



# Trabalhando com o “entusiasta” e o “desafiador”

Por: Flavia Possas

---

jornada: Aprimorando relacionamentos no  
trabalho com o Eneagrama

Data: 10/05/22

GoSync

# Trabalhando com o “entusiasta” e o “desafiador”

## Objetivos de aprendizagem:

1. Descrever os padrões desses tipos de personalidade no ambiente de trabalho.
2. Aprender a reconhecer esses padrões e trabalhá-los em si e nos outros.

## Programação:

1. O entusiasta no trabalho
2. O desafiador no trabalho
3. Atividade de reflexão

## Atividade da semana

- Como foi sua experiência com a atividade?
- Reconheceu algum “investigador” no seu trabalho? Ou um “partidário”?
- Como pensa em se comunicar com eles?

# Tipo 7: o entusiasta



# Tipo 7 no trabalho

- Excelente realizador em projetos abertos que não entram na rotina. Faz contatos, planeja, sintetiza ideias e abordagens. Alinha o projeto com outras áreas de interesse.
- Quer equalizar autoridade, o que pode resultar ou em um arranjo justo entre pares ou em uma situação planejada para garantir que ninguém possa dar ordens e as pessoas possam fazer o que quiserem.
- Podem se tornar persistentes sobre ideias não práticas e abordagens ineficientes. Preferem ideias e teoria à implementação. Vão abrir uma tarefa para novas abordagens ao invés de encarar a rotina.
- Escapa pela tangente ao invés de confrontar. Uma postura antiautoritária que contorna as regras ao ampliar as definições dos termos.

## Tipo 7 no trabalho

- Tem um senso interno de capacidade e se autovaloriza. Se compara com os outros: "Sou superior ou inferior"? "Fico acima ou abaixo"? "Estou no controle desse projeto ou ele vai me derrubar"? A autoimagem positiva pode ser perfurada por feedback negativo.
- Tem uma tendência a manipular a mente das pessoas para ganhar seu apoio. Re-contextualiza objeções. Infla as possibilidades. Oferece uma ideia lúcida sem ter um backup. Oferece generalidades convincentes com vários buracos. Oferece sugestões que soam como promessas.
- Muito agradável para se trabalhar junto. Pode ser tolerante e criativo durante tempos difíceis. A pessoa que ganha o teste de popularidade do escritório.



# Tipo 7: estilo de liderança

- São líderes fortes em imaginar o futuro. Enxergam pontos de convergência em diferentes sistemas e compilam dados em maneiras muito originais.
- Frequentemente verbal e convincente, eles dão voz às aspirações daqueles envolvidos em um projeto e amealham apoio idealista para suas metas.
- Eles estão no seu melhor em um ambiente dinâmico, mutante, que depende de planejamento e síntese de informações. São melhores nas fases iniciais de um projeto, eles conseguem pensar e agir rápido sob pressão.
- O processo de decisão pode ser caótico. É melhor livrá-los de responsabilidades repetitivas. Facilmente entediados, eles podem mudar de ideia e escapar por tangentes.

## Tipo 7: estilo de liderança

- Se você trabalha para um 7, se prepare para mudanças de agenda que não parecem relacionadas às necessidades do negócio.
- Eles têm dificuldade em enxergar os próprios erros. Apoiados por um senso idealizado de si mesmos, eles se sentem prejudicados pelas limitações dos outros. O plano parecia sem falhas. Se ele se desviou, alguém deve ter errado.
- Racionalizam, interpretam, recontextualizam e reenquadram. A versão trabalhada do que realmente aconteceu vai soar melhor.

Que conflitos vocês acham que  
podem surgir?

# Conflitos

- O desejo dos 7 de equalizar a autoridade e sua falta de disposição a aceitar seu nível verdadeiro de habilidade pode criar conflitos. Eles podem se encontrar repetindo os mesmos erros.
- Eles tem uma tendência a evitar o conflito e especialmente evitar críticas e manchas à autoimagem.
- O conflito clássico envolve planos exagerados e cheios de promessas que terminam em falta de acompanhamento. Os resultados são racionalizados.

## Tipo 7: como funcionários

- Podem ser muito divertidos para se trabalhar junto. O produto pode ser menos importante que o processo, porque o entusiasmo vem de enxergar as direções que surgem de uma ideia.
- O que a autoridade diz ou não pode ser secundário. O que realmente importa é a aceitação dos colegas.
- Essas são pessoas que procuram aprovação em si mesmas. Elas são automotivadas, especialmente nos estágios iniciais e promissores dos projetos. Haverá uma tendência de equalizar autoridade, que pode parecer uma dificuldade de entender os limites organizacionais.
- Eles aprendem rápido. Gostam de tarefas dinâmicas e interessantes que os permitem gerar muitas opções de ação. Eles gostam de partir de um esquema geral e podem aprender rapidamente com a experiência. Tendem a ser menos efetivos em ambientes rotineiros e previsíveis.

# Tipo 7: em times

- Um 7 vai garantir ideias criativas e conhecimento de novos avanços no campo. Eles mantêm o fluxo de informações vivo.
- São bons representantes. Conseguem tornar o produto atraente e estão sinceramente interessados em captar a boa vontade dos outros.
- Eles movem rápido da ideia à ação e podem ser bons exemplos de tomada de risco útil. Eles gostam de novas opções, novas direções e abordagens.
- Dificuldades com outros membros envolvem sua insistência irrealista em possibilidades e seu hábito de dividir a atenção entre muitos interesses.
- Você percebe que um entusiasta está se tornando comprometido com o esforço quando eles começam a reclamar, lutam pelo que acreditam e não tem que ser a alegria da festa.

# Tipo 8: o desafiador



# Tipo 8 no trabalho

- Controla a hierarquia do escritório. Define limites para garantir sua proteção. Quem está no comando? A liderança é justa? Preocupado com justiça e proteção.
- Pode ver conciliação como fraqueza.
- Vai assumir a liderança. O foco de atenção vai para outros que são fortes candidatos para o controle do projeto, da firma, da lealdade de seguidores.
- Respeita liderança honesta. Gosta de um oponente à altura.
- Sem querer polariza as pessoas em facções. Quer saber como cada um se posiciona. Vai provocar para conseguir respostas claras.

## Tipo 8 no trabalho

- Raiva é direta. Não há agenda oculta. Não guarda rancor se a raiva é expressa.
- Meu jeito ou a rua. Vê a própria opinião como correta.
- Implementa regras que apoiam vantagem pessoal. Contorna as regras do contrário.
- Exige ser informado por completo. Mudanças em detalhes podem estimular preocupação sobre ser manipulado.



# Tipo 8: estilo de liderança

- 3s e 8s são os estilos dominantes de fazer negócios nos EUA. 8s são diretos e assertivos. O que você vê é o que há. Eles são muito valorizados nas fases iniciais de operações. Todos se alinham atrás de um chefe quando precisam de um plano de batalha, especialmente em tempos de expansão.
- Seguros na sua liderança, eles podem ser figuras públicas dinâmicas. Preferem centralizar o poder do que delegar. Eles comumente se tornam protetores com um punhado de pessoas que se tornam seus protegidos.
- Eles podem ser líderes menos efetivos nos tempos de consolidação.
- Quando descarregam sua raiva, pequenos incidentes podem tomar grandes proporções e pequenas questões processuais desencadeiam grandes guerras.

## Tipo 8: estilo de liderança

- Mostrar-se é essencial ao trabalhar com 8s. Você não precisa concordar com eles, mas precisa mostrar sua opinião. Não oculte nada. Não tome iniciativas sem consultá-los.
- A culpa é sua primeira linha de defesa. Quem é o culpado por isso? Se você for culpado, assuma responsabilidade. Ele vai estar interessado em como você se comporta sob ataque. Eles checam cada detalhe. Defina os parâmetros do problema para que ele saiba que não vai espalhar.
- Como eles tem dificuldade em delegar, se o fizerem vão estar de olho. Você está sendo testado.
- Nenhuma notícia é boa notícia. Você vai saber imediatamente se houver um problema. Eles não dão muitos elogios.

Que conflitos vocês acham que  
podem surgir?

# Conflitos

- Muitas vezes dão voz à insatisfação de pessoas que não estão dispostas a falar sobre isso publicamente e por isso às vezes são injustamente acusados de criar problemas. Como não se preocupam com a delicadeza sua agressividade muitas vezes impede que a mensagem seja recebida.
- Ambiguidade é uma bandeira vermelha para o 8 e ele vai pressionar até que consiga a verdade.
- Eles muitas vezes intensificam a briga quando você espera que eles desistam. Para eles ceder seria uma capitulação

## Tipo 8: como funcionários

- Seu foco é na estrutura de poder.
- São pessoas muito práticas, que pensam em termos de segurança, salário, benefícios. Eles querem uma troca justa de tempo por trabalho e apoiam sistemas que achem justos.
- Uma abordagem madura mostra 8s defendendo os inocentes na organização, criando diálogo. 8s imaturos são antiautoritários e lideram por intimidação. Tem ilusões de invencibilidade. Em jovens isso pode gerar uma falta de noção de limites físicos, levando à exaustão ou lesões.
- Não seja ambíguo com eles: dê limites claros e implemente punições.

# Tipo 8: em times

- São competidores dedicados e trabalham até cair quando estão interessados. Abraçam a dificuldade ao invés de fugir e muitas vezes se veem em posições de importância por conta de sua forte presença.
- Tem baixa tolerância a reuniões. Eles falam alto e muitas vezes isso parece uma discussão, mas é o o jeito deles se expressarem.
- Ficam magoados se são deixados de fora de eventos sociais. Os relacionamentos dentro do time são muito importantes para eles. Amizade igual a segurança.
- Dê a eles uma área para controlarem. Eles são artistas solo, não cooperadores, e dominam sem perceber. São ótimo apoio em um terreno justo. Uma definição clara de objetivos, incentivos e quem leva o crédito ajuda.
- Uma demonstração de interesse é um ótimo sinal. Eles não trazem seu entusiasmo a menos que estejam investidos.

## Atividade de reflexão

Para o próximo encontro (17.05):

Você reconhece algum “entusiasta” no seu ambiente de trabalho? E um “desafiador”?

Como seria uma boa maneira de se comunicar com eles?



# Obrigado!

---

Preencham a avaliação

Acompanhem a programação