



Nilse de Oliveira*

* Bacharel em Matemática, Especialista em Análise de Sistemas, Gestão Empresarial e Psicopedagogia Clínica. Voluntária do IIPC.

nilse_oliveira@yahoo.com.br

Palavras-chave

Congruência conscienciológica
Organizações conscienciocêntricas
Produtividade
Profissionalismo
Qualificação

Keywords

Conscientiocentric organizations
Conscientiological congruence
Productivity
Professionalism
Qualification

Palabras-clave

Congruencia conscienciológica
Cualificación
Organizaciones conscienciocéntricas
Productividad
Profesionalismo

Qualidade nas Organizações Conscienciocêntricas

Quality in Conscientiocentric Organizations

Cualidad en las Organizaciones Conscienciocéntricas

Resumo:

Este artigo discorre sobre o conceito de Qualidade nas instituições e nas empresas de cunho conscienciológico. Discute sobre o potencial dessas organizações enquanto gestoras de processos que contribuam para a evolução global das consciências através do profissionalismo conscienciocêntrico e da congruência conscienciológica nas rotinas administrativas, por meio da proposição de técnicas que visam ao aperfeiçoamento de tais aspectos. A abordagem é feita com objetividade científica, tendo por base o paradigma consciencial, além de teorias acadêmicas da administração aliadas à experiência profissional e à prática do voluntariado da autora em 7 anos no Instituto Internacional de Projeciologia e Conscienciologia.

Abstract:

This article discourses about the concept of quality both in the conscientiological institutions and companies. It discusses about the potential of these organizations as managers of processes that contribute to the global evolution of the consciousnesses through the conscientiocentric professionalism and the conscientiological congruence in the administrative routines, by ways of the proposal of techniques that aim at improving such aspects previously described. The approach of this work is based on scientific objectivity, having as a fundamental part the consciencial paradigm, on top of academic administration theories allied to the professional experience and the practical voluntary work of the authoress during 7 years in the International Institute of Projectiology and Conscientiology.

Resumen:

Este artículo discurre sobre el concepto de Cualidad en las instituciones y en las empresas de cunho conscienciológico. Discute sobre el potencial de esas organizaciones en cuanto gestoras de procesos que contribuyan para la evolución global de las consciencias a través del profesionalismo conscienciocêntrico y de la congruencia conscienciológica en las rutinas administrativas, por medio de la proposición de técnicas que visan el perfeccionamiento de tales aspectos. El abordaje es hecho con objetividad científica, teniendo por base el paradigma consciencial, además de teorías académicas de la administración, aliadas a la experiencia profesional y a la práctica del voluntariado de la autora en 7 años en el Instituto Internacional de Proyecciología y Conscienciología.

INTRODUÇÃO

Proposta. A proposta deste artigo é contribuir para a reflexão sobre práticas e condutas qualificadoras das organizações conscienciocêntricas na função de agentes da evolução consciencial.

Qualidade. O conceito de qualidade na administração convencional como valor para as empresas, de um modo sistematizado e em larga escala, expandiu-se com a teoria de Qualidade Total concebida por William Deming (2000, p. 40), a qual, em essência, delinea o seguinte:

1. **Foco.** O foco do produto fabricado ou do serviço fornecido é no cliente. A finalidade é obter a satisfação do consumidor.

2. **Fonte.** A fonte para obter as metas advém da capacitação, participação e integração das pessoas nas atividades isoladas ou grupais. Cada empregado é um colaborador da empresa.

3. **Fórmula.** A fórmula do sucesso é a ênfase constante na eficiência. Busca-se um aprimoramento continuado nos processos de trabalho.

Definição. As *Organizações Conscienciocêntricas* (OCs) são as organizações que se incluem nas categorias de Instituições Conscienciocêntricas (ICs) ou de Empresas Conscienciocêntricas (ECs). Ambas consideram o paradigma consciencial na formulação dos seus princípios éticos, missão, visão e valores.

Filosofia. A criação e manutenção das Organizações Conscienciocêntricas se orientam através da Conscienciocentrolgia, a especialidade da Conscienciologia que *trata da filosofia social, centralizadora dos seus objetivos na consciência em si e em sua evolução* (VIEIRA, 1999, p. 37).

Suporte. A partir das concepções de qualidade na administração empresarial, dos conceitos da Conscienciologia e dos propósitos da Conscienciocentrolgia, concebem-se os seguintes aspectos propícios para manter a excelência nas organizações conscienciocêntricas:

1. **Foco.** A finalidade principal é exercer a assistencialidade em prol da evolução de todas as consciências. O foco é na produtividade evolutiva.

2. **Fonte.** Além da competência para executar as funções e atividades de trabalho, busca-se a capacitação consciencial de todos na organização. A fonte é o profissionalismo conscienciocêntrico.

3. **Fórmula.** A ênfase é nas reciclagens, adaptadas ao progresso social e às verdades relativas de ponta da Conscienciologia, com renovações e avanços contínuos nas ações e processos. A fórmula para isso é a congruência conscienciológica.

Apresentação. Para maior elucidação e aprofundamento, discorrer-se-á adiante sobre a produtividade evolutiva, o profissionalismo conscienciocêntrico e a congruência conscienciológica por meio da apresentação sistematizada de cada um destes itens:

1. **Definição:** conceituação específica das expressões abordadas.
2. **Sinonímia:** termos com significações próximas, similares ou afins à expressão definida.
3. **Antonímia:** significados inconciliáveis aos conceitos, para clarificá-los mais.
4. **Padrão:** características ou condutas-padrão presentes no aspecto em referência.
5. **Posturas:** posturas conscienciais típicas no exercício do atributo mencionado.
6. **Exemplaridade:** citação de exemplos práticos e positivos sobre o tema.
7. **Qualificação:** síntese sobre práticas propícias à qualificação do traço sob análise.

PRODUTIVIDADE EVOLUTIVA

Definição. A *produtividade evolutiva* é o resultado consciencial, pró-evolutivo, que advém de ações assistenciais. Nas Organizações Conscienciocêntricas, consiste no efeito que a atuação organizacional gera para a evolução das consciências.

Sinonímia: avanço da autoconsciência; cumprimento da programação existencial; heterodoxia pró-evolutiva; prosperidade conscienciométrica; rendimento consciencial.

Antonímia: automimese dispensável; estagnação consciencial; infecundidade evolutiva; isolacionismo; materialismo; valores arcaicos.

Padrão. Eis 10 características-padrão das atitudes favorecedoras da produtividade evolutiva:

01. **Assistencialidade.** A atitude assistencialógica começa na interconsciencialidade vivenciada entre os companheiros de trabalho. Assistir não é uma parafernália discursiva.

02. **Atenção.** A lucidez começa na atenção aos acontecimentos multidimensionais e aos detalhes dos movimentos ao derredor. Assistir exige acuidade e antiingenuidade.

03. **Autopesquisa.** A autopesquisa habitual e sincera impele as reciclagens intraconscienciais contínuas. Assistir é uma teática que vai além de proferimentos vãos.

04. **Cientificidade.** Os procedimentos científicos fazem parte do comportamento regular. Assistir é um ato adverso ao cientificismo dissimulado.

05. **Comedimento.** O respeito consciencial é uma prática cotidiana isenta de exibicionismos pessoais ou ostentações do parapsiquismo. Assistir requer comedimento.

06. **Consistência.** O trabalho mais avançado é conseqüência natural da consistência adquirida pela consciência. Assistir é incompatível com as precipitações e as ânsias para evoluir rápido.

07. **Continuidade.** O esforço na continuidade das iniciativas evidencia o fôlego e o patamar consciencial. Assistir implica na minimização de qualquer ato que facilite interrupções.

08. **Discrição.** A fofoca e os *espalha-fatos* sobre alguém ou alguma situação desagradável são ervas daninhas da produtividade consciencial. Assistir demanda discrição.

09. **Fortalecimento.** O foco no fortalecimento intraconsciencial das conscin ao atribuir-lhes novas tarefas é uma função séria para a gestão. Assistir é diferente da boa vontade que força ou forja.

10. **Grupalidade.** A co-responsabilidade é uma tônica institucional no desmantelamento de assédios. Assistir em escala é uma tarefa policármica sustentada na grupalidade, sem personalismos.

Posturas. O discernimento é fundamental à produtividade evolutiva, através de posturas questionadoras, com o hábito disseminado de argüir com constância, pelo menos estas questões:

1. **Destinação.** Para que e a quem se destina? O objetivo é cosmoético?
2. **Referenciais.** Quais são os referenciais de quem vai ser assistido com este trabalho e quais os seus traços-força ou competências? Qual é a melhor abordagem para assistir?
3. **Método.** Como promover a aprendizagem evolutiva no contexto configurado? Como trabalhar para somar no cômputo evolutivo?

Exemplaridade. Seguem 3 exemplos de atividades consoantes à produtividade evolutiva:

1. **Atendente.** A atendente da recepção que faz contato direto com quem chega e se aplica na desassimilação de energias do último atendido para atender o próximo.

2. **Coordenadora.** A coordenadora imparcial que reconhece competências, compartilha as suas experiências e motiva todos do grupo para o trabalho.

3. **Docente.** O docente que não se exime de participar das atividades de divulgação do curso que vai ministrar e assim, predispõe-se para estabelecer *rapport* com os futuros alunos.

Qualificação. A produtividade evolutiva gera aprendizados e progressões conscienciais para assistidos e assistentes. A qualificação disso requer aprimoramento da autoconsciência extrafísica via o desenvolvimento parapsíquico da acuidade nas parapercepções e na projetabilidade lúcida.

O PARAPSIQUISMO, A AUTO-ORGANIZAÇÃO E AS INTER-RELAÇÕES SADIAS REPRESENTAM RECURSOS PRIORITÁRIOS NA PROMOÇÃO DAS APRENDIZAGENS CONSCIENCIAIS. ESSES ATRIBUTOS SÃO PRIMORDIAIS PARA O PROFISSIONALISMO CONSCIENCIOCÊNTRICO.

PROFISSIONALISMO CONSCIENCIOCÊNTRICO

Definição. O *profissional conscienciocêntrico* é a pessoa que atua em conformidade com o paradigma consciencial na execução do seu trabalho, seja através do vínculo consciencial ou do vínculo empregatício em organizações conscienciocêntricas, ou outras. Esse profissional é um agente do profissionalismo conscienciocêntrico.

Sinonímia: amparador intrafísico; diligente da evolução; tarefeiro multidimensional.

Antonímia: comatoso evolutivo; cumpridor de atividades; doutrinador sectário; indolente consciencial; trabalhador egocêntrico; visionário do proveito próprio.

Padrão. Para o profissional conscienciocêntrico, os prêmios, os bons salários e o prestígio não são fins em si mesmos, e sim possibilidades que podem decorrer de méritos íntimos, conforme estes 10 tipos de comportamento-padrão:

01. **Abertismo.** Enfrenta os desafios com abertismo para mudanças. Angaria aprendizados e não se esconde sob a prepotência de *pseudocompetente*.

02. **Auto-aperfeiçoamento.** Busca aperfeiçoar-se naquilo que faz com o objetivo de eficácia, e não para obter reconhecimento externo.

03. **Empreendedorismo.** Age mais ao modo de um visionário de soluções diante das dificuldades e não fica amuado no caos a explorar as possíveis falhas de outrem.

04. **Magnanimidade.** Executa as suas tarefas da melhor maneira pelo ideal de realizá-las muito bem e não com o propósito de se tornar um maioral entre os seus colegas de ofício.

05. **Pedidos.** Pleiteia aquilo a que tem direito com uso de inteligência contextual e não se utiliza de subterfúgios para obter aquilo que *quer*.

06. **Respeito.** Respeita os colegas em suas acessões e não tripudia sobre os demais em função das próprias dissensões ou reprovações porventura recebidas.

07. **Responsabilidade.** Aceita as promoções com espírito de responsabilidade, enfrenta desafios, compartilha experiências e não posa de superior.

08. **Serendipidade.** Reconhece as oportunidades evolutivas nas situações inusitadas e não fica a discorrer sobre como poderia ter sido diferente.

09. **Serenidade.** Adota a cosmoética e a aprendizagem conscienciológica com serenidade para nortear as suas ações e não se subjuga a corrupções.

10. **Sobriedade.** Recorre à ajuda diante do desconhecimento sobre o trabalho a realizar e não esconde a sua inexperiência.

Posturas. Aliado ao progresso individual nas esferas da existência física, emocional e mental, o profissional conscienciocêntrico preza ganhos intraconscenciais e grupais e se dedica a manter estas 3 posturas:

1. **Incorruptibilidade.** Evita os auto-enganos e as negligências.
2. **Cosmoética.** Busca compreender contextos e adotar a regra *o melhor para todos* nas suas ações.
3. **Teática.** Pratica a teoria daquilo que sabe e procura conhecer a teoria daquilo que pratica.

Exemplaridade. Eis 3 fatos que representam exemplos de posturas do profissional conscienciocêntrico, que valoriza as auto-superações de suas dificuldades intrínsecas e as auto-realizações íntimas advindas do uso adequado das habilidades pessoais:

1. **Gerente.** A gerente que, apesar de tímida, oferece-se para expor o seu projeto já aprovado a uma platéia grande, influente e crítica.
2. **Porteiro.** O porteiro idoso que aprende a usar o computador e se oferece para ajudar a ler e responder *e-mails* nos seus momentos livres.
3. **Supervisora.** A supervisora que demonstra a sua competência assistencial ao socorrer um cliente que sofreu um desmaio.

Intencionalidade. Nos exemplos acima e em outros tantos de igual natureza, os profissionais priorizaram os seus ganhos conscienciais ao invés de promoção na carreira ou benesses monetárias em troca da atividade exercida além das suas obrigações funcionais.

Qualificação. Aos gestores das organizações conscienciocêntricas cabe portar-se com exemplaridade e motivar os demais colegas evolutivos no trabalho para o mesmo. A qualificação do profissional conscienciocêntrico consiste no bom aproveitamento dos seus traços-força (trafores) e no rompimento da barreira dos seus traços-fardo (trafares), acompanhado do desenvolvimento da sua intelectualidade, do seu parapsiquismo e da sua comunicabilidade.

**A MÉDIA PONDERADA DOS COMPORTAMENTOS, DAS POSTURAS
E DA EXEMPLARIDADE DAS PESSOAS QUE EXECUTAM O TRABALHO
EM TODOS OS SETORES DA ORGANIZAÇÃO CONSCIENCIOCÊNTRICA
DELINEIA A SUA CONGRUÊNCIA CONSCIENCIOLOGICA.**

CONGRUÊNCIA CONSCIENCIOLOGICA

Definição. A *congruência conscienciológica* é a competência consciencial que se denota pela aptidão em proceder a teática do paradigma consciencial, especialmente através do costume de prestar atenção aos princípios da multidimensionalidade, do comportamento científico e do traquejo assistencial nas ações cotidianas, *aqui-agora*.

Sinonímia: alinhamento pró-evolutivo; antidogmatismo; consciencialidade autêntica e lúcida; discernimento assistencial.

Antonímia: credo religioso; dogmatismo; esoterismo.

Padrão. Descreve-se a seguir, de maneira sintética, princípios inscritos em uma das principais obras-referência da Conscienciológica (VIEIRA, 1994, p. 70). São formas-padrão práticas para agir frente aos desafios de vida e nas intercorrências da gestão administrativa:

01. **Anseios.** *Que aconteça o melhor para todos.* Abolir os pedidos exclusivos para si mesmo, promovendo melhorias conscienciais continuamente e assistencialidade aos semelhantes.

02. **Contrafluxos.** *Evoluir pelo contrafluxo.* Combater as patologias e imaturidades da sociedade a partir de si mesmo esclarecendo através da teoria corroborada pelo exemplo prático.

03. **Decisões sérias.** *Na dúvida, abstenha-se.* Acalmar-se e fazer a opção em um outro momento se houver dúvidas intensas a respeito de uma decisão de destino mais séria.

04. **Dissabores.** *A maxifraternidade está acima de tudo.* O amor puro é um curativo funcional.

05. **Esforços.** *Não queime a vela da vida pelas duas pontas.* Não adianta trabalhar muito sem objetividade. Sem auto-organização, ocorrem dispersões e pouco ou nenhum rendimento.

06. **Generalizações.** *Toda generalização é limitada.* Quanto mais se evoluir, maiores são os detalhes da vida universal que se distingue.

07. **Impropriedades.** *O que não é bom, não serve mesmo.* Não adianta insistir para reverter a condição daquilo que seja mesmo inadequado. Melhor avaliar a possibilidade de *partir para outra.*

08. **Incidentes.** *Isso também passa.* Inclusive as crises agudas e as ocorrências negativas ou que não atendem aos interesses, em geral ainda egoísticos, passam.

09. **Mudanças.** *Levar o melhor até as últimas conseqüências.* O processo evolutivo exige coragem e ultrapasse de barreiras; não se acanhar em promover renovações internas.

10. **Pressões.** *Insistir, não desistir do bom empreendimento.* Na condução do trabalho, persistir se o objetivo for construtivo e cosmoético, prevalecendo o respeito aos direitos das consciências envolvidas.

Posturas. O princípio da consciencialidade é a postura-chave para quaisquer atividades alinhadas aos propósitos da Conscienciologia. A congruência conscienciológica inexistente na ausência destes 3 quesitos:

1. **Mentalsomaticidade.** Predomínio dos atributos mentaisomáticos, nos quais se incluem os sentimentos mais próximos do maxifraternismo, em detrimento das emoções contíguas aos medos.

2. **Interconsciencialidade.** Interatividade nos convívios, sem vestígios de egocentrismos.

3. **Teaticidade.** A teoria sem a prática é nula, e a prática sem a teoria é burra.

Exemplaridade. Eis 3 exemplos de demonstração de congruência conscienciológica, vivenciada nas instituições conscienciocêntricas:

1. **Intercooperação.** A intercooperação institucional, em que uma IC colabora com a divulgação do curso da outra IC, isenta do receio de perda do seu público.

2. **Colegiado.** O regime de administração através de colegiado, na qual todos os colaboradores participam das decisões, com sistema de rodízio dos cargos.

3. **Nova IC.** O voluntário que deixa a sua IC de origem, onde é um expoente, para iniciar um trabalho mais complexo e desconhecido em uma nova IC.

Qualificação. A qualificação na congruência conscienciológica é gradativa, indo da egocarmalidade para a grupocarmalidade e daí para a policarmalidade, à medida que se angaria mais competência consciencial e expansão holocármica. No paradigma consciencial, além dos fatos perceptíveis no intrafísico, considera-se as repercussões multidimensionais. Os bons resultados são reveláveis no amparo extrafísico e no cômputo assistencial.

A CONGRUÊNCIA CONSCIENCIOLÓGICA É PERCEPTÍVEL NO MONTANTE DOS PENSAMENTOS LÍMPIDOS, DOS SENTIMENTOS DE FRATERNISMO E DAS ENERGIAS IMPELIDAS PARA AÇÕES ASSISTENCIAIS. A MÉDIA PENSÊNICA EXPRESSA O COMPROMISSO ORGANIZACIONAL.

AUTOCOMPROMISSO

Técnica. Propõe-se, a seguir, uma técnica auto-aplicável para ampliar a produtividade evolutiva, firmar a congruência conscienciológica e ratificar o compromisso pessoal com o profissionalismo conscienciocêntrico com o propósito de expandir a qualidade do trabalho multidimensional.

Denominação. Denomina-se essa técnica de *Contrato de Autocompromisso*.

Procedimentos. Eis 13 instruções, passo a passo, para a aplicação da técnica:

01. **Tempo.** Organizar-se e reservar pelo menos duas horas em que possa ficar a sós, sem interrupções.
02. **Material.** Reservar papel e caneta para escrever.
03. **Local.** Isolar-se em um local tranqüilo.
04. **Desassimilação.** Desconectar-se dos pensenes desarticulados e desassimilar as energias entrópicas.
05. **Direitos.** Assumir os próprios direitos conscienciais. A consciência tem direito adquirido de usar os seus trafores e a prerrogativa de auto-superar os seus trafores; só ela mesma pode conduzir seus pensamentos e seus sentimentos; ela tem soberania para tornar-se uma consciência muito melhor. Manter a lógica e fazer uma relação dos direitos pessoais de consciência.
06. **Valores.** Registrar os 3 valores pelos quais se tem maior apreço.
07. **Racionalidade.** Manter a racionalidade e a autocrítica sadia.
08. **Deveres.** Reconher a necessidade de cumprir a própria programação existencial; a obrigação de executar as incumbências e tarefas para ajudar a si mesmo e promover assistencialidade a outras consciências e a responsabilidade de esclarecer, aos outros, aquilo que aprendeu com as próprias experiências. Elaborar uma lista dos deveres.
09. **Auto-avaliação.** Avaliar o profissionalismo conscienciocêntrico pessoal congruência conscienciológica.
10. **Ponderação.** Ponderar sobre o que tem feito em relação aos valores que mais preza.
11. **Redação.** Com base nas anotações pessoais, redija um contrato para si mesmo, sem incluir terceiros, pois se trata de um acordo no qual se é o contratante e o contratado. Criar cláusulas para reforçar aspectos que precisem ser realçados nesse compromisso. Evitar dubiedades, especificar e citar exemplos para firmar um pacto de teor claro. Definir prazos e periodicidade de repactuação.
12. **Assinatura.** Assinar o contrato e guardá-lo em lugar onde um documento importante possa ficar.
13. **Revisões.** Daí em diante, centrar a atuação de maneira coerente com o contrato que se propôs a cumprir. Fazer avaliações periódicas e, se necessário for, incluir aditivos de retificação e detalhamentos.

CONCLUSÃO

Quantificador. O quantificador da qualidade nas organizações conscienciocêntricas é o grau de cumprimento dos propósitos de assistencialidade da instituição ou empresa, mediante o resultado multidimensional de contribuição para a evolução global das consciências.

Componentes. As qualificações, exemplaridades, posturas, características e condutas-padrão são componentes determinantes do efeito final, que provém do quociente de compromisso de cada consciência voluntária e colaboradora para com o próprio avanço evolutivo.

Estímulo. Inserida nesse propósito, a técnica do contrato do autocompromisso constitui-se em estímulo para firmar um comprometimento intraconsciente de auto-sustentação ao senso assistencial e à expansão contínua da autoconsciencialidade.

**O AUTOCOMPROMISSO É O MAIOR GESTOR DOS
PROCESSOS EVOLUTIVOS. A AUTOCIÊNCIA, APLICADA COM
CIÊNCIA, POR TODOS QUE FAZEM PARTE DA INSTITUIÇÃO
É A PROMOTORA MOR DA QUALIDADE ORGANIZACIONAL.**

REFERÊNCIAS

01. **Aldag**, Ramon J.; *Liderança e Visão*; 118 p.; 25 caps.; 7 ilus.; 40 enus.; alf.; 20,5 x 10,5 cm; br.; Publifolha; São Paulo, SP; 2002; página 23.
02. **Bach**, Marcus; *Serendipidade: O Mundo do Acaso*; trad. Jaime Bernardes; 180 p.; 22 caps.; 36 enus.; 45 refs.; 14 tabs.; 40 esquemas.; 4 gráfs.; 1 teste; 22 x 16 cm.; br.; Editorial Nórdica; Rio de Janeiro, RJ; 2000; páginas 11 a 41.
03. **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; Rio de Janeiro, RJ; 1998; páginas 41 a 43.
04. **Cooper**, Robert; & **Sawaf**, Ayman; *Inteligência Emocional na Empresa*; trad. Ricardo Inojosa; & Sonia T. Mendes Costa; XX + 380 p.; 16 caps.; 21 tabs.; 1 esquema; 405 refs.; alf.; 23 x 16 cm; br.; 14ª Ed.; Campus; Rio de Janeiro, RJ; 2005.
05. **Deming**, William Edwards; *Saia da Crise: As 14 Lições Definitivas para o Controle de Qualidade*; trad. Marcelo Alves Mendes; rev. Mônica Di Giacomo; 502 p.; 17 caps.; 25 ilus.; 48 gráfs.; 20 tabs.; 10 esquemas; 251 enus.; 24 refs.; 1 apênd.; alf.; 22,5 x 16 cm; br.; Futura; São Paulo, SP; 2003.
06. **Gerber**, Michael E.; *Empreender Fazendo a Diferença*; Trad. Gisley Rabello Ferreira; 176 p.; 19 caps.; 1 ilus.; 1 tab.; 3 enus.; epil.; 23 x 16 cm; br.; Fundamento; São Paulo, SP; 2001; páginas 13 a 22.
07. **Houaiss**, Antônio; & **Villar**, Mauro de Salles; *Dicionário Houaiss de Sinônimos da Língua Portuguesa*; apres. Mauro Salles Villar; pref. Antônio Houaiss; LXXXIII + 2.922 p.; 1 microbiografia; 18 tabs.; 30,5 x 23 x 7 cm; enc.; Objetiva; Rio de Janeiro, RJ; 2003.
08. **Meireles**, Manuel & **Paixão**, Marisa Regina; *Teorias da Administração: Clássicas e Modernas*; pref. René Licht; 488 p.; 23 caps.; 2 índices; 11 ilus.; 6 tabs.; 5 grafs.; 600 enus.; ono.; 710 refs.; alf.; 26,5 x 19,5; enc.; Futura; São Paulo, SP; 2003; páginas 179 a 193.
09. **Vieira**, Waldo; *700 Experimentos da Conscienciologia*; 1.058 p.; 700 caps.; 300 testes; 8 índices; 2 tabs.; 600 enus.; ono.; 5.116 refs.; geo.; glos. 280 termos; 147 abrevs.; alf.; 28,5 x 21,5 x 7 cm; enc.; Rio de Janeiro, RJ; Instituto Internacional de Projeciologia; 1994; página 70.
10. **Vieira**, Waldo; *Projeciologia: Panorama das Experiências da Consciência Fora do Corpo Humano*; 1.248 p.; 525 caps.; 43 ilus.; 1.907 refs.; glos. 300 termos; 150 abrevs.; ono.; geo.; alf.; 27 x 18,5 x 6 cm; enc.; 4ª Ed.; Instituto Internacional de Projeciologia e Conscienciologia; Rio de Janeiro, RJ; 1999; página 37.