Comandante/Controlador	Instintivo	“Costumo defender aquilo que considero justo e posicionar-me em situações de injustiças; já ‘comprei muita briga’ por isso”			Ficou confusa a redação! Parece que afirma querer defender a injustiça.		
3	As pessoas costumam ficar impactadas com o modo que expesso minhas insatisfações.	Comandante/Controlador	Instintivo						
4	Diante da injustiça e do desrespeito, não temo o confronto, "parto logo pra cima".	Comandante/Controlador	Instintivo	Entendo que este item está com redação informal e com conteúdo similar ao item 2 desta dimensão.				Será que é preciso usar essa expressão um tanto quanto violenta? Talvez seja melhor suprimi-la. O restante da frase é suficiente para indicar a ação.	
5	Sou muito determinado, quando fixo uma meta, uso toda minha energia para alcançá-la.	Comandante/Controlador	Instintivo		Questão de gênero.				
6	Sou forte e corajoso, a fraqueza é sempre um convite aos problemas.	Comandante/Controlador	Instintivo	“Considero-me forte e corajoso, a fraqueza não deve ser incentivada ou estimulada”	Questão de gênero.		“a problemas”		
7	Combato a injustiça, independentemente dos meus próprios interesses.	Comandante/Controlador	Instintivo	Considero este item bem redigido, mas com um conteúdo similar ao item 2 desta dimensão.					
8	Costumo proteger as pessoas que estão sob minha responsabilidade.	Comandante/Controlador	Instintivo				Confunde-se com uma afirmativa do perfil “mediador-indolente		
9	Sou muito impulsivo, ajo depois penso.	Comandante/Controlador	Instintivo	“Sou muito impulsivo. Ajo, depois penso”	Questão de gênero.			Uma pessoa impulsiva não pode	

								ser um líder, autoconfiante e assertivo. Parece-me uma pessoa sem equilíbrio emocional.	
10	Para mim, o mundo é injusto e só os fortes sobrevivem.	Comandante/Controlador	Instintivo						
11	Sou muito impetuoso e tenho dificuldades em aceitar opiniões contrárias às minhas.	Comandante/Controlador	Instintivo	“Sou muito impetuoso e tenho dificuldade em aceitar opiniões contrárias ou divergentes das minhas”	Questão de gênero.				
1	Prefiro não seguir regras, pois gosto de dar um toque especial ao que faço.	Criativo/Pseudovítima	Emocional			Sugestão: alterar “não seguir regras” por “não seguir as regras exatamente”. Penso que uma pessoa criativa não necessariamente descumpriria regras, podendo, como está no texto, buscar alternativas. Penso também que nenhuma pessoa que se vitimiza faria isso.			
2	Na maior parte do dia me sinto uma pessoa temperamental e emotiva.	Criativo/Pseudovítima	Emocional	“Na maior parte do tempo, sinto-me temperamental e/ou emotivo”			Do dia não pode ser substituído por “do tempo”		Fiquei em dúvida se esse seria um indicador aqui.
3	Gosto da originalidade procuro ao máximo ser diferente dos outros.	Criativo/Pseudovítima	Emocional						
4	Diante de situações que me envolvem emocionalmente, sofro sozinho no meu mundo interior.	Criativo/Pseudovítima	Emocional	Considero este item um pouco vago.	Questão de gênero: sofro na solidão do meu mundo interior.			Parece-me mais uma pessoa introspectiva que uma pessoa criativa.	
5	Ao formatar minhas ideias, tenho a impressão que não era exatamente o que eu sentia.	Criativo/Pseudovítima	Emocional	“Ao organizar minhas ideias, tenho a impressão de que não era exatamente o que	O que essa pergunta procura saber? Aqui não ficou claro se a pessoa está confusa ou se		Formatar é uma palavra adequada aqui?	Acho que esse item não é sobre pessoa criativa, mas insegura ou insatisfeita.	Fiquei em dúvida se esse seria um indicador aqui.

				eu sentia”	a posição que ela ocupa é de pseudovítima.				
6	Sinto que sou diferente da maioria das pessoas, na verdade, sou uma pessoa singular.	Criativo/Pseudovítima	Emocional						
7	Costumo ficar apreensivo com o sofrimento, a perda e a melancolia.	Criativo/Pseudovítima	Emocional	Considero este item um pouco vago.	Questão de gênero: costumo me abalar e sentir apreensão diante do sofrimento...		Melancolia poderia ser substituído por “tristeza”?		
8	Costumo me comparar com os outros.	Criativo/Pseudovítima	Emocional		Se comparar não é uma questão de perfil e sim de estado de autoestima. Um comandante com baixa autoestima, também vai se comparar.			Uma pessoa criativa, que se acha único tende a se comparar com os outros?	
9	Meus sentimentos são profundos, preciso me sentir valorizado como ser humano único que sou.	Criativo/Pseudovítima	Emocional		Questão de gênero				
10	Procuro sempre olhar para dentro de mim, pois em silêncio desperto minha criatividade e meus sentimentos.	Criativo/Pseudovítima	Emocional	“Procuro sempre tentar perceber meus sentimentos e minhas emoções, pois, em silêncio, desperto minha criatividade”					
11	Quando me comparo com outras pessoas, sinto que falta alguma coisa em mim.	Criativo/Pseudovítima	Emocional					Mais uma vez, acho que esse item tem muito de pseudovítima, mas não de criativo.	
1	Sucesso e conquista significam muito para mim.	Realizador/Workaholic	Emocional						
2	Tudo que conquisei até hoje foi porque sempre coloquei metas na minha vida.	Realizador/Workaholic	Emocional	“Tudo que conquisei até hoje deve-se às metas que estipulei para minha vida”	Esse item está mais para o perfeccionista		“Estabeleci” em vez de coloquei?		
3	Gosto de desafios e fico feliz quando sou admirado pelas minhas conquistas.	Realizador/Workaholic	Emocional		Questão de gênero				

4	Se está alinhado com os meus objetivos, não tenho problemas em tomar decisões.	Realizador/Workaholic	Emocional	Item está vago.			Se está ou “Se estar”?		
5	Projetar a imagem de uma pessoa bem sucedida é muito importante para mim.	Realizador/Workaholic	Emocional	“Projetar a imagem de uma pessoa bem-sucedida e inspirar-se nessa imagem é importante para mim”					
6	Sou competitivo vencer é tudo pra mim.	Realizador/Workaholic	Emocional		Questão de gênero		Sou competitivo, vencer é tudo para mim.	Sou competitivo, vencer é tudo pra mim.	
7	Prefiro trabalhar com metas, assim posso mostrar a todos o meu potencial.	Realizador/Workaholic	Emocional						
8	Preciso mostrar os meus resultados para que as pessoas me admirem.	Realizador/Workaholic	Emocional				Preciso apresentar resultados para que as pessoas me admirem		
9	Sempre tenho objetivos em mente e sei como me motivar para atingi-los.	Realizador/Workaholic	Emocional						
10	Quando estou focado em uma meta, não dou lugar para fraquezas nem sentimentos.	Realizador/Workaholic	Emocional						
11	Ser e Ter são prioridades na minha vida.	Realizador/Workaholic	Emocional						
1	Sinto muito satisfação em servir aos outros.	Prestativo/Bajulador	Emocional		Concordância: sinto muita satisfação.		“muita”		
2	Acredito ser muito importante na vida dos outros e gosto de servi-los.	Prestativo/Bajulador	Emocional		Sugestão: acredito que eu sou alguém importante na vida dos outros e eu gosto de servi-los.				
3	Facilmente encontro motivos para elogiar as pessoas.	Prestativo/Bajulador	Emocional						
4	Quando sinto que as pessoas estão com algum problema, me disponho logo para ajudar.	Prestativo/Bajulador	Emocional	“Disponho-me a ajudar as pessoas quando sinto que estão com problemas”			“logo em ajudá-las.”	Quando sinto que as pessoas estão com algum problema, disponho-me logo para ajudar.	

5	Gosto de ajudar as pessoas, muitas vezes, acabo sendo conselheiro e confidente delas .	Prestativo/Bajulador	Emocional						
6	Sinto que muitas vezes faço mais pelos outros do que deveria.	Prestativo/Bajulador	Emocional	“Muitas vezes, faço mais pelos outros do que deveria”					
7	Às vezes sinto como se todos dependessem de mim.	Prestativo/Bajulador	Emocional	“Às vezes, sinto como se todos dependessem de mim, de alguma forma”					
8	Sinto que as pessoas não valorizam o que faço por elas.	Prestativo/Bajulador	Emocional					Uma pessoa de perfil prestativo precisa sentir-se valorizada? Não vi nada na descrição do perfil que remeta a necessidade de valorização pelo que é feito.	Fiquei em dúvida se esse seria um indicador aqui.
9	Às vezes, me sinto enganado e usado pelas pessoas.	Prestativo/Bajulador	Emocional		Questão de gênero			Repito o que coloquei no item 8.	Aqui não seria uma frase da pseudovítima???
10	Sou prestativo e gosto muito de cuidar dos outros.	Prestativo/Bajulador	Emocional		Questão de gênero				
11	Fico muito triste quando as pessoas que eu ajudo me ignoram ou me deixam em segundo plano.	Prestativo/Bajulador	Emocional					Repito o mesmo do item 8	
1	Adoro novidades e aventuras, quanto mais melhor.	Visionario/Inquieto	Racional						
2	Estou sempre dando um jeito de me divertir em tudo que faço.	Visionario/Inquieto	Racional					Não sei se o perfil visionário deve estar relacionado à diversão. Não encontrei essa questão da diversão na descrição do perfil	
3	As pessoas deveriam se divertir mais e se preocupar menos.	Visionario/Inquieto	Racional					Repito o que coloquei no item 2	
4	Sou muito otimista e	Visionario/Inquieto	Racional						

	procuo ver o lado positivo das coisas.								
5	Aprecio a liberdade e geralmente vejo as coisas mais pelo lado positivo do que negativo.	Visionario/Inquieto	Racional	Item com conteúdo muito semelhante ao item 4 desta dimensão.					
6	Me vejo uma pessoa divertida, bem humorada e de bem com a vida.	Visionario/Inquieto	Racional	“Considero-me uma pessoa divertida, bem-humorada e ‘de bem com a vida’”			Me vejo “como” uma pessoa divertida,	Repito o que coloquei no item 2	
7	Tenho mania de começar a falar de um assunto e do nada já falar de outro, às vezes sem concluir nenhum deles.	Visionario/Inquieto	Racional	Considero que este item não corresponde a esta dimensão.		Sugestão: talvez retirar o “tenho mania” e colocar “Eu sempre começo a falar...”		Não acho que “não terminar o que começou a falar” se relacione com ser visionário	
8	Sou curioso, aventureiro e adoro novidades.	Visionario/Inquieto	Racional						
9	Costumo não me apegar a nada, por isso não sofro tanto ao ter que deixar algo.	Visionario/Inquieto	Racional	Item idêntico ao de outra dimensão deste instrumento. Além disso, não acho que se alinhe a esta dimensão, pois remete à ideia de isolamento.	Questão de gênero. Sugestão: sou uma pessoa curiosa, aventureira...		Deixar ou “abandonar” ?	Se o perfil visionário tem objetivos de longo prazo, “não se apegar a nada” pode impactar negativamente nesse longo prazo, não?	
10	Prefiro conhecer um pouco de muitas coisas do que tudo sobre poucas.	Visionario/Inquieto	Racional	Item vago.			“sobre muitas coisas”	Não sei como isso se relaciona com o perfil visionário	
11	Na vida, prefiro optar por coisas intensas e que me dão alegria.	Visionario/Inquieto	Racional					Repito o que coloquei no item 2	
1	Sou precavido, antes de decidir, procuro contar com informações seguras.	Planejador/Super Preocupado	Racional	“Costumo ser precavido. Antes de decidir, procuro contar com informações suficientes e seguras”	Questão de gênero				
2	Preciso estar seguro, sou do tipo que preciso “ver pra crer”.	Planejador/Super Preocupado	Racional		Questão de gênero				
3	Acho que sem regras bem definidas, fica difícil dizer o que as pessoas podem ou devem fazer.	Planejador/Super Preocupado	Racional	“Sem regras definidas, fica mais difícil dizer o que as pessoas podem ou devem fazer”					
4	Sou muito preocupado	Planejador/Super Preocupado	Racional	“Sou muito preocupado	Questão de gênero		Sou muito		

	com tudo por isso evito correr riscos.			com tudo, por isso, evito correr riscos”			preocupado com tudo, por isso evito correr riscos.		
5	Mesmo que meus colegas de trabalho achem que tenho total capacidade, às vezes, me sinto inseguro.	Planejador/Super Preocupado	Racional		Questão de gênero		“às vezes me sinto inseguro.”	Esse item parece tratar mais de uma baixa autoestima que de preocupação ou planejamento.	
6	Levo um tempo para confiar nas pessoas, até que elas me passem segurança.	Planejador/Super Preocupado	Racional	“Levo um tempo para confiar nas pessoas, até que elas me transmitam algum grau de segurança”			A afirmativa não está clara. Seria: só passo a confiar nelas quando me passam confiança?		
7	Preciso saber de que lado as pessoas estão.	Planejador/Super Preocupado	Racional						
8	Prefiro ter as coisas previstas e esquematizadas do que em aberto.	Planejador/Super Preocupado	Racional						
9	O tempo todo avalio se as pessoas são ou não uma ameaça para mim.	Planejador/Super Preocupado	Racional	Não considero que este item deveria estar nesta dimensão. A ideia me remete mais ao isolamento.	Essa pergunta já apareceu em outro perfil		Não entendi a pertinência dessa afirmativa nesse item!	Esse item está repetido em outro perfil. E um planejador não se paga a nada? E ao que ele planejou?	
10	Preciso de proteção e segurança, pois o mundo é ameaçador e não se pode confiar em ninguém.	Planejador/Super Preocupado	Racional						
11	Percebo perigos e ameaças muito mais do que a maioria das pessoas que eu conheço.	Planejador/Super Preocupado	Racional						
1	Acredito que pessoas muito emocionais não tomam as melhores decisões.	Analítico/Super Racional	Racional				Não seria “pessoas muito emotivas”?		

2	Tenho dificuldade em manter conversas superficiais que não agregam, prefiro conversas inteligentes.	Analítico/Super Racional	Racional	Considero este item vago para esta dimensão.					Tenho dificuldade em manter conversas superficiais que não agregam, prefiro conversas mais profundas. Acho que a oposição de superficiais é profundas e não inteligentes.
3	Admiro pessoas inteligentes, pois agregam muito para meus conhecimentos.	Analítico/Super Racional	Racional					“agregam muito a meus conhecimentos.”	
4	Gosto de ter meu espaço, e me incomodo quando é invadido sem aviso prévio.	Analítico/Super Racional	Racional	“Gosto de ter meu espaço e me incomodo quando este é invadido, sem aviso prévio”	Verificar concordância verbal	Não consegui fazer a relação entre a afirmativa e as características dos dois perfis. Creio que o foco poderia ser dado na lógica ou na tomada de decisão, ou outra característica, por exemplo, e não no comportamento pouco social, que parece ser uma característica menos importante.		Não entendi como “ter meu espaço” se relaciona com o fato de ser racional, lógico e detalhista	
5	Gosto de saber como as coisas funcionam e em que estão baseadas.	Analítico/Super Racional	Racional						
6	Tenho tendência de viver isolado das pessoas.	Analítico/Super Racional	Racional	“Tenho a tendência a isolar-me das outras pessoas”	Questão de gênero	Não consegui fazer a relação entre a afirmativa e as características dos dois perfis. Creio que o foco poderia ser dado na lógica ou na tomada de decisão, ou outra característica, por exemplo, e não no comportamento		Repito o que disse no item 4, não vejo relação entre isolacionismo e perfil analítico	

						pouco social, que parece uma característica menos importante.			
7	Sou mais reservado que os outros, chegam a me perguntar no que estou pensando.	Analítico/Super Racional	Racional		Questão de gênero	Aqui o fato de ser reservado pode estar relacionando tanto ao pensar quanto à paralisia	Construção estranha	Repito o que disse no item 4 e 6	
8	Gosto de passar um bom tempo analisando os projetos nos quais estou envolvido, procurando razões para compreendê-los melhor.	Analítico/Super Racional	Racional	“Quando estou interagindo com outras pessoas, costumam dizer que faço pouco e pareço deslocado”	Questão de gênero	Considero haver pouca relação entre a afirmativa e as características dos dois perfis. Creio que o foco poderia ser dado na lógica ou na tomada de decisão, ou outra das características, por exemplo, e não no comportamento pouco social, que parece uma característica pouco relacionada ao perfil.		Repito o que disse no item 4 e 6	
9	Costumo pensar demasiadamente e acabo interagindo pouco nas conversas□.	Analítico/Super Racional	Racional			Aqui o fato de ser reservado pode estar relacionando tanto ao pensar quanto a uma pouca conexão com pessoas.	interagindo		
10	Aprecio muito ter tempo e espaço privativo para pensar.	Analítico/Super Racional	Racional	“Aprecio muito ter tempo e espaço privativos para pensar”					
11	Penso muito antes de gastar e procuro formas de economizar.	Analítico/Super Racional	Racional	Considero este item vago para esta dimensão.		Embora economizar seja importante no contexto pensado para o instrumento, creio que o foco poderia ser dado na lógica ou na	antes de gastar dinheiro		

						tomada de decisão, ou outra característica, por exemplo, e não no aspecto económico. O item me pareceu destoante dos demais.			
--	--	--	--	--	--	---	--	--	--

## **Análise das Contribuições dos Juízes Especialistas**

Com o objetivo de avaliar a validade de conteúdo do instrumento AMI3D®, as 99 afirmativas que compõem a versão preliminar da escala foram submetidas à apreciação de seis juízes especialistas, conforme descrito nos procedimentos metodológicos apresentados anteriormente. Cada juiz analisou os itens considerando critérios de pertinência teórica e qualidade da redação, registrando suas contribuições de forma independente.

A análise coletiva das avaliações evidencia que aproximadamente 21% dos itens, dentre o total de 99 afirmativas examinadas, não receberam qualquer sugestão de modificação por parte dos juízes especialistas, indicando consenso pleno quanto à pertinência teórica.

Na análise individualizada das avaliações, observa-se que o Juiz 1, responsável por contribuições em aproximadamente 48,5% dos itens analisados, apresentou o maior nível de intervenção relativa entre os especialistas, evidenciando uma postura avaliativa minuciosa e de elevado rigor técnico. Suas contribuições concentraram-se predominantemente em refinamentos textuais e semânticos, com ênfase no aprimoramento da precisão dos constructos e no fortalecimento do alinhamento teórico das afirmativas em relação às dimensões propostas pelo modelo MI3D®.

O Juiz 2, responsável por contribuições em aproximadamente 35,4% dos itens avaliados, adotou uma abordagem analítica consistente, porém mais seletiva, evidenciando foco em aspectos específicos da clareza linguística e na adequação do texto quanto às variações de gênero. Suas observações contribuíram para o fortalecimento da coerência interna do instrumento, atuando de maneira complementar e qualificada no processo de refinamento metodológico.

O Juiz 3 apresentou intervenções em aproximadamente 11,1% dos itens, correspondendo ao menor percentual entre os avaliadores. Tal padrão indica elevado grau de concordância com a redação e a pertinência teórica da versão inicial do instrumento, com contribuições restritas a itens pontuais considerados passíveis de ambiguidade ou aprimoramento específico.

O Juiz 4, com contribuições em cerca de 31,3% das afirmativas, demonstrou uma atuação equilibrada e sistemática. Suas sugestões abrangeram tanto aspectos conceituais quanto a inteligibilidade dos itens, reforçando a clareza e a consistência interpretativa do instrumento como um todo.

O Juiz 5 participou com intervenções em aproximadamente 30,3% dos itens, perfil semelhante ao observado no Juiz 4. Suas contribuições caracterizam-se por ajustes pontuais e críticas construtivas, indicando concordância substancial com a estrutura geral do instrumento e foco no aperfeiçoamento fino da redação.

O Juiz 6 apresentou contribuições em torno de 16,2% das afirmativas, com intervenções seletivas direcionadas a itens específicos que demandavam maior precisão semântica ou alinhamento conceitual. Esse padrão reforça a adequação global da escala, ao mesmo tempo em que agrega rigor técnico ao processo avaliativo.

De forma agregada, a heterogeneidade nos percentuais de intervenção não indica fragilidade do instrumento, mas sim a complementaridade das avaliações realizadas por especialistas com diferentes estilos de análise. Juízes com maior percentual de contribuições atuaram no refinamento detalhado da redação e da estrutura conceitual, enquanto percentuais mais baixos refletem maior grau de concordância com a versão preliminar da escala.

Por fim, as contribuições dos especialistas foram predominantemente **qualificadoras e aperfeiçoadoras**, sendo incorporadas de maneira sistemática e criteriosa, resultando principalmente em:

- **Refinamentos pontuais na redação dos itens**, visando ampliar a clareza, objetividade e precisão interpretativa;
- **Ajustes semânticos de baixa complexidade**, direcionados ao fortalecimento da validade de conteúdo e ao alinhamento conceitual entre os itens e as dimensões teóricas do modelo.

## **Currículo Lattes dos juizes acadêmicos participantes da pesquisa**

### **Juiz(a) 1**

Servidor público federal, psicólogo da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB), com atuação no Ceará, e pesquisador em estágio pós-doutoral no Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará (PPAC/UFC). Integra o grupo de pesquisa ConGeVi/CNPq – Contexto de Trabalho, Gestão de Pessoas e Vínculos Organizacionais. Possui Doutorado (2020) e Mestrado (2016) em Psicologia pela UFC, com formação e produção científica concentradas na área de Psicologia do Trabalho e das Organizações, além do Título de Especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho concedido pelo Conselho Federal de Psicologia. Atua como Professor Formador (UAB/CAPES) e colaborador da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), com experiência acadêmica e profissional em gestão de pessoas, sociologia organizacional e inovação gerencial. Exerceu funções de gestão em universidades e instituto federais, bem como possui experiência no setor privado, o que lhe confere sólida formação teórica, técnica e prática para atuar como juiz(a) acadêmico(a) em pesquisa de mestrado.

### **Juiz(a) 2**

Doutora em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas), com estágio doutoral (doutorado sanduíche) na Université Paris Descartes (Paris V), financiado pela CAPES. Possui Mestrado e Graduação em Psicologia pela PUC Minas, além de especialização em Análise Institucional e Esquizoanálise. Atua como Professora Adjunta IV da PUC Minas desde 2009 e é membro do Núcleo Docente Estruturante (NDE) do curso de Administração, com sólida experiência em coordenação de programas e projetos de extensão universitária, iniciação científica e orientação de trabalhos de conclusão de curso. Desenvolve atividades de ensino, pesquisa e extensão nas áreas de Psicologia Social, Comportamento Organizacional, Psicologia Organizacional e do Trabalho e Inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho, reunindo formação acadêmica consistente e experiência científica que a qualificam para atuar como juíza acadêmica em pesquisa de mestrado.

### **Juiz(a) 3**

Graduada em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais e em Engenharia Civil pela Universidade Estadual do Maranhão, possui Especialização em Psicanálise

com Criança e Adolescente pelo Instituto de Educação Continuada da PUC Minas. É Mestre e Doutora em Psicologia pela Universidade Federal de Minas Gerais, com sólida formação científica na área psicológica. Atua como psicóloga clínica e docente, com experiência no ensino da disciplina de Avaliação Psicológica em cursos de graduação e pós-graduação lato sensu. Sua trajetória acadêmica e profissional evidencia domínio teórico e prático em processos avaliativos e fundamentos metodológicos da Psicologia, qualificando-a para atuar como juíza acadêmica em pesquisa de mestrado.

#### **Juiz(a) 4**

Professor Titular da Universidade Federal do Ceará, com graduação em Psicologia pela UFC, mestrado pela Universität Salzburg (Áustria), doutorado pela Justus Liebig Universität Giessen (Alemanha) e múltiplas formações pós-doutorais na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho, realizadas na Universidad Complutense de Madrid e na Universidade Federal da Bahia, além de estágio sênior como professor visitante na Universidade de Lüneburg (Alemanha). Possui ampla experiência em gestão acadêmica, tendo exercido cargos como chefe departamental, coordenador de cursos de graduação e pós-graduação, diretor e pró-reitor de extensão universitária. Atua como coordenador da Rede de Estudos e Pesquisas sobre Liderança e Empreendedorismo (RINEPE-UFC) e do projeto de extensão “Estudos em Psicologia Política – Polis”. Desenvolve pesquisa e docência nas áreas de Psicologia Organizacional e do Trabalho, com ênfase em comportamento organizacional, liderança, empreendedorismo, orientação vocacional/profissional e psicologia política, apresentando sólida formação científica e reconhecida trajetória acadêmica que o qualificam para atuar como juiz(a) acadêmico(a) em pesquisa de mestrado.

#### **Juiz(a) 5**

Professora do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará (UFC), Doutora em Administração pela Universidade de São Paulo (USP), com mestrado e graduação em Administração pela UFC. Atua como pesquisadora no grupo Contexto de Trabalho, Gestão de Pessoas e Vínculos Organizacionais (FEAAC/UFC) e possui reconhecida experiência em avaliação científica, exercendo a função de revisora em periódicos nacionais qualificados, como *Organizações & Sociedade*, *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, *Gestão & Regionalidade* e *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*. Desenvolve pesquisas nas áreas de gestão de pessoas e vínculos no trabalho, com ênfase em comprometimento organizacional, entrincheiramento, economia gig, uberização e trabalho em plataformas digitais, apresentando sólida formação teórica,

rigor metodológico e expertise temática que a qualificam para atuar como juíza acadêmica em pesquisa de mestrado.

### **Juiz(a) 6**

Graduada em Psicologia pela Universidade Federal do Ceará, com mestrado em Psicologia Clínica pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e doutorado em Educação pela UFC, realiza atualmente estágio pós-doutoral na Universidade de São Paulo (EACH-USP). Possui trajetória acadêmica e profissional consolidada nas áreas de Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional, com experiência docente em instituições de ensino superior, atuação no setor bancário em desenvolvimento organizacional e educação corporativa, e desempenho de funções estratégicas na administração universitária. É professora aposentada voluntária da UFC, atuando no ensino e orientação de pesquisas em níveis de graduação e pós-graduação. Desenvolve pesquisas com ênfase em socialização e identidade profissional, sentidos do trabalho, comportamento empreendedor, gênero e diversidade, além de ter integrado o Comitê Científico da Divisão de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho da ANPAD. Sua sólida formação acadêmica, produção científica e experiência institucional qualificam sua atuação como juíza acadêmica em pesquisa de mestrado.

## APÊNDICE C – Instrumento AMI3D® ajustado

Apresentam-se abaixo os 99 itens revisados em conformidade com as sugestões acatadas pelo autor, após a análise técnica dos juízes avaliadores.

ID	Afirmativa	Perfil	Centro de Inteligência
1	Me esforço muito para corrigir minhas falhas, e ainda mais para evitá-las.	Organizador/Perfeccionista	Instintivo
2	Quando algo depende de mim, procuro fazer de forma mais organizada e metódica do que todo mundo.	Organizador/Perfeccionista	Instintivo
3	Quando cometo erros, costumo culpar-me bastante por não ter feito de uma forma melhor.	Organizador/Perfeccionista	Instintivo
4	Todo trabalho deve ser entregue com a máxima perfeição, uma vez que eu não aceito falhas.	Organizador/Perfeccionista	Instintivo
5	A todo momento, faço críticas a mim mesmo, buscando ser perfeito.	Organizador/Perfeccionista	Instintivo
6	Pessoas desorganizadas, irresponsáveis e descompromissadas me deixam irritado(a).	Organizador/Perfeccionista	Instintivo
7	É muito importante para mim fazer tudo de forma e correta, buscando o máximo de perfeição.	Organizador/Perfeccionista	Instintivo
8	Preciso ser perfeito(a), por isso faço tudo com a máxima excelência.	Organizador/Perfeccionista	Instintivo
9	Costumo identificar, mais facilmente defeitos do que qualidades.	Organizador/Perfeccionista	Instintivo
10	Para mim, as coisas são certas ou erradas, boas ou más. Não existe meio termo.	Organizador/Perfeccionista	Instintivo
11	Sinto que minha vida é uma busca incessante daquilo que julgo perfeito.	Organizador/Perfeccionista	Instintivo
1	Quando alguém me pede alguma coisa é muito difícil eu dizer não.	Mediador/Indolente	Instintivo
2	Gosto de sentir tranquilidade, por isso fujo de tudo aquilo que tira a minha paz.	Mediador/Indolente	Instintivo
3	Sigo a lei do menor esforço, por isso, acabo demorando para agir.	Mediador/Indolente	Instintivo
4	Embora as pessoas sejam diferentes, consigo me identificar e compreender cada uma delas.	Mediador/Indolente	Instintivo
5	Costumo não decidir, opto pelo consenso e acompanhar a decisão dos outros.	Mediador/Indolente	Instintivo
6	Na vida, não há nada tão urgente que não possa esperar até amanhã.	Mediador/Indolente	Instintivo
7	Não gosto de gastar minha energia à toa, por isso procuro viver em harmonia com os outros.	Mediador/Indolente	Instintivo
8	Posso ser um árbitro imparcial, pois sempre considero os dois lados da moeda.	Mediador/Indolente	Instintivo

9	Orgulho-me quando alguém me considera uma pessoa estável e equilibrada.	Mediador/Indolente	Instintivo
10	Costumo minimizar os problemas das pessoas para tranquilizá-las	Mediador/Indolente	Instintivo
11	Não gosto de conflitos, procuro rapidamente chegar a um acordo.	Mediador/Indolente	Instintivo
1	Vou direto ao assunto e me disponho a enfrentar e lutar pelo que quero.	Comandante/Controlador	Instintivo
2	Costumo defender aquilo que considero justo, já "comprei muita briga por isso".	Comandante/Controlador	Instintivo
3	As pessoas costumam ficar impactadas com o modo que expesso minhas insatisfações.	Comandante/Controlador	Instintivo
4	Diante da injustiça e do desrespeito, não temo o confronto, "parto logo pra cima".	Comandante/Controlador	Instintivo
5	Quando digo que farei algo, ponho toda minha energia naquilo.	Comandante/Controlador	Instintivo
6	Força e coragem são importantes para mim, a fraqueza é sempre um convite aos problemas.	Comandante/Controlador	Instintivo
7	Combato a injustiça, independentemente dos meus próprios interesses.	Comandante/Controlador	Instintivo
8	Costumo proteger as pessoas que estão sob minha responsabilidade.	Comandante/Controlador	Instintivo
9	Consumo agir antes de pensar.	Comandante/Controlador	Instintivo
10	Para mim, o mundo é injusto e só os fortes sobrevivem.	Comandante/Controlador	Instintivo
11	A firmeza das minhas convicções, às vezes, me impede de ouvir plenamente quem diverge de mim.	Comandante/Controlador	Instintivo
1	Prefiro não seguir padrões, pois gosto de dar um toque especial ao que faço.	Criativo/Pseudovítima	Emocional
2	Na maior parte do tempo me sinto uma pessoa temperamental e emotiva.	Criativo/Pseudovítima	Emocional
3	Gosto da originalidade procuro ao máximo ser diferente dos outros.	Criativo/Pseudovítima	Emocional
4	Diante de situações que me envolvem emocionalmente, sofro sozinho no meu mundo interior.	Criativo/Pseudovítima	Emocional
5	Tenho dificuldade em expressar exatamente o que sinto ao organizar minhas ideias.	Criativo/Pseudovítima	Emocional
6	Sinto que sou diferente da maioria das pessoas, na verdade, sou uma pessoa singular.	Criativo/Pseudovítima	Emocional
7	Costumo ficar apreensivo(a) com o sofrimento, a perda e a melancolia.	Criativo/Pseudovítima	Emocional
8	Costumo me comparar com os outros.	Criativo/Pseudovítima	Emocional
9	Sinto as emoções em profundidade e busco ser visto em minha autenticidade,	Criativo/Pseudovítima	Emocional

	como um ser único		
10	Procuro sempre olhar para dentro de mim, pois em silêncio desperto minha criatividade e meus sentimentos.	Criativo/Pseudovítima	Emocional
11	Quando me comparo com outras pessoas, sinto que falta alguma coisa em mim.	Criativo/Pseudovítima	Emocional
1	Sucesso e conquista significam muito para mim.	Realizador/Workaholic	Emocional
2	Tudo que conquistei até hoje deve-se às metas que estabeleci para minha vida	Realizador/Workaholic	Emocional
3	Gosto de desafios e fico feliz quando sou admirado(a) pelas minhas conquistas.	Realizador/Workaholic	Emocional
4	Se está alinhado aos meus objetivos, não tenho problemas em tomar decisões.	Realizador/Workaholic	Emocional
5	Projetar a imagem de uma pessoa bem sucedida é muito importante para mim.	Realizador/Workaholic	Emocional
6	Sou competitivo, vencer é tudo pra mim.	Realizador/Workaholic	Emocional
7	Prefiro trabalhar com metas, assim posso mostrar a todos o meu potencial.	Realizador/Workaholic	Emocional
8	Preciso mostrar os meus resultados para que as pessoas me admirem.	Realizador/Workaholic	Emocional
9	Sempre tenho objetivos em mente e sei como me motivar para atingi-los.	Realizador/Workaholic	Emocional
10	Quando estou focado em uma meta, não dou lugar para fraquezas nem sentimentos.	Realizador/Workaholic	Emocional
11	Ser e Ter são prioridades na minha vida.	Realizador/Workaholic	Emocional
1	Sinto muita satisfação em servir aos outros.	Prestativo/Bajulador	Emocional
2	Acredito que eu sou alguém importante na vida dos outros e eu gosto de servi-los.	Prestativo/Bajulador	Emocional
3	Facilmente encontro motivos para elogiar as pessoas.	Prestativo/Bajulador	Emocional
4	Quando sinto que as pessoas estão com algum problema, me disponho logo em ajudá-las.	Prestativo/Bajulador	Emocional
5	Gosto de ajudar as pessoas, muitas vezes, acabo sendo conselheiro e confidente delas.	Prestativo/Bajulador	Emocional
6	Sinto que muitas vezes, faço mais pelos outros do que deveria.	Prestativo/Bajulador	Emocional
7	Às vezes, sinto como se todos dependessem de mim, de alguma forma	Prestativo/Bajulador	Emocional
8	Sinto que as pessoas não valorizam o que faço por elas.	Prestativo/Bajulador	Emocional

9	Às vezes, me sinto enganado(a) e usado(a) pelas pessoas.	Prestativo/Bajulador	Emocional
10	Sou prestativo(a) e gosto muito de cuidar dos outros.	Prestativo/Bajulador	Emocional
11	Fico muito triste quando as pessoas que eu ajudo me ignoram ou me deixam em segundo plano.	Prestativo/Bajulador	Emocional
1	Adoro novidades e aventuras, quanto mais melhor.	Visionário/Inquieto	Racional
2	Estou sempre dando um jeito de me divertir em tudo que faço.	Visionário/Inquieto	Racional
3	As pessoas deveriam se divertir mais e se preocupar menos.	Visionário/Inquieto	Racional
4	Sou muito otimista e procuro ver o lado positivo das coisas.	Visionário/Inquieto	Racional
5	Aprecio a liberdade e geralmente vejo as coisas mais pelo lado positivo do que negativo.	Visionário/Inquieto	Racional
6	Considero-me uma pessoa divertida, bem-humorada e 'de bem com a vida	Visionário/Inquieto	Racional
7	Tenho mania de começar a falar de um assunto e do nada já falar de outro, às vezes sem concluir nenhum deles.	Visionário/Inquieto	Racional
8	Sou curioso, aventureiro e adoro novidades.	Visionário/Inquieto	Racional
9	Costumo não me apegar a nada, por isso não sofro tanto ao ter que deixar algo.	Visionário/Inquieto	Racional
10	Prefiro conhecer um pouco sobre muitas coisas do que tudo sobre poucas.	Visionário/Inquieto	Racional
11	Na vida, prefiro optar por coisas intensas e que me dão alegria.	Visionário/Inquieto	Racional
1	Costumo ser precavido(a). Antes de decidir, procuro obter informações que me tragam segurança.	Planejador/Super Preocupado	Racional
2	Preciso estar seguro(a), sou do tipo que preciso "ver pra crer".	Planejador/Super Preocupado	Racional
3	Sem regras definidas, fica mais difícil dizer o que as pessoas podem ou devem fazer.	Planejador/Super Preocupado	Racional
4	Sou muito preocupado(a) com tudo, por isso, evito correr riscos.	Planejador/Super Preocupado	Racional
5	Mesmo que meus colegas de trabalho achem que tenho total capacidade, às vezes, me sinto inseguro(a).	Planejador/Super Preocupado	Racional
6	Levo um tempo para confiar nas pessoas, até que elas me transmitam algum grau de segurança.	Planejador/Super Preocupado	Racional
7	Preciso saber de que lado as pessoas estão.	Planejador/Super Preocupado	Racional
8	Prefiro ter as coisas previstas e esquematizadas do que em aberto.	Planejador/Super Preocupado	Racional

9	O tempo todo avalio se as pessoas são ou não uma ameaça para mim.	Planejador/Super Preocupado	Racional
10	Preciso de proteção e segurança, pois o mundo é ameaçador e não se pode confiar em ninguém.	Planejador/Super Preocupado	Racional
11	Percebo perigos e ameaças muito mais do que a maioria das pessoas que eu conheço.	Planejador/Super Preocupado	Racional
1	Acredito que pessoas muito emocionais não tomam as melhores decisões.	Analítico/Super Racional	Racional
2	Tenho dificuldade em manter conversas superficiais que não agregam, prefiro conversas profundas.	Analítico/Super Racional	Racional
3	Admiro pessoas inteligentes, pois agregam muito aos meus conhecimentos.	Analítico/Super Racional	Racional
4	Gosto de ter meu espaço e me incomodo quando este é invadido, sem aviso prévio.	Analítico/Super Racional	Racional
5	Gosto de saber como as coisas funcionam e em que estão baseadas.	Analítico/Super Racional	Racional
6	Tenho a tendência a isolar-me das outras pessoas.	Analítico/Super Racional	Racional
7	Sou mais reservado que os outros, não sou o primeiro a puxar assunto, chegam a me perguntar no que estou pensando.	Analítico/Super Racional	Racional
8	Gosto de passar um bom tempo analisando os projetos nos quais estou envolvido, aprofundar na minha compreensão.	Analítico/Super Racional	Racional
9	Costumo pensar demasiadamente e acabo interagindo pouco nas conversas.	Analítico/Super Racional	Racional
10	Aprecio muito ter tempo e espaço privativos para pensar.	Analítico/Super Racional	Racional
11	Penso muito antes de gastar, procuro formas de economizar.	Analítico/Super Racional	Racional

## **APÊNDICE D – Termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE)**

**Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)**, adaptado ao contexto da pesquisa de validação do instrumento AMI3D®, conforme as exigências dos Comitês de Ética em Pesquisa (CEP) e da Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), adequada a pesquisas em ciências humanas e sociais.

**Título da pesquisa:** Avaliação Comportamental MI3D: proposição e validação de um instrumento para a gestão estratégica de pessoas.

**Pesquisador responsável:** Paulo Bruno Rodrigues de Souza

**Instituição:** Universidade Federal do Ceará (UFC)

**Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará**

**Contato do pesquisador:** [bruno.mestradoufc@gmail.com](mailto:bruno.mestradoufc@gmail.com)

### **Finalidade da Pesquisa**

Você está sendo convidado(a) a participar de uma pesquisa que tem como objetivo avaliar as propriedades psicométricas do instrumento AMI3D®, instrumento voltado à mensuração, identificação e análise de perfis comportamentais. O estudo visa verificar a validade teórica do modelo e estatística do instrumento, afim de contribuir para a descoberta de novas ferramentas de autoconhecimento e desenvolvimento humano.

### **Procedimentos:**

A participação consistirá no preenchimento de um questionário online composto por 99 itens, com tempo médio estimado de 25 minutos. O questionário será aplicado por meio de plataforma digital (AMI3D®), de forma anônima e confidencial.

### **Risco e Benefícios**

Não há riscos e assemelha-se a qualquer atividade de autorreflexão. Não haverá prejuízo algum à sua saúde física ou psicológica. Como benefício, você poderá obter maior compreensão sobre seu perfil comportamental e suas potencialidades.

### **Sigilo e Confidencialidade**

Todas as informações coletadas serão tratadas com sigilo absoluto. Os dados serão analisados de

forma agrupada, sem identificação dos participantes, e utilizados exclusivamente para fins científicos e acadêmicos.

**Participação voluntária:**

A participação é voluntária. Você poderá recusar-se a participar ou desistir a qualquer momento, sem qualquer penalidade ou prejuízo.

**Esclarecimentos:**

Caso haja dúvidas ou necessidade de esclarecimentos adicionais, você poderá contatar o pesquisador responsável.

**Declaração de consentimento:**

Declaro que fui informado(a) sobre os objetivos, procedimentos, riscos e benefícios da pesquisa, e que minha participação é voluntária. Estou ciente de que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem prejuízo. Ao prosseguir com o preenchimento do questionário, manifesto meu consentimento livre e esclarecido para participar da presente pesquisa.

[ ] Li e concordo com os termos acima.

## APÊNDICE E – Modelo ilustrativo do instrumento AMI3D® versão experimental (99 itens)

O instrumento AMI3D® é um questionário de autorrelato composto por 99 itens, apresentados em escala Likert de 5 pontos, variando de "Discordo totalmente" a "Concordo totalmente". Cada item corresponde a comportamentos, crenças ou motivações ligadas aos perfis comportamentais da metodologia MI3D®, organizados em três centros de inteligência (instintivo, emocional e racional) e dois modos de atuação (competente e sabotador).

Abaixo, apresenta-se o modelo com 9 itens (3 por centro de inteligência), contemplando os modos de atuação:

### Instruções:

A seguir, você encontrará afirmações que descrevem comportamentos ou formas de pensar. Marque a alternativa que melhor representa o quanto você se identifica com cada uma delas.

**Preencha as colunas da matriz abaixo de acordo com a escala e seu respectivo número. Siga o exemplo na cor cinza:**

- (1) Discordo totalmente
- (2) Discordo parcialmente
- (0) Nem discordo nem concordo
- (3) Concordo parcialmente
- (4) Concordo totalmente

ID	Afirmativa	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem discordo nem concordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
1	Me esforço muito para corrigir minhas falhas, e ainda mais para evitá-las.					4
2	Quando alguém me pede alguma coisa, é muito difícil eu dizer não.			0		
3	Vou direto ao assunto e me disponho a enfrentar e lutar pelo que quero.	1				
4	Prefiro não seguir padrões, pois gosto de dar um toque especial ao que faço.		2			
5	Sucesso e conquista significam muito para mim.					
6	Sinto muita satisfação em servir aos outros.					
7	Adoro novidades e aventuras, quanto mais, melhor.					
8	Costumo ser precavido(a). Antes de decidir, procuro obter informações que me tragam segurança.					
9	Acredito que pessoas muito emocionais não tomam as melhores decisões.					
10	Quando algo depende de mim, procuro fazer de forma mais organizada e metódica do que todo mundo.					
11	Gosto de sentir tranquilidade, por isso fujo de tudo aquilo que tira					

	a minha paz.					
12	Costumo defender aquilo que considero justo, já "comprei muita briga por isso".					
13	Na maior parte do tempo, me sinto uma pessoa temperamental e emotiva.					
14	Tudo que conquistei até hoje deve-se às metas que estabeleci para minha vida					
15	Acredito que eu sou alguém importante na vida dos outros e eu gosto de servi-los.					
16	Estou sempre dando um jeito de me divertir em tudo que faço.					
17	Preciso estar seguro(a), sou do tipo que preciso "ver para crer".					
18	Tenho dificuldade em manter conversas superficiais que não agregam, prefiro conversas profundas.					
19	Quando cometo erros, costumo culpar-me bastante por não ter feito de uma forma melhor.					
20	Sigo a lei do menor esforço, por isso, acabo demorando para agir.					
21	As pessoas costumam ficar impactadas com o modo que expresso minhas insatisfações.					
22	Gosto da originalidade, procuro ao máximo ser diferente dos outros.					
23	Gosto de desafios e fico feliz quando sou admirado(a) pelas minhas conquistas.					
24	Facilmente encontro motivos para elogiar as pessoas.					
25	As pessoas deveriam se divertir mais e se preocupar menos.					
26	Sem regras definidas, fica mais difícil dizer o que as pessoas podem ou devem fazer.					
27	Admiro pessoas inteligentes, pois agregam muito aos meus conhecimentos.					
28	Todo trabalho deve ser entregue com a máxima perfeição, uma vez que eu não aceito falhas.					
29	Embora as pessoas sejam diferentes, consigo me identificar e compreender cada uma delas.					
30	Diante da injustiça e do desrespeito, não temo o confronto, "parto logo pra cima".					
31	Diante de situações que me envolvem emocionalmente, sofro sozinho no meu mundo interior.					
32	Se está alinhado aos meus objetivos, não tenho problemas em tomar decisões.					
33	Quando sinto que as pessoas estão com algum problema, me disponho logo em ajudá-las.					
34	Sou muito otimista e procuro ver o lado positivo das coisas.					
35	Sou muito preocupado(a) com tudo, por isso, evito correr riscos.					
36	Gosto de ter meu espaço e me incomodo quando este é invadido, sem aviso prévio.					
37	A todo momento, faço críticas a mim mesmo, buscando ser perfeito.					
38	Costumo não decidir, opto pelo consenso e acompanhar a decisão dos outros.					
39	Quando digo que farei algo, ponho toda a minha energia naquilo.					
40	Tenho dificuldade em expressar exatamente o que sinto ao organizar minhas ideias.					
41	Projetar a imagem de uma pessoa bem sucedida é muito importante para mim.					
42	Gosto de ajudar as pessoas, muitas vezes, acabo sendo conselheiro e confidente delas.					
43	Aprecio a liberdade e geralmente vejo as coisas mais pelo lado positivo do que negativo.					
44	Mesmo que meus colegas de trabalho achem que tenho total capacidade, às vezes, me sinto inseguro(a).					

45	Gosto de saber como as coisas funcionam e em que estão baseadas.					
46	Pessoas desorganizadas, irresponsáveis e descompromissadas me deixam irritado(a).					
47	Na vida, não há nada tão urgente que não possa esperar até amanhã.					
48	Força e coragem são importantes para mim, a fraqueza é sempre um convite aos problemas.					
49	Sinto que sou diferente da maioria das pessoas, na verdade, sou uma pessoa singular.					
50	Sou competitivo, vencer é tudo pra mim.					
51	Sinto que muitas vezes, faço mais pelos outros do que deveria.					
52	Considero-me uma pessoa divertida, bem-humorada e 'de bem com a vida.					
53	Levo um tempo para confiar nas pessoas, até que elas me transmitam algum grau de segurança.					
54	Tenho a tendência a isolar-me das outras pessoas.					
55	É muito importante para mim fazer tudo de forma e correta, buscando o máximo de perfeição.					
56	Não gosto de gastar minha energia à toa, por isso procuro viver em harmonia com os outros.					
57	Combato a injustiça, independentemente dos meus próprios interesses.					
58	Costumo ficar apreensivo(a) com o sofrimento, a perda e a melancolia.					
59	Prefiro trabalhar com metas, assim posso mostrar a todos o meu potencial.					
60	Às vezes, sinto como se todos dependessem de mim, de alguma forma.					
61	Tenho mania de começar a falar de um assunto e, do nada, já falar de outro, às vezes sem concluir nenhum deles.					
62	Preciso saber de que lado as pessoas estão.					
63	Sou mais reservado que os outros, não sou o primeiro a puxar assunto, chegam a me perguntar no que estou pensando.					
64	Preciso ser perfeito(a), por isso faço tudo com a máxima excelência.					
65	Posso ser um árbitro imparcial, pois sempre considero os dois lados da moeda.					
66	Costumo proteger as pessoas que estão sob minha responsabilidade.					
67	Costumo me comparar com os outros.					
68	Preciso mostrar os meus resultados para que as pessoas me admirem.					
69	Sinto que as pessoas não valorizam o que faço por elas.					
70	Sou curioso, aventureiro e adoro novidades.					
71	Prefiro ter as coisas previstas e esquematizadas do que em aberto.					
72	Gosto de passar um bom tempo analisando os projetos nos quais estou envolvido, aprofundando na minha compreensão.					
73	Costumo identificar, mais facilmente, defeitos do que qualidades.					
74	Orgulho-me quando alguém me considera uma pessoa estável e equilibrada.					
75	Costumo agir antes de pensar.					
76	Sinto as emoções em profundidade e busco ser visto em minha autenticidade, como um ser único.					
77	Sempre tenho objetivos em mente e sei como me motivar para atingi-los.					

78	Às vezes, me sinto enganado(a) e usado(a) pelas pessoas.					
79	Costumo não me apegar a nada, por isso não sofro tanto ao ter que deixar algo.					
80	O tempo todo avalio se as pessoas são ou não uma ameaça para mim.					
81	Costumo pensar demasiadamente e acabo interagindo pouco nas conversas.					
82	Para mim, as coisas são certas ou erradas, boas ou más. Não existe meio termo.					
83	Costumo minimizar os problemas das pessoas para tranquilizá-las.					
84	Para mim, o mundo é injusto e só os fortes sobrevivem.					
85	Procuro sempre olhar para dentro de mim, pois em silêncio desperto minha criatividade e meus sentimentos.					
86	Quando estou focado em uma meta, não dou lugar para fraquezas nem sentimentos.					
87	Sou prestativo(a) e gosto muito de cuidar dos outros.					
88	Prefiro conhecer um pouco sobre muitas coisas do que tudo sobre poucas.					
89	Preciso de proteção e segurança, pois o mundo é ameaçador e não se pode confiar em ninguém.					
90	Aprecio muito ter tempo e espaço privativos para pensar.					
91	Sinto que minha vida é uma busca incessante daquilo que julgo perfeito.					
92	Não gosto de conflitos, procuro rapidamente chegar a um acordo.					
93	A firmeza das minhas convicções, às vezes, me impede de ouvir plenamente quem diverge de mim.					
94	Quando me comparo com outras pessoas, sinto que falta alguma coisa em mim.					
95	Ser e Ter são prioridades na minha vida.					
96	Fico muito triste quando as pessoas que eu ajudo me ignoram ou me deixam em segundo plano.					
97	Na vida, prefiro optar por coisas intensas e que me dão alegria.					
98	Percebo perigos e ameaças muito mais do que a maioria das pessoas que eu conheço.					
99	Penso muito antes de gastar, procuro formas de economizar.					

**APÊNDICE F – Instrumento AMI3D® final (27 itens)**

Apresentam-se abaixo os 27 itens revisados em conformidade com as sugestões acatadas pelo autor, após a análise técnica dos juízes avaliadores (APÊNDICE C) e redução dos 99 itens propostos inicialmente.

I D	Afirmativa	Perfil	Centro de Inteligência
1	Quando cometo erros, costumo culpar-me bastante por não ter feito de uma forma melhor.	Organizador/Perfeccionista	Instintivo
2	A todo momento, faço críticas a mim mesmo, buscando ser perfeito.	Organizador/Perfeccionista	Instintivo
3	É muito importante para mim fazer tudo de forma e correta, buscando o máximo de perfeição.	Organizador/Perfeccionista	Instintivo
1	Quando alguém me pede alguma coisa é muito difícil eu dizer não.	Mediador/Indolente	Instintivo
2	Gosto de sentir tranquilidade, por isso fujo de tudo aquilo que tira a minha paz.	Mediador/Indolente	Instintivo
3	Costumo minimizar os problemas das pessoas para tranquilizá-las	Mediador/Indolente	Instintivo
1	Costumo defender aquilo que considero justo, já "comprei muita briga por isso".	Comandante/Controlador	Instintivo
2	As pessoas costumam ficar impactadas com o modo que expresso minhas insatisfações.	Comandante/Controlador	Instintivo
3	Costumo proteger as pessoas que estão sob minha responsabilidade.	Comandante/Controlador	Instintivo
1	Tenho dificuldade em expressar exatamente o que sinto ao organizar minhas ideias.	Criativo/Pseudovítima	Emocional
2	Sinto as emoções em profundidade e busco ser visto em minha autenticidade, como um ser único	Criativo/Pseudovítima	Emocional
3	Quando me comparo com outras pessoas, sinto que falta alguma coisa em mim.	Criativo/Pseudovítima	Emocional
1	Sucesso e conquista significam muito para mim.	Realizador/Workaholic	Emocional
2	Gosto de desafios e fico feliz quando sou admirado(a) pelas minhas conquistas.	Realizador/Workaholic	Emocional
3	Projetar a imagem de uma pessoa bem sucedida é muito importante para mim.	Realizador/Workaholic	Emocional
1	Acredito que eu sou alguém importante na vida dos outros e eu gosto de servi-los.	Prestativo/Bajulador	Emocional
2	Quando sinto que as pessoas estão com algum problema, me disponho logo em ajudá-las.	Prestativo/Bajulador	Emocional
3	Sou prestativo(a) e gosto muito de cuidar dos outros.	Prestativo/Bajulador	Emocional
1	Aprecio a liberdade e geralmente vejo as coisas mais pelo lado positivo do que negativo.	Visionário/Inquieto	Racional
2	Sou curioso, aventureiro e adoro novidades.	Visionário/Inquieto	Racional
3	Na vida, prefiro optar por coisas intensas e que me dão alegria.	Visionário/Inquieto	Racional
1	Sem regras definidas, fica mais difícil dizer o que as pessoas podem ou devem fazer.	Planejador/Super Preocupado	Racional
2	Sou muito preocupado(a) com tudo, por isso, evito correr riscos.	Planejador/Super Preocupado	Racional
3	Preciso saber de que lado as pessoas estão.	Planejador/Super Preocupado	Racional

1	Admiro pessoas inteligentes, pois agregam muito aos meus conhecimentos.	Analítico/Super Racional	Racional
2	Gosto de ter meu espaço e me incomodo quando este é invadido, sem aviso prévio.	Analítico/Super Racional	Racional
3	Gosto de passar um bom tempo analisando os projetos nos quais estou envolvido, aprofundar na minha compreensão.	Analítico/Super Racional	Racional

### APÊNDICE G – Modelo ilustrativo do instrumento AMI3D® versão final (27 itens)

O instrumento AMI3D® é um questionário de autorrelato composto por 27 itens, apresentados em escala Likert de 5 pontos, variando de "Discordo totalmente" a "Concordo totalmente". Cada item corresponde a comportamentos, crenças ou motivações ligadas aos perfis comportamentais da metodologia MI3D®, organizados em três centros de inteligência (instintivo, emocional e racional) e dois modos de atuação (competente e sabotador).

Abaixo, apresenta-se o modelo com 9 itens (3 por centro de inteligência), contemplando os modos de atuação:

#### Instruções:

A seguir, você encontrará afirmações que descrevem comportamentos ou formas de pensar. Marque a alternativa que melhor representa o quanto você se identifica com cada uma delas.

**Preencha as colunas da matriz abaixo de acordo com a escala e seu respectivo número. Siga o exemplo na cor cinza:**

- (1) Discordo totalmente
- (2) Discordo parcialmente
- (0) Nem discordo nem concordo
- (3) Concordo parcialmente
- (4) Concordo totalmente

ID	Afirmativa	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem discordo nem concordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
1	Sucesso e conquista significam muito para mim.					4
2	Quando alguém me pede alguma coisa é muito difícil eu dizer não.			0		
3	Acredito que eu sou alguém importante na vida dos outros e eu gosto de servi-los.	1				
4	Costumo defender aquilo que considero justo, já "comprei muita briga por isso".		2			
5	Gosto de sentir tranquilidade, por isso fujo de tudo aquilo que tira a minha paz.					
6	Quando cometo erros, costumo culpar-me bastante por não ter feito de uma forma melhor.					
7	Gosto de desafios e fico feliz quando sou admirado(a) pelas minhas conquistas.					
8	Admiro pessoas inteligentes, pois agregam muito aos meus conhecimentos.					
9	Sem regras definidas, fica mais difícil dizer o que as pessoas podem ou devem fazer.					

10	As pessoas costumam ficar impactadas com o modo que expressei minhas insatisfações.					
11	Quando sinto que as pessoas estão com algum problema, me disponho logo em ajudá-las.					
12	Gosto de ter meu espaço e me incomodo quando este é invadido, sem aviso prévio.					
13	Sou muito preocupado(a) com tudo, por isso, evito correr riscos.					
14	A todo momento, faço críticas a mim mesmo, buscando ser perfeito.					
15	Projetar a imagem de uma pessoa bem-sucedida é muito importante para mim.					
16	Tenho dificuldade em expressar exatamente o que sinto ao organizar minhas ideias.					
17	Aprecio a liberdade e geralmente vejo as coisas mais pelo lado positivo do que negativo.					
18	É muito importante para mim fazer tudo de forma e correta, buscando o máximo de perfeição.					
19	Preciso saber de que lado as pessoas estão.					
20	Gosto de passar um bom tempo analisando os projetos nos quais estou envolvido, aprofundar na minha compreensão.					
21	Sou curioso, aventureiro e adoro novidades.					
22	Costumo proteger as pessoas que estão sob minha responsabilidade.					
23	Sinto as emoções em profundidade e busco ser visto em minha autenticidade, como um ser único					
24	Sou prestativo(a) e gosto muito de cuidar dos outros.					
25	Costumo minimizar os problemas das pessoas para tranquilizá-las					
26	Quando me comparo com outras pessoas, sinto que falta alguma coisa em mim.					
27	Na vida, prefiro optar por coisas intensas e que me dão alegria.					