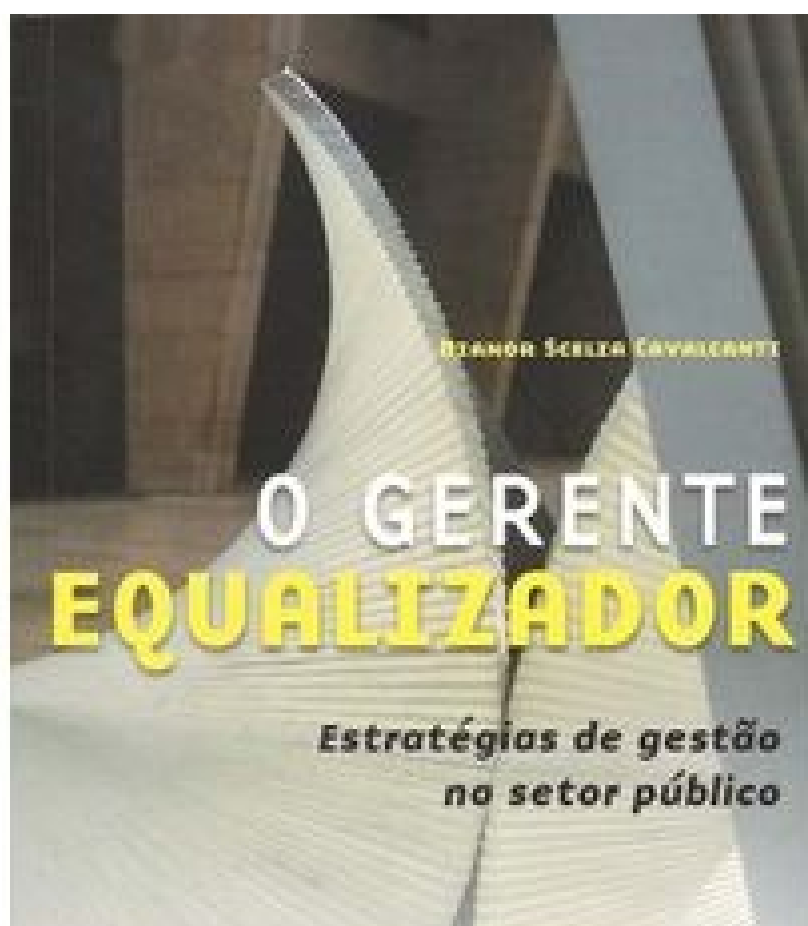



Gerente Equalizador, O PDF

BIANOR SCELZA CAVALCANTI



 BooKey



Mais livros gratuitos no Bookey



Digitalizar para baixar

Sobre o livro

Reflexões sobre a Gestão no Setor Público

O que distingue os administradores públicos que deixam uma marca de conquistas significativas daqueles que, por outro lado, parecem presos a burocracias rígidas e a problemas sistêmicos, resultando em desempenhos insatisfatórios? Quais táticas foram implementadas por aqueles que alcançaram sucesso? De que maneira enfrentaram as dinâmicas interpessoais, as hierarquias e os processos já estabelecidos? Como conseguiram inovar na criação e adaptação de suas realidades? Quais lições podem ser extraídas e aplicadas em programas de treinamento e desenvolvimento para gestores públicos e do setor privado? Para explorar essas e outras indagações, foi conduzida uma pesquisa que envolveu entrevistas detalhadas com quatro executivos públicos de destaque, cujas falas foram integralmente transcritas. O resultado deste estudo culminou na apresentação de 31 estratégias de gestão, organizadas em oito categorias principais, além de uma estratégia fundamentadora, a "equalização", que visa superar os conflitos entre estrutura e liberdade de ação.

Mais livros gratuitos no Bookey



Digitalizar para baixar

Por que usar o aplicativo Bookey é melhor do que ler PDF?



Teste gratuito com Bookey



Ad



Experimente o aplicativo Bookey para ler mais de 1000 resumos dos melhores livros do mundo

Desbloqueie **1000+** títulos, **80+** tópicos

Novos títulos adicionados toda semana

Product & Brand

Liderança & Colaboração

Gerenciamento de Tempo

Relacionamento & Comunicação

Estratégia de Negócios

Criatividade

Memórias

Conheça a Si Mesmo

Psicologia

Empreendedorismo

História Mundial

Comunicação entre Pais e Filhos

Autocuidado

Mi

Visões dos melhores livros do mundo

amento
pos

Os 7 Hábitos das
Pessoas Altamente
Eficazes



Mini Hábitos



Hábitos Atômicos



O Clube das 5
da Manhã



Como Fazer Amigos
e Influenciar
Pessoas



Com
Não

Teste gratuito com Bookey





Por que o Bookey é um aplicativo indispensável para amantes de livros



Conteúdo de 30min

Quanto mais profunda e clara for a interpretação que fornecemos, melhor será sua compreensão de cada título.



Clipes de Ideias de 3min

Impulsione seu progresso.



Questionário

Verifique se você dominou o que acabou de aprender.



E mais

Várias fontes, Caminhos em andamento, Coleções...

Teste gratuito com Bookey





As melhores ideias do mundo desbloqueiam seu potencial

Essai gratuit avec Bookey



Digitalizar para baixar

Gerente Equalizador, O Resumo

Escrito por IdeaClips

Mais livros gratuitos no Bookey



Digitalizar para baixar

Quem deve ler este livro **Gerente Equalizador,** **O**

O livro "GERENTE EQUALIZADOR, O" de BIANOR SCELZA CAVALCANTI é indicado para gerentes, líderes de equipes e profissionais que buscam aprimorar suas habilidades de gestão e liderança. Além disso, empreendedores, executivos e estudantes de administração ou áreas afins também podem se beneficiar das abordagens e reflexões apresentadas na obra, que destaca a importância da equidade e da justiça nas relações de trabalho. Professores e consultores que atuam na formação de novos líderes também encontrarão insights valiosos para compartilhar com seus alunos e clientes.

Mais livros gratuitos no Bookey



Digitalizar para baixar

Principais insights de Gerente Equalizador, O em formato de tabela

Título	O Gerente Equalizador
Autor	Bianor Scelza Cavalcanti
Tema principal	Gestão e liderança organizacional
Objetivo	Apresentar a figura do gerente como um equalizador de diferentes aspectos dentro de uma organização
Estrutura do livro	Dividido em capítulos que abordam conceitos de liderança, motivação, comunicação e desenvolvimento de equipes
Conceitos chave	<ol style="list-style-type: none">1. Igualdade nas interações - A importância de tratar todos os colaboradores de forma justa e transparente.2. Comunicação efetiva - Como a comunicação clara pode evitar conflitos e melhorar a colaboração.3. Motivação - A relação entre motivação dos colaboradores e o desempenho organizacional.4. Desenvolvimento de equipes - Estratégias para incentivar o trabalho em equipe e a criação de um ambiente colaborativo.
Público-alvo	Gestores, líderes de equipe e estudantes de administração
Relevância	Ajuda os gestores a entenderem melhor sua função e a dinâmica de grupos, promovendo um clima organizacional saudável.



Gerente Equalizador, O Lista de capítulos resumidos

1. Capítulo 1: A Necessidade de um Gerente Equalizador na Gestão Atual
2. Capítulo 2: As Características Fundamentais do Gerente Equalizador
3. Capítulo 3: Estratégias Práticas para Implementar a Equalização na Equipe
4. Capítulo 4: Desafios Enfrentados pelo Gerente Equalizador no Ambiente de Trabalho
5. Capítulo 5: A Importância da Comunicação e do Feedback para a Equalização
6. Capítulo 6: Estudos de Caso e Exemplos de Sucesso na Equalização de Equipes

Mais livros gratuitos no Bookey



Digitalizar para baixar

1. Capítulo 1: A Necessidade de um Gerente Equalizador na Gestão Atual

No cenário contemporâneo das organizações, marcado por constantes transformações e a crescente complexidade das relações interpessoais e profissionais, surge a figura do Gerente Equalizador como uma necessidade premente. A gestão atual exige não apenas líderes que sejam capazes de impor autoridade ou definir diretrizes, mas sim aqueles que possam equilibrar e harmonizar as dinâmicas de suas equipes, promovendo um ambiente colaborativo e produtivo.

O mundo corporativo contemporâneo se caracteriza por um ritmo acelerado de mudanças tecnológicas, práticas de trabalho cada vez mais flexíveis e uma força de trabalho diversificada, composta por indivíduos com habilidades, experiências e expectativas variadas. Neste contexto, é fundamental que as equipes operem em sinergia, e o papel do gerente se torna crucial na criação de um clima de trabalho onde todas as vozes sejam ouvidas, e cada membro sinta-se valorizado e respeitado.

A necessidade de um Gerente Equalizador está diretamente ligada à busca por resultados eficazes e sustentáveis nas organizações. Em um ambiente onde projetos multifuncionais e trabalhos em equipe são a norma, as diferenças individuais podem se transformar tanto em obstáculos quanto em potenciais alavancas para a inovação. O gerente que atua como equalizador



tem a responsabilidade de reconhecer essas diferenças e utilizá-las a favor da equipe, ao invés de permitir que se tornem fontes de conflitos ou desmotivação.

Além disso, a gestão atual é marcada por um foco cada vez maior no bem-estar e na saúde mental dos colaboradores. É imperativo que os gerentes desenvolvam um olhar atento às necessidades emocionais e ao desenvolvimento pessoal de seus subordinados. O Gerente Equalizador se destaca nesse quesito ao adotar uma abordagem empática, capaz de construir relações de confiança e de apoiar seus liderados na busca de um equilíbrio entre vida pessoal e profissional, o que, por sua vez, resulta em um aumento da produtividade e do engajamento.

Outro aspecto relevante a ser considerado é a influência da cultura organizacional na eficácia de um Gerente Equalizador. Organizações que promovem uma cultura inclusiva e diversidade são mais propensas a prosperar. O gerente, então, deve ser um facilitador dessa cultura, promovendo valores como a inclusividade, a colaboração e o respeito às individualidades. Um clima organizacional saudável, fomentado por práticas de equalização, não apenas atrai talentos, mas também retém os melhores profissionais, essencial em um mercado competitivo.

Por conseguinte, é evidente que a figura do Gerente Equalizador se torna

Mais livros gratuitos no Bookey



Digitalizar para baixar

imprescindível na gestão atual. À medida que as organizações buscam se adaptar a um ambiente em constante evolução, é vital que os líderes adotem uma postura proativa na equalização das relações, conciliando interesses e estimulando uma colaboração genuína. O sucesso organizacional não depende apenas de metas financeiras, mas também da capacidade de suas equipes de se unirem em torno de um propósito comum, apoiadas por um gerente que compreende a importância do balanceamento nas dinâmicas do trabalho.

Mais livros gratuitos no Bookey



Digitalizar para baixar

2. Capítulo 2: As Características Fundamentais do Gerente Equalizador

No ambiente corporativo contemporâneo, o papel do gerente evoluiu para atender às constantes mudanças e demandas do mercado. O gerente equalizador se destaca precisamente por suas características fundamentais que o capacitam a fomentar um ambiente de trabalho mais coeso, colaborativo e produtivo. Neste capítulo, serão exploradas essas características que diferenciam um gerente equalizador dos modelos tradicionais de gestão.

Primeiramente, a empatia se revela como uma das características centrais do gerente equalizador. Ao compreender as emoções, desafios e necessidades individuais de cada membro da equipe, o gerente não apenas constrói um espaço de trabalho inclusivo, mas também promove um laço de confiança. Essa empatia resulta na capacidade de ouvir ativamente as preocupações da equipe, assegurando que todos se sintam valorizados e respeitados.

Em segundo lugar, a adaptabilidade é uma característica essencial. O gerente equalizador deve estar preparado para se ajustar rapidamente a novas situações e contextos. Mudanças inesperadas são comuns no ambiente de trabalho atual, e um gerente que demonstra flexibilidade pode optar por estratégias distintas quando confrontado com desafios, minimizando assim o impacto negativo das crises e maximizando as oportunidades.



Além disso, a habilidade de comunicação efetiva não pode ser subestimada. O gerente equalizador busca não apenas transmitir informações, mas também facilitar um diálogo aberto entre a equipe. A comunicação clara e transparente é vital para garantir que todos os membros da equipe estejam na mesma página, compreendendo os objetivos comuns e seu papel na realização destes. Um gerente que se comunica bem incentiva o feedback mútuo, que é fundamental para o aprendizado e a melhoria contínua.

Outra característica que distingue o gerente equalizador é a sua orientação para resultados, que vai além da mera obtenção de metas. Essa orientação é equilibrada com uma preocupação genuína pelo bem-estar da equipe, assegurando que, ao buscar o sucesso coletivo, cada indivíduo também esteja se desenvolvendo. O gerente igualizador estabelece padrões de desempenho claros, reconhecendo que o crescimento de cada membro da equipe contribui para o sucesso global.

Finalmente, a competência para liderança inclusiva é vital. Isso significa que o gerente equalizador não trabalha apenas com indivíduos que compartilham do mesmo perfil ou estilo de trabalho; ao contrário, ele valoriza a diversidade como uma força. Ele reconhece que equipes heterogêneas podem gerar soluções mais criativas e eficazes. Portanto, o gerente equalizador deve ser capaz de unir diferentes estilos, habilidades e



perspectivas em um esforço colaborativo.

Em suma, as características fundamentais do gerente equalizador incluem empatia, adaptabilidade, comunicação eficaz, orientação para resultados e liderança inclusiva. Ao integrar essas qualidades em sua prática diária, o gerente equalizador se posiciona como um catalisador para a transformação e a equalização dentro das equipes, influenciando positivamente não apenas o desempenho e a produtividade, mas também o clima organizacional como um todo.

Mais livros gratuitos no Bookey



Digitalizar para baixar

3. Capítulo 3: Estratégias Práticas para Implementar a Equalização na Equipe

A implementação da equalização em uma equipe exige uma abordagem estratégica e prática, que permita ao gerente equalizador promover um ambiente de trabalho harmonioso e produtivo. Neste capítulo, apresentamos várias estratégias que os gerentes podem utilizar para garantir que a equalização de sua equipe se torne uma realidade palpável e eficaz.

Uma das primeiras estratégias é a definição clara de papéis e responsabilidades. Quando cada membro da equipe compreende sua função e como essa função se alinha aos objetivos coletivos, a equalização se torna mais natural. O gerente deve facilitar discussões em equipe para que todos tenham a oportunidade de expressar suas expectativas e preocupações, garantindo que a colaboração e a sinergia sejam cultivadas desde o início.

Além disso, a promoção de um ambiente de inclusão é essencial. O gerente deve se esforçar para criar um espaço onde todos se sintam à vontade para contribuir, independentemente de sua posição hierárquica. Isso pode ser alcançado através de reuniões periódicas, onde cada membro é incentivado a compartilhar suas ideias e sugestões. Essa inclusão não apenas valoriza as opiniões de todos, mas também ajuda a aumentar o engajamento e o comprometimento da equipe.



A implementação de atividades de team building é outra estratégia eficaz. Tais atividades permitem que os membros da equipe se conheçam melhor em um ambiente informal, fortalecendo laços e promovendo um entendimento mútuo que facilita a equalização. Essas experiências ajudam a quebrar barreiras e criam um sentimento de camaradagem, o que é fundamental para a construção de relações de trabalho positivas.

A capacitação contínua dos colaboradores também é um elemento-chave na equalização. O gerente deve encorajar e proporcionar oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional para todos os membros da equipe. Isso pode incluir treinamentos, workshops e programas de mentoria, que não apenas aumentam as habilidades individuais, mas também criam um senso de pertencimento e valorização entre os colaboradores.

Outro aspecto importante é a definição de metas coletivas. Trabalhar em direção a objetivos comuns ajuda a galvanizar a equipe e promove a responsabilidade compartilhada. As metas devem ser desafiadoras, mas alcançáveis, levando em consideração as capacidades e conhecimentos de todos os membros. Assim, as conquistas são celebradas em conjunto, reforçando a ideia de que todos contribuíram para o sucesso da equipe.

Por último, o gerente equalizador deve ser um exemplo de comportamento. As ações do líder têm um grande impacto sobre a cultura da equipe. Ao



demonstrar empatia, respeito e cooperação, o gerente inspira os membros da equipe a adotar esses mesmos valores em suas interações diárias. A prática da transparência nas decisões e na comunicação também é crucial, pois estabelece um padrão de confiança e respeito que transcende as dinâmicas normais de trabalho.

Ao aplicar essas estratégias, o gerente equalizador pode criar um ambiente que não apenas valoriza a equalização, mas que também a torna parte intrínseca da cultura organizacional. Isso resultará em uma equipe mais coesa, motivada e alinhada a objetivos compartilhados, maximizando a produtividade e a satisfação no trabalho.

Mais livros gratuitos no Bookey



Digitalizar para baixar

4. Capítulo 4: Desafios Enfrentados pelo Gerente Equalizador no Ambiente de Trabalho

O papel do Gerente Equalizador, embora fundamental e transformador, não está isento de desafios significativos dentro do ambiente de trabalho. Estes desafios, quando não abordados adequadamente, podem comprometer a eficácia da equalização e, conseqüentemente, o desempenho geral da equipe. Neste capítulo, exploraremos as principais barreiras e dificuldades que o Gerente Equalizador deve enfrentar em seu dia a dia.

Um dos primeiros desafios que se destaca é a resistência à mudança. Em muitas instituições, os colaboradores estão acostumados a uma forma tradicional de gestão, onde a hierarquia e a autoridade são predominantes. Essa resistência pode se manifestar através de atitudes céticas ou mesmo desinteresse em participar de iniciativas que busquem uma gestão mais colaborativa e igualitária. O Gerente Equalizador precisa estar bem preparado para enfrentar essa oposição, utilizando de estratégias que incluam a apresentação clara dos benefícios da equalização e a inclusão de todos os membros da equipe nas decisões que os afetam diretamente.

Outro grande desafio é a gestão da diversidade. Em ambientes de trabalho contemporâneos, as equipes são frequentemente compostas por indivíduos com diferentes origens, experiências e estilos de trabalho. O Gerente Equalizador deve saber como harmonizar essas diferenças, promovendo uma



cultura de inclusão e respeito. Para isso, é crucial desenvolver habilidades de mediação e promover um ambiente onde todos se sintam valorizados e ouvidos. No entanto, as tensões culturais e as distintas formas de comunicação podem gerar conflitos que exigem um gerenciamento delicado.

Além disso, o Gerente Equalizador enfrenta o desafio da comunicação eficaz. Em uma equipe onde todos têm voz e privilégios iguais, a clareza na comunicação se torna imprescindível. Desconfortos podem surgir se as informações não forem compartilhadas de forma transparente, ou se os membros da equipe não se sentirem à vontade para expressar suas opiniões. O gerente precisa implementar práticas de feedback regular e sessões de escuta ativa, criando um espaço seguro e produtivo para troca de ideias.

Outro aspecto importante diz respeito ao tempo e aos recursos limitados. A implementação de uma gestão equalizadora exige um investimento significativo, não apenas em termos de tempo, mas também de recursos humanos e financeiros. O Gerente Equalizador deve ser hábil em priorizar as iniciativas a serem implementadas, equilibrando as necessidades da equipe com as imposições e objetivos da organização. A pressão por resultados imediatos pode dificultar a adoção de métodos mais tranquilos e reflexivos que um modelo equalizador demanda.

Por último, a falta de apoio da alta gestão pode ser uma barreira à



implementação da equalização. Sem o comprometimento dos líderes seniores, os esforços do Gerente Equalizador podem ser subestimados ou até mesmo comprometidos. É crucial que o gerente busque alinhar suas estratégias com a visão e os objetivos mais amplos da organização, traduzindo os benefícios da equalização em métricas que possam ser apreciadas pelos executivos.

Em resumo, os desafios enfrentados pelo Gerente Equalizador no ambiente de trabalho são complexos e exigem uma abordagem cuidadosa e estratégica. Compreender e antecipar essas dificuldades é um passo crucial para garantir que as práticas igualizadoras sejam realmente eficazes e sustentáveis, levando a equipes mais coesas, engajadas e produtivas.

Mais livros gratuitos no Bookey



Digitalizar para baixar

5. Capítulo 5: A Importância da Comunicação e do Feedback para a Equalização

No contexto organizacional atual, a comunicação efetiva e o feedback são pilares cruciais para o sucesso do gerente equalizador. A habilidade de um gerente de igualar as disparidades e promover a harmonia dentro da equipe depende de uma comunicação clara e da capacidade de oferecer e receber feedback de forma construtiva.

A comunicação é a base de qualquer relação bem-sucedida, e no ambiente de trabalho, isso não é diferente. Um gerente equalizador deve ser capaz de expressar claramente suas expectativas, objetivos e valores. Isso envolve não apenas transmitir informações, mas também criar um espaço onde todos os membros da equipe se sintam à vontade para compartilhar suas opiniões e ideias. O diálogo aberto ajuda a identificar problemas potenciais antes que se tornem barreiras, permitindo uma resolução mais rápida e eficaz.

Além disso, a comunicação deve ser bidirecional. O gerente equalizador deve ouvir ativamente os membros da equipe, entendendo suas preocupações e desafios. Essa escuta ativa não só demonstra respeito, mas também contribui para o fortalecimento da confiança dentro da equipe. Quando os colaboradores sentem que suas vozes são ouvidas, a adesão às decisões de gestão aumenta, resultando em uma equipe mais coesa e engajada.



O feedback, por sua vez, desempenha um papel igualmente crítico na equalização. É um mecanismo pelo qual os gerentes podem ajudar os colaboradores a compreenderem seu desempenho e a identificarem áreas de melhoria. Feedback regular e construtivo é fundamental para o desenvolvimento profissional e para manter todos na mesma página em relação aos objetivos coletivos. O gerente equalizador deve entender que o feedback não deve ser apenas uma ferramenta corretiva, mas também um meio de reforçar comportamentos positivos e celebrar conquistas individuais e coletivas.

Entretanto, proporcionar feedback de forma negativa ou evitar o diálogo pode causar desmotivação e frustração entre os membros da equipe. O gerente equalizador deve, portanto, cultivar uma cultura de feedback, onde as críticas são apresentadas de maneira construtiva e são vistas como oportunidades para crescimento e aprendizado.

O uso de técnicas como avaliações regulares de desempenho e sessões de feedback one-on-one pode ser extremamente eficaz. Essas práticas não apenas permitem que o gerente equalizador compreenda melhor as dinâmicas da equipe, mas também oferecem aos colaboradores uma plataforma para expressar suas opiniões e necessidades.

Além disso, a integração da tecnologia na comunicação pode melhorar ainda



mais essa dinâmica. Ferramentas digitais, como plataformas de colaboração e aplicativos de feedback, podem facilitar a troca de informações em tempo real e tornar o feedback mais acessível e contínuo.

Em suma, a comunicação e o feedback são essenciais para a equalização. Eles permitem que os gerentes mantenham a equipe alinhada e conectada, promovendo um ambiente de trabalho onde todos se sintam valorizados e engajados. O gerente equalizador, ao priorizar essas práticas, não apenas melhora a performance individual, mas também fortalece o team building, contribuindo para um resultado coletivo bem-sucedido.

Mais livros gratuitos no Bookey



Digitalizar para baixar

6. Capítulo 6: Estudos de Caso e Exemplos de Sucesso na Equalização de Equipes

No contexto atual das organizações, a equalização das equipes tornou-se um dos pilares que sustentam o sucesso coletivo e a produtividade. Neste capítulo, são apresentados estudos de caso que ilustram de maneira prática como a abordagem do gerente equalizador pode transformar dinâmicas de trabalho e propiciar resultados extraordinários.

Um dos exemplos emblemáticos é o da empresa de tecnologia "InovaTech", que enfrentava altos índices de rotatividade de funcionários e desmotivação no setor de desenvolvimento. O gerente da equipe, Daniela, percebendo a necessidade de uma abordagem mais inclusiva e equalizadora, implementou um processo de escuta ativa, onde cada membro da equipe tinha um espaço garantido para expressar suas ideias e preocupações.

Com a realização de encontros semanais dedicados ao compartilhamento de feedbacks e sugestões de projetos, a equipe não só começou a se sentir valorizada, mas também se tornou mais unida, resultando em um aumento de 30% na produtividade e, conseqüentemente, na retenção de talentos. O case da InovaTech evidencia que, através da equalização, pode-se cultivar um ambiente de trabalho onde as iniciativas e inovações florescem.

Outro caso relevante é o da "Cultura Verde", uma startup focada em



sustentabilidade. O gerente Thiago adotou uma abordagem de equalização ao incentivar a formação de microgrupos dentro da equipe, onde cada grupo era responsável por projetos específicos. Esta estratégia permitiu que todos os membros se sentissem parte do processo e trouxessem suas perspectivas individuais. Através da equalização de esforços, a Cultura Verde não apenas aprimorou suas operações internas, mas também lançou uma série de campanhas de marketing social que resultaram em um crescimento de 50% em sua base de clientes em um período de seis meses.

Além dessas iniciativas, vale ressaltar o estudo de caso da "HealthPlus", uma organização na área da saúde que vivia tensões entre departamentos. A líder do projeto, Mariana, promoveu workshops interdepartamentais focados na equalização de objetivos e na construção de um entendimento mútuo. O resultado foi uma colaboração sem precedentes que não só otimizou processos, mas também melhorou a experiência do paciente, refletindo uma redução significativa em solicitações de reclamação.

Esses exemplos práticos demonstram que a equalização das equipes é uma estratégia viável e impactante. As empresas que adotam esse modelo não apenas observam melhorias nas dinâmicas internas, mas também colhem frutos em termos de inovação, desempenho e satisfação do cliente.

Ao concluir este capítulo, fica evidente que o papel do gerente equalizador é



fundamental para a construção de equipes altamente eficazes. O foco na equalização não deve ser visto apenas como uma tendência, mas como uma necessidade estratégica em um mundo corporativo em constante mudança.

Mais livros gratuitos no Bookey



Digitalizar para baixar

5 citações chave de Gerente Equalizador, O

1. A liderança não é apenas sobre comandar, mas sim sobre inspirar e motivar os outros a alcançarem seu potencial máximo.
2. O gerente equalizador desempenha um papel crucial na harmonização das relações dentro da equipe, promovendo a colaboração e a empatia.
3. A comunicação clara e aberta é a chave para resolver conflitos e garantir que todos os membros da equipe estejam alinhados com os objetivos comuns.
4. Cada profissional tem um estilo único de trabalho, e o gerente deve saber como equilibrar essas diferenças para criar um ambiente produtivo.
5. O sucesso de uma equipe não é medido apenas por resultados, mas também pelo bem-estar e desenvolvimento contínuo de seus integrantes.





Digitalizar para baixar



Bookey APP

Mais de 1000 resumos de livros para fortalecer sua mente

Mais de 1M de citações para motivar sua alma

Clipes de ideias de 3 minutos

Acelere seu progresso

Evitar Críticas em Relacionamentos Interpessoais

Criticar os outros apenas provoca resistência e prejudica a autoestima deles, despertando ressentimento ao invés de resolver problemas. Lembre-se de que qualquer tolo pode criticar, mas é preciso caráter e autocontrole para ser compreensivo e perdoar.

Exemplo(s) ▶

Como Fazer Amigos e Influenciar Pessoas

Mantenha a Sequência

Desafio de crescimento de 21 dias

Desafio de Crescimento Pessoal de 21 Dias

Meta diária: 0/5 min
Lêla ou ouça para atingir sua meta

1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17	18	19	20

DIA 21
Obter recompensa do desafio

0 vezes
Você completou

Descobrir Biblioteca Eu

Escolha sua área de foco

Quais são seus objetivos de leitura?

Escolha de 1 a 3 objetivos

- Ser uma pessoa eficaz
- Ser um pai melhor
- Ser feliz
- Melhorar habilidades sociais
- Abrir a mente com novos conheci...
- Ganhar mais dinheiro
- Ser saudável

Continuar