

# Time De Times PDF

STANLEY MCCHRYSTAL



Mais livros gratuitos no Bookey



Digitalizar para baixar

## Sobre o livro

A importância da eficiência é inegável, mas, atualmente, a habilidade de se ajustar à complexidade e às mudanças é essencial.

Diante de crises sem precedentes, a comunicação das ações deve ser ágil e precisa, atingindo todos os envolvidos de maneira clara. A descentralização é fundamental, mas deve-se manter a coesão.

Baseando-se na experiência do General Stanley McChrystal na luta contra a Al Qaeda, onde teve que comandar tropas de diversas nacionalidades, o livro "Time de Times" traz uma perspectiva inovadora ao integrar táticas militares ao contexto empresarial. Ele revela como as lições aprendidas no combate ao terrorismo podem ser aplicadas no mundo dos negócios e nas práticas de gestão de pessoas. Essa é uma leitura indispensável para gestores, diretores e empreendedores.

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 Positiva

Empreendedorismo

História Mundial

Comunicação entre Pais e Filhos

Autocuidado

Mindfulness

## Visões dos melhores livros do mundo

Desenvolvimento

Os 7 Hábitos das Pessoas Altamente Eficazes



Mini Hábitos



Hábitos Atômicos



O Clube das 5 da Manhã



Como Fazer Amigos e Influenciar Pessoas



Como 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



# Time De Times Resumo

Escrito por IdeaClips

Mais livros gratuitos no Bookey



Digitalizar para baixar

# Quem deve ler este livro **Time De Times**

O livro "TIME DE TIMES" de Stanley McChrystal é essencial para líderes, gestores e profissionais que desejam entender a importância da colaboração e do trabalho em equipe em ambientes complexos e dinâmicos. Além de líderes militares, o conteúdo é relevante para executivos de empresas, educadores e anyone que aspire a construir equipes mais eficazes e adaptáveis. A obra oferece lições valiosas sobre como lidar com desafios contemporâneos e promover uma cultura de confiança e inovação, tornando-a uma leitura imperdível para qualquer pessoa que busca melhorar a performance coletiva em sua organização.

Mais livros gratuitos no Bookey



Digitalizar para baixar

# Principais insights de Time De Times em formato de tabela

Capítulo	Tema	Resumo
1	A Nova Era da Complexidade	O autor discute como o mundo atual é complexo e interconectado, exigindo novas formas de liderança e trabalho em equipe.
2	A Necessidade de Adaptabilidade	A adaptabilidade das equipes é essencial para lidar com ambientes instáveis e em mudança rápida.
3	Construindo Confiança e Colaboração	A importância da confiança entre os membros da equipe e como isso influencia a eficácia na tomada de decisões.
4	Liderança em Redes	Exploração de diferentes estilos de liderança e a necessidade de um modelo mais descentralizado, onde todos contribuem para o sucesso coletivo.
5	A Tecnologia como Aliada	Como a tecnologia pode ser usada para fortalecer a colaboração e a comunicação entre equipes.
6	Aprendizado Contínuo	A ênfase na aprendizagem permanente e adaptação para se manter relevante e eficaz.
7	Casos de Estudo	Exemplos de organizações que aplicaram os princípios discutidos e os resultados obtidos.
8	A prática de Times	Diretrizes para construir e manter uma equipe eficaz, enfatizando a prática e a cultura de



Capítulo	Tema	Resumo
	Eficazes	equipe.

Mais livros gratuitos no Bookey



Digitalizar para baixar

# Time De Times Lista de capítulos resumidos

1. Primeiro Capítulo: A Importância da Coesão e Trabalho em Equipe em Tempos Desafiadores
2. Segundo Capítulo: Aprendendo com a Complexidade do Mundo Moderno
3. Terceiro Capítulo: A Interconexão de Times e a Liderança Compartilhada
4. Quarto Capítulo: Criando uma Cultura de Confiança e Transparência nas Organizações
5. Quinto Capítulo: Estratégias Práticas para Melhorar a Comunicação e a Colaboração
6. Último Capítulo: O Futuro do Trabalho em Equipe e as Lições Aprendidas

Mais livros gratuitos no Bookey



Digitalizar para baixar

# 1. Primeiro Capítulo: A Importância da Coesão e Trabalho em Equipe em Tempos Desafiadores

No primeiro capítulo de "TIME DE TIMES", Stanley McChrystal se debruça sobre um aspecto fundamental que se torna ainda mais relevante em tempos de incerteza: a coesão e o trabalho em equipe. As crises e os desafios atuais não são apenas testes de habilidades individuais, mas sim reflexos de quão bem os grupos se articulam entre si, criando redes eficazes de suporte e colaboração.

McChrystal começa destacando que, em um mundo onde as ameaças e as circunstâncias mudam rapidamente, a capacidade de um time funcionar como uma unidade coesa é crucial. Ele utiliza sua vasta experiência militar para ilustrar como, em situações de combate, a sinergia entre os membros da equipe pode fazer a diferença entre o sucesso e o fracasso. O autor argumenta que, assim como nas forças armadas, no ambiente corporativo ou em qualquer outra organização, as equipes que se unem em torno de um objetivo comum, e que possuem uma comunicação clara e eficaz, estão sempre um passo à frente.

A coesão, segundo McChrystal, se alimenta de vários fatores, como confiança e compreensão mútua. Ele sugere que a construção dessa coesão começa na liderança. O líder não deve ser apenas alguém que dá diretrizes, mas um facilitador que encoraja a inclusão e a expressão de ideias diversas.



Num ambiente onde cada membro sente que vale a pena contribuir, o engajamento e a inovação florescem. Essa ideia é sustentada por exemplos de organizações que conseguiram transformar suas culturas, privilegiando a colaboração e a solidariedade, mesmo sob pressão.

Outro ponto importante abordado no capítulo é a relevância do compartilhamento de informações. McChrystal enfatiza que, em crises, a falta de informação pode ser mais prejudicial do que a falta de recursos. Times coesos são aqueles que se comunicam abertamente, garantindo que todos estejam equipados com o conhecimento necessário para tomar decisões rápidas e efetivas. Essa dinâmica, em que a transparência se torna um valor central, é essencial para lidar com a incerteza e a rapidez das mudanças.

Por fim, McChrystal conclui o primeiro capítulo com um chamado à ação: as organizações devem investir na construção de equipes coesas, especialmente em tempos desafiadores. Criar uma cultura que favoreça o trabalho em equipe não é apenas uma estratégia desejável, mas uma necessidade imperativa para a sobrevivência e o sucesso no mundo atual. O autor deixa claro que a verdadeira força de um time reside na interdependência de seus membros, e que, juntos, podem transformar adversidades em oportunidades.



## 2. Segundo Capítulo: Aprendendo com a Complexidade do Mundo Moderno

O segundo capítulo de "TIME DE TIMES" mergulha nas intrincadas dinâmicas da complexidade que definem o mundo moderno. Em um ambiente caracterizado por rápida mudança e interconectividade, os líderes e equipes se deparam com desafios sem precedentes que exigem uma nova forma de compreensão e resposta. Neste contexto, a complexidade se revela não apenas como um obstáculo, mas também como uma oportunidade para aprender e inovar.

Stanley McChrystal destaca que a complexidade manifesta-se em diversos níveis, desde a globalização e a tecnologia até as interações sociais e políticas. Com o surgimento de redes digitais e de comunicação instantânea, as informações circulam em uma velocidade impressionante, o que altera a maneira como as equipes operam e se comunicam. Os líderes são agora desafiados a não apenas gerenciar suas equipes, mas também a navegar por uma teia de influências externas que afetam suas tomadas de decisões.

Um dos principais aprendizados que McChrystal enfatiza é a importância da adaptabilidade. As organizações que conseguem se adaptar rapidamente às mudanças tendem a prosperar. Isso requer uma mentalidade que valoriza a flexibilidade e a abertura para novas ideias. As equipes devem ser encorajadas a experimentar, a falhar rapidamente e a aprender com esses



fracassos. Esta abordagem permite não apenas uma maior inovação, mas também a construção de resiliência diante de incertezas.

Além disso, o autor discute a necessidade de uma liderança que saiba cultivar a inteligência coletiva. Em vez de se basear em hierarquias tradicionais, as equipes modernas precisam se organizar em redes onde as ideias e soluções possam emergir de qualquer nível da organização. Esse redesenho do trabalho exige que os líderes se afastem do controle autocrático e se comprometam com uma abordagem mais colaborativa, onde a voz de cada membro da equipe é valorizada e considerada.

McChrystal ilustra seus pontos com exemplos reais de organizações que enfrentaram a complexidade com sucesso. Um exemplo notável é o de equipes militares que, ao se depararem com situações de conflito dinâmicas, aprenderam a operar em ambientes onde a coleta de informações é constante e a comunicação é crucial. Essas equipes não apenas responderam rapidamente a ameaças, mas também desenvolveram uma cultura de aprendizado contínuo que permitiu a cada membro se desenvolver e contribuir de maneira significativa.

Por fim, o capítulo destaca a importância da empatia e do entendimento mútuo entre os membros da equipe. Em um mundo onde as interações são frequentemente superficiais e impessoais, reconhecer a humanidade dos



outros é fundamental. As equipes que fomentam relacionamentos fortes e transparentes são mais capazes de enfrentar desafios complexos, pois a confiança cria um ambiente seguro para a troca de ideias e a experimentação, elementos cruciais para a inovação.

Em síntese, "Aprendendo com a Complexidade do Mundo Moderno" serve como um chamado para que líderes e equipes reconheçam e aproveitem a complexidade como um catalisador para a aprendizagem e a evolução. Em um cenário onde a única constante é a mudança, adaptar-se, colaborar e desenvolver competências coletivas são fundamentais para a sobrevivência e o sucesso.

**Mais livros gratuitos no Bookey**



Digitalizar para baixar

### 3. Terceiro Capítulo: A Interconexão de Times e a Liderança Compartilhada

O conceito de interconexão de times é fundamental para entender como equipes diversas podem operar de forma conjunta, especialmente em um mundo onde a complexidade e a velocidade das mudanças são cada vez mais intensas. Neste terceiro capítulo, exploramos como essa interconexão não apenas enriquece as capacidades de cada time, mas também promove uma cultura de liderança compartilhada, onde todos os membros da equipe se sentem empoderados para contribuir com suas habilidades únicas.

A interdependência entre os times pode ser vista como um dos pontos centrais da colaboração moderna. Em vez de operar em silos, os times são incentivados a trabalhar em uma rede dinâmica, onde a comunicação aberta e a troca de informações são vitais. Essa conectividade permite uma resposta mais ágil às demandas externas e a capacidade de inovar frente aos desafios. Em um ambiente interconectado, as equipes não são meras extensões umas das outras; elas se tornam entrelaçadas e co-criadoras, um aspecto essencial em um contexto corporativo que valoriza a agilidade e a adaptabilidade.

A liderança compartilhada é um conceito que se encaixa perfeitamente nesse contexto. Quando todos na equipe têm a oportunidade de exercer liderança, ocorre um efeito positivo sobre a moral e a motivação do grupo. Isso não significa que a hierarquia deva ser completamente abolida, mas sim que as



linhas de autoridade não devem ser rígidas. Os líderes têm o papel de guiar, mas o verdadeiro poder reside em entender como cada membro pode contribuir. Essa abordagem ajuda a criar um ambiente onde as ideias são valorizadas, e a criatividade é incentivada, resultando em soluções inovadoras e um forte senso de pertencimento.

Um exemplo prático dessa liderança compartilhada pode ser observado em equipes que trabalham com metodologias ágeis. Nessas equipes, a figura do "scrum master" não é a única responsável por direcionar o trabalho; todos os membros estão envolvidos no processo de tomada de decisões, trazendo suas perspectivas e expertises. Com isso, a responsabilidade é distribuída, e cada membro não só é incentivado a liderar, como também a buscar o melhor para o time como um todo.

Além disso, é essencial cultivar uma mentalidade empática dentro dessas estruturas interconectadas. A empatia permite que os membros das equipes compreendam as necessidades e desafios uns dos outros, fortalecendo as relações interpessoais e permitindo uma colaboração mais profunda. Uma equipe que se entende e se apoia em um nível emocional está mais bem equipada para enfrentar crises e os obstáculos que surgem no caminho.

Estudos de caso mostram que organizações que implementam uma liderança compartilhada e uma estrutura interconectada muitas vezes veem um



aumento significativo na produtividade e na satisfação dos funcionários. A Interconexão de times, quando combinada com a liderança compartilhada, não apenas maximiza o potencial humano, mas também ajuda as empresas a se tornarem mais resilientes em um mercado em constante mudança.

Em suma, ao fomentar um ecossistema onde todos se sentem capacitados para liderar, as organizações podem experimentar um nível de coesão e colaboração que é não apenas desejável, mas essencial. O mundo contemporâneo exige essa interligação eficaz dos times, juntamente com uma liderança que não é centralizada, mas fluida e coletiva, refletindo as realidades complexas e rápidas em que operamos.

**Mais livros gratuitos no Bookey**



Digitalizar para baixar

## 4. Quarto Capítulo: Criando uma Cultura de Confiança e Transparência nas Organizações

No quarto capítulo de "TIME DE TIMES", Stanley McChrystal enfatiza a importância fundamental de cultivar uma cultura de confiança e transparência nas organizações. Ele argumenta que, em um mundo em constante mudança e repleto de incertezas, as empresas que conseguem estabelecer essas qualidades se destacam não apenas em eficiência, mas também em resiliência. A confiança é a base sobre a qual as equipes podem construir relacionamentos significativos, permitindo uma comunicação aberta e um ambiente propício à inovação.

Para iniciar esse processo, McChrystal propõe que as lideranças adotem uma abordagem autêntica e transparente na comunicação. Isso significa compartilhar informações relevantes, tanto boas quanto ruins, com todos os membros da equipe. Ele ressalta que a transparência não deve ser vista apenas como um acessório, mas como uma prática essencial que promove a coesão na equipe. Quando os colaboradores compreendem o contexto das decisões, se sentem parte integrante do processo, o que resulta em maior comprometimento e engajamento.

Outro ponto ressaltado por McChrystal é que a confiança deve ser cultivada em todos os níveis da hierarquia organizacional. A liderança deve estar disposta a se vulnerabilizar e demonstrar confiança em seus subordinados.



Isso pode envolver delegar responsabilidades e permitir que as equipes tomem decisões. Uma abordagem que favorece a autonomia não apenas empodera os colaboradores, mas também fortalece a rede de apoio dentro da organização, onde os membros se sentem mais seguros para compartilhar suas ideias e preocupações, sem medo de retaliações ou julgamentos.

Ademais, McChrystal discute como a construção de uma cultura de confiança exige um compromisso contínuo. Isso inclui feedback regular, que deve ser honesto e construtivo. Criar oportunidades para discussões abertas e promover atividades que incentivem a colaboração, como oficinas e exercícios de team building, são estratégias eficazes. No entanto, é fundamental que essas atividades não sejam vistas como eventos pontuais, mas sim como parte de uma prática constante no cotidiano da organização.

Ainda assim, neste ambiente de confiança, McChrystal alerta para a necessidade de estabelecer limites claros e expectativas compartilhadas. O equilíbrio entre a liberdade e a responsabilidade é crucial. A confiança não significa laxidade; em vez disso, ocorre quando as pessoas têm clareza sobre seus papéis e as metas que devem ser alcançadas. Dessa forma, o erro é visto como uma oportunidade de aprendizado e não como um motivo de punição, fomentando um ciclo de melhoria contínua.

Por fim, o autor ilustra suas ideias com exemplos práticos de líderes que



conseguiram transformar suas organizações por meio da confiança e da transparência. Ele narra histórias de indivíduos que, ao promover um ambiente aberto e honesto, não apenas melhoraram a moral de suas equipes, mas também atingiram resultados positivos significativos. Ao concluir este capítulo, McChrystal nos lembra que a confiança não é simplesmente uma característica desejável, mas um ativo estratégico que pode diferenciar uma organização em um mercado competitivo e desafiador.

**Mais livros gratuitos no Bookey**



Digitalizar para baixar

## 5. Quinto Capítulo: Estratégias Práticas para Melhorar a Comunicação e a Colaboração

No quinto capítulo de "TIME DE TIMES", Stanley McChrystal apresenta um conjunto robusto de estratégias práticas que visam aprimorar a comunicação e a colaboração em equipes, especialmente em um mundo empresarial que constantemente lida com a complexidade e a mudança. McChrystal sublinha que, em um ambiente moderno, onde o trabalho em equipe se tornou uma competência crítica, a eficácia na troca de informações e na colaboração entre diferentes equipes é fundamental para o sucesso.

Uma das estratégias centrais que McChrystal propõe é a implementação de uma comunicação clara e aberta. Ele argumenta que os membros da equipe devem estar encorajados a compartilhar informações, ideias e feedback de maneira constante e estruturada. Para isso, é essencial criar canais de comunicação que sejam acessíveis e eficazes, como reuniões regulares, plataformas digitais de colaboração ou até mesmo ferramentas adaptadas que facilitem a troca de informações. A transparência nesses canais não só fortalece a comunicação, mas também ajuda a construir confiança entre os membros da equipe.

Outra estratégia destacada é a importância de definir papéis e responsabilidades de forma clara. McChrystal observa que a ambiguidade em torno de quem faz o quê pode levar a mal-entendidos e atritos. Quando



todos têm clareza sobre suas funções e sobre as dos outros, a colaboração se torna mais fluida e eficiente. Dessa forma, ele sugere a criação de uma 'matriz de responsabilidades', onde as responsabilidades são delineadas, e todos têm a oportunidade de deixar claro como suas contribuições se alinham aos objetivos coletivos.

McChrystal também enfatiza o valor do feedback contínuo, não apenas no final de um projeto, mas ao longo de todo o processo colaborativo. Ele recomenda a prática de check-ins frequentes, onde os membros podem discutir o progresso, compartilhar desafios e ajustar planos conforme necessário. Esse ciclo de feedback ajuda a garantir que todos permaneçam alinhados e comprometidos com os objetivos individuais e coletivos, além de permitir que os problemas sejam abordados antes que se tornem maiores.

A diversidade na equipe é outro aspecto que McChrystal menciona. Ele argumenta que equipes que incluem uma gama ampla de perspectivas e habilidades tendem a ser mais criativas e inovadoras. Para maximizar esse potencial, é fundamental promover um ambiente que valorize as diferenças e incentive o diálogo respeitoso e construtivo. A inclusão de diversas vozes pode levar a soluções mais robustas, ao mesmo tempo em que reforça a cultura de colaboração dentro da equipe.

Por fim, McChrystal ressalta a necessidade de liderança adaptativa. Ele



sugere que os líderes devem ser flexíveis e receptivos às dinâmicas da equipe, demonstrando empatia e disponibilidade para ouvir. Um líder que se adapta às necessidades de sua equipe e se envolve ativamente nas colaborativas, é um fator decisivo para o sucesso da comunicação e da colaboração. Em vez de adotar uma abordagem top-down, o líder deve fomentar um ambiente onde a colaboração é não apenas incentivada, mas esperada.

Com essas estratégias práticas, McChrystal não apenas fornece um guia útil para melhorar a comunicação e a colaboração dentro das equipes, mas também reforça a ideia de que a eficácia organizacional nas estruturas modernas depende da capacidade de responder e se adaptar às constantes adaptações e complexidades do ambiente de trabalho altamente conectado.

**Mais livros gratuitos no Bookey**



Digitalizar para baixar

## 6. Último Capítulo: O Futuro do Trabalho em Equipe e as Lições Aprendidas

À medida que avançamos para um futuro cada vez mais interconectado e dinâmico, a forma como trabalhamos em equipe precisa evoluir em ritmo acelerado. O livro "TIME DE TIMES" de Stanley McChrystal nos leva a entender que o trabalho em equipe não é apenas uma competência desejável, mas uma necessidade crítica em um mundo de constantes mudanças e complexidades. O futuro do trabalho em equipe está profundamente enraizado nas lições aprendidas ao longo da jornada pelos capítulos anteriores.

Primeiramente, a coesão e a adaptabilidade tornam-se pedras angulares para times que buscam prosperar em contextos desafiadores. A experiência acumulada ilustra que equipes coesas não apenas enfrentam dificuldades, mas também aprendem e se reinventam. No futuro, é essencial que as organizações promovam um ambiente onde a colaboração é vista como parte integrante da cultura, em vez de algo que acontece apenas em tempos de crise. A empatia e o entendimento mútuo entre os membros da equipe serão fundamentais para estabelecer uma base sólida para a inovação e a resiliência.

A complexidade do mundo moderno exige que os times sejam ágeis e prontamente adaptáveis. A lição aprendida é que, ao abraçar a complexidade,



podemos alcançar soluções criativas para problemas que parecem insuperáveis. As equipes do futuro precisarão ser treinadas não apenas para executar tarefas, mas também para navegar e estruturar suas ações dentro de um ambiente em que as variáveis externas mudam rapidamente. Essa flexibilidade é fundamental para a sobrevivência no cenário atual, em que a velocidade e a eficácia na tomada de decisões podem determinar o sucesso ou o fracasso.

Além disso, a interconexão de times e a liderança compartilhada emergem como características indispensáveis. O trabalho em silos é um conceito ultrapassado, e a colaboração entre equipes deve ser incentivada para maximizar a troca de ideias e a criatividade. O futuro aponta para líderes que entendam o papel de facilitadores em vez de controladores, criando redes de colaboração que permitem que as equipes se auto-organizem e compartilhem conhecimentos de maneira fluida. O aumento da diversidade nas equipes também enriquece a experiência coletiva, promovendo discussões mais amplas e soluções que consideram múltiplas perspectivas.

A construção de uma cultura de confiança e transparência será um dos maiores desafios e, ao mesmo tempo, uma das oportunidades mais promissoras. As organizações que promovem a transparência criam um ambiente seguro, onde os membros se sentem à vontade para expressar suas opiniões e ideias sem medo de retaliação. Isso gera um ciclo virtuoso de



feedback e aprendizado contínuo, essencial para a evolução das equipes. O futuro exige que líderes e colaboradores trabalhem juntos para destruir barreiras de comunicação e construir uma cultura onde as interações são abertas, honestas e construtivas.

Finalmente, as estratégias práticas para melhorar a comunicação e a colaboração se tornam fundamentais na abordagem do futuro do trabalho em equipe. Com o advento de novas tecnologias, a interatividade entre equipes deve ser maximizada. As organizações devem investir em ferramentas e plataformas que facilitem a colaboração em tempo real, permitindo que as equipes mantenham-se conectadas e produtivas, independentemente de onde estejam.

Assim, o futuro do trabalho em equipe revelará um cenário dinâmico, onde a habilidade de se adaptar rapidamente, a confiança mútua e a comunicação eficaz prevalecerão. O aprendizado contínuo, a abertura para a inovação e a capacidade de trabalhar em conjunto, mesmo em meio à adversidade, serão as chaves para um sucesso sustentável. Como sabemos, a verdadeira força de um time não reside apenas na soma de suas partes, mas na capacidade de todos trabalharem unificados em prol de um objetivo comum.

**Mais livros gratuitos no Bookey**



Digitalizar para baixar

## 5 citações chave de Time De Times

1. A eficácia de um time não é medida pelo sucesso individual, mas pelo impacto coletivo de seus membros.
2. Liderar é sobre servir aos outros, ajudando-os a se tornarem melhores e a alcançar seu potencial máximo.
3. A comunicação e a confiança são essenciais para formar uma unidade coesa que consiga se adaptar a diferentes desafios.
4. Os melhores times são aqueles que instauram um ambiente onde a vulnerabilidade é vista como uma força, permitindo um aprendizado contínuo.
5. A verdadeira força de um time reside na diversidade de suas experiências e perspectivas, que, quando unidas, criam soluções inovadoras.





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