

Polinômio Transparência-Democracia-Authenticidade-Feedback na Construção da Grupalidade Sadia

Polynomial Transparency-Democracy-Authenticity-Feedback in the Construction of Healthy Groupality

Polinomio Trasparencia-Democracia-Authenticidad-Feedback en la Construcción de la Grupalidad Sana

Cristina Rielle*

* Funcionária Pública. Graduada em Direito e Comunicação Social (Jornalismo). Voluntária do Instituto Internacional de Projeiologia e Conscienciologia (IIPC).

cris_rielle@yahoo.com.br

Palavras-chave

Aglutinação
Interassistencialidade
Interconfiança
Liderança

Keywords

Agglutination
Interassistentiality
Intertrust
Leadership

Palabras-clave

Aglutinación
Interasistencialidad
Interconfianza
Liderazgo

Resumo:

Este artigo analisa as inter-relações dentro do voluntariado conscienciológico, considerando o desafio da compatibilização de diferentes singularidades conscienciais. Reflete acerca do impacto positivo da convivialidade qualificada na saúde da instituição conscienciocêntrica (IC), ponderando sobre opções fomentadoras da construção coletiva da grupalidade sadia, condição fundamental para que os trabalhos em equipes maxiproéxicas sejam *entrosados* e sinérgicos. Este estudo, ainda em fase inicial, realiza-se a partir da experiência da autora ao longo de cinco anos de voluntariado. O método utilizado inclui auto e hetero-observação, além do estudo de textos técnicos da Conscienciologia e da ciência convencional e *webgrafia*. A conclusão parcial indica a essencialidade do respeito às diferenças e da associação de quatro realidades, aqui expressas por meio do polinômio transparência-democracia-authenticidade-*feedback*, para a conquista de uma convivialidade evolutiva, caminho para a grupalidade avançada, na qual líderes cosmoéticos formam outros líderes.

Abstract:

This article analyses interrelations within conscienciological volunteering, considering the challenge of compatibility of different consciential singularities. It reflects upon the positive impact of qualified conviviality in the conscienciocentric institution's (CI) health, pondering about options that promote the collective construction of healthy groupality, a fundamental condition so work in maxiproexological teams are intermingled and synergic. This study, still in the initial stage, is from the author's experience over five years of volunteering. The method used includes self and hetero-observation plus study of technical texts from conscienciology, conventional science and webgraphy. The partial conclusion indicates the essentiality of respecting differences and the association of four realities, expressed here through the polynomial transparency-democracy-authenticity-feedback, for the conquest of an evolutionary conviviality, a path to advanced groupality, in which cosmoethical leaders form other leaders.

Resumen:

Este artículo analiza las interrelaciones dentro del voluntariado conscienciológico, considerando el desafío de la compatibilización de diferentes singularidades conscienciales. Reflexiona acerca del impacto positivo de la convivencialidad qualificada en la salud de la Institución Conscienciocéntrica (IC), ponderando sobre opciones fomentadoras de la construcción colectiva de la grupalidad sana, condición fundamental para que los trabajos en equipos maxiproéxicos sean *engranados* y sinérgicos. Este estudio, aún en fase inicial, se realiza a partir de la experiencia de la autora a lo largo de cinco años de voluntariado. El método utilizado incluye auto y hetero-observación, además del estudio de textos técnicos de la Conscienciología, de la Ciencia Convencional y la *webgrafia*. La conclusión parcial indica lo esencial del respeto a las diferencias y de la asociación de cuatro realidades, aquí expresadas mediante el polinomio transparencia-democracia-authenticidad-*feedback*, para la conquista de una convivencialidad evolutiva, camino a la grupalidad avanzada, en la cual líderes cosmoéticos forman otros líderes.

Artigo recebido em: 28.02.2017.

Aprovado para publicação em: 24.11.2017.

INTRODUÇÃO

Contexto. Os estudos e as pesquisas da autora, referentes ao tema “Grupalidade Sadia”, iniciaram-se no primeiro semestre de 2016, a partir do ingresso no Colégio Invisível da Cosmoeticologia e da necessidade de superar autoconflitos advindos de omissões deficitárias e de apreciações precipitadas diante de situações consideradas anticosmoéticas pela autora, dentro do voluntariado conscienciológico.

Comprometimento. Este artigo, portanto, fruto de pesquisas iniciais, ainda não é o resultado teático, definitivo, de autossuperação dos desafios da convivialidade em grupo e está passível de revisões e reformulações. Contudo, é o início de um caminho e um comprometimento sincero, *multidimensional*, da autora, para envidar esforços rumo à compreensão dos bastidores complexos das inter-relações grupais, contribuindo, assim, para as reflexões dos leitores e leitoras sobre a pacificação e a convivialidade cosmoética dentro da grupalidade conscienciológica.

Objetivos. O presente artigo objetiva apresentar noções e caminhos para a conquista da convivialidade sadia, alicerçada na harmonia grupocármica, visando contribuir para o entendimento e a valorização da grupalidade cosmoética e interconfiante, cujos benefícios levam à superação das interprisões grupocármicas.

Metodologia. Este trabalho baseia-se no paradigma consciencial e fundamenta-se na experiência da autora ao longo de cinco anos de voluntariado conscienciológico. O método utilizado inclui auto e hetero-observação dentro do grupo, além do estudo de textos técnicos da Conscienciológica e dos aportes da ciência convencional, ligados à Psicologia, à inteligência emocional, à liderança, à comunicação interpessoal e aos recursos humanos. Pesquisou-se também fontes da *webgrafia*.

Estrutura. O artigo estrutura-se em 6 seções, dispostas na seguinte ordem: I. Grupalidade Cosmoética e Comunicação. II. O Polinômio da Grupalidade Sadia. III. Diplomacia nas Inter-relações Grupais. IV. Saber Ouvir. V. Grupalidade e Liderança. VI. Considerações finais.

I. GRUPALIDADE COSMOÉTICA E COMUNICAÇÃO

Soluções coletivas. A grupalidade cosmoética é uma conquista indispensável à realização da maxipro-éxis com transparência, qualidade, soluções coletivas e clima participativo. Trata-se, portanto, de uma condição traforista na qual vale a pena investir.

Fidedignidade. A interconfiança, base da segurança grupal, depende de um processo diário e contínuo de comunicação sincera e eficaz. Tal processo, gerado a partir da atuação da *maioria dos integrantes do grupo* e do empenho de lideranças cosmoéticas, aglutinadoras, que horizontalizam o poder – gestão participativa – tem como efeito positivo a convivialidade homeostática, baseada no respeito ao outro e na “inter-relação fidedigna”. *Interconfiança produz harmonia*.

Trafarismo. O indiferentismo e os silêncios omissivos dos membros quanto aos problemas grupais, seja pelo medo do isolamento, ou, ainda, pela zona de conforto, contribuem para que os traços-fardos (trafares) do grupo se sobreponham aos traços-força (trafores) e a convivialidade se torne conflitiva, inautêntica, desmotivadora e desagregadora.

Arbitrariedade. Além disso, os interesses egocêntricos de poder, as lisonjas, a ausência de questionamento e a falta da vivência do binômio admiração-discordância favorecem muitas vezes as lideranças exclusivistas, reforçando comportamentos arbitrários e formação de painéis.

Resultados. Assim, com o tempo, os resultados assistenciais ficam aquém das possibilidades do grupo e as insatisfações e mal-entendidos, favorecidos por uma comunicação sem transparência e que não é priorizada na construção e manutenção da grupalidade interconfiante, tornam-se campo fértil para a atuação dos assediadores intra e extrafísicos.

Criticidade. Cabe destacar que o esforço de membros do grupo para superar o silêncio omissivo favorece o afloramento de *opiniões contrastantes* à unanimidade grupal, enriquecendo os debates e solidificando as decisões coletivas. Abre-se, assim, um caminho para a construção de ambientes democráticos de respeito interconsciencial.

Antiacumplicimento. Quando os conflitos grupais são enfrentados e resolvidos, em vez de reprimidos, cria-se um holopense propício à cooperação e à autenticidade. Por isso, o ortoposicionamento *aglutinador* e *antiacumplicidor* das conscins lúcidas pode ser assistencial ao grupo, pois além de encorajar a consideração de novas ideias, abre espaço para mudanças.

Cosmoética. O enfrentamento dos *conflitos intragrupais* demanda coragem, vontade, persistência e gera, quando feito cosmoeticamente, aspectos positivos, a exemplo desses 7, dispostos em ordem lógica:

1. **Desafio.** Desafia o *status quo*.
2. **Antídoto.** Pode funcionar como antídoto para o pensamento de grupo.
3. **Superação.** Permite admitir problemas, antes ignorados ou subestimados, buscando superá-los.
4. **Soluções.** Aumenta a possibilidade de surgirem soluções inovadoras.
5. **Revigoramento.** Revigora as relações, criando interconfiança, quando o conflito é bem resolvido.
6. **Desempenho.** Favorece a integração, aprimorando o desempenho dentro do grupo.
7. **Mudança.** Pode mudar a cultura grupal.

Lisura. Portanto, a comunicação ampla e sem *manipulações* constitui uma das conquistas mais importantes para a formação de equipes homeostáticas. Um grupo que não se comunica bem, de maneira transparente, cede espaço para as crises de confiança, os conflitos e a desarmonia.

Polinômio. Assim, é necessário abrir mão do indiferentismo para *atuar* nas soluções rumo à construção de uma grupalidade hígida, tendo por meta a vivência diária do polinômio transparência-democracia-autenticidade-*feedback*, com o exercício indispensável de uma comunicação explícita e igualitária. *Comunicar é desembaraçar*.

Feedback. Dentre as ações prioritárias que podem possibilitar a interconfiança grupal está a melhoria da capacidade de dar e receber *feedback*, cosmoeticamente, como instrumento de posicionamento, transparência convivencial e auto e heterodesassédio.

Reciclagens. *Feedbacks* cosmoéticos esclarecem, orientando as reciclagens imprescindíveis na qualificação de voluntários e de lideranças, numa via de mão dupla, melhorando a convivência e o trabalho grupal.

Cultura. Contudo, a criação da cultura do *feedback*, entre os membros de um grupo, demanda coragem e persistência de líderes aglutinadores, equânimes, abertos às auto e heterocríticas e despreocupados com a autoimagem artificial.

Intencionalidade. A qualificação da intenção é condição *sine qua non* para a eficácia dos *feedbacks* em grupo e a elaboração de um Código Grupal de Cosmoética (CGC) pode funcionar como um norteador das mudanças de comportamento.

Avanço. Eis, em ordem lógica, 8 realidades capazes de abrir caminho para a construção da cultura do *feedback* evolutivo intragrupal, levando em consideração a importância da conquista primária da *interconfiança* na convivialidade:

1. Liderança transparente e aglutinadora, fomentadora de ambiente democrático.
2. Escuta acolhedora.
3. Encorajamento mútuo para expressar sentimentos incômodos, favorecendo a autenticidade convivial.
4. Investimento contínuo no entendimento do *feedback* e na conscientização coletiva da importância dele como ferramenta de aperfeiçoamento e reciclagens.
5. Incentivo aos *feedbacks* positivos, reconhecendo os trafores, ao invés de menosprezá-los.
6. Desenvolvimento de empatia.
7. Evitação da agressividade, optando pela delicadeza no trato, contribuindo para a criação de atmosfera favorável a atos diplomáticos.
8. Opção pela autenticidade cosmoética, com intencionalidade sadia.

Questionologia. Assim, cabe perguntar: a comunicação para você, leitor ou leitora, tem importância na obtenção do comprometimento das pessoas e na saúde grupal? Quais investimentos você tem feito para conquistar a comunicação cosmoética, aglutinadora e eficaz?

II. O POLINÔMIO DA GRUPALIDADE SADIA

Definição. O polinômio transparência-democracia-autenticidade-*feedback* é a conjunção de 4 realidades essenciais para a construção da grupalidade sadia, assentadas na gestão participativa, na comunicação genuína, na liberdade de expressão democrática, na interconfiança e no incentivo às autovivências traforistas dos integrantes do voluntariado conscienciológico, funcionando como receituário terapêutico para as panelinhas, os favorecimentos, as manipulações e os interesses egocêntricos de poder, em detrimento do bem-estar coletivo e da grupalidade avançada.

Sinonímia. 1. Polinômio da anticonflitividade grupal. 2. Polinômio da convivência cosmoética. 3. Polinômio das inter-relações desassediadas. 4. Polinômio da liderança agregadora.

Antonímia. 1. Polinômio da conflitividade grupal. 2. Polinômio da convivência anticosmoética. 3. Polinômio das inter-relações assediadas. 4. Polinômio da liderança desagregadora.

Ambiente coeso. A transparência é indispensável para a conquista da convivialidade interconfiante. Ela precisa ser incentivada, sendo uma das principais responsáveis pela criação de um ambiente grupal coeso, com maior comprometimento dos integrantes.

Pertencimento. A transparência contribui, ainda, para o sentimento de pertencimento a um grupo, dentro do qual todos têm acesso a diferentes informações, podendo, se for o caso, questionarem ou fazerem sugestões. *Transparência gera engajamento.*

Comunicação. É essencial, portanto, trazer os integrantes para dentro das realidades do grupo, por meio de uma comunicação eficiente e livre de seletividade de informações, pois quando esta ocorre, se abre espaço para a desconfiança e a perda de respeito por determinadas decisões tomadas sem qualquer nitidez. *Transparência gera interconfiança.*

Significados. Eis, em ordem alfabética, duas áreas da Conscienciolgia capazes de elucidar a progressão sinonímica da transparência, para análise da força homeostática dessa condição na vivência coletiva:

1. **Coloquiologia:** à vista de todos; de portas abertas e janelas escancaradas; em português claro; não deixar margem para dúvida; rasgar os véus que encobrem; saltar logo aos olhos; transparente como a gaze.

2. **Comunicologia:** aberto; compreensível; explícito; inquestionável; linguagem franca; notório; público.

Intransparência. Eis, em ordem alfabética, 5 consequências da falta de transparência na gestão grupal:

1. **Avaliação da liderança como sendo autoritária.**
2. **Especulações e insatisfações.**
3. **Falta de entendimento de situações grupais.**
4. **Perda de respeito pelos líderes e por determinadas deliberações.**
5. **Sentimento de exclusão dos assuntos e das decisões,** com decorrente diminuição do engajamento.

Surpresas. Portanto, tomar decisões relativas ao grupo ou efetuar mudanças sem informar com antecedência os integrantes, tratando a portas fechadas questões de interesse coletivo, apenas comunicando posteriormente o resultado, abre espaço para insatisfações, desconfianças e indiferentismo.

Bom relacionamento. Para que os resultados do trabalho em conjunto na próxis grupal sejam entrosados, harmônicos e sinérgicos, o bom relacionamento entre os integrantes, além da confiança mútua, é fundamental.

Laboratório. O voluntariado conscienciológico é laboratório de convivialidade e oportunidade preciosa para se aparar arestas entre as consciências. A evolução é grupal (Lei da Interdependência).

Investimento. Dessa forma, é imprescindível haver, no voluntariado, priorização e investimento na formação de um ambiente aberto para debates entre os participantes, com transparência, respeito ao outro, liberdade de expressão democrática e para a vivência do *binômio admiração-discordância*. Em grupos carentes de juízo crítico, debates e liberdade para refutações, os interesses coletivos cosmoéticos são sobrepostos pela vontade de poucos.

Horizontalização. Numa gestão participativa, os níveis de responsabilidade do voluntário aumentam, pois a horizontalização do poder retira as estruturas hierárquicas e fomenta a participação igualitária dos membros do grupo.

Motivação. Além disso, o respeito e a valorização dos integrantes do grupo, dando-lhes as mesmas oportunidades de assumirem atividades para as quais têm perfil e traços, motivam, intensificando as energias para a realização das tarefas. *A apreciação sincera estimula todas as consciências.*

Poder. Segundo Arakaki (2006, p. 359, grifo da autora):

Autoridade. No contexto da gestão participativa conscienciocêntrica, todos têm igual oportunidade de manifestação e expressão pública. Prevalece a autoridade moral, resultante dos feitos exemplaristas cosmoéticos, em detrimento da autoridade funcional. [...]

Poder. A diluição do poder na gestão participativa é prescrição terapêutica para a “caciqueira”, consciências líderes, eradas e habituadas multimilenarmente à prática de arbitrariedades e autoritarismos. O Paradireito legitima o poder da consciência exercido sobre a própria consciência [...].

Enfrentamento. Algumas práticas são prejudiciais à convivialidade evolutiva e, se não são enfrentadas com desassombro e Cosmoética, afetam o bem-estar coletivo e a *realização sinérgica* da maxiproxis. Eis, em ordem lógica, 10 exemplos dessas práticas:

01. **Interesses egocêntricos de poder.**
02. **Corporativismo** (formação de “panelas”).
03. **Falta de transparência.**
04. **Varrição dos problemas grupais para debaixo do tapete.**
05. **Desrespeito às limitações e valores pessoais alheios.**
06. **Seduções holochacrais anticosmoéticas** (manipulações).

07. **Conivência com abusos de poder.**

08. **Uso da função para favorecimentos.**

09. **Excesso de tempo no poder**, dificultando a superação de práticas desaglutinadoras e a inovação para lideranças compartilhadas.

10. **Repressão às discordâncias e questionamentos.**

Autodecisão aglutinadora. A aglutinação fraterna de consciências promove um ambiente isonômico, antiexclusivista, e pode ser realizada a partir da ação ponderada das consciências francamente interessadas na convivialidade integrada, capaz de promover a grupalidade sadia.

Harmonia. A autodecisão de aglutinar consciências, cosmoeticamente, harmonizando trafores em favor da sinergia maxiproética, denota atratividade qualificada da consciência lúcida.

Interassistenciologia. Sob a ótica da *Conviviologia*, eis, por exemplo, em ordem alfabética, oito condutas estimuladas pela autodecisão aglutinadora, capazes de aparar arestas e fomentar a construção progressiva da grupalidade coesa e interconfiante (Rielle, 2017, p. 12-13):

1. **Antiacumpliamento:** a inconivência com atos anticosmoéticos, em coerência com os parâmetros intermissivos.

2. **Atratividade:** a qualificação do pensante refletindo na psicofera pessoal acolhedora.

3. **Descentralização:** a horizontalização efetiva do poder pela divisão de funções entre colegas.

4. **Encorajamento:** o estímulo ao somatório de esforços e à convergência sinérgica dos talentos individuais, orquestrado pela liderança aglutinadora e traforista.

5. **Esclarecimento:** a comunicação livre, clara, precisa, autêntica e esclarecedora contribuindo para a interconfiança grupal.

6. **Feedback evolutivo:** o investimento coletivo na melhoria da capacidade de dar e receber *feedback* cosmoético, como instrumento de transparência convivencial e de auto e heterodesassédio.

7. **Glasnost:** a autodecisão consciente de abordar e evidenciar os atos anticosmoéticos, desaglutinadores e prejudiciais ao grupo.

8. **Posicionamento:** a coragem de autoposicionar-se, de maneira lúcida e discernida, no esclarecimento das consciências, contribuindo para o desenvolvimento da criticidade grupal.

Conflitos. Uma habilidade fundamental na convivialidade madura e no enfrentamento dos conflitos intragrupais é a diplomacia, abordada a seguir.

III. DIPLOMACIA NAS INTER-RELAÇÕES GRUPAIS

Definição. A *diplomacia* é a habilidade da consciência lúcida, homem ou mulher, para lidar com os conflitos intragrupais, a partir da polidez, da autoridade moral, da confiabilidade, do interesse genuíno pelo outro, da escuta atenta, da flexibilidade e da força presencial cosmoética, objetivando estabelecer um ambiente grupal pacifista, favorável ao diálogo, à harmonia e ao consenso.

Sinonímia. 1. Discrição; finura. 2. Delicadeza. 3. Equilíbrio; ponderação. 4. Gentileza. 5. Habilidade social. 6. Moderação; negociação da paz.

Antonímia. 1. Aspereza; incivildade. 2. Desafabilidade; desatenção. 3. Falta de senso de oportunidade. 4. Imoderação. 5. Ímpeto; irritação. 6. Inflexibilidade. 7. Empáfia.

Cotejo. Eis, em ordem lógica, tabela com 12 aspectos a considerar na análise detalhada das características da postura *diplomática* do *voluntário*, na função de líder ou não, em oposição à postura *não diplomática*:

Tabela 1. Cotejo Postura Diplomática / Postura não Diplomática

N.	Postura diplomática	Postura não diplomática
01	Escuta acolhedora, com abertismo e interesse em compreender os pontos de vista diferentes (respeito às singularidades conscienciais).	Escuta seletiva e com tendência a avaliar e convencer, em vez compreender (negação da singularidade alheia).
02	Liderança incentivadora da comunicação franca no grupo, livre do receio de represálias (liderança confiável).	Liderança caracterizada pelo medo e desconfiança (arbitrariedades, autoritarismo) e pela comunicação não empática.
03	<i>Feedbacks</i> construtivos, fundamentados na intencionalidade qualificada e no interesse genuíno pelo crescimento do outro (evolução compartilhada).	<i>Feedbacks</i> seletivos, heterocrítica com intenção de desestabilizar o colega.
04	Linguagem corporal neutra, contato visual durante a interlocução, voz e porte pessoal conciliadores, expressando acolhimento.	Incapacidade para lidar com as contrariedades, aparência intimidante, entonação de voz belicista empregada na comunicação com os colegas.
05	Argumentações lógicas.	Coerção, tentativa de convencimento, manipulação.
06	Acessibilidade, receptibilidade, polidez, magnetismo pessoal cosmoético.	Inacessibilidade, descortesia, irritabilidade, megalomania, hostilidade.
07	Apreciação honesta dos colegas valorizando os traços; bom humor, ponderação.	Menosprezo pelos feitos alheios, foco nos traços, imponderação.
08	Compartilhamento e disposição para ouvir opiniões, fortalecendo as inter-relações.	Indiferença quanto às opiniões alheias, prejudicando o envolvimento e a cooperação dos integrantes da equipe.
09	Liderança mediadora preventiva do grupo.	Liderança conflitiva desarmonizadora do grupo.
10	Habilidade para negociação (conversas diplomáticas, argumentações cosmoéticas).	Inabilidade negocial (imposição antifraterna, retaliação).
11	Exposição de pensões causadores de reflexões sadias e oportunas	Exposição de pensões causadores de prejuízos afetivos e mágoas.
12	Eficiência interpessoal (inteligência social e emocional).	Ineficiência relacional (incapacidade de agir em conjunto, horizontalmente; analfabetismo emocional).

Elegância. Nas inter-relações grupais, a conscin que se expressa autenticamente, com respeito e diplomacia terá sempre mais sucesso para entusiasmar, obter engajamento e dar os *feedbacks* necessários, eficientemente. Ser diplomático é aglutinar com elegância.

IV. SABER OUVIR

Escuta atenta. Saber ouvir é fundamental para uma comunicação eficiente, baseada na compreensão e não no julgamento. A redução das falhas de comunicação e, conseqüentemente, dos mal-entendidos, começa pelo respeito à singularidade consciencial dos colegas de grupo. *Saber ouvir exige disciplina.*

Liderança empática. O investimento persistente na escuta atenta contribui para a conquista de uma comunicação eficaz e desassediadora. Líderes empáticos, dispostos a ver e aceitar opiniões discordantes, com-

preendem a importância de se criar no grupo a *cultura do saber ouvir*. “O **líder**, sem *ouvidos* para escutar, não tem *cabeça* para governar” (Vieira, 2014, p. 976, grifo do autor).

Habilidade. A empatia favorece a autodisponibilidade auditiva. Goleman (2007, p. 300) sintetiza bem a importância dessa habilidade compreensiva para a convivência respeitosa:

A capacidade de pôr de lado nosso foco e impulsos autocêntricos tem vantagens sociais: abre o caminho para a empatia, para ouvir de fato, para adotar a perspectiva de outra pessoa. [...]. Ver as coisas da perspectiva dos outros quebra estereótipos tendenciosos e, assim, gera a tolerância e a aceitação das diferenças. Essas aptidões são cada vez mais exigidas numa sociedade cada vez mais pluralística, permitindo que as pessoas convivam em respeito mútuo [...].

Intercooperação. A intercooperação prepondera em ambientes nos quais as pessoas se sentem valorizadas e livres para expressar suas diferenças, sem se sentirem intimidadas ou julgadas.

Desmotivação. Contudo, se as opiniões dos integrantes do grupo não são sinceramente ouvidas, eles ficarão desmotivados para manifestá-las e o indiferentismo pode se tornar uma atitude comum.

Obstáculos. Eis, por exemplo, em ordem alfabética, 6 fatores que dificultam a escuta empática e acolhedora:

1. **Apriorismo.**
2. **Desinteresse pelo outro.**
3. **Fechadismo para o ponto de vista do colega.**
4. **Impaciência.**
5. **Incompreensão.**
6. **Mania de ouvir sem escutar.**

Filtros. No esforço de conquistarmos a cultura do saber ouvir, precisamos nos autoconscientizar, ainda, de que as emoções também atuam como filtros auditivos: quando, por exemplo, a fala do interlocutor contraria nossas opiniões, desligamo-nos daquilo que não queremos ouvir e, muitas vezes, ficamos focados numa refutação.

Rompimento. Além disso, a inabilidade para lidar bem com os sentimentos incômodos nas inter-relações, reprimindo-os ao invés de expressá-los, é entrave que contamina a comunicação, camufla os verdadeiros problemas e, não raro, distancia ou rompe o contato entre colegas de grupo.

Acolhimento. O acolhimento auditivo, sincero e indicador de interesse pelo outro, é um dos primeiros passos para a *derrubada de muros e a construção de pontes* na comunicação intragrupal.

Diplomacia. Ao compreender a importância da escuta atenta, empática e diplomática para a convivialidade sadia e a assertividade interassistencial, a autora iniciou ações nos diferentes grupos de convivência, nos últimos três meses, com o objetivo de conquistar a autodisponibilidade auditiva, a exemplo destes 6 procedimentos, aqui dispostos em ordem funcional, para análise do(a)s leitor(a)s:

1. **Antidispersividade.** Concentração disciplinada na mensagem.
2. **Significados.** Atenção à sinalética, durante a fala, e à comunicação não verbal do interlocutor (expressões faciais, gestos, tons de voz).
3. **Empatia.** Audição procurando perceber como o outro se sente e evitando avaliações (abertismo para o ponto de vista alheio).
4. **Estímulo.** Contato visual fraterno, estimulando o interlocutor a falar, inclusive sobre os sentimentos incômodos.

5. **Interassistência.** Mudança do rumo da conversa, quando necessário, priorizando a interassistencialidade, o esclarecimento e a Cosmoética, a partir da leitura dos pensenes.

6. **Polidez.** Gentileza e educação, mas assertividade, no caso de precisar exercer o binômio admiração-discordância.

Bloqueio. Segundo Stone; Patton & Heen (2004, p. 103):

As duas tarefas mais difíceis (e mais importantes) dos diálogos difíceis são: expressar sentimentos e escutar. [...] Quando as pessoas têm dificuldade em escutar, geralmente não é porque não sabem como escutar bem. Paradoxalmente, é porque elas não sabem como se expressar bem. Os sentimentos não expressos podem bloquear a habilidade de escutar. [...] Porque escutar bem requer uma curiosidade aberta e honesta sobre a outra pessoa e o desejo e a habilidade de manter a atenção nela. As emoções sufocadas trazem o foco para nós mesmos.

Dinâmicas grupais. Um bom caminho para a conquista de um ambiente de respeito mútuo, de compartilhamento maduro de sentimentos (trazê-los à tona) e de autodisponibilidade auditiva é a criação de dinâmicas grupais incentivadoras da expressão de opiniões que objetivam o aprimoramento das decisões coletivas e a convivialidade autêntica e sinérgica.

Investimento. Toda equipe ganha ao investir na transparência, na diplomacia, na valorização equitativa dos integrantes, na comunicação interpessoal inequívoca, nos *feedbacks* cosmoéticos e na democracia. *Construamos equipes homeostáticas.*

V. GRUPALIDADE E LIDERANÇA

Legitimidade. Título ou posição não legitimam, automaticamente, a liderança, nem trazem respeito genuíno de maneira espontânea. Respeito e confiança são condições conquistadas pelo exemplarismo teático. A ideia de que basta a promoção a um cargo de líder para que a liderança se estabeleça é equivocada.

Admiração. A conquista do respeito e da confiança dos colaboradores depende muito da verbação, coerência, transparência e Cosmoética das lideranças, além da competência em *gerenciar relacionamentos*.

Autopesquisa. O líder que se autoconhece não receia o autoenfrentamento e sabe quais são os trafores capazes de tornar a liderança harmônica e sinérgica, apesar dos desafios grupais e da coexistência das auto e heterofissuras conscienciais.

Arbitrariedades. O ato de liderar não significa ausência de problemas, tampouco deve ser visto como uma licença para abusos de poder.

Maxiproéxis. Todos os desafios são oportunidades de autopesquisa e autorreciclagens. O desafio da liderança, portanto, não deve ser motivado pela ambição de poder e prestígio, em detrimento da ambição de evoluir, de *participar* da construção de uma convivialidade sadia em prol da maxiproéxis e do princípio cosmoético de agir na perspectiva de acontecer o melhor para todos.

Conciliação. Para Vieira (2014, p. 978, grifo do autor): “Liderar é saber **conciliar** interassistencialmente as consciências poliédricas, multifacetadas e polivalentes, nas estruturas das equipins e equipexes”.

Reflexões. Pelo exposto, e visando estimular as reflexões dos leitores interessados no tema “Grupalidade Sadia”, a autora propõe definições para *líder autoconsciente* e *liderança cosmoética*, a partir do paradigma consciencial.

Definição. O líder autoconsciente é a conscin aglutinadora empática, homem ou mulher, alicerçada pelos princípios da Cosmoeticologia e pelos paraveres intermissivos, que reúne diferentes inteligências e temperamentos nas tarefas adequadas, em agrupamentos entrosados, criando líderes autônomos, comprometidos, e fomentando, pelo exemplarismo teático, a grupalidade transparente, sadia e democrática.

Sinonímia: 1. Aglutinador cosmoético de talentos. 2. Condutor equânime de consciências. 3. Impulsor traforista de consciências. 4. Líder empático. 5. Líder instigador de talentos. 6. Líder formador de líder.

Antonímia: 1. Assediador intrafísico grupal. 2. Condutor conflituoso de consciências. 3. Condutor manipulador de consciências. 4. Líder desperdiçador de talentos. 5. Líder formador de submissos.

Definição. A liderança cosmoética é um processo contínuo, dinâmico e complexo de influência mútua positiva, no qual líderes autoconscientes, inclusivos e diplomáticos, engajam colaboradores-líderes nos trabalhos tarísticos interassistenciais, horizontalizados e participativos, objetivando capacitação coletiva e a harmonização das singularidades conscienciais para a consecução sinérgica e eficiente da proéxis grupal.

Sinonímia. 1. Ascendência evolutiva harmonizadora. 2. Comando evolutivo aglutinador. 3. Condução proveitosa de talentos. 4. Coordenação aprimoradora de equipes. 5. Liderança dinamizadora de trafores. 6. Liderança solucionadora de conflitos. 7. Mobilização sinérgica de consciências.

Antonímia. 1. Ascendência desarmonizadora. 2. Condução desperdiçadora de talentos. 3. Coordenação desafinadora de equipes. 4. Liderança geradora de conflitos. 5. Liderança subestimadora de trafores. 6. Mobilização assinérgica de consciências.

Ação. De acordo com Cunha & Zolet (2014, p. 152):

Autoposicionamento. No contexto da liderança, o que importa, de fato, não é o papel intrafísico, mas sim, o parapapel ou a identidade interassistencial extrafísica assumida. **Não devemos esperar a chancela externa pautada em cargos e funções para nos tornarmos líderes** e fazer o que viemos fazer. No cenário multidimensional, a liderança independe de nomeações, títulos ou da posição intrafísica ocupada pela conscin. Ela tem maior relação com posicionamento íntimo, intencionalidade sadia voltada para o que precisa ser feito e coragem intraconscinencial. Assumir a condição de líder depende de decisão íntima da própria consciência em ser **líder de si mesma** e contribuir, positivamente, através de suas ações, com maior número de consciências. [Grifos da autora].

Posicionamento. Desse modo, a conscin lúcida precisa se posicionar, assumindo a singularidade consciencial em prol dos interesses coletivos cosmoéticos e da convivialidade qualificada.

Interdependência evolutiva. A consciência focada nas prioridades evolutivas, ciente da importância da interassistencialidade para a evolução consciencial de todos, não recebe a desaprovação, caso confronte cosmoeticamente o modelo de liderança prejudicial ao desassédio grupal.

Autoliderança. A construção da convivialidade madura demanda a vivência diária do polinômio transparência-democracia-autenticidade-*feedback* e precisa da atuação qualificada de conscins autolíderes, aglutinadoras e autônomas, capazes de dar os primeiros passos rumo a essa condição, independentemente do cargo ou função que ocupam.

Transformação. Cabe, portanto, perguntar: você, leitor ou leitora, já avaliou o nível de aut Capacidade transformadora das manipulações e interesses egocêntricos de poder que prejudicam a formação da grupalidade cosmoética? Com qual frequência manifesta-se de modo aglutinador?

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Compromissos. Importa aos intermissivistas considerarem a lealdade aos compromissos assumidos no Curso Intermissivo (CI), desaprendendo posturas seculares equivocadas e formadoras de interprisões grupocármicas.

Transparência. O respeito consciencial às diferenças desenvolvimentais e a comunicação evolutiva são o primeiro passo para a construção de uma convivialidade sadia. A liderança pelo controle e manipulação, ambicionando tão somente poder temporal não cumpre o papel transformador, próprio dos líderes cosmoéticos que formam outros líderes.

Automimeses. A liderança homeostática começa com o rompimento das parainfluências de padrões de-saglutinadores e das automimeses dispensáveis, multiexistenciais, mantenedoras de comportamentos arcaicos e prejudiciais à formação de uma grupalidade avançada.

Conscin-farol. Os faróis norteiam. Na vivência diária e altruísta da tarefa do esclarecimento, conscin-farol são aquelas que espargem conhecimento, autenticidade cosmoética, respeito às diferenças evolutivas, diplomacia e energias harmônicas, pacificadoras, em grupo.

Pré-Intermissiologia. Tal condição é conquistada e, portanto, não se torna realidade sem trabalho persistente, reciclador e contínuo. A partir da Lei da Interdependência, podemos inferir a lógica da evolução compartilhada. É preciso, conseqüentemente, contribuir para o progresso alheio, a começar pela participação ativa na construção da grupalidade sadia, preparando-nos para a conquista da liderança interassistencial abnegada e *eficiente* na Baratrofera, na próxima intermissão. *Juntos, iremos mais longe.*

BIBLIOGRAFIA ESPECÍFICA

1. **Arakaki**, Cristina; **Paradireito e Gestão Participativa Conscienciocêntrica**; Artigo; *I Fórum do Estado Mundial*; Foz do Iguaçu, PR; 17-19.02.06; *Conscientia*; Revista; Trimestral; Edição Especial; Vol. 10; N. 4; Seção: *Temas da Conscienciolgia*; 1 E-mail; 10 enus.; 1 nota; 12 refs.; *Associação Internacional do Centro de Altos Estudos da Conscienciolgia* (CEAEC); Outubro-Dezembro; 2006; Foz do Iguaçu, PR; páginas 352 a 360.

2. **Cunha**, Fábio de Oliveira Marques; & **Zolet**, Simone; **Singularidade Consciencial: o Lado Extraordinário do Líder**; Artigo; *Conscientia*; Revista; Trimestral; Vol. 18; N. 2; *Centro de Altos Estudos da Conscienciolgia* (CEAEC); Abr/Jun; 2014; páginas 143 a 154.

3. **Goleman**, Daniel; **Inteligência Emocional: A Teoria Revolucionária que redefine o que é Ser Inteligente** (*Emotional Intelligence*); revisores Fátima Fadel; et al.; trad. Marcos Santarrita; 384 p.; 5 partes; 16 caps.; 50 enus.; 1 ilus.; 415 notas; 6 apênds.; alf.; 23 x 16 cm; br.; 10ª Ed.; *Objetiva*; Rio de Janeiro, RJ; 2007; página 300.

4. **Rielle**, Cristina; **Autodeterminação Aglutinadora**; verbete; in: **Vieira**, Waldo; Org.; *Enciclopédia da Conscienciolgia*; verbete N. 4.103 apresentado no *Tertularium* / CEAEC; Foz do Iguaçu, PR; 29.04.17; disponível em: <<http://www.tertuliaconscienciolgia.org>>; acesso em: 23.09.16; 13h00; acesso em: 29.04.17.

5. **Stone**, Douglas; **Patton**, Bruce; & **Heen**, Sheila; **Conversas Difíceis**; (*Difficult Conversations*); trad. Miriam Crohmal; 232 p.; 4ª Ed.; *Elsevier*; Rio de Janeiro, 2004; página 103.

6. **Vieira**, Waldo; **Léxico de Ortopensatas**; revisores Equipe de Revisores do Holociclo; 2 Vols.; 1.800 p.; 1 blog; 652 conceitos analógicos; 22 E-mails; 19 enus.; 1 esquema da evolução consciencial; 17 fotos; glos. 6.476 termos; 1.811 megapensenes trivocabulares; 1 microbiografia; 20.800 ortopensatas; 2 tabs.; 120 técnicas lexicográficas; 19 websites; 28,5 x 22 x 10 cm; enc.; *Associação Internacional Editares*; Foz do Iguaçu, PR; 2014; páginas 976 e 978.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

1. **Carnegie**, Dale; **Como Fazer Amigos e Influenciar Pessoas** (*How to Win Friends and Influence People*); trad. Fernando Tude de Souza; 264 p.; 52ª Ed.; *Companhia Editora Nacional*; São Paulo, SP; 2012; páginas 59, 61 a 65, 70 a 71, 223, 225 e 228.

Rielle, Cristina. Polinômio Transparência-Democracia-Autenticidade-Feedback na Construção da Grupalidade Sadia.

Conscientia, 22(1): 68-79, jan./mar., 2018

2. **Carvalho, Rose; *Grupalidade Cosmoética***; Verbete; Enciclopédia da Conscienciologia; organização Waldo Vieira; *Centro de Altos Estudos da Conscienciologia* (CEAEC); Foz do Iguaçu, PR; Disponível em: < http://www.tertuliaconscienciologia.org/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=26&dir=ASC&order=name&Itemid=13&limit=20&limitstart=40>; acesso em: 03.03.2016.

3. **Daou, Dulce; *Paradiplomacia e Convergência de Interesses***; Artigo; *Conscientia*; Revista; Trimestral; Vol. 10; N. 3; Seção: *Temas da Conscienciologia*; 1 *E-mail*; 15 enus.; 1 nota; 14 refs.; *Associação Internacional do Centro de Altos Estudos da Conscienciologia* (CEAEC); Foz do Iguaçu, PR; Julho-Setembro, 2006; páginas 258 a 266.

4. **Habib, Igor; *Codigologia da Gestão Conscienciocêntrica Despertológica em Prol da Saúde Organizacional***; *Revista Saúde Conscencial*; Anuário; Ano 3; N. 3; 1 *E-mail*; 25 enus.; 14 notas; 3 refs.; *Organização Internacional de Consciencioterapia* (OIC); Foz do Iguaçu, PR; Setembro, 2014; páginas 73 a 92.

5. **Leite, Hernande; *Mediação: Atributo Assistencial Pró-despeticidade***; Artigo; *I Jornada da Assistenciologia*; Foz do Iguaçu, PR; 28-30.12.05; *Conscientia*; Revista; Trimestral; Vol. 9; N. 1; Seção: *Temas da Conscienciologia*; 1 *E-mail*; 41 enus.; 1 esquema; 1 microbiografia; 31 refs.; *Associação Internacional do Centro de Altos Estudos da Conscienciologia* (CEAEC); Foz do Iguaçu, PR; Janeiro-Março, 2005; páginas 3 a 22.

6. **Marrin, John; *Liderança para Leigos (Leadership for Dummies)***; revisores Hilton Israel; & Sílvia Parmegiani; trad. Patrícia Aguiar; 348 p; 6 partes; 21 caps.; 311 enus.; 11 tabs; 6 ilustrações; 3 testes; alf.; 24 x 17 cm; br.; *Alta Books*; Rio de Janeiro, RJ; 2013; páginas 146 e 147, 150 a 157, 238 e 240.

7. **Nascimento, Kleber T.; *Comunicação Interpessoal Eficaz: Verdade & Amor***; Artigo; Coleção Desenvolvimento de Executivos; Mensário; Vol. 13; 28 p.; 1 citação; 4 perguntas; 1 tab.; 1 técnica; 1 conclusão; 1 ref.; 2 notas; 21 x 14; br.; *Informação Científica* (INCISA); Rio de Janeiro, RJ; 1977; páginas 1 a 24.

8. **Vieira, Waldo; *Dicionário de Argumentos da Conscienciologia***; revisores Equipe de Revisores do Holociclo; 1.572 p.; 1 *blog*; 21 *E-mails*; 551 enus.; 1 esquema da evolução consciencial; 18 fotos; glos. 650 termos; 19 *websites*; alf.; 28,5 x 21,5 x 7 cm; enc.; *Associação Internacional Editares*; Foz do Iguaçu, PR; 2014; páginas 880 a 882 e 1363 a 1366.

