



Jacqueline Nahas*

* Voluntária do IIPC.
j.nahas@terra.com.br

Palavras-chave

Conciliabilidade
Convivialidade
Mediação interdimensional

Keywords

Coexistability
Conciliability
Interdimensional mediation

Palabras-clave

Conciliabilidad
Convivialidad
Mediación interdimensional

Resolução de Conflitos Grupais e Conciliabilidade

Group Conflict Resolution and Conciliability
Resolución de Conflictos Grupales y Conciliabilidad

Resumo:

Este artigo visa a possibilidade de análise do desenvolvimento dos conflitos em uma equipe ou em uma Instituição Conscienciocêntrica (IC), sinalizando e contextualizando as ações que podem ser tomadas na sua resolução, assim como ampliar a reflexão sobre o traço-força da conciliabilidade. A dificuldade para lidar com conflitos, seja no âmbito familiar, em outros grupos ou até mesmo em Instituições Conscienciocêntricas, torna necessária uma reflexão sobre o papel dentro desses grupos, assim como das implicações policármicas no processo interativo da proéxis grupal.

Abstract:

This article intends to appraise the possibility of analysis of the development of conflicts in a team or in a Conscientiocentric Institution (IC), by signaling and contextualizing the actions that can be taken in its resolution, as well as to extend the reflection on the strong trace of the Conciliability. The difficulty to cope with conflicts, in the family environment, in other groups or even at Conscientiocentric Institutions, stresses the need for reflection on our role inside these groups, as well as the polycarmic implications in the interactive process of group existential program.

Resumen:

Este artículo visa la posibilidad de análisis del desenvolvimiento de los conflictos en un equipo o en una Institución Conscienciocéntrica (IC), señalizando y contextualizando las acciones que pueden ser tomadas en su resolución, así como ampliar la reflexión sobre el trazo-fuerza de la Conciliabilidad. La dificultad para lidiar con conflictos, sea en el ámbito familiar, en otros grupos o hasta mismo en Instituciones Conscienciocéntricas, hace necesaria una reflexión sobre nuestro papel dentro de estos grupos, así como de las implicaciones polikármicas en el proceso interactivo de la proéxis grupal.

Observação. A auto e a heteroobservação em diferentes grupos auxiliou na percepção e parapercepção do contexto de interação grupal entrópica. O desconforto de lidar com conflitos foi o ponto inicial para a autopesquisa.

Introdução. Dentro de um grupo coexistem inúmeros fatores dinâmicos, que envolvem as consciências e possuem contextos multidimensionais. Nessa dinâmica interativa, podem surgir conflitos que modificam as ações grupais e influem nos resultados das equipes.

Definições. A *resolução* é o ato ou efeito de resolver. Pode-se resolver um problema, um enigma ou um conflito. O *conflito* é a luta, o combate entre duas consciências ou mais, traduzindo-se pelo antagonismo holopensênico.

Sinonímia: 1. Embate; guerra 2. Desavenças; discordâncias; discórdias. 3. Oposição. 4. Belicismo.

Antonímia: 1. Paz. 2. Pacificação. 3. Interação harmônica. 4. Pacifismo.

Definição. A *resolução de conflitos* é o ato de se estabelecer entre as consciências um estado de predisposição para a solução a fim de acalmar as energias entrópicas e transformá-las em energias mais hígdas, favorecendo a lucidez e voltando o foco grupal para os objetivos a serem cumpridos.

Sinonímia: 1. Achar a solução de, dar solução. 2. Desfazer. 3. Esclarecer. 4. Neutralizar.

Antonímia: 1. Assediar; fomentar dificuldades interconscienciais. 2. Interagir anticosmoeticamente. 3. Manipular interesses. 4. *Ver o circo pegar fogo*. 5. Saborear vinganças. 6. Obnubilar consciências.

Dinâmica. Em todo conflito há um fluxo dinâmico grupal. Esse fluxo é o resultado das nuances das inter-relações holopensênicas do grupo (conscins e consciexes), que compõem um movimento contínuo resultante.

Somatória. Esses fluxos dinâmicos grupais se entrelaçam e essa somatória holopensênica pode resultar em energias mais entrópicas ou energias mais equilibradas.

Composição. Pode-se esclarecer a composição dessas energias, conforme a seguir:

1. **Energias entrópicas.** São energias desestabilizadoras, negativas, com base emocional, refletindo a atuação do *subcérebro abdominal* e facilitando o *rapport* com o assediador.

2. **Energias equilibradas.** São energias sinérgicas, positivas, que favorecem a lucidez e o discernimento, resultantes das manifestações embasadas no mentalsoma das consciências e facilitando o *rapport* com o amparador.

Repercussão. Dessa somatória podem resultar conflitos internos em equipes, fazendo com que o trabalho “sinta” a repercussão e seja amplamente afetado.

Sistema. O conflito caracteriza-se como um sistema entrópico, e compreender como funciona é prioritário para alterar a sua estrutura.

Definição. Um *sistema* é um conjunto de elementos entre os quais há uma correlação, sendo que estes sofrem influências das inúmeras variáveis que se apresentam (MICHAELLIS, 2000).

Análise. Dentre essas variáveis constantes no sistema, podem ser colocados sob análise as seguintes:

1. **Multidimensional.** O conflito é sempre multidimensional.

2. **Bioenergética.** Envolve as energias conscienciais e dos ambientes.

3. **Multiexistencial.** Envolve a somatória das holobiografias das conscins e consciexes envolvidas no grupo e a memória energética, simpática ou antipática, de seus componentes.

4. **Holossomática.** Atuam todos os veículos de manifestação das consciências, sobretudo o *psicossoma potencializado*.

5. **Interesses pessoais.** Os interesses compõem a gama que vai desde a manifestação subcerebral até a mentalsomática do sistema.

6. **Intencionalidade.** As intenções decorrem do saber e do conhecer o próprio papel dentro da proéxis grupal.

7. **Auto-afirmação.** As necessidades pessoais de auto-afirmação dentro do grupo. A relevância do trabalho evolutivo e assistencial da consciência se dá no emprego útil de sua essência a favor de todos.

Elementos. Há dois elementos no universo: a consciência e a energia (VIEIRA, 1999). Dentro do sistema entrópico, que é o conflito, as consciências são peças fundamentais, pois quando unidos e focados num objetivo comum, constituem uma equipe, o que altera a energia grupal.

Definição. A *equipe sinérgica* constitui-se em um grupo multidimensional de consciências, com uma motivação conjunta, que se aplica a um determinado trabalho ou tarefa na busca do cumprimento dos objetivos, com os quais cada componente tem ganhos evolutivos.

Sinonímia: 1. Equipe assistencial; grupo sinérgico evolutivo. 2. Equipe amparadora. 3. Equipe reurbanizadora. 4. Maximecanismo evolutivo.

Antonímia: 1. Bando; gangue; grupo anti-assistencial; grupo assediador. 2. Estagnação conjunta; simbiose anti-evolutiva. 3. Gerador entrópico de energias assediadoras. 4. Grupo de conseneres.

Autopesquisa. A equipe com características amparadoras é permeada pelo nível de cosmoeticidade de cada elemento que a compõe. É importante que os membros dessa equipe tenham conhecimento e lucidez de sua atuação nesse sistema. Para tanto, a autopesquisa é fundamental, a situá-los dentro do contexto. A partir dessa autopesquisa, cada consciência pode avaliar a sua contribuição pessoal e o que caracteriza a sua atuação no sistema.

Macroprocessos. Essas atuações formam macroprocessos grupais e se apresentam mescladas entre si, mas sempre com a predominância de um comportamento sofrendo as influências das manifestações individuais das consciências que compõem o grupo.

Comunicação. A comunicação é o fator-chave entre as consciências que potencializa a convivialidade. Não é possível uma convivialidade sadia sem uma comunicação construída sobre bases cosmoéticas. No patamar em que as consciências estão, a convivialidade sadia ainda é um desafio.

Questionamentos. Qual é a conseqüência holocármica evolutiva diária de um conflito? Qual é o saldo antiassistencial de um conflito em uma Instituição Conscienciocêntrica? O que predomina em meu microuniverso consciencial, a conflitividade ou a conciliabilidade?

Origem. Em uma Instituição Conscienciocêntrica, os conflitos podem advir dos 10 elementos listados abaixo:

01. **Valor.** Analisar se algum valor do grupo está sendo violado. *Isso gera conflitos.*

02. **Pressão holopensênica.** A *pressão holopensênica* é a força produzida pela pensenidade grupal (conscins e consciexes), mais patológica ou mais hígida, com a qual se interage diretamente, reforçada ou não pelas afinizações, sendo observável através das percepções e parapercepções.

Correlação. Essa pressão tem também correlação com a pensenidade das consciências a serem assistidas *versus* o potencial pensênico para assistir de cada consciência componente do grupo, ocorrendo flutuações dessa pressão para mais ou para menos.

Reforço. Os conflitos podem advir dessa pressão holopensênica e atitudes, como as descritas abaixo, a reforçam por entrar em consonância com as características patológicas do holopensene bélico:

a. **Acusações.** Acusar as pessoas justa ou injustamente.

b. **Beligerância.** Demonstrar atitudes de belicismo explícito.

c. **Manipulação e bloqueio.** Impedir a expressão das idéias e/ou manipular pessoas.

d. **Estigmatizações.** Desconsiderar ou isolar um ou vários membros de uma equipe.

e. **Imposições e opressões.** Impor-se pela hierarquia, energeticamente ou pelas idéias, sufocando o outro. A opressão pode estar implícita.

f. **Poder.** Usar de jogos de poder.

g. **Trafarismo.** Valorizar os trafares.

03. **Desvio.** Perda dos objetivos.
04. **Teática grupal inconsistente.** Incoerências com relação às diferenças de comprometimento com o trabalho grupal ou baixo comprometimento pessoal.
05. **Paradigma consciencial.** Não incorporação do paradigma consciencial no dia-a-dia do grupo.
06. **Cosmoeticidade.** Baixo nível de cosmoeticidade do grupo.
07. **Auto-afirmação de egos.** Necessidade dos elementos do grupo marcarem presença dentro dele.
08. **Desconhecimento.** Desconhecimento dos fluxos de trabalho com perda da visão de conjunto.
09. **Avaliação.** Falta de avaliação dos resultados do grupo ou pessoais.
10. **Comunicabilidade deficiente.** Dificuldades de falar e ouvir o outro, levando a conseqüentes geradores de ruídos.

Teática. A teática grupal corrobora a evolutividade e a consciencialidade. No dia-a-dia, qual o nível de teática? Qual a distância real entre o ser e o fazer?

AÇÃO CONTEXTUAL DAS CONSCIÊNCIAS NO CONFLITO

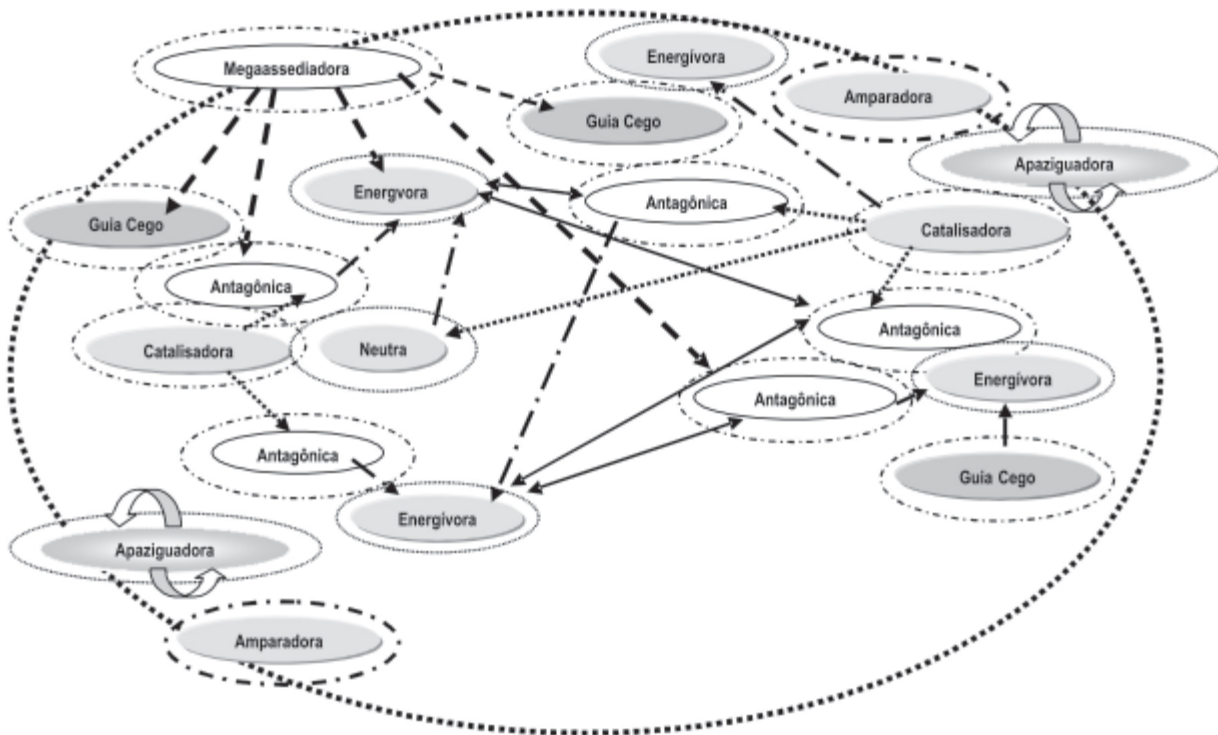
Observação. Avaliando-se as funções que se pode ter dentro de um sistema, observam-se os seguintes tipos de consciência:

1. **Consciências amparadoras.** Com alto nível de lucidez e discernimento, procuram amparar o grupo. Manifestam a sua cosmoeticidade.
2. **Consciências antagônicas.** Com pouca lucidez e discernimento, expõem claramente as suas idéias, lutam por elas e utilizam-se de suas energias *beligerantes*, direcionadas para o conflito. Manifestam o seu poder e intencionalidade.
3. **Consciências apaziguadoras.** Com mais lucidez e discernimento, percebem o conflito, sentem-se angustiadas pelo grupo e procuram apaziguar os ânimos, contudo sem grandes resultados. Manifestam a sua falta de sustentabilidade energética.
4. **Consciências catalisadoras.** Com pouca lucidez e discernimento, atuam como catalisadoras do conflito, fomentam as energias entrópicas *por debaixo do pano*, não aparecem, não estão em evidência. Manifestam a sua pusilanimidade.
5. **Consciências energívoras.** Sem lucidez e discernimento, alimentam-se energeticamente dos conflitos. São consciências atadas holocarmicamente ao grupo, que necessitam serem assistidas. Mas, pela perda do foco assistencial, permanecem como satélites assediadores.
6. **Consciências guias cegos.** Com pouca lucidez e discernimento, tomam partido e influenciam o grupo. Manifestam o seu protecionismo.
7. **Consciências megaassediadoras.** Com certa lucidez e discernimento, atuam contra a proéxis grupal, manipulando as consciências catalisadoras, guias cegos, neutras e energívoras.
8. **Consciências neutras.** Sem lucidez e discernimento, sentem as repercussões do conflito e são manipuladas. Manifestam a sua obnubilação.
9. **Consciências conciliadoras.** Com mais lucidez e discernimento, manifestam a sua representatividade multidimensional, utilizando-se com cosmoética de seu acesso às partes conflitantes a fim de auxiliar na pacificação do litígio.

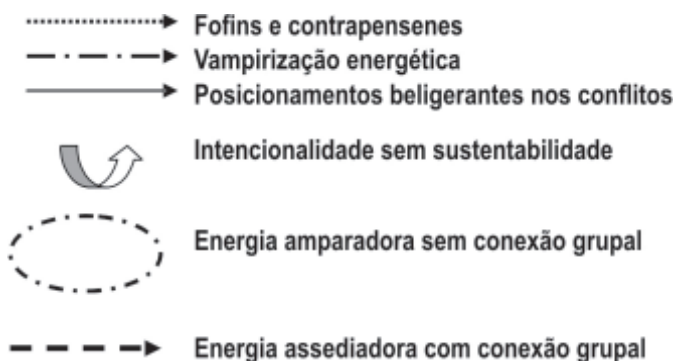
Alternantes. As consciências envolvidas no conflito grupal podem ter comportamento *alternante*, ou seja, ora se comportam de um jeito, ora de outro.

Vampirização. Todo conflito drena as energias grupais e fomenta a vampirização consciencial. Enquanto há um único contrapensene na equipe, todos dividem as *rebarbas*.

Figura 1. Esquema dinâmico de um conflito envolvendo uma equipe.



Legenda:



Passado. Atualmente, transforma-se a beligerância de tempos passados em *confronto de idéias*?

Contaminação. A contaminação das consciências pelo conflito dá-se facilmente, enquanto que o antídoto, a vacina para essa contaminação – o discernimento – é mais lento e difícil de ser disseminado nessas condições.

Capacidade assistencial. Evitar fofocas intrafísicas (*fofins*) é *consciencialidade assumida* e demonstra a intencionalidade e a capacidade assistencial da consciência.

Auto-avaliação. Abaixo, de acordo com Cerato (1998), são listados alguns pressupostos básicos para avaliar o *nível de consciencialidade do grupo*:

1. **Autoconsciencialidade multidimensional.** A qualidade da lucidez madura da consciência que compreende com ponderação e discernimento a condição da reciclagem intraconsciencial (recin).

2. **Cosmoeticidade.** O nível cosmoético da consciência multidimensional.

a. **Neofiliaidade.** A qualidade de aceitação das novas idéias, situações e acontecimentos, refletindo o nível de abertismo consciencial. A resistência ao novo pode ser uma conduta bélica de autodefesa.

b. **Pensenidade.** A qualidade pensênica do grupo.

c. **Policarmalidade.** A qualidade de aplicação do princípio de causa e efeito atuante na própria evolução, mas centrado na maxifraternidade.

Responsabilidade. A *consciencialidade assumida* é a própria responsabilidade dentro do grupo, o que cada consciência pode fazer por ele a partir dos *trafores (traços-força)*, ratificando o nível evolutivo e a intermissibilidade pessoal. É perceber que a entropia desagrega, impede o exercício da interação e dificulta o compléxis grupal. Nenhum elemento do grupo está isento quanto às implicações de um conflito.

Liderança. A liderança da equipe tem como função ser a *alavanca evolutiva* do grupo, motivando a concretização dessa proéxis, fomentando as reciclagens e a assistencialidade interconsciencial. O líder é depositário da confiança do grupo, assegurando a sinergia evolutiva necessária para o crescimento de todos. Por outro lado, os componentes do grupo têm a possibilidade de observação e aprendizado entre si no emprego dos traços-força.

Recexibilidade. O nível de recexibilidade de um epicentro consciencial, traduzido pela capacidade de auto-reciclagem e ressonância no grupo, altera para melhor todo o desempenho desse grupo evolutivo.

Propensões pessoais. As propensões pessoais dos elementos do grupo podem funcionar como dispositivos acionadores do mecanismo entrópico ou funcionar como neutralizadores, paralisando a sua ação e neutralizando os seus efeitos.

Interventor. Cada elemento do grupo pode ser um conciliador que poderá auxiliar na resolução do conflito, bastando, para isso, que funcione como um elemento *estéril* com relação às energias entrópicas.

Anti-ressonância. Quando não há a replicabilidade interpessoal do processo assediador, não há *ressonância* dessas *ondas* nos outros componentes do grupo. Cada elemento da equipe que esteja atuante na sua preservação e ciente do objetivo grupal pode utilizar a assistência como principal profilaxia do conflito no grupo e, principalmente, de seu trabalho.

Consciência. Desenvolve-se aí uma consciência maior, grupal, com foco no compléxis desse grupo, baseado na conciliabilidade.

Definição. A *conciliação* é o ato ou efeito de conciliar-se com outra ou outras consciências, de viver em harmonia.

Estratégia assistencial. O interventor nos conflitos tem a função de *conciliador* no presente, mas pode ter atuado como *estrategista beligerante*, no passado.

Etimológica. O termo *conciliação* vem do Latim *conciliatio*, “associação, união, benevolência”.

Representatividade. O conciliador traz a representatividade multidimensional de pacificação das forças antagônicas e atua através da mediação interdimensional.

Mediação. A *mediação interdimensional* no conflito é a atuação mentalsomática, lúcida, cosmoética e assistencial, com perceptibilidade energética, tendo como objetivo estabelecer e facilitar a comunicação e o entendimento entre as consciências de duas e/ou mais dimensões. O mediador interdimensional tem e aplica o traço-força da conciliabilidade.

Definição. A *conciliabilidade* é a qualidade consciencial de quem tem espírito de conciliação, aplicando teaticamente as suas energias a favor do fraternismo e do entendimento. *Conciliabilidade: verbação fraterna.*

Sinonímia: 1. Acalmia interativa. 2. Antibelicismo; esterilização do belicismo. 3. Essência maxifraterna. 4. Força apaziguadora; força pacificadora. 5. Consciência pacifista; pacifismo materspensênico; conciliação multidimensional.

Antonímia: 1. Caos íntimo. 2. Belicismo materspensênico. 3. Presença incendiária. 4. Força bélica. 5. Antipacifismo; consciência beligerante; detonador interconsciencial; inconciliação multidimensional.

Particularidade. Cada conflito é único. O papel do conciliador tem de ser reavaliado em cada novo conflito, adaptando-se à nova situação, o que exige dele a inteligência contextual, *qualificada conjuntamente*, com a intencionalidade e o nível de cosmoética pessoal.

Isenção relativa. O conciliador destaca-se pela atuação o mais isenta possível podendo, no entanto, sofrer ataques intra e extrafísicos de acordo com a própria pensenidade. Essa isenção é parte preponderante no planeamento das ações, excluindo-se dos interesses *em jogo*.

Priorização. Nesse caso, precisará sempre focar no ponto crucial da assistência, mesmo nos momentos de maior antagonismo e beligerância, não sendo necessário autodefender-se verbalmente mas instalar o estado vibracional defensivo, visto que naquele momento, a prioridade é a conciliação e a assistência grupal.

Quadro 1. *Trafores* importantes para o perfil conciliador.

01. Abertismo consciencial	26. EV autodefensivo
02. Acalmia pensênica	27. Fraternismo
03. Antiingenuidade	28. Força presencial
04. Argumentação cosmoética	29. Inteligência contextual
05. Atenção concentrada	30. Intencionalidade sadia
06. Auto e heteroassistência	31. Lucidez
07. Auto e heterorespeito	32. Maxifraternismo
08. Autoconscientização multidimensional	33. Mediação interdimensional
09. Autocontrole emocional	34. Mitridatismo assistencial
10. Auto-incorruptibilidade	35. Modéstia
11. Auto-organização	36. Objetivar o compléxis
12. Autopesquisa contínua	37. Observação minuciosa
13. Capacidade de análise	38. Parapsiquismo mentalsomático
14. Capacidade de auto e heterodesassédio	39. Ponderação
15. Clareza	40. Priorização da tares
16. Comunicabilidade sadia	41. Racionalidade
17. Conhecer cada elemento da equipe	42. Reciclagem intraconsciencial
18. Conhecimento dos objetivos imediatos da equipe	43. Ser apartidário
19. Consciencialidade assumida	44. Sustentabilidade energética;
20. Detalhismo	45. Teática
21. Determinação	46. Verbação
22. Discernimento	47. Visão de conjunto
23. Domínio bioenergético	48. Visão traforista
24. Empatia	49. Vivência da tenepes
25. Estar ciente da proéxis grupal	50. Vontade

FATORES AUXILIARES E PROFILÁTICOS NA RESOLUÇÃO DO CONFLITO

Auxílio. Eis, em ordem alfabética, 30 fatores que auxiliam na resolução dos conflitos de uma equipe:

01. **Acordo.** Saber especificar as mudanças desejadas ou os padrões de qualidade esperados de maneira clara, verificando se o acordo é possível, levando-se em conta os obstáculos.
02. **Análise.** Analisar o conflito e os interesses de cada parte conflitante.
03. **Antiingenuidade.** Não ser ingênuo com relação ao grupo. Ainda se tem subcérebro abdominal.
04. **Assertividade.** A expressividade pontual, sem agressividade e com o foco no conteúdo.
05. **Binômio admiração-discordância.** Aplicar rotineiramente o binômio, sempre que possível.
06. **Bioenergética.** Instalação do EV, como medida profilática autodefensiva, efetuando as *assins* e *desassins*.
07. **Características.** A resolução pode ter características mais belicistas ou mais pacifistas.
08. **Cedência.** Todo acordo implica em *abrir mão* de algo a fim de se chegar a um consenso, sempre em função de um objetivo maior.
09. **Coerência holossomática.** Ter coerência holossomática, indicando aos outros, claramente, o seu posicionamento.
10. **Empatia.** Colocar-se no lugar do outro, e ter respeito pelos pontos de vista alheios.
11. **Expressão dos sentimentos.** Assumir plenamente como se sente diante dos fatos, assumindo a responsabilidade por suas opiniões e sentimentos, não interpretando as razões das atitudes dos outros.
12. **Identificação.** Identificar por quais meios o assédio se propaga. *E-mails*, conversas de corredores, reuniões assediadoras, expressões irônicas, *farpas energéticas*. A qualidade da manifestação deve ser avaliada a todo o momento.
13. **Inclusão.** Nenhuma consciência deve ser posta de lado. Todos devem ter a oportunidade de ser assistidos. *A assistência não exclui*.
14. **Intencionalidade.** Avaliar a qualidade das intenções, colocando os interesses do grupo antes dos interesses pessoais.
15. **Isenção.** A isenção consciencial cosmoética é preponderante e prioritária para o conciliador da situação e para a resolução do conflito.
16. **Levantamento.** Levantar, detalhadamente, os pontos de discordância do grupo, trabalhando-os até o consenso e a resolução final.
17. **Maturidade.** A maturidade do grupo estabelece e orienta as bases das resoluções e o modo de administração do conflito.
18. **Objetividade.** Perguntas diretas para obter respostas precisas.
19. **Parapsiquismo.** Utilizar as parapercepções e a sinalética energética pessoal – ferramentas para o diagnóstico do sistema.
20. **Pensividade.** Avaliar o padrão pensênico, verificando se mantém conexão amparadora ou assediadora.
21. **Ponderação.** A ponderação sempre será *trafor* importante para resolução de conflitos numa equipe, favorecendo novamente a racionalidade e o discernimento.
22. **Receixibilidade.** Avaliar e chamar a atenção para a qualidade e a capacidade de *reciclagem dinâmica* do grupo.
23. **Reclamações.** Levar as insatisfações para serem faladas abertamente, nas reuniões do grupo.
24. **Recolhimento.** Favorecer cada elemento do grupo a voltar-se para si e pensar como colabora para o conflito.

25. **Resultados.** Descrever os resultados do acordo, que podem vir como agradecimentos, referências sobre os sentimentos, dinâmica da relação, resultados concretos.

26. **Reuniões.** Estabelecer os assuntos da pauta, com horários, cumprindo-os pontualmente.

27. **Tempo.** O consenso, mesmo que temporário, *dá fôlego* para que seja encontrada a resolução do conflito, o que possibilita voltar o foco para os objetivos estabelecidos.

28. **Trafarismo.** Bloquear a visão trafarista e focar no *trafor* do outro. *Amparador enfoca trafor.*

29. **Transformação.** Transformar, rapidamente, conteúdo dos *e-mails* para discussões em grupos em *e-mails* informativos.

30. **Visão de conjunto.** Procurar ter a visão de conjunto do conflito.

AUTO-AVALIAÇÃO DIANTE DE UM CONTEXTO DE CONFLITO

1. Como contribuo para esse sistema entrópico que se estabeleceu na equipe? Sou o centro gerador do conflito? Minha ação colabora com o *pró-continuismo* desse sistema ou funciona como *bloqueador-pacificador* das energias entrópicas?

2. Há lucidez quanto ao contexto multidimensional assediador-amparador da equipe? Há o desvio dos reais objetivos que são o foco de minha atuação no grupo em que estou?

3. Ainda tenho que lidar com a minha incapacidade de fazer assistência horizontal? Quais os pontos que preciso trabalhar para isso?

4. Sei expressar-me sem agredir os outros, com cosmoética? Sei ouvir o outro? Tenho visão trafarista do meu colega evolutivo?

5. Aprendo com as diferenças conscienciais do grupo?

Considerações finais. Sempre será necessário reavaliar as posturas pessoais após um conflito, minimizando as ações antiassistenciais e sabotadoras do trabalho em equipe, sendo que a manutenção e o acompanhamento do acordo é de responsabilidade das partes mas também do conciliador.

Amadurecimento. O aproveitamento das oportunidades, sempre únicas, é essencial para o grupo, que amadurece com as etapas de conflito, resolução e manutenção, e soma o aprendizado com a profilaxia de futuros conflitos.

Momento. Este momento, dentro do maximecanismo multidimensional, constitui-se em uma oportunidade de interação lúcida e de convivialidade sadia para um fim comum: a proéxis grupal.

REFERÊNCIAS

1. Cerato, Sonia; *A Ciência Conscienciologia e as Ciências Convencionais*; pref. Marina Thomaz; 390 p.; 10 caps.; 10 tabs.; 19 esquemas; 128 refs.; alf.; 23 x 15 cm; br.; Instituto Internacional de Projeciologia e Conscienciologia (IIPC); Rio de Janeiro, RJ; 1998; página 76.

2. Khoury, Karim; *Pintou problema*; Artigo; *Melhor gestão de pessoas*; Revista; Mensal; N. 215; Seção: *Dicas*; 3 illus.; São Paulo, SP; Outubro, 2005.

3. Leite, Hernande; *Mediação: Atributo Assistencial Pró-Desperticidade*; *Anais da I Jornada de Assistenciologia*; Foz do Iguaçu, PR; 28-30.12.05; *Conscientia*; Revista; Trimestral; Vol. 9; N. 1; Centro de Altos Estudos da Conscienciologia (CEAEC); Foz do Iguaçu, PR; Janeiro/Março, 2005.

4. Loche, Laênio; *Anticonflituosidade Consciencial*; *Anais do III Cinvéxis*; Foz do Iguaçu, PR; 19-22.07.04; *Conscientia*; Revista; Trimestral; Vol. 6; N. 4; Centro de Altos Estudos da Conscienciologia (CEAEC); Foz do Iguaçu, PR; Outubro/Dezembro, 2002; páginas 115-165.

5. **Michaelis**; *Michaelis 2000: Moderno Dicionário da Língua Portuguesa*; 2 Vols.; XLV + 3.358 p.; 372 abrevs.; 3 apênds.; 27,5 x 21 cm; enc.; Reader's Digest Brasil; & Melhoramentos; São Paulo, SP; 2000.

6. **Rezende**, Ana Luiza; *Confluência de Fronteiras*; Artigo; *Anais da I Jornada de Assistenciologia*; Foz do Iguaçu, PR; 28-30.12.05; *Conscientia*; Revista; Trimestral; Vol. 9; N. 1; Centro de Altos Estudos da Conscienciologia (CEAEC); Foz do Iguaçu, PR; Janeiro/Março, 2005; páginas 85-94.

7. **Vieira**, Waldo; *200 Teáticas da Conscienciologia*; 260 p.; 200 caps.; 13 refs.; alf.; 21 x 14 cm; br.; Instituto Internacional de Projeciologia e Conscienciologia; Rio de Janeiro, RJ; 1997.

8. **Vieira**, Waldo; *Projeciologia: Panorama das Experiências da Consciência Fora do Corpo Humano*; 1.248 p.; 525 caps.; 43 ilus.; 150 abrevs.; 1.907 refs.; glos. 15 termos; ono.; alf.; 27 x 21,5 x 8 cm; enc.; 5ª Ed.; Instituto Internacional de Projeciologia e Conscienciologia (IIPC); Rio de Janeiro, RJ; 1999.

