



**Cathia Caporali e Lúcia Marques\***

**\* Cathia Caporali**

Empresária, Psicóloga, pós-graduanda em MBA Gestão Estratégica de Pessoas, em Gestão das Organizações. Voluntária do CEAEC.

cathiavc@yahoo.com

**Lúcia Marques**

Empresária, Psicóloga, pós-graduada em Gestão Organizacional e Recursos Humanos, e mestranda em Administração de Empresas. Voluntária do CEAEC.

luciahmarques@yahoo.com.br

**Palavras-Chaves**

Assistencialidade  
Convivialidade  
Egopensene  
Organizações  
Reciclagem

**Key-words**

Assistentiality  
Conviviality  
Egothosene  
Organizations  
Recycling

**Palabras-clave**

Asistencialidad  
Convivialidad  
Egopensene  
Organizaciones  
Reciclaje

## A Reciclagem dos Egopenses nas Organizações

Egothosenes recycling in the organizations

El Reciclaje de los egopenses en las organizaciones

**Resumo:**

O trabalho intrafísico pode ser ferramenta para a realização da proéxis na medida em que o indivíduo direciona seus traços pessoais ao desenvolvimento das pessoas, ao progresso da sociedade, ao crescimento econômico de uma região. Entretanto, nota-se que dentro das organizações que têm como objetivo maior o lucro, as relações que se estabelecem entre as pessoas tendem, quase que de modo geral, ao conflito de interesses e aos jogos de poder, sufocando as manifestações de indivíduos bem-intencionados e exacerbando atuações baseadas em articulações e manipulações. Dentro de tal clima, caracterizado pela falta de transparência nos discursos e ações, encontra-se campo fecundo para a geração de egopenses catalisadores de assédio e mal-entendidos, que vão minando as relações, gerando rixas, conflitos e, em situações extremas, interperções grupocármicas. Neste contexto, o aumento do campo de percepção (visão de conjunto), o desenvolvimento da criticidade, da reflexão, a revisão dos valores pessoais, a partir do diálogo e do confronto de idéias são vistos como ferramentas importantes na reciclagem do panorama patológico estabelecido, possibilitando reconciliações, atuações mais transparentes, e ambientes nos quais é viável o crescimento e o desenvolvimento pessoal e grupal dos envolvidos.

**Abstract:**

Intrafysical work can be a tool for the accomplishment of the Existential Program, as the individual directs his or her strong traits to people development, to society progress, to some regional economic growth. However, one notices that inside those organizations which profit main objective is profit, personal relationships tend, almost everywhere, to conflict of interests, as well as, to power games that suffocate manifestations of well-intentioned individuals and over-enhance plot and manipulation. Under such atmosphere of lack of transparency, both in words and acts, one finds a fertile ground for the generation of egothosenes catalyzing intrusions and misunderstandings, undermining relationships, generating hostility, quarrels and, in extreme cases, groupkarmic interperions. Within such context, the perception field (overall view) enlargement, the development of criticism, of reflection, the reexamination of one's personal values after dialog and scrutiny of ideas, are looked upon as important instruments for the recycling of the pathological panorama installed, making reconciliations possible, as well as more transparent actions and ambiances where both personal and group growing-up, of all people involved, are viable.

**Resumen:**

El trabajo intrafísico puede ser herramienta para la realización de la proéxis a medida que el individuo emplea sus traços personales visando al desarrollo de las personas, al progreso de la sociedad, al crecimiento económico de una región. Sin embargo, se observa que dentro de las organizaciones, que tienen como objetivo mayor el lucro, las relaciones establecidas entre las personas tienden, casi de modo general, al conflicto de intereses y a los juegos de poder, sufocando las manifestaciones de individuos bienintencionados y exagerando actuaciones basadas en articulaciones y manipulaciones. Dentro del tal clima, caracterizado por la falta de transparencia en los discursos y acciones, se encuentra campo fértil para la generación de egopenses catalizadores de asedios y malentendidos que van minando las relaciones, generando disputas, conflictos y, en situaciones extremadas, interperiones grupocármicas. En este contexto, el aumento del campo de percepción (visión de conjunto), el desarrollo de la criticidad, de la reflexión, la revisión de los valores personales, a partir del diálogo y de la confrontación de ideas, son vistos como herramientas importantes en el reciclaje del panorama patológico establecido, lo que posibilita reconciliaciones, actuaciones más transparentes, e instalación de ambientes en los cuales es posible el crecimiento y el desarrollo personal y grupal de los participantes.

## INTRODUÇÃO

**Trabalho.** As relações de trabalho, além de proverem o sustento intrafísico, podem ser também condição para vida humana baseada no respeito a si e às outras consciências, quando focadas na interassistência. Porém, nas organizações

socin, constituídas com fim de lucro, notamos grande tendência de se sobressaírem trafores individuais, tornando os ambientes de trabalho entrópicos e causadores de interprisões grupocármicas.

**Hipótese.** As hipóteses levantadas nesta pesquisa expressam-se nas seguintes afirmativas:

1. A falta de canais abertos de comunicação nas organizações promove o aumento dos egopenses, que vão minando as relações, a cultura e a identidade da empresa.
2. O desenvolvimento da exotericidade dos indivíduos possibilita maior assertividade, transparência, crescimento pessoal e fraternismo nas relações.
3. Essa melhora nas relações recicla e aumenta a percepção dos indivíduos sobre si, suas próprias relações estabelecidas, seu ambiente de trabalho e o sentido desse trabalho no seu contexto de vida.
4. Esse processo transforma as organizações em ponte para a realização pessoal do indivíduo e para a retomada das proxis individuais e grupais.

**Objetivos.** O trabalho busca atingir os seguintes objetivos:

1. Intercambiar conhecimento sobre as práticas de assistência feitas na socin, por meio do esclarecimento e da reflexão;
2. Demonstrar que as empresas podem ser ambientes potencializadores de trafores e de aprendizados individuais e grupais;
3. Divulgar práticas que ajudem na expansão da autopercepção e da percepção dos contextos onde a consciência está inserida, possibilitando autoquestionamentos e posicionamentos mais saudáveis;
4. Discutir sobre a ligação entre trabalho, programação de vida, reciclagem e complexis;
5. Auxiliar na desconstrução da idéia vigente em grande parte das empresas de que crescimento financeiro é des- toante de desenvolvimento pessoal e aumento de criticidade dos colaboradores.

**Escopo.** Para melhor compreensão do escopo do presente trabalho, são apresentadas as seguintes definições pertinentes:

**Reciclagem.** A *reciclagem* é a atualização pedagógica, cultural, profissional ou pessoal com o intuito de melhorar propriedades e habilidades ou aumentar o rendimento de ações realizadas com intuito de atingir determinado objetivo, seja do trabalho ou da pessoa em si.

**Etimológica.** O termo *reciclagem* é formado pelo prefixo 're', que traz noção de 'repetição, reiteração', a palavra 'ciclo', do grego *kyklo*, que tem o sentido de 'círculo ou circular' e o sufixo 'agem', 'resultado da ação'.

**Sinonímia:** 1. Melhoria; mudança a maior; otimização; *upgrade*. 2. Reciclagem existencial; reciclagem intraconscien- cial. 3. Atualização da pensenidade; neopensenidade. 4. Reciclopensene. 5. Qualipensene.

**Antonímia:** 1. Mesmice; *status quo*. 2. Mimese existencial.

**Egopensene.** O *egopensene* é o conjunto de pensamentos, sentimentos e energias indicadores do nível de egoísmo consciencial. É a unidade de medida do egoísmo de cada conscin (Parapatologia).

**Etimológica.** A palavra *ego* vem do latim e significa 'o eu de qualquer indivíduo'.

**Sinonímia:** 1. Egão; narcisismo; pensar somente em si mesmo; umbigão. 2. Antiassistencialidade. 3. Interiorose. 4. Fechadismo consciencial.

**Antonímia:** 1. Grupopensene. 2. Globopensene. 3. Interpensene. 4. Ortopensene, pensene cosmoético.

**Organização.** A *organização* é a reunião de duas ou mais consciências que, através da interação institucionalizada, compartilham regras e princípios, objetivando o atingimento de meta comum.

**Etimológica.** A palavra *organizar* vem do francês *organiser* e significa 'estabelecer as bases'. "Organização" surgiu no século XVII.

**Sinonímia:** 1. Sociedade. 2. Equipe de trabalho. 3. Alianças estratégicas. 4. Pessoa Jurídica.

**Antonímia:** 1. Indivíduo. 2. Cidadão.

**Exemplos:** dupla evolutiva; família; escola; empresa; igreja; ONG; cooperativa; franquia; consórcio; Instituição Conscienciocêntrica (IC).

**Foco.** O presente trabalho tem como foco as *organizações empresariais*, ou aquelas com fim de lucro nas quais se estabelece relação de prestação de serviço na socin.

## DESENVOLVIMENTO

**Entropias.** A partir da experiência das pesquisadoras nas organizações, notou-se que era fator determinante das entropias nas relações de trabalho o grande desnivelamento entre os pensamentos e os interesses das pessoas que as compunham.

**Materpensene.** Em relação ao materpensene dos ambientes de trabalho, encontramos similaridade com a questão de número 1161 do livro *Conscienciograma* (VIEIRA, 1996, p. 168), seção *Comunicabilidade*, folha *Exotericidade* (Conscin e Abertismo): “uma conscin (*aqui, leia-se organização*) cultora tão-só do esoterismo obscurantista, sonegadora de informações, inamovível”.

**Doenças.** Tal tendência obscurantista e retentora das informações foi avaliada enquanto grande mantenedora e causadora de doenças ligadas ao mundo organizacional, como a falta de sentido no trabalho, a robotização das atividades diurnas, a falta de reflexão sobre o que se faz, inter-relacionamentos patológicos e antievolutivos, fatores desencadeadores de interposições grupocármicas (trabalho grupal estagnador da auto-evolução).

**Hierarquias.** Neste contexto, as posições hierárquicas perdem seu valor de estruturação do trabalho, de distribuição das funções e atribuições, para tornarem-se meios de obtenção de poder e influência, transformando as organizações em estruturas perversas de mando e desmando dos interesses pessoais.

**Egopenses.** A ênfase nos interesses pessoais em detrimento do interesse grupal pode ser fruto da profusão dos egopenses isolados de cada membro das equipes.

**Identidade Organizacional.** O somatório dos egopenses é um dos indicadores da identidade organizacional – cultura organizacional<sup>1</sup> – ou o *modus operandi* predominante, geralmente inconsciente para a maioria de seus integrantes. Esse *modus operandi* é retroalimentado pelos pensenes patológicos dos colaboradores<sup>2</sup> em relação à organização que, pela impossibilidade de satisfazer o interesse de todos, gera estigma institucional e entropia nas relações, capazes de *quebrar* a empresa.

**Morfopenses.** Quando os egopenses não aparecem explicitamente no discurso dos colaboradores, considerando que as organizações não têm canais livres de comunicação de suas dificuldades e distúrbios, esses egopenses transformam-se em morfopenses, com caráter assediador da organização.

**Diagnósticos.** Essa percepção é construída a partir de dois tipos de diagnósticos/intervenção:

1. *Diagnóstico Pontual:* relacionado ao atendimento das necessidades imediatas das organizações, como a atuação no comprometimento financeiro mais urgente, encaminhamento de funcionários para atendimento de saúde, diminuição de conflitos que coloquem em risco a existência da organização;

2. *Diagnóstico Contínuo:* abarca o desenvolvimento interpessoal de colaboradores e gestores, propiciando a reciclagem das inter-relações dentro da empresa e de sua identidade.

**Técnica.** A técnica utilizada é a da “*Multidisciplinaridade Contínua da Parapedagogia da Administração Consciencial*”.

**Desdobramentos.** Para melhor entendimento da técnica, pode-se desdobrar a explicação de cada termo utilizado: é *multidisciplinar*, porque cada indivíduo tem formação, procedência, entendimento, história pessoal diferentes, o que lhe confere maneira particular de intervir na empresa e influenciar no seu funcionamento; *contínua* porque a *relação produtor-produto* é incessante: ao mesmo tempo que a pessoa constrói a organização, a pessoa é construída por ela; *parapedagógico* porque, apesar de haver atuação da técnica na socin, sem uso de neologismos ou menção da Conscienciologia, seu efeito é multidimensional, esclarecendo e assistindo conscins e consciexes; *administração* porque refere-se ao gerenciamento organizacional; e *consciencial* porque o foco é a consciência e sua evolução.

**Escolha.** No desenvolvimento do trabalho, fica claro aos colaboradores que adentrar o processo de mudança proposto é escolha pessoal. Ninguém faz reciclagem ou reflexão por ninguém, o ideal é cada um entender os ganhos, não só profissionais quanto pessoais, e construir, junto com o grupo, o caminho da transformação.

**Posicionamento.** Somente pela escolha é possível chegar ao posicionamento, que é a capacidade ou habilidade da consciência de assumir opinião ou conduta, com discernimento e lógica, sobre assunto ou fato ocorrido. Começa então o processo de autopercepção consciencial, entendendo “o que na realidade somos e em que momento evolutivo estamos inseridos” (LEITE, 2003, p. 64).

## METODOLOGIA

**Dinâmicas.** Trabalha-se com dinâmicas de grupo, dentro da perspectiva do *psicodrama*, que preconiza a humanização da pessoa, entendendo que o “crescimento físico, emocional e espiritual passa pelo contato com outros seres humanos, sendo necessário estabelecer canais de comunicação com muitas e variadas pessoas, para se atingir o aperfeiçoamento

pessoal” (ALMEIDA, 1998, p. 12).

**Sociodrama.** Embasado em tal filosofia, há também o *sociodrama*, tipo de dinâmica de grupo que “consiste em tratar as relações interpessoais de um grupo, desvendar suas motivações políticas e ideológicas reais, apontar a configuração de subgrupos, levantar as verdadeiras disponibilidades para o compromisso, possibilitar perceber atos inconscientes de resistência ao projeto e comportamento autoritário ou destrutivo, bem como as dinâmicas saudáveis e construtivas” (ALMEIDA, 1998, p. 61).

**Transparência.** Durante as dinâmicas de grupo, quando se instala campo participativo, a pessoa tem oportunidade de dizer o que pensa, ou aquilo que nem ao menos sabia que pensava, através de metáforas ou das interpretações que faz de algum conteúdo apresentado. Tal fato propicia maior transparência e espontaneidade nas relações, com a recuperação da confiança nas pessoas e na possibilidade de realizar algo realmente grupal.

**Metodologias.** Além das dinâmicas, utiliza-se também discussão de filmes, artigos de jornais e revistas; testes psicológicos e *feedback* individual dos resultados; psicoterapia breve individual, quando necessário (conduta-exceção); e metáforas expositivas.

**Trafores.** Aos poucos, a técnica do trabalho em grupo nivela por cima os trafores individuais. Melhora-se a relação entre as pessoas, a troca de afetividade, burila-se a intencionalidade cosmoética individual, a disciplina e repriorizam-se as atividades para um foco assistencial.

**Reconstrução Pensênica.** O objetivo central é possibilitar à conscin, engajada no processo de mudança, realizar o autodiagnóstico de pensenes patológicos, contra-evolutivos, e, a partir da vontade, substituí-los por outros mais sadios, discernidos e produtivos, em movimento de reconstrução pensênica.

**Desassédio Mentalsomático.** O trabalho assistencial realizado a partir da reflexão possibilita o desassédio mentalsomático das pessoas de modo geral, principalmente dos líderes administrativos das organizações: “A reflexão traz o autodiscernimento. O autodiscernimento alicerça a automaturidade. O autodiscernimento jamais nos traz a derrota ou o assédio mentalsomático” (VIEIRA, p. 433).

**Top Down.** A importância de se focar nos líderes é porque toda mudança só é estrutural dentro de uma organização se for *top down*, ou seja, dos níveis superiores de hierarquia até chegar aos colaboradores “chão de fábrica”, já que os líderes costumam ‘pensar’ a organização e seus rumos (planejamento estratégico).

**Gestão Participativa.** Esse é passo inicial e essencial para que os demais colaboradores sejam inseridos também nos processos decisórios. É preciso que inicialmente haja uma reconstrução dos valores pessoais daqueles imbuídos do papel de liderança que traz em sua concepção implícita a idéia de mando e de única responsável pelos movimentos estratégicos da empresa.

## CONCLUSÃO

**Sentido do Trabalho.** Assim, ajudando na expansão da percepção dos administradores e a participação real dos colaboradores, possibilitando a reidealização da empresa em bases mais coerentes e aumentando o nível de verbação dos envolvidos, abre-se a possibilidade da construção de organização mais produtiva, ética, transparente e capaz de dar sentido ao trabalho de cada um.

**Respeito.** O trabalho, junto com o convívio e a sexualidade, segundo Vieira (1996, p. 15), é uma das condições para vida humana baseada no respeito a si e às outras consciências, rumo à compléxis.

**Proéxis.** Aumentando o nível de autocoerência no trabalho, na transformação da organização em empreendimento libertário, constrói-se o desenvolvimento teático da proéxis dos colaboradores, capacitando-os a “prover o seu sustento através do trabalho digno, a fim de viver sem parasitar outros seres” (Vieira, 1996, p. 16), de forma autoconsciente.

**Assistenciologia.** Através da assistência institucional, os próprios colaboradores desenvolvem suas identidades pessoais e o sentido do trabalho, com foco mais humanizado, fraterno, otimizando o nível de auto e heteroconvivialidade.

**Maxifraternidade.** A partir da máxima: “As consciências evoluem sempre juntas. Ninguém, racionalmente, se separa” (Vieira, 1994, p. 403), colaboramos para que os encontros entre as pessoas sejam mais produtivos, evolutivos, com vistas ao trabalho e convívio maxifraterno.

**“A ATIVIDADE PROFISSIONAL É FERRAMENTA PARA O COMPLÉXIS QUANDO ASSENTADA NO CONTEÚDO DA MISSÃO E NÃO NA MOLDURA DA IMAGEM” (Almeida, 2005, p. 77).**

	PATOLÓGICOS	SAUDÁVEIS		PATOLÓGICOS	SAUDÁVEIS
1	Abuso de Poder	Abertismo	26	Descomprometimento	Decisão
2	Acanhamento	Adaptação	27	Desinformação	Despojamento
3	Acomodação	Admiração	28	Desorganização	Detalhismo
4	Agressividade	Altruísmo	29	Desrespeito	Determinação
5	Alcoolismo	Amizade	30	Desunião	Dignidade
6	Alienação	Aprendizagem	31	Discussões	Dinamismo
7	Ansiedade	Assertividade	32	Doença mental	Discernimento
8	Antagonismo	Associação de idéias	33	Drogadição	Disciplina
9	Antiética	Bem-estar	34	Egoísmo	Disponibilidade
10	Apatia	Bom humor	35	Escravidão	Eficiência
11	Arrogância	Capacidade	36	Estigmatizações	Empatia
12	Assédio moral	Caráter	37	Estresse	Empreendedorismo
13	Assédio sexual	Clareza	38	Exploração	Entendimento
14	Autoritarismo	Coerência	39	Falsidade	Equilíbrio
15	Baixa auto-estima	Coleguismo	40	Falta de foco	Estudo
16	Bifrontismo	Coletivismo	41	Falta de posicionamento	Ética
17	Boicote	Competência	42	Fofoca	Exemplarismo
18	Brigas	Compreensão	43	Fraudes	Expansão das idéias
19	Burocracia	Comunicabilidade	44	Furtos	Flexibilidade
20	Centralização do Poder	Confiança	45	Ganância	Força de vontade
21	Competição	Convivialidade	46	Idiotismos culturais	Fraternismo
22	Contravenções	Cooperação	47	Ignorância	Grupalidade
23	Corrupção	Cordialidade	48	Impaciência	Honestidade
24	Demagogia	Crescimento	49	Impontualidade	Igualdade
25	Derrotismo	Criatividade	50	Imposição	Incentivo

	PATOLÓGICOS	SAUDÁVEIS		PATOLÓGICOS	SAUDÁVEIS
51	Incapacidade	Inovação	80	Pavio Curto	Prioridade
52	Indecisão	<i>Insights</i>	81	Perfeccionismo	Proatividade
53	Inflexibilidade	Integração	82	Perseguições	Produtividade
54	Injustiça	Intelectualidade	83	Pessimismo	Profilaxia
55	Insatisfação	Interação	84	Preconceito	Profissionalismo
56	Insegurança	Lazer	85	Preguiça mental	Prudência
57	Instintividade	Liberdade	86	Preguiça	Qualidade de vida
58	Insubordinação	Liderança	87	Promiscuidade	Questionamento
59	Intolerância	Lógica	88	Queixas	Racionalidade
60	Intriga	Metas	89	Racismo	Realização
61	Inveja	Motivação	90	Raiva	Reciclagem
62	Irreflexão	Mudança	91	Reclamações	Reeducação
63	Irritação	Negociação	92	Reivindicações	Reflexão
64	Isolamento	Objetividade	93	Ressentimento	Respeito
65	Má intencionalidade	Oportunidades	94	Roubos	Retratações
66	Machismo	Organização	95	Sarcasmo	Satisfação
67	Má-educação	Otimismo	96	Silêncio	Senso de justiça
68	Mágoas	Ousadia	97	Somatizações	Sentido no trabalho
69	Manipulação	Paciência	98	Submissão	Seriedade
70	Materialismo	Parcerias	99	Suborno	Simpatia
71	Mau-humor	Pensamento estratégico	100	Tabagismo	Sinceridade
72	Medo	Percepção	101	Taras	Sinergia
73	Melindres	Persistência	102	Teimosia	Solidariedade
74	Mentiras	Pesquisa	103	Timidez	Soluções
75	Não assumir responsabilidades	Planejamento	104	Tradicionalismo	Sucesso
76	Ociosidade	Ponderação	105	Traição	Trabalho em equipe
77	Ódio	Pontualidade	106	Traumas	Transparência
78	Omissão	Posicionamento	107	Vícios	Trocas
79	Orgulho	Praticidade	108	Vingança	União
			109	Visão limitada	Vínculo
			110	Vitimização	Visão de futuro

## REFERÊNCIAS

01. **Vieira, Waldo.** *Conscienciograma: Técnica de Avaliação da Consciência Integral*; 344 p.; 100 folhas de avaliação; 2.000 itens; 4 índices; 11 enus.; 7 refs.; glos. 282 termos; 150 abrevs.; alf.; 21 x 14 cm; br.; 1ª edição; Rio de Janeiro, RJ; IIPC; 1996; páginas 15, 16 e 168.

02. **Johann, Silvio Luiz.** *Gestão da Cultura Corporativa: como as Organizações de Alto Desempenho gerenciam sua Cultura Organizacional*; 183 p.; 72 enus.; 58 refs.; glos. 48 termos; 4 esquemas; 7 ilus.; 2 tabs.; alf.; 24 x 17 cm; br.; São Paulo, SP; Saraiva; 2004; página 22.

03. **Leite, Hernande;** *Posicionamento Docente e Desassédio Multidimensional*; 12 p.; 12 enus.; 19 refs.; 1 microbiografia; II Jornada de Educação Conscienciológica: construindo um Planeta-escola; Rio de Janeiro, RJ; IIPC; 2003;

página 66.

04. Almeida, Wilson Castello de; *O que é Psicodrama*; 70 p.; 1 esquema; 2 ilus.; 1 minibiografia; Brasiliense; São Paulo, SP; 1998; p. 12.
05. Almeida, Julio; *Qualificações da Consciência*; 260 p.; 290 enus.; 3 tabs.; 403 refs.; 1 minibiografia; glos. 213 termos ono.; alf.; 21 x 14 cm; br.; Editares; Foz do Iguaçu, PR; 2005; página 77.
06. Cunha, Antônio Geraldo da; *Dicionário Etimológico Nova Fronteira da Língua Portuguesa*; XXX + 840 p.; glos. 21.653 termos; 458 abrevs.; 24 x 16 x 5 cm; enc.; sob.; 2<sup>o</sup> imp.; Nova Fronteira; Rio de Janeiro, RJ; 1982.
07. Houaiss, Antônio; & Villar, Mauro de Salles; *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*; LXXXIV + 2.922 p.; glos. 228.5000 termos; 1.301 abrevs.; 804 refs.; 31 x 22 x 7 cm; enc.; Objetiva; Rio de Janeiro, RJ; 2001.
08. Rezende, Ana Luiza; *Renovação Pensênica*; 4 p.; 3 enus.; 2 refs.; Gestações Conscienciais: Coletânea de Artigos GPC – Grinvex; vol. 2; Rio de Janeiro, RJ; IIPC; jan. 1996.
09. Vieira, Waldo. *Homo sapiens reurbanisatus*; 1.584 p.; 479 caps.; 40 ilus.; 7 índices; 102 sinopses; 7.653 refs.; glos. 241 termos; 139 abrevs.; geo.; ono.; alf.; 28 x 21 x 7 cm; enc.; Associação Internacional do Centro de Altos Estudo da Conscienciologia; Foz do Iguaçu, PR; 2003; páginas 467 a 470.
10. Vieira, Waldo. *Manual de Redação da Conscienciologia*; 276 p.; 2<sup>a</sup> edição, revisada; Associação Internacional do Centro de Altos Estudo da Conscienciologia; Foz do Iguaçu, PR; 2003.



P A C I F I C U S  
I Jornada de Intrafisicologia