

Relatório de *Inteligência Emocional*

Vinícius Nakamura

Data da avaliação: 15/08/2026

58

Score Geral · escala 0–100

NÍVEL 2 — EM CONSTRUÇÃO

Autoconsciência

Autorregulação

Automotivação

Empatia

Hab. Sociais

O QUE É INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

Inteligência Emocional (IE) é a capacidade de reconhecer, compreender e administrar as próprias emoções, e de reconhecer, compreender e influenciar as emoções de outras pessoas. O conceito foi popularizado por Daniel Goleman a partir de 1995 e demonstrou, em estudos com milhares de profissionais, que a IE é responsável por até 90% da diferença de desempenho entre líderes eficazes e os demais — superando o QI e as competências técnicas como preditor de sucesso em funções de alta complexidade.

O MODELO DE DANIEL GOLEMAN — 5 COMPETÊNCIAS

Goleman organizou a IE em cinco competências interdependentes, que formam a base deste instrumento. As três primeiras são intrapessoais (relacionadas a si mesmo); as duas últimas são interpessoais (relacionadas ao outro):

Autoconsciência Emocional

Reconhecer as próprias emoções, gatilhos e padrões no momento em que ocorrem.

Autorregulação Emocional

Administrar impulsos, adaptar-se a mudanças e manter equilíbrio sob pressão.

Automotivação

Manter energia e direção em direção a objetivos, mesmo diante de obstáculos.

Empatia

Perceber e compreender as emoções e perspectivas alheias, inclusive sinais não-verbais.

Habilidades Sociais

Comunicar-se com assertividade, administrar conflitos e construir relações de confiança.

POR QUE A IE É ESSENCIAL NO MUNDO CORPORATIVO

Ambientes de alta performance exigem mais do que competência técnica. Profissionais com IE desenvolvida tomam decisões melhores sob pressão, constroem equipes de maior confiança, comunicam-se com mais clareza e recuperam-se mais rapidamente de adversidades. Líderes emocionalmente inteligentes criam climas organizacionais que elevam o engajamento e a produtividade coletiva — o que Goleman chamou de "liderança primal". Desenvolver IE não é um projeto pessoal: é um investimento direto nos resultados do time e da organização.

COMO INTERPRETAR OS NÍVEIS DESTE RELATÓRIO

Nível 1 — Em Desenvolvimento

A competência ainda não se manifesta de forma consistente. Reações automáticas prevalecem sobre respostas conscientes. É o ponto de partida do desenvolvimento intencional.

Nível 2 — Em Construção

A competência começa a emergir em situações conhecidas, mas ainda vacila sob pressão ou em contextos novos. Há consciência do padrão, mas nem sempre capacidade de modificá-lo no momento.

Nível 3 — Consolidada

A competência se manifesta de forma estável na maioria das situações. O comportamento é intencional e relativamente consistente, mesmo sob algum estresse.

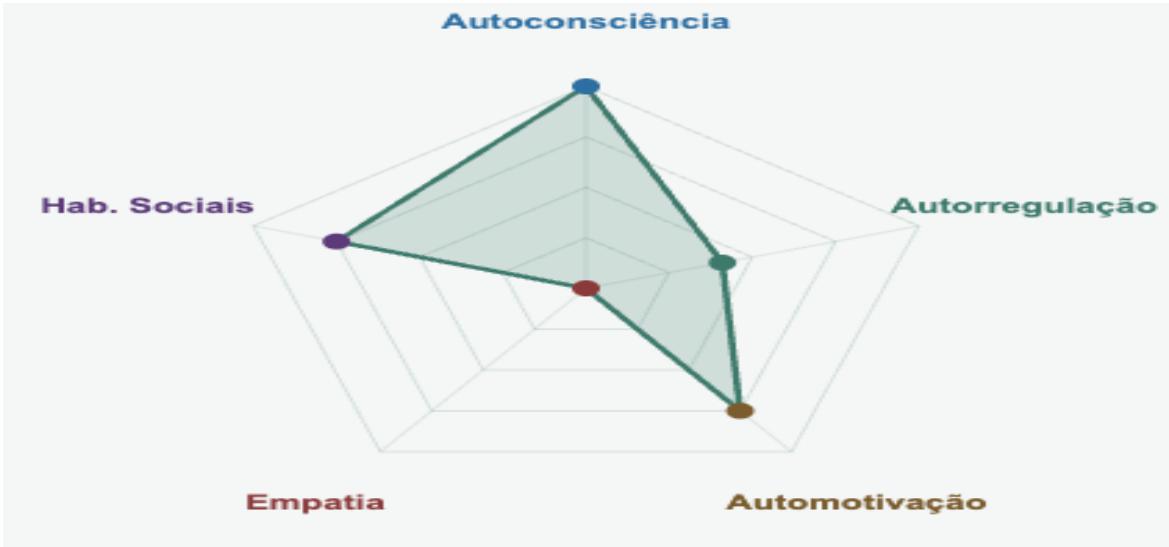
Nível 4 — Ponto Forte

A competência está plenamente integrada ao repertório comportamental. Manifesta-se com naturalidade mesmo sob alta pressão, e pode ser usada conscientemente para desenvolver outros.

58

Score Geral de IE

Nível 2 — Em Construção · Em construção



Autoconsciência	100 · Ponto forte
Autorregulação	41 · Em construção
Automotivação	75 · Consolidada
Empatia	0 · Área prioritária
Hab. Sociais	75 · Consolidada

LEITURA DETALHADA POR DOMÍNIO

Autoconsciência Emocional

4 · Ponto forte 100/100

Você tem uma leitura interna clara e constante das suas próprias emoções, mesmo em momentos de pressão. Esse é um dos seus maiores ativos — vale usá-lo conscientemente para apoiar outras pessoas a desenvolverem essa mesma clareza.

Autorregulação Emocional

2 · Em construção 41/100

Você consegue se regular na maior parte do tempo, mas ainda há situações — normalmente de alta pressão ou urgência — em que o controle escapa. Identificar os gatilhos específicos que te desestabilizam é o próximo passo natural.

Automotivação

3 · Consolidada 75/100

Você mantém o foco e a energia na maior parte das situações, mesmo diante de dificuldades. Aprofundar a clareza sobre o seu "porquê" pessoal pode tornar essa motivação ainda mais resiliente.

Empatia

1 · Área prioritária 0/100

Notar o que os outros sentem — especialmente quando não é dito abertamente — ainda não é algo automático para você, o que pode gerar ruídos em relações próximas. Praticar escuta ativa, sem planejar a resposta enquanto o outro fala, é um bom ponto de partida.

Habilidades Sociais

3 · Consolidada 75/100

Você constrói relações de confiança e lida razoavelmente bem com conflitos na maioria dos contextos. Aprofundar sua capacidade de influenciar e engajar pessoas em torno de ideias é o próximo salto natural.

PONTOS FORTES EM DESTAQUE

Autoconsciência Emocional

4 · Ponto forte 100/100

Você tem uma leitura interna excepcionalmente clara de si mesmo — um recurso raro e valioso para papéis de liderança.

O QUE FAZER

Usar sua autoconsciência como ferramenta ativa de desenvolvimento de pessoas ao redor.

COMO FAZER

Quando perceber que alguém ao seu redor está emocionalmente afetado, compartilhe como você lida com situações similares. Líderes com alta autoconsciência criam ambientes mais psicologicamente seguros.

Automotivação

3 · Consolidada 75/100

Você tem boa reserva de energia e persistência — o que te diferencia em projetos de longo prazo e ambientes de incerteza.

O QUE FAZER

Aprofundar a conexão entre seus objetivos e seus valores mais centrais.

COMO FAZER

Reserve 20 minutos para mapear: quais dos seus objetivos atuais se conectam com quem você quer ser daqui a 5 anos? Alinhar metas a valores cria uma motivação que não depende de resultados imediatos.

ÁREAS PRIORITÁRIAS DE DESENVOLVIMENTO

Empatia

1 · Área prioritária 0/100

Você processa o mundo principalmente pela sua perspectiva — o que pode criar pontos cegos importantes nos seus relacionamentos.

O QUE FAZER

Desenvolver o hábito de pausar e considerar ativamente o estado emocional do outro antes de responder.

COMO FAZER

Em conversas importantes, antes de dar sua opinião ou solução, faça uma pergunta: "Como você está se sentindo com isso?" ou "O que foi mais difícil para você nessa situação?" Ouvir a resposta com atenção — sem planejar o que vai dizer — é o exercício central de empatia.

Autorregulação Emocional

2 · Em construção 41/100

Você se regula bem na maioria do tempo, mas existe uma lista curta de gatilhos que ainda te desequilibra.

O QUE FAZER

Mapear e preparar respostas específicas para seus gatilhos mais frequentes.

COMO FAZER

Liste as 3 situações que mais tiram seu equilíbrio. Para cada uma, escreva o que você faria diferente se tivesse 30 segundos de pausa. Ensaiar mentalmente a resposta desejada muda o automatismo na próxima ocorrência.

UMA PALAVRA FINAL

Vinícius Nakamura, este relatório é um ponto de partida — não um destino. Cada competência emocional mapeada aqui carrega potencial único quando desenvolvida com intenção. Use este mapeamento para ampliar seu autoconhecimento, fortalecer seus relacionamentos e construir, com mais clareza, a trajetória que deseja para sua vida e carreira. Agora você tem uma escolha: seguir desenvolvendo-se por conta própria, ou acelerar esse processo com quem já trilhou esse caminho e sabe exatamente como encurtar a curva de aprendizado.

ACOMPANHAMENTO PROFISSIONAL

A importância de um mentor ou coach no seu processo

O autoconhecimento revelado por esta avaliação é o ponto de partida. Transformar insights em mudanças reais exige prática intencional e acompanhamento especializado. Um mentor ou coach comportamental pode acelerar significativamente esse processo — com método, planos de ação personalizados e feedback consistente de quem entende profundamente o seu perfil.

SOBRE O ESPECIALISTA

Vinícius Nakamura

Especialista em Desenvolvimento Humano e Identidade Profissional

Anos de carreira em tecnologia corporativa e uma bagagem que atravessa Metodologias Ágeis, Lean, Design Thinking, Ciência Comportamental, PNL, neurociência aplicada a performance, Inteligência Emocional e Hipnose Ética. Nakamura não vende motivação — vende método testado em ambientes reais de alta pressão.

15.000+

Profissionais
Capacitados

750+

Treinamentos
no Brasil

17 anos

Experiência Tecnologia
e Des. Humano

PROGRAMA EXCLUSIVO

NBM — Nakamura Behavior Mentoring

Mentoria para construir uma identidade profissional sólida e uma trajetória conduzida por você — não pelo ambiente.

programanbm.com.br

[@eusouviniciusnakamura](https://twitter.com/eusouviniciusnakamura)

Este relatório é resultado de uma autoavaliação e reflete sua autopercepção neste momento — não é um traço fixo, não constitui diagnóstico e não substitui avaliação psicológica profissional. Este instrumento está em processo contínuo de validação e aprimoramento. Se você identificar sinais de sofrimento emocional significativo, recomendamos buscar apoio de um psicólogo.

Este relatório foi gerado pela Plataforma NBM de Avaliação Comportamental. Uso exclusivo do avaliado.