



# ERROLOGIA DO LÍDER

## *Leader Errorlogy*

## *Errología del Líder*

**Fabio Marques e Simone Zolet**

**Resumo:** Este artigo tem por base as autovivências e as centenas de casos observados em cursos, debates e atendimentos para o desenvolvimento de lideranças por parte destes autores. Nesses contextos foi observado visão tráfista dos erros, das omissões, dos equívocos, dos deslizes e dos desacertos pessoais por parte dos líderes, ocasionando escondimentos, melindres, fechadismo, pseudo-harmonia grupal e iniciativas de manipulação ou controle (com intuito de encobrir os erros pessoais ou do grupo) e consequente interprisaõ grupal. O estudo dos erros amplia a autolucidez, o autodiscernimento e a capacidade de sobrepaireamento pesquisístico. Com o tempo, proporciona a desdramatizaçaõ do mesmo e a interassistência através do autexemplo. Conclui-se que, não ter receio de identificar, admitir, enfrentar e superar os erros, omissões, equívocos, deslizes e desacertos pessoais denota postura empreendedora evolutiva, maturidade consciencial e inteligência evolutiva.

**Palavras-chave:** equívoco do líder; omissão; desdramatizaçaõ do erro; inteligência evolutiva.

**Abstract:** This article is based on self-experiences and the hundreds of cases observed in courses, debates and consultations in leadership development by the authors. In these contexts, a weaktrait view of errors, omissions, mistakes, slips and personal mistakes on the part of leaders was observed, causing concealment, sensitivity, closeness, group pseudo-harmony and manipulation or control initiatives (with the aim of covering up personal or group errors) and consequent group interprison. The study of errors increases selflucidity, selfdiscernment and the capacity for research overhang. Over time, it provides the de-dramatization of the same and interassistance through selfexample. It is concluded that not being afraid to identify, admit, face and overcome errors, omissions, mistakes, slips and personal mistakes denotes an evolutionary entrepreneurial posture, consciencial maturity and evolutionary intelligence.

**Keywords:** leader mistake; omission; de-dramatization of the error; evolutionary intelligence.

**Resumen:** El artículo está basado en las autovivencias y las centenas de casos observados en cursos, debates y atendimientos en el desarrollo del liderazgo por parte de los autores. En estos contextos fueron observados visión tráfista de los errores, de las omisiones, de los equívocos, de los deslizes y desacertos personales por parte de los líderes, ocasionando escondimientos, melindres, postura hermética, pseudo armonía grupal e iniciativas de manipulación o control (con el objetivo de encubrir los errores personales o del grupo) y consecuentemente generar interprisiones grupales. El estudio de los errores amplia la autolucidez, el autodiscernimiento, y la capacidad de sobrenadar de manera investigativa sobrellevar investigaciones. Con el tiempo, proporciona la desdramatizaçaõ de este y la interassistencia a través del

autoejemplo. Se concluye que, no tener miedo de identificar, admitir, enfrentar y superar los errores, omisiones, equivocaciones, deslices y desaciertos personales denota postura emprendedora evolutiva, madurez concienical e inteligencia evolutiva.

**Palabras clave:** error del líder; omisión; desdramatización del error; inteligencia evolutiva.

## INTRODUÇÃO

**Objetivo.** O objetivo deste artigo é apresentar os resultados da pesquisa qualitativa sobre a Errologia do líder e as consequências grupais observadas por estes autores. Tal pesquisa tem por base as autovivências e as centenas de casos observados em cursos, debates e atendimentos em desenvolvimento de lideranças.

**Problemática.** Foi observado nestes eventos, visão trafarista dos erros, das omissões, dos equívocos, dos deslizes e dos desacertos pessoais por parte dos líderes, ocasionando escondimentos, melindres, fechadismo, pseudo-harmonia grupal e iniciativas de manipulação ou controle (com intuito de encobrir os erros pessoais ou do grupo) e consequente interpretação grupal.

**Estrutura.** O artigo está organizado em 3 partes: I. Liderometria; II. O líder e os processos grupais; III. Técnicas autoliderológicas.

**Errologia.** “A Errologia é a especialidade da Conscienciologia dedicada ao estudo das causas, dos efeitos e das profilaxias dos erros, objetivando o aumento do autodiscernimento e da holomaturidade” (BERGONZINI, 2010, p. 167).

**Benefícios.** Por que estudar o erro? O estudo dos erros amplia a autolucidez, qualifica o autodiscernimento e a capacidade de sobrepassamento pesquisístico, inclusive diante das situações mais desafiadoras, com forte pressão mesológica e paramesológica.

**Melodrama.** Se você pretende melhorar o desempenho pessoal e grupal, recomendamos desdramatizar os erros pessoais e alheios, seja na condição de líder da própria vida, líder empresarial, grupal ou de esteio da família. Quanto maior o drama, o sofrimento e a tendência à autodefesa, menor o autorrealismo e maiores as chances de ficar estagnado no processo de autopesquisa e nas autossuperações.

**Incômodo.** A intensificação de autoincômodos é natural no processo de autopesquisa. Tais desconfortos podem ser intensificados ou até mesmo desencadeados pela evocação natural de consciexes durante o processo. O incômodo das consciexes pode ser equivocadamente interpre-

tado tal qual incômodo pessoal. Afere-se daí a importância do trabalho continuado com as energias com intuito de reduzir as interferências extrafísicas, facilitar a instalação de campo de autorreflexão, a interassistência e a atuação conjunta com os amparadores extrafísicos.

**Megaequivoco.** Do ponto de vista lógico, deixar a autopesquisa de lado em função dos desconfortos gerados é o primeiro grande erro da conscin interessada na autevolução.

**Efeitos.** Tudo passa, até mesmo os autoincômodos. O exercício continuado de autopesquisa a torna cada vez mais natural e funcional. Com o tempo, observa-se o aumento da automotivação em função dos efeitos sadios gerados. O apreço pela autoliderometria impulsiona e dinamiza a autevolução.

## I. LIDEROMETRIA

**Maturidade.** Perante o erro ou equivoco, seja ele pessoal ou grupal, é possível adotar postura madura de autopesquisador ou imatura à exemplo da autoindignação improdutiva - com reatividade, excesso de raiva, culpabilização de si ou do outro e falta de escuta ativa.

**Descrenciologia.** O pesquisador veterano não digladia com os achados pesquisísticos. Observa, pondera, reflete, questiona e busca encontrar evidências que sustentem suas conclusões. Demonstra curiosidade sadia, sem alimentar expectativas quanto aos achados. Está acostumado a conviver, sem ansiosismo, com a dúvida. Não se afoba, nem se precipita no intuito de responder com rapidez aos autoquestionamentos. Sabe que, mais importante do que buscar *qualquer* resposta, é buscar a resposta mais próxima da *autorrealidade*. Considera em suas análises o nível de evidência que sustenta determinadas conclusões, tendo por base os fatos analisados, os *feedbacks* recebidos, aliado ao autoparapsiquismo lúcido com objetivo de desnudar aos poucos a realidade multidimensional.

**Ciclo.** A autopesquisa é processo contínuo de aprofundamento na autorrealidade. Na medida em que a consciência avança na autopesquisa, a resposta ao questionamento inicial desencadeia uma série de outras perguntas.

**Crescendum.** Quanto maior a autotransparência e a autoempatia, maior o autorrealismo e o aprofundamento pesquisístico, respectivamente. A autoempatia facilita o autoacolhimento sincero, a autobenignidade e a autocompreensão, além de reduzir os autojulgamentos e a autodefesa na autoanálise. A diminuição da autodefesa, por sua vez, permite o aprofundamento gradativo no microuniverso pessoal. O abertismo do líder em estudar os erros, equí-

vocos e omissões de modo realista e desdramatizado, independente do grupo em que esteja, tende a inspirar os demais a fazê-lo também.

**Efeitologia.** Eis 12 efeitos sádios da autanálise continuada, realizada de modo destemido, com autodesapego, expostos em ordem funcional:

01. **Amparabilidade.** O movimento de autopesquisa favorece o alinhamento e aproximação da equipe extrafísica de amparadores pessoais.

02. **Sobreapairamento das situações vivenciadas.** A adoção de postura auto-científica contribui para o distanciamento sadio da situação em análise. O sobreapairamento amplia a visão de conjunto e reduz o viés pessoal na observação dos fatos.

03. **Desdramatização do erro.** O distanciamento sadio favorece a análise fria, imparcial, isenta de comoção ou emocionalismos. À priori, a anulação por completo do viés pessoal na autanálise, é em tese, uma impossibilidade, não sendo, entretanto, motivo para abandoná-lo enquanto objetivo.

04. **Redução da autodefesa.** O drama limita a autopesquisa. A desdramatização reduz o sofrimento pessoal (impacto emocional) e permite aprofundamento na autoanálise.

05. **Autoparapsiquismo lúcido.** Na medida em que se aprofunda a autopesquisa, amplia-se também o nível de autopercepção, de análise das pararealidades, e conseqüentemente o autoparapsiquismo.

06. **Aumento do autorrealismo.** A redução da autodefesa, aliado ao autoparapsiquismo lúcido, permite aproximação mais efetiva da autorrealidade.

07. **Qualificação do autodiscernimento.** Ao adotar visão realista multidimensional crescente, passa a identificar com clareza as influências intra e extrafísicas na tomada de decisões, detecta facilmente a presença dos amparadores extrafísicos, e qualifica o posicionamento pessoal.

08. **Assertividade.** Quanto maior a acurácia alcançada, maior a assertividade (redução da margem de erro pessoal).

09. **Autodesempenho.** O aumento da assertividade leva à melhora da performance evolutiva.

10. **Libertação.** Qualificando a performance evolutiva, maiores as chances de completismo existencial e o alcance pessoal da liberdade consciencial em relação ao curso grupocármico: progressão pessoal quanto ao percurso seriexológico da interprisão, vitimização, recomposição, autolibertação à policarmalidade.

11. **Despeticidade.** O aprofundamento da autopesquisa favorece a conquista da inabalabilidade pessoal, do autoparapsiquismo lúcido e o alcance da autodespeticidade.

12. **Evoluciologia.** Aprofundando a compreensão dos processos evolutivos grupais e atuação efetiva na promoção dos acertos grupocármicos, mais a consciência se aproxima do nível evolutivo do Evoluciólogo (líder evolutivo grupal).

**Liderologia.** A título de exemplo, listamos 60 deslizes, equívocos, ou erros mais comuns observados nos líderes, tendo por base os atendimentos realizados em Liderologia ao longo de 7 anos e o comportamento de lideranças de diversos países, organizações e setores, com base na técnica do Cosmograma, realizado pelos autores:

01. **Ignorar os amparadores.** Você costuma ouvir seus amparadores?

02. **Ignorar os assediadores.** Você já ouviu seus assediadores?

03. **Supervalorizar os assediadores.** Quem supervaloriza a opinião de consciências mal-intencionadas é facilmente manobrada por elas.

04. **Patopensividade.** O ato de pensar mal de si mesmo e/ou dos outros. Segundo Vieira (2018), todo heteroassédio tem início no autassédio. A patopensividade atrai consciências com padrão semelhante para a autopsicosfera. A presença dessas consciências reforça o negativismo pessoal (autassédio) e a patopensividade em relação aos outros (heteroassédio). O autassédio abre as portas e favorece a atuação de consciências com postura ou intenção assediadora tanto intra, quanto extrafisicamente.

05. **Não trabalhar com as energias.** A negligência em relação às próprias energias ocasiona intoxicações energéticas. Tais intoxicações, por sua vez, podem ocasionar fadiga (sensação popular de carregar ‘um peso nas costas’), irritabilidade, estado de assimilação simpática continuada dificultando a auto-diferenciação pensênica, embotamento parapsíquico com redução das autoparapercepções e até mesmo minidoenças.

06. **Ignorar a pauta oculta.** A inobservância das motivações e demandas reais não ditas - quanto menor a transparência em determinado grupo, maior a tendência à pauta oculta.

07. **Ignorar a parapauta.** A inobservância da demanda extrafísica. A alienação sobre os paracontextos.

08. **Ser guiado pela preguiça.** A apatia, a lombeira, o desânimo, o marasmo, a lerdeza e a morosidade facilitando a atuação dos assediadores.

09. **Ser guiado pelo comodismo.** Os pactos de mediocridade, a omissão deficitária, os acordos velados, a cumplicidade pela inação.

10. **Lealdade cega.** A opção pela lealdade incondicional ao grupo.

11. **Patrocínio do erro grupal.** Se o indivíduo continua no grupo com o qual não concorda, estará temporariamente patrocinando os erros do grupo

com as próprias energias (inexiste neutralidade em relação às energias conscienciais).

12. **Ser guiado pela mesologia.** A inobservância da influência do meio intrafísico na manifestação pessoal, a adesão irrefletida a práticas culturais antievolutivas grupais. A submissão à normose grupal.

13. **Ser guiado pela paramesologia.** A inobservância da influência do meio extrafísico na manifestação pessoal, a adesão irrefletida aos anseios, demandas e reivindicações dos grupos extrafísicos.

14. **Ser guiado pela retromesologia.** A sujeição ao *zeitgeist* pessoal do passado e a adoção das automimeses dispensáveis.

15. **Pseudo-anticonflitividade.** A fuga do enfrentamento de situações incômodas, a perpetuação do conflito pelo medo do conflito, a falta de coragem, a pseudo-harmonia grupal reforçada pela falta de transparência. Segundo Vieira (2018), “Quem gosta de psicofera turva é assediador. Amparador gosta das coisas transparentes, com clareza”.

16. **Buscar o conflito.** O vício pelas situações de conflito.

17. **Não ter clareza do autopropósito.** A inobservância da bússola intraconsciençial, a não identificação das diretrizes da autopróexis, a opção pela quantidade de tarefas em detrimento da qualidade das ações.

18. **Medo de perder o grupo.** Deixar de lado ideias inatas para agradar, ou tentar permanecer, em determinado grupo evolutivo, com conseqüente afastamento da autenticidade e da singularidade consciencial.

19. **Omissão deficitária.** A adoção do silêncio pela conveniência, a fuga sistemática das situações geradoras de incômodo, a opção pelo não enfrentamento com intuito de não gerar conflito.

20. **Síndrome do bom-moço.** A tendência a atender incessantemente a demanda dos outros, carregando o ‘mundo’ nas costas.

21. **Não bancar o propósito.** A negligência quanto ao propósito, a prática de ser levado pelas circunstâncias, as escolhas pessoais pautadas irrefletidamente pelas vontades grupais, a submissão às heteroexpectativas, a tendência a fugir dos desafios da autopróexis e a fuga dos autoincômodos.

22. **Dispersividade.** A falta de megafoco na atuação cotidiana.

23. **Distanciamento do propósito evolutivo pessoal.** O autoafastamento gerando autodesmotivação.

24. **Distanciamento do propósito evolutivo grupal.** O afastamento do propósito inicial gerando desinteresse e esvaziamento do grupo.

25. **Impontualidade.** Os atrasos recorrentes desorganizando a equipe, intra e extrafísica.

26. **Autoindignação improdutiva.** O autassédio. O ataque de raiva. A perda de energia com a indignação.

27. **Trafarismologia.** O foco excessivo na pesquisa do *trafar*. A crença irracional da necessidade do estudo aprofundado das origens do traço pessoal para conseguir superá-lo. A utilização do deslize cometido previamente ao modo de desculpa para não tentar de novo.

28. **Fechadismo.** A postura de esquiva da heterocrítica, a valorização apenas das heterocríticas ‘educadas’, a seletividade na escolha ou na consideração das pessoas que ‘podem’ lhe fazer heterocrítica, o ato de não pedir feedback, a prática de não dar feedback. A rotulação da crítica tal qual ‘ataque’.

29. **Influenciabilidade.** A supervalorização dos *feedbacks* recebidos.

30. **Julgamentos.** A conclusão ou veredito precipitado sem a investigação exaustiva do fato.

31. **Negação da realidade intrafísica.** A postura continuada de negação do problema ou realidade intrafísica evidente com intuito de manter-se na zona de conforto e não agir.

32. **Negação da realidade extrafísica.** A persistente negação da parrealidade mesmo diante das paraevidências.

33. **Negação da autorrealidade.** A negação da realidade íntima, o não reconhecimento dos trafores, trafores e *trafaís* pessoais.

34. **Centralização excessiva.** O excesso de controle ocasionando baixa performance pessoal e grupal.

35. **Descentralização excessiva.** A falta de alinhamento grupal decorrente do *laissez-faire*.

36. **Promoção de dependência.** Você gera dependência? A qualidade da atuação liderológica tem relação inversa ao nível de dependência gerada no grupo. A heteroliderança sadia nasce da autoliderança evolutiva.

37. **Irresponsabilidade.** A imprudência, negligência ou falta de zelo diante das autorresponsabilidades.

38. **Arrogância.** A soberba perante a equipe. A tentação totalitária do líder governamental que pretende ‘mudar o mundo’ e/ou definir o que é o melhor para os outros.

39. **Orgulho.** A dificuldade em assumir os próprios erros.

40. **Vaidade.** A apreciação exagerada dos próprios méritos perante a equipe (autopromoção) e a falta de reconhecimento do mérito dos outros ocasionando antipatia e desmotivação.

41. **Improviso.** A gambiarra cotidiana. Os resultados aquém do potencial grupal em função do improviso. A falta de planejamento de longo prazo.

42. **Procrastinação.** O hábito de empurrar com a barriga. A evitação e protelação das ‘conversas difíceis’ com membros da equipe ocasionando a perpetuação dos mesmos problemas.

43. **Dramatização do erro.** O catastrofismo. O escondimento do erro por parte da equipe em função do medo das sanções excessivas. O aumento na incidência do erro pelo simples medo de errar.

44. **Mal-humor.** O comportamento ranzinza diante dos menores aos maiores desafios cotidianos ocasionando desmotivação grupal e afinização com consciências extrafísicas com padrão semelhante.

45. **Autotrafarismo.** A visão pessimista em relação a si mesmo.

46. **Heterotrafarismo.** A visão pessimista em relação aos outros.

47. **Heterodomação.** A heterosubjugação mesmo que sutil.

48. **Totalitarismo.** O posicionamento autocrata na liderança, o abandono do diálogo, o isolacionismo voluntário.

49. **Autovitimização.** A adoção do papel de vítima e o conseqüente esvaziamento da possibilidade de mudança (afinal, se a responsabilidade é do outro, e você é mera vítima do processo, o que lhe resta fazer?). “A autovitimização é uma tolice” (VIEIRA, 2008).

50. **Falta de ousadia.** A pusilanimidade, a covardia pessoal diante dos fatos, o subaproveitamento do potencial pessoal pela falta de ousadia cosmoética.

51. **Polianismo.** A visão ingênua e romantizada a respeito da intencionalidade dos outros.

52. **Competir com a própria equipe.** O padrão equivocado do líder ao boicotar membros promissores da equipe, com receio de que apareçam mais do que si próprio e tomem o seu lugar.

53. **Reatividade.** O ato de reagir aos problemas, ao invés de agir com tranquilidade diante deles. Quando alguém reage a algo, primeiro age de modo automático. Depois, pensa no que fez, ou na maneira que se comportou.

54. **Apatia.** O distanciamento ao modo de mecanismo de defesa. A dificuldade em adotar o binômio do envolvimento com sobreaparelhamento.

55. **Burocracia.** A perda de tempo e engessamento da tomada de decisão pelo excesso de procedimentos e processos. A burocratização da liderança.

56. **Negligência à paracronologia.** A perda do timing multidimensional da autoproxímia e da proximia grupal. A não atuação em momento evolutivo otimizado - quando há formação propícia do paracênario.

57. **Negligência ao campo energético.** Sujeição ao campo do assediador por negligência, desatenção, desvalorização do processo grupal em

curso, falta de estofo energético ou intrafisicalização. O ato de ser vencido pelo cansaço.

58. **Excesso de autoexpectativas.** A autocobrança excessiva. As metas inalcançáveis. A frustração inevitável decorrente das expectativas com relação ao autodesempenho. O ‘peso’ da autoproxímia.

59. **Excesso de heteroexpectativas.** A heterocobrança excessiva. A frustração inevitável decorrente da criação de expectativas em relação ao comportamento dos outros.

60. **Acovardamento.** O acobertamento, ou omissão, diante de práticas espúrias, ilegais ou anticosmoéticas.

**Mitologia.** Foram destacados por estes autores, 12 mitos relacionados à liderança:

01. **Mito da infalibilidade do líder.** ‘O líder não pode demonstrar fraquezas’.

02. **Mito da necessidade do controle.** ‘Sem o controle excessivo tudo vem a baixo’.

03. **Mito do herói.** ‘Cabe ao líder salvar o grupo’.

04. **Mito da autoridade.** ‘O líder não pode ser questionado’.

05. **Mito da onisciência do líder.** ‘O líder deve sempre ter a resposta para as demandas do grupo’.

06. **Mito do destino.** ‘Líder que é líder nasce pronto’.

07. **Mito da mimetização.** ‘Existe um modelo a ser seguido se você quiser um dia assumir a liderança nesse grupo’.

08. **Mito do isolamento compulsório.** ‘A solidão do líder é inevitável na liderança’.

09. **Mito da necessidade do distanciamento.** ‘Para não perder a autoidade, o líder não pode ser amigo da equipe’.

10. **Mito da heterofragilidade.** ‘O outro é fraco para ouvir a verdade’.

11. **Mito da superioridade do líder.** ‘O líder é superior aos demais’.

12. **Mito da incapacidade dos liderados.** ‘Cabe aos líderes fazerem as escolhas difíceis, pois o grupo é incapaz de decidir de modo correto’.

**Megafoco.** A Errologia não se propõe a colocar o erro no centro do processo de autopesquisa. O megafoco é a *qualificação* do autodesempenho evolutivo. A *persistência* no megafoco evolutivo gera inevitavelmente as autossuperações necessárias. A circunspeção exagerada no erro ou no tráfegar é equívoco dispensável.

**Autoempoderamento.** A priorização do megafoco evolutivo gera automotivação e a força necessária para seguir em frente, doa a quem doer, custe o que custar. A partir do momento em que o indivíduo realmente compreende o que importa nessa vida, ele vai lá e faz. O obstáculo se torna transponível. *O megafoco vence tudo.*

**Evolutividade.** A heteroliderança sadia decorre da autoliderança evolutiva. Para estes autores, o alinhamento pessoal ao propósito evolutivo é um dos 3 pilares da autoliderança evolutiva. Os outros são a assunção da singularidade consciencial e a autocosmoética. Quando a consciência vivencia esses 3 pilares, tende a assumir a autoliderança evolutiva em alto nível:

1. **Autocosmoética.** Sem autocosmoética não há autoridade multidimensional. Você é íntegro em relação aos seus princípios evolutivos e valores essenciais?

2. **Propósito evolutivo.** Sem alinhamento ao propósito não há automotivação. Você já identificou o seu propósito? De 0 a 10, quanto você o sustenta na prática?

3. **Singularidade consciencial.** Sem assunção da singularidade fica-se em meia-força. Qual o seu nível de ousadia evolutiva?

**Autossustentação.** Por que alguns indivíduos não bancam o que se propõem a fazer? Na visão dos autores, a dificuldade na autossustentação de determinados projetos tem relação direta com a falta de alinhamento com o propósito de valor evolutivo, com o distanciamento da autocosmoética e a não assunção da singularidade consciencial.

## II. O LÍDER E OS PROCESSOS GRUPAIS

**Errologia.** Grupos podem adotar posturas diversas perante o erro, dependendo do nível médio de maturidade.

**Efeitologia.** A desdramatização do erro pelo líder proporciona ambiente favorável à melhoria contínua. Em organizações onde o erro é punido e dramatizado ele tende a ser escondido, tendo o efeito da perpetuação das falhas, da pseudo-harmonia e do subnível grupal.

**Grupologia.** Dentre as posturas mantenedoras dos equívocos e da leniência perante o erro destacam-se: os acordos tácitos de proteção mútua; os pactos de conveniência; os pactos de mediocridade; o apego à zona de conforto; o medo das consequências pessoais; o medo de perder o emprego; o medo de ser excluído ou expulso do grupo; a defesa da autoimagem; a submissão à normose grupal; a rotulação a toda crítica recebida tal qual *ataque* pessoal ou ao grupo.

### III. TÉCNICAS AUTOLIDEROLÓGICAS

**Questionologia.** O que o líder pode fazer para promover as autorreciclagens, reduzir os erros e equívocos, amplificar os acertos e melhorar a performance evolutiva, sem dramatização ou sofrimento, diante dos inúmeros desafios evolutivos?

**Interação reciclagem-ludismo.** Segundo Vieira, a pessoa jubilosa não precisa de pressão para a reciclagem existencial, ela o faz com o pé nas costas e satisfeitiíssima. “O desafio bom é aquele que você admite com alegria. Se você está recebendo um desafio e você está sofrendo, tem alguma coisa errada. Você não merece esse desafio. Você não está preparado para ser desafiado.” (VIEIRA, 2008).

**Tecnologia.** Eis a seguir, 3 técnicas sugeridas pelos autores para qualificar a atuação liderológica tendo por base os erros e equívocos levantados:

#### 1. Técnica da Elaboração do Código Pessoal de Cosmoética (CPC)

**CPC.** A elaboração do Código Pessoal de Cosmoética aplicado à liderança pode trazer resultados positivos para os líderes interessados em qualificar o estilo de liderança pessoal. A técnica consiste em elaborar cláusulas práticas de atuação (princípios norteadores), com intuito de aumentar a assertividade e o alinhamento ao megafoco evolutivo.

**Exemplologia.** Na tabela a seguir listamos 6 exemplos hipotéticos de cláusulas do CPC aplicados à liderança:

Tabela1 - Exemplos CPC

Constatação	Princípio norteador	Conduta
1. Tendência a reagir aos problemas, de modo intempestivo, com elevado nível de estresse, irritação e atração de companhias extrafísicas de padrão semelhante, que acabam reforçando o autassédio.	Procurar agir (e não reagir) diante dos problemas.	Em tudo o que eu fizer, falar ou pensar, irei avaliar se estou <i>agindo</i> ou <i>reagindo</i> (metapensologia). Se identificar tendência de reação, irei me afastar da situação para trabalhar com as energias e só retornarei quando estiver desassediado.

2. Tendência à omissão deficitária e submissão perante o grupo (pseudoharmonia).	Ser íntegro quanto aos valores essenciais e princípios evolutivos pessoais (autocosmoética).	Não me submeterei a decisões grupais que sejam contrárias a <i>valores e princípios</i> pessoais. Vou explicitar ao grupo o que penso.
3. Tendência a atuar e reforçar a condição de líder-liderado, ocasionando dependência grupal e inibindo a iniciativa da equipe.	Estimular o protagonismo conjunto.	Incentivarei o trabalho <i>ombro a ombro</i> e o epicentrismo dos indivíduos (autoliderança evolutiva), explicitando trafores, criando ambiente de <i>liberdade de atuação</i> e estimulando a assunção de projetos e novos desafios.
4. Hipervalorização do <i>heterofeedback</i> de figuras de autoridade.	Valorizar a autonomia parapsíquica.	Na tomada de decisão vou priorizar a bússola intraconscencial, o autoparapsiquismo, e aplicarei o princípio da descrença de modo diuturno.
5. Tendência à dramatização e pessimismo	Atuar com envolvimento e sobreapairamento	Quando me perceber com pensamentos negativos, trabalharei com as energias e elencarei dois pontos positivos reais sobre aquela situação.
6. Postura de controle e manipulação	Atuar com base na liberdade consciencial	Quando me perceber com ímpeto de controlar ou manipular uma situação, recuarei para a situação seguir livremente.

## 2. Técnica da Promoção da União pela Liberdade

**Premissa.** Sob a ótica da Evoluciologia os grupos evoluem progressivamente da união pela interprisão para a união pela liberdade, segundo as etapas do curso grupocármico:

1. Interprisão
2. Autovitimização
3. Recomposição
4. Libertação

### 5. Policarmalidade

**Liberdade.** Mas afinal, o que é a união pela liberdade? É a união dos indivíduos em torno do mesmo propósito, pautado pela cosmoética, transparência e estímulo à assunção da singularidade consciencial.

**Ideocracia.** A técnica consiste em gerar ambiente favorável à transparência grupal, interconfiança e tomada de decisão com base na ideocracia.

**Exemplologia.** Eis a seguir, cotejo entre a união pela interprisão e a união pela liberdade para facilitar a compreensão acerca da técnica:

Tabela 2 - União pela interprisão / União pela liberdade

União pela interprisão	União pela liberdade
Relações pautadas pelo escondimento	Relações pautadas pela transparência
Dificuldade para sair do grupo	Facilidade para entrar e sair do grupo
Heterodinação e subjugação	Reforço da Autoliderança Evolutiva
Cultura do politicamente correto e controle	Liberdade de expressão incondicional
Falácia da hipostatização	Autocientificidade
Heterofragilização e estímulo à vitimização para oferecer tutela	Heterotraforismo
Dominação pela vaidade (mito do herói), pela culpa ou intimidação	Exercício do Poder Consciencial
Cobrança por lealdade ao grupo e pela coerência em relação ao próprio passado	Lealdade aos princípios evolutivos pessoais (exercício da anti-subjugação à mesologia, à paramesologia e à retro-mesologia)

### 3. Técnica do *selfcoaching* evolutivo

**Premissa.** A técnica consiste em se colocar na condição de treinador de si mesmo. Tem por base 6 etapas continuadas:

1. Identificação do propósito de valor evolutivo.
2. Definição do *estado atual* (condição atual) e do *estado desejado* (condição almejada), tendo por base o propósito de valor evolutivo.
3. Elaboração da *rota de futuro* (trajeto que lhe conduzirá do *estado atual* ao *estado desejado*).

4. Autochecagem diária dos erros e acertos pessoais, dos desvios e omissões de modo desdramatizado ao final do dia.

5. Definição do que pretende fazer de diferente já no dia seguinte para manter-se alinhado à *rota de futuro*.

6. Aplicação das técnicas necessárias para alcançar os objetivos pessoais - incluindo a criação ou adaptação das próprias técnicas evolutivas. A título de exemplo, podemos destacar a técnica da Inversão Existencial, a técnica da Reciclagem Existencial, a técnica da Elaboração do Código Pessoal de Cosmoética, a técnica do Autenfrentamento do Incômodo, a técnica da Primeira Prioridade, a técnica da Autodiferenciação Pensênica e a técnica da Tenepes, entre inúmeras outras.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

**Desdramatização.** Não ter receio de identificar, admitir, enfrentar e superar os erros, omissões, equívocos, deslizes e desacertos pessoais denota postura empreendedora evolutiva, maturidade consciencial e inteligência evolutiva. “Conhece-te a ti mesmo, multidimensionalmente, e liberta-te.” (adaptação da célebre frase do Templo de Delfos, por Waldo Vieira na Tertúlia Conscienciológica Júbilo Cosmoético).

**Inteligência evolutiva.** A condição de liderança gera aumento da exposição pessoal e conseqüentemente dos *feedbacks* recebidos. É possível aproveitar tal exposição para avançar nas reciclagens necessárias com leveza e resolutividade, além de antecipar tal movimento através do *selfcoaching* evolutivo.

**Empreendedorismo.** Quando o líder compreende a reverberação multidimensional e interassistencial de suas ações pode amplificar tais efeitos ao assumir papel de empreendedor evolutivo, e com isso, gerar cada vez mais movimentos positivos de mudança em seu entorno.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### BIBLIOGRAFIA ESPECÍFICA

1. BERGONZINI, E. Técnicas de Elaboração do Código Pessoal de Cosmoética a partir da Conscienciometrologia e da Errologia Pessoal. **Journal of Conscientiology**, Londres, v. 13; n. 50-s, p. 157-176, out. 2010.
2. BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. 496 p. Disponível em: [https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88\\_Livro\\_EC91\\_2016.pdf](https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf). Acesso em: 24 maio 2021.