

O EXERCÍCIO DO PODER NA GESTÃO DE INSTITUIÇÕES CONSCIENCIOCÊNTRICAS

EL EJERCICIO DEL PODER EN LA GESTIÓN DE LAS INSTITUCIONES CONSCIENCIOCÉNTRICAS

EXERCISE OF POWER IN THE MANAGEMENT OF A CONSCIENIOLOGY INSTITUTION

Samir de Moraes

Professor, especialista em Matemática, voluntário da Conscienciologia desde 2005 até a presente data, verbetógrafo da *Enciclopédia da Conscienciologia*.
E-mail: shdmoraes@gmail.com

Elizabeth Pigozzo

Professora, especialista em Informática na Educação e Gestão Integrada de Processos e Serviços, voluntária da Conscienciologia desde 2005 até a presente data, verbetógrafa da *Enciclopédia da Conscienciologia*.
E-mail: epigozzo@hotmail.com

RESUMO

O presente artigo parte do entendimento de que as Instituições Conscienciocêntricas (ICs) podem aperfeiçoar padrões no uso do poder e na gestão de pessoas, e visa propor premissas para reflexão sobre a problemática recorrente com vistas a tornar seus ambientes mais harmônicos, produtivos e democráticos.

Palavras-chave: 1. Poder. 2. IC. 3. Voluntariado.

Especialidade: Parapoliticologia.

RESUMEN

El presente artículo parte del entendimiento de que las Instituciones Concienciocéntricas (ICs) pueden perfeccionar los padrones del uso del poder y de la gestión de personas, propone premisas para la reflexión sobre la problemática recurrente con vistas a tornar sus ambientes más armónicos, productivos y democráticos.

Especialidad: Parapoliticología.

Palabras llave: 1. Poder 2. IC. 3. Voluntariado.

ABSTRACT

The present article starts from an understanding that Conscientiocentric Institutions (CIs) can perfect patterns in the use of power and people management. It aims to suggest premises for reflection upon recurrent problematic in order to turn its environment more harmonic, productive and democratic.

Keywords: 1. Power. 2. CI. 3. Volunteering.

Specialty: Parapoliticology.

INTRODUÇÃO

Contextualização. Este trabalho se constituiu a partir da experiência dos autores no exercício de voluntariado no âmbito de ICs, com observação das relações de poder e respectivas repercussões em seu corpo de voluntários e administradores. A motivação reside em identificar a origem de intercorrências e apresentar posturas coerentes ante o paradigma consciencial e o ambiente institucional conscienciológico vivo, produtivo e harmônico.

Objetivo. Analisar o exercício de poder no âmbito de IC, identificar problemas, necessidades comuns e propor posturas adequadas e profiláticas.

Metodologia. Pesquisa de campo e bibliográfica.

Estrutura. O presente artigo possui 7 seções:

1. Introdução à temática poder.
2. O poder nas Instituições Concienciocêntricas.
3. Problemas de gestão comuns e posturas referenciais.
4. Hipóteses interpretativas.
5. Diretrizes norteadoras do ambiente institucional conscienciológico.

6. Apontamentos teáticas.
7. Consideração finais.

Definição. O *exercício do poder na gestão de Instituições Conscienciocêntricas* é estudo que se relaciona e implica na condução adequada de ICs, caracterizando necessidade de reformulação de padrões disfuncionais e anacrônicos, especialmente na prática do mando e suas consequências no corpo de voluntários e na construção dos objetivos comuns.

IC. A *Instituição Conscienciocêntrica* (IC) é aquela concentradora das atividades nas autopesquisas da consciência e na reeducação consciencial, a partir da razão social e dos estatutos legais transparentes, sendo intrínseca, cosmoética e consciencialmente sadia (Enciclopédia da Conscienciologia, 2012, p. 4875).

Voluntário. O voluntário da Conscienciologia é a pessoa física realizando trabalho ou atividade não remunerada, com vínculo consciencial, em Instituição Conscienciocêntrica (IC), por estar comprometida com a evolução cosmoética e assistencial de todas as consciências (Enciclopédia da Conscienciologia, 2012, p. 8929).

Sinonímia. Prática do poder em instituição de pesquisa conscienciológica. Exercício do mando em contexto de voluntariado conscienciológico. Desempenho da função representativa em instituição conscienciocêntrica.

Antonímia. Prática do poder em ambiente não-conscienciológico. Exercício do mando em contexto corporativo. Desempenho da função representativa em Empresa Conscienciológica (EC).

I. INTRODUÇÃO À TEMÁTICA PODER

Aceção. Poder pode ser definido como capacidade do indivíduo ou grupo de realizar algo, seja por iniciativa própria ou por meio de terceiros, usando deliberação arbitrária, ação ou mando calcada em diferentes tipos de autoridade.

Atrelamento. O estudo do poder através do tempo ocorreu diretamente atrelado ao viés histórico e político, partindo-se da leitura de eventos do passado para qualificar e interpretar estruturas e mecanismos de poder e os efeitos sobre as partes interagentes.

Política. O poder político foi registrado pela história como a força propulsora e delimitadora das estruturas das relações sociais e regimes de governo, dos mais antigos, como a escravatura, aos mais modernos, como a democracia representativa, passando pelo feudalismo e a monarquia, dentre outros.

Indivíduo. Modernamente, o poder é estudado por outras óticas, seja no âmbito do indivíduo com ele mesmo – o autopoder, seja em cenários diferentes da esfera do Estado, como o familiar, por exemplo.

Regulação. De modo geral, atualmente vigora a aceção de que o poder é força contextual que regula as relações entre indivíduos e grupos e, de modo mais abrangente, que todas as relações são interrelações de poder.

II. O PODER NAS INSTITUIÇÕES CONSCIENCIOCÊNTRICAS

Coerência. A prática do poder nas *Instituições Conscienciocêntricas* é megadesafio individual e grupal, considerando a necessidade de coerência entre a assunção das verpons conscienciológicas e o desapego de modelos e posturas anacrônicas pré-existentes.

Similitude. À primeira vista, IC em muito se assemelha a outras organizações da socin, que se limitam a aplicar modelos e práticas de gestão de pessoas e processos sem a referência da multidimensionalidade e da interassistencialidade lúcida, estas basilares nas atividades operacionais de instituição conscienciológica.

Modelos. Mesmo com o conhecimento teórico de semelhanças e diferenças, a prática cotidiana da gestão de IC pode resultar na adoção pura e simples de modelos usados nas instituições não-conscienciológicas, muitas vezes sob o mascaramento de boas práticas, sem a respectiva visão ampliada dos processos e das adequações necessárias ao viés do paradigma consciencial.

Composição. Invariavelmente as ICs são constituídas de conjunto de pessoas que lhe agregam bagagens diversas e peculiares, possuidoras de conhecimentos e interesses afins e predisposição para a reciclagem, cada qual a seu modo, o que caracteriza por si só desafio particular.

Cristalizações. A responsabilidade e a pressão de conduzir a IC ou tal conjunto de pessoas, por sua vez, pode ensejar o recrudescimento de velhos egos de poder contidos na holobiografia de seus líderes gestores

momentâneos, retardando o alcance de metas evolutivas grupais e pessoais.

Cenário. A rigor, o contexto de IC constitui-se de espaço aglutinador de pessoas destinado a facilitar recomposições e acertos grupocármicos sob a égide da interassistencialidade lúcida e da evolutividade autodeterminada.

Proéxis. O poder potencial e concreto da IC, resultado do somatório de consciências voluntárias e comprometidas com a evolução, necessariamente deve ser orientado e exercido para o favorecimento da execução da proéxis e do compléxis grupal, o que exige abertismo a novas práticas e dissidência de velhos padrões de gestão.

III. PROBLEMAS DE GESTÃO COMUNS E POSTURAS REFERENCIAIS

Vivência. Ao se observar o cotidiano dos ambientes de ICs, no que tange à gestão respectiva e reflexos no corpo de voluntários e na performance grupal, é possível a compilação de problemas comuns que comprometem de alguma forma os trabalhos.

Posturas. A tabela 1 apresenta, dentre outros, 16 problemas de gestão comuns, adicionados das posturas referenciais correspondentes, à luz das boas práticas e do paradigma consciencial:

Tabela 1 – Cotejo de problemas de gestão comuns e posturas referenciais

Problema	Postura referencial
Dificuldade de convivência e aceitação com os diferentes	<ul style="list-style-type: none"> • Acolhimento valorizador da integração do indivíduo ao grupo. • Abertismo para reconhecimento das diversas expertises. • Espaço para compartilhamento e construção coletiva.
Desconsideração ou amadorismo na implantação da estrutura técnica institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Implantação profissional da estrutura institucional. • Manutenção da paridade decisória nas instâncias de poder.
Descomprometimento com a expectativa gerada ao grupo de participantes	<ul style="list-style-type: none"> • Coerência entre a proposta fundacional e a condução do projeto.

Falta de critérios na distribuição de funções	<ul style="list-style-type: none"> • Alocação orientada dos voluntários aos setores, de acordo com expectativas e expertises.
Falta de clareza quanto à performance esperada do voluntário	<ul style="list-style-type: none"> • IC/Setores com estrutura de processos definida. • Fornecimento de treinamento e formação para a atividade. • Acompanhamento de adaptação e performance do voluntário.
Inaceitação a diferentes concepções e modos de fazer	<ul style="list-style-type: none"> • Abertura legítima para aproveitamento de contribuições e novas ideias. • Valorização da capacidade individual e grupal de conceber algo original. • Flexibilidade para conviver com abordagens, ideias e metodologias diferentes. • Exercício de discernimento sobre a essência do trabalho, sem apego a formas e métodos.
Não-percepção imediata às mudanças no clima organizacional e colaborativo e às correções sadias necessárias	<ul style="list-style-type: none"> • Discernimento e parapsiquismo lúcido para a percepção da mudança do clima organizacional e dos indicadores energéticos, comportamentais e permanência no tempo. • Prontidão para a resolutividade de conflitos instalados. • Atenção para identificação de retroegos e retrocomportamentos ante a contextos de conflito.
Fechadismo a novas concepções e propostas, com receio de perda de modelo preferencial pré-existente	<ul style="list-style-type: none"> • Debate franco para compartilhamento de informações, ideias, concepções, técnicas, metodologias e possibilidades.
Não-valorização e despriorização da ferramenta de planejar antes de fazer	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicação de postura técnica, profissional e de visão de conjunto a longo prazo na gestão. • Evitação de gestão pela exclusividade do ego executivo e usá-lo em conjunto com o ego planejador, sendo este o antecessor (binômio planejar-executar). • Aproveitamento de metodologias e tecnologias já testadas para otimização dos processos. • Coerência com diretrizes apostas nos documentos oficiais da instituição. • Implantação de ferramenta de planejamento estratégico institucional e cultura de controle de processos e qualidade. • Eliminação de fechadismo em relação ao novo e diferente no ato de empreender. • Consideração da multidimensionalidade dos processos e valorização de diferentes contribuições e atores nos trabalhos grupais.

Desconsideração das contribuições vindas de setor responsável pela temática em discussão	<ul style="list-style-type: none"> • Abertismo para o exercício da criatividade a partir de conjunto de variáveis relacionadas às metas pretendidas e à construção coletiva de soluções. • Respeito e consideração pelas ideias e contribuições dos colaboradores. • Eliminação de procedimentos que possam estigmatizar voluntário ou grupo deles. • Flexibilidade para reconhecer erros, mudar posturas e corrigir rumos.
Criação de disfunção operacional na estrutura de poder, privilegiando instâncias em detrimento de outras, subvertendo a estrutura decisória	<ul style="list-style-type: none"> • Respeito aos estatutos sociais e ao pacto social escrito. • Separação entre âmbito pessoal e de representação da instituição. • Coerência entre a representação da instituição e a conduta operacional. • Isonomia de aplicação das normas institucionais.
Prática de decisões pré-construídas em <i>petit comité</i> em prejuízo de decisões nas instâncias colegiadas formais	<ul style="list-style-type: none"> • Valorização das instâncias decisórias formais e de seus integrantes • Transparência de conduta com a eliminação de dúvidas suscitadas ou posicionamentos ambíguos, assim como da contradição entre as palavras, comportamentos e ações. • Desenvolvimento da comunicabilidade efetiva, sem ruídos.
Fechadismo à interlocução e busca de entendimento entre posições contrárias	<ul style="list-style-type: none"> • Respeito ao perfil técnico-jurídico da instituição e às características de organismo conscienciológico. • Abertura para mudança de estratégia comunicativa e comportamental.
Inflexibilidade na estrutura de poder	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidade para o diálogo profilático, construtivo e resolvidor de problemas. • Ação em consonância com as regras estatutárias instituídas. • Reconhecimento da importância da própria imagem, e dos tipos de vínculos pessoais estabelecidos, como geradores de interpretações públicas inadequadas no exercício da função.
Reação desproporcional e infundada a <i>feedbacks</i> recebidos, com ações excludentes, isolacionistas, cerceadoras e outros	<ul style="list-style-type: none"> • Comedimento no trato das questões extraordinárias. • Postura democrática em contraposição a hábitos autocráticos (retroego). • Lucidez para a tomada de decisão apoiada no discernimento maduro em oposição à arrogância de poder. • Lucidez auto e heteroperceptiva quanto a: <ol style="list-style-type: none"> 1) Sinais e indicadores extrafísicos de intencionalidade duvidosa. 2) Decisões anticosmoéticas construídas em grupo e seus efeitos (ações clínicas). 3) Repercussões esperáveis da decisão tomada.

Adoção de posturas desestimulantes e belicosas que leve à desunião e ao desligamento de voluntários	<ul style="list-style-type: none"> • Enxergar o voluntário como o bem maior da instituição. • Perceber no contexto qual a decisão mais interassistencial. • Evitar desencadeamento e recrudescimento de conflitos.
---	---

IV. HIPÓTESES INTERPRETATIVAS

Causas. As evidências mostram que o pensar diferente, algo natural dentro de qualquer organização com pessoas, líderes e liderados, pode gerar a mudança do ambiente colaborativo com prejuízo no relacionamento e desenvolvimento harmônico das atividades.

Análise. Faz-se necessário questionar fatos e elaborar hipóteses das causas e motivações possíveis, visando expandir e permitir análise mais ampla, própria das consciências poliédricas, cujo amplo acervo de atributos conscienciais é desafio constante à pesquisa conscienciológica.

Hipóteses. Abaixo relacionadas, em ordem alfabética, a título de exemplo, 18 hipóteses de motivações e efeitos da problemática apresentada, pelo viés de indivíduo ou consciência na função de gestor e/ou investido de poder:

Tabela 2 – Hipóteses de motivações e efeitos da problemática apresentada

Motivação	Efeito
Antagonismo. Incompatibilidade, rivalidade ou forte oposição de ideias.	Recrudescimento das diferenças e/ou afastamento, com perda de oportunidade de recomposição.
Arrogância. Atitude prepotente em relação a outros.	Obnubilação quanto às potencialidades de produção do grande grupo.
Centralização. Intensa concentração nas mãos de centro único ou grupo reduzido.	Sobrecarga de trabalho, atraso nos processos, concentração de poder, desmotivação de colaboradores, redução de alternativas e possibilidades.
Compensação. Questão emocional que impele a consciência a querer compensar carências buscando maior reconhecimento.	Monoideísmo no atendimento das próprias necessidades, muitas vezes inconsciente, sobrepondo o atendimento às necessidades grupais.

Competição. Reivindicação simultânea do mesmo poder, da mesma dignidade ou título.	Exacerbação do individualismo, perda da solidariedade e do senso de pertencimento a grupo.
Controle. Concentração de poder, domínio ou autoridade sobre alguém ou algo.	Redução de liberdade, iniciativa e corresponsabilidade, com geração de dependência por parte dos liderados.
Defasagem. Desgaste físico e mental pela sobrecarga de atividades.	Inexistência de espaço para ouvir, corrigir rumos e aplicar práticas de construção grupal.
Desconfiança. Disposição de espírito que leva a não fiar nos outros.	Preconceito em relação às iniciativas de pessoa ou grupo que difere no modo de pensar.
Desvalorização. Não-valorização da qualidade, importância ou capacidade dos demais. Menoscabo do potencial de contribuição de outrem.	Perda de oportunidade de colher contribuições do grupo e ampliar visões e de aglutinar pessoas.
Ego Executivo. Papel social em que a consciência líder se dedica exclusivamente à execução de tarefas.	Exclusividade a tarefismo e execução, em detrimento de planejamento, pesquisa, discussão, debate e valorização das consciências.
Fechadismo. Modelo mental fechado ou pouco flexível a contribuições.	Repetição de formas gerenciais arcaicas, que impedem a instalação da democracia cosmoética, mesmo que em pequenos grupos.
Incoerência. Discrepância entre visão divulgada e prática.	Disfunção operacional com perda de autoridade moral e geração de problemas na gestão institucional e de pessoas.
Inexperiência. Imperícia na liderança de grupos com diferentes expertises.	Perda de oportunidade de somar diferentes habilidades e gerar corresponsabilidade aos trabalhos grupais.
Insegurança. Falta de confiança em si mesmo e nas próprias qualidades ou capacidades.	Ações de controle, centralização e compensações, com posturas geradoras de desconfiança e competitividade.
Parapsiquismo falho. Acriticidade ou erro interpretativo quanto às próprias percepções parapsíquicas.	Decisões que falham pelo enfoque do discernimento, da visão de conjunto, da cosmoética e do fraterismo, dando campo a interpretações tendenciosas norteadoras de condutas e decisões questionáveis.
Preconcepção. Ideia pré-concebida de solução aos objetivos da IC.	Desconsideração de novas ideias e não-abertura para debates e construções grupais.
Retroalimentação. Fluxo de realimentação retrógrada ou que traz à tona algo antigo.	Empoderamento de grupo no qual seus integrantes se fortalecem entre si, em circuito fechado, ocorrendo erros de avaliação imperceptíveis entre eles, sustentando automimeses disfuncionais e reavivando comportamentos clânicos, monárquicos ou autocráticos, em que a fragilidade de um é suprida pela ação do outro.

Vaidade. Crença de estar imbuído individualmente da responsabilidade de conduzir projeto pré-estabelecido a bom termo, tendo o grupo apenas como executor de tarefas.

Liderança vertical e de gestão não-compartilhada.

V. DIRETRIZES NORTEADORAS DO AMBIENTE INSTITUCIONAL CONSCIENCIOLÓGICO

5.1. Do paradigma consciencial

Estrutura. Organismos conscienciológicos têm como fundamentos operacionais e filosóficos o Paradigma Consciencial, conjunto de pressupostos que estruturam a Conscienciologia e norteiam o comportamento de voluntários e pesquisadores internos.

Processos. É esperável que no âmbito de IC os processos envolvidos em sua existência e operação sejam trazidos à luz de seu paradigma estruturante, sob pena de que a amplitude dos acontecimentos não sejam reconhecidos e haja o desvirtuamento dos fins.

Responsabilidade. A diversidade de níveis de compreensibilidade e assunção da lente paradigmática conscienciológica pelos diversos integrantes de IC torna fundamental o papel de seus gestores na edificação do holopense sadio, cultivador da convivialidade sadia e integrador das diferenças.

Consciência. Pela ótica do esforço pessoal e da oportunidade evolutiva, cada indivíduo que passa a integrar o organismo de IC precisa ser reconhecido na condição de consciência multimilenar, que traz consigo série de vidas e tem os pré-requisitos mínimos para mudar de patamar evolutivo.

Universalismo. Quando a base teática da IC espelha o Paradigma Consciencial, se conforma enquanto organismo balizador universalista e cosmoético, capaz de contagiar para melhor os indivíduos e a própria existência como instituição multidimensional.

5.2. Do poder compartilhado

Distribuição. Partindo da premissa de que instituições coletivas são instâncias de poder, é imprescindível que toda IC possua mecanis-

mos e estruturas que distribua o poder de modo predominantemente horizontal, evitando simples verticalidade e práticas arcaicas.

Passado. Modelos de poder antigos fazem parte da bagagem multimilenar das consciências atraídas para o cenário das ICs e, portanto, é esperável que se manifestem em diferentes momentos da experiência coletiva.

Holopensesene. Além de outras configurações autocráticas, dentre as formas de poder político que foram esteio da civilização e deixaram marcas profundas nas consciências estão a escravatura, o feudalismo e a monarquia, anticosmoéticos e anacrônicos ao entendimento de hoje.

Grupos. A esperável gestão horizontal e democrática tende a unir pessoas de vários perfis, antigos companheiros de grupos opostos ou afinizados, e a falta de lucidez para este fato pode desencadear formas de manifestação provindas dos velhos holopensesenes vivenciados.

Efeitos. Os efeitos de tais experiências coletivas, com o uso quase sempre inconsciente dos métodos do passado, podem ser diversos, sendo ideal haver abertismo da consciência e do grupo para reciclagem e superação de tais resquícios comportamentais.

Decisões. A horizontalidade exigida nos processos decisórios de IC demanda mais tempo e esforço, mas gera frutos recicladores das autocracias do passado e maior compartilhamento de responsabilidade quanto às metas coletivas e decisões tomadas.

5.3. Do Voluntariado

Grupalidade. O grupo de consciências reunidas na conformação de IC há de ser interpretado como seu maior patrimônio, o que exige a prática do acolhimento, da formação e da inclusão social de cada integrante e a geração de estímulos pró-permanência no voluntariado.

Inclusão. O desenvolvimento da grupalidade inclusiva, com base no apoio mútuo, sem acumpliciamientos, acobertamentos ou tendenciosidades, pode se desenvolver de maneira profícua quando assentado nas seguintes práticas:

5.3.1. **Binômio admiração-discordância.** O binômio admiração-discordância é a coexistência do ato de trabalhar em paralelo e criar contradições evolutivas ao mesmo tempo, ou seja, o ato de conjunta-

mente manter pontos de vistas, inclusive filosóficos, distintos, entre as conscins, e enfatizar os trafores acima dos trafores alheios (Enciclopédia da Conscienciologia, 2147).

5.3.2. **Confiança.** A confiança construída no senso de igualdade e transparência, em que a tares é amplamente empregada e a postura de só enxergar o conveniente é abolida.

5.3.3. **Visão.** A visão e os propósitos compartilhados, seja em torno de ideias ou projetos, que cria identidade comum e fortalece o relacionamento entre os pares.

5.3.4. **Egocídio.** O fazer grupal como mais importante que o fazer pessoal, que gera a despersonalização dos projetos, esforços e méritos, condição em que o indivíduo tem plena consciência de seu papel de minipeça e procura contribuir para concretização dos propósitos conjuntos.

5.3.5. **Complementariedade.** A prática do binômio singularidade-complementariedade que estimula a co-criação de realidades e parcerias.

5.3.6. **Revezamento.** A flexibilidade para o revezamento de papéis, ora atuando como assistente, ora como assistido, que permite o fortalecimento dos laços de amizade e igualdade.

5.4. Do Parapsiquismo

Parapsiquismo. No contexto de funcionamento de IC é necessário se considerar o parapsiquismo como aspecto inseparável das manifestações conscienciais, que influencia e amplia o entendimento das inter-relações, suas características e seus efeitos.

Pensenidade. A frequência pensênica do indivíduo faz conexão com consciexes, podendo ser variável otimizadora de neocomportamentos ou sustentadora de automimeses.

Exigência. O desenvolvimento do parapsiquismo lúcido, mental-somático, é componente importante no conjunto de atributos necessários aos integrantes da instituição, notadamente de seus líderes gestores, pela responsabilidade que possuem e o poder de que estão investidos.

Variáveis. A evolução da abordagem com a consideração do aspecto parapsíquico gera o aumento de variáveis a serem consideradas, ampliando a visão contextual e influenciando decisões de toda ordem.

Interpretações. Questionamentos e direcionamentos com base nos fenômenos parapsíquicos podem estar assentados em premissas corretas ou incorretas, a depender da lucidez e do grau cosmoético do interpretador. A visão simplista do fenômeno pode mascarar sua essência enquanto a visão madura possibilita ampliação das variáveis e maior probabilidade de acerto.

VI. APONTAMENTOS TEÁTICOS

Posturas. A teática da conscin no exercício do poder pode estar balizada no padrão das posturas pessoais envilecidas que tendem a se manifestar em diferentes graus.

Desdramatização. Dificuldade eventual, antevista na teoria e no emprego de modelos mais avançados de gestão, pode ser desdramatizada a partir de ações simples em ocasiões que evidenciem necessidade de atualização ou que minimizem potencialidades conscienciais.

Posicionamento. Cotidianamente, as 7 condutas a seguir, relacionadas em ordem de prioridade, podem contribuir com o processo de reciclagem necessário e fomentar o crescimento individual com reflexos nos trabalhos grupais:

1. Usar como balizador permanente o questionamento “Estou agindo enquanto amparador ou assediador?”

2. Apontar comportamentos disfuncionais, com abertismo e em fórum adequado, possível gerador de desconforto num primeiro momento, mas demarcador de contraponto estimulador a reflexões pró-reciclagens e a aperfeiçoamentos institucionais.

3. Persistir tentando a clareza das informações e intencionalidades.

4. Não colocar panos quentes impeditores da reflexão necessária.

5. Abrir mão ao perceber a impossibilidade de contribuir no momento.

6. Utilizar escrita grupal como recurso de meta-análise das vivências, favorecendo a despersonalização das partes e a compreensão dos fatos.

7. Usar ferramentas autoavaliativas na prospecção de eventuais pontos-cegos de manifestação nas interações grupais, quaisquer que sejam as funções desempenhadas.

Resultados. Os resultados obtidos no exercício da liderança institucional, necessariamente a partir de referencial cosmoético, aglutinador e emancipador do indivíduo participante, representam a qualidade da atividade desempenhada e são a principal diretriz para avaliação do desempenho da função.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Coletividade. O material aqui abordado evidencia a complexidade das relações de mando no contexto das ICs. Há necessidade de construir-se entendimentos atualizados sobre o exercício de poder pelo enfoque do compartilhamento decisório e das construções coletivas.

Inexperiência. A inexperiência em gestão democrática pode gerar equívocos na condução dos trabalhos, provocando desgastes, quebra de harmonia e unidade grupal.

Horizontalidade. Em muitos casos a falta de compreensão da prática horizontal do poder pode desencadear falsas interpretações, tais como ausência de epicentrismo ou liderança.

Corresponsabilidade. Basicamente o exercício do poder mais horizontalizado privilegia a construção de decisões colegiadas e grupais, principalmente em questões estratégicas, gerando inclusão, participação crescente, crescimento e corresponsabilidade dos participantes.

Abertura. Momentos de ruptura e crise, por sua vez, a depender da abertura para o reconhecimento de imaturidades e inexperiências e a readequação de práticas, são oportunidades voltadas a ampliar a compreensão de si, de reciclar retroegos de poder e de consolidar a identidade grupal em novos padrões de convivência e produtividade.

Intencionalidade. Faz-se imprescindível a sustentação consciente de intencionalidade voltada à aprendizagem e ao comportamento neofílico durante o processo, com os quais novos modelos podem ser buscados e implantados.

Democracia. A pensividade do exercício cosmoético da grupalidade e das decisões colegiadas, reciclagem esta especialmente desafiadora aos gestores, é capaz de atrair amparo de função específico para a condução própria de instituição universalista ao modo das ICs.

Responsabilidade. O adentramento teático nas neoverpons apresentadas pela Conscienciologia, tais como *Estado Mundial e democracia pura*, por exemplo, é esforço evolutivo imprescindível das ICs, campos de atualização pensênica dotadas de responsabilidade cosmoética e de amparo às proéxis e aos compléxis individual e grupal.

**O EXERCÍCIO DA GESTÃO DEMOCRÁTICA, APOIADA
NA HORIZONTALIDADE DO PODER, É TEÁTICA
AVANÇADA NA CONDUÇÃO DOS PROPÓSITOS DAS
INSTITUIÇÕES CONSCIENCIOCÊNTRICAS (ICs).**

BIBLIOGRAFIA ESPECÍFICA

1. **Lopes, Adriana;** *Sensos Evolutivos & Contrassensos Regressivos: O Estudo Contrapontado do Autodiscernimento quanto à Maturidade Conscencial*; pref. Antonio Pitaguary; revisores Equipe de Revisores Editares; 640 p.; 3 seções; 44 caps.; 9 citações; 391 enus.; 1 foto.; 1 microbiografia; 8 tabs.; 22,5 x 16 cm; br.; Associação Internacional Editares; Foz do Iguaçu, PR; 2017, páginas 187, 115-130.

2. **Manfroí, Isabel;** *Empreendedor Evolutivo: O Exemplarismo de Hércules Galló*; Artigo; Anais do I Congresso Internacional de Empreendedorismo Evolutivo; III Jornada de Administração Conscienciológica; Manaus, AM; 11- 13.11.11; 1 citação; 9 enus.; 1 minicurriculo; 5 refs.; Journal of Conscientiology; Vol. 15; N. 54-S; International Academy of Consciousness (IAC); Evoramonte; Portugal; November, 2011; páginas 187 a 196.

3. **Vieira; Waldo,** *Enciclopédia da Conscienciologia*; revisores Equipe de Revisores do Holociclo – CEAEC; 772 p.; 80 abrevs.; 1 CD-ROM; 240 contrapontos; 35 E-mails; 961 enus.; 1 foto; 240 frases enfáticas; 1 microbiografia; 574 neologismos; 526 perguntas; 111 remissologias; 12 siglas; 15 tabs.; 6 técnicas; 12 websites; 2 filmes; 201 refs.; 1 apênd.; alf.; ono.; 28 x 21 x 4 cm; enc.; Ed. Protótipo – Avaliação das Tertúlias; Associação Internacional do Centro de Altos Estudos da Conscienciologia (CEAEC); & Associação Internacional Editares; Foz do Iguaçu, PR; 2006, verbete 3481.

4. **Idem;** *Binômio Admiração discordância*; verbete; In: **Vieira, Waldo.** Org; *Enciclopédia da Conscienciologia Digital*; rev. Equipe de Revisores do Holociclo; 9.000 p.; 1 CD-ROM; 19 E-mails; 350 especialidades; 2 fotos; glos. 2.146 termos (verbete); 104 microbiografias; 103 verbetógrafos; 16 websites; 7 a Ed. Protótipo rev. e aum.; Versão 7.04; Associação Internacional Editares & Associação Internacional do Centro de Altos Estudos da Conscienciologia (CEAEC); Foz do Iguaçu, PR; 2012; página 2.404.

5. **Idem;** *Gestão de Instituição Conscienciocêntrica*; verbete; In: **Vieira, Waldo.** Org; *Enciclopédia da Conscienciologia Digital*; rev. Equipe de Revisores do Holoci-

clo; 9.000 p.; 1 CD-ROM; 19 E-mails; 350 especialidades; 2 fotos; glos. 2.146 termos (verbete); 104 microbiografias; 103 verbetógrafos; 16 websites; 7 a Ed. Protótipo rev. e aum.; Versão 7.04; Associação Internacional Editares & Associação Internacional do Centro de Altos Estudos da Conscienciologia (CEAEC); Foz do Iguaçu, PR; 2012;

6. **Idem; Instituição Conscienciocêntrica;** verbete; In: **Vieira,** Waldo. Org; *Enciclopédia da Conscienciologia Digital;* rev. Equipe de Revisores do Holociclo; 9.000 p.; 1 CD-ROM; 19 E-mails; 350 especialidades; 2 fotos; glos. 2.146 termos (verbete); 104 microbiografias; 103 verbetógrafos; 16 websites; 7 a Ed. Protótipo rev. e aum.; Versão 7.04; Associação Internacional Editares & Associação Internacional do Centro de Altos Estudos da Conscienciologia (CEAEC); Foz do Iguaçu, PR; 2012; página 4875.

7. **Idem; Voluntário da Conscienciologia;** verbete; In: **Vieira,** Waldo. Org; *Enciclopédia da Conscienciologia Digital;* rev. Equipe de Revisores do Holociclo; 9.000 p.; 1 CD-ROM; 19 E-mails; 350 especialidades; 2 fotos; glos. 2.146 termos (verbete); 104 microbiografias; 103 verbetógrafos; 16 websites; 7 a Ed. Protótipo rev. e aum.; Versão 7.04; Associação Internacional Editares & Associação Internacional do Centro de Altos Estudos da Conscienciologia (CEAEC); Foz do Iguaçu, PR; 2012; página 8929.

