

Desafios do Epicentrismo Interassistencial Conscienciocêntrico na CCCI

Challenges of Interassistential Conscientiocentric Epicentrism in the ICC

Desafios del Epicentrismo Interasistencial Concienciocentrico en las CCCI

Maria Izabel Conceição

izabelcons@gmail.com

Resumo

Neste artigo a autora aborda a escolha evolutiva de a conscin intermissivista assumir posições de liderança, elucidando, no decorrer do texto, algumas formas de atuação na condição de líder interassistencial intrafísico e em especial, o desafio de liderar o voluntariado na *Comunidade Conscienciológica Cosmoética Internacional* (CCCI). São apresentados 10 traços conscienciais a fim de o interessado mensurar a qualificação no exercício da liderança cosmoética.

Summary

In this article the author approaches the evolutionary choice of the intermissivist conscin to assume positions of leadership, elucidating, throughout the text, some ways to act as an interassistential intraphysical leader and especially, the challenge of leading volunteers in the *International Cosmoethical Conscientiologic Community* (ICCC). 10 consciential traits are presented in order so that the interested can measure the qualification of the exercise of cosmoethical leadership.

Resumen

En este artículo la autora aborda la elección evolutiva de la conscin intermisivista asumir posiciones de liderazgo, esclareciéndose, a lo largo del texto, algunas formas de actuación en la condición de líder interasistencial intrafísico y en especial, con el desafío de liderar el voluntariado en la *Comunidad Conscienciológica Cosmoética Internacional* (CCCI) Y son presentados 10 trazos conscienciais a fin de que el interesado pueda mensurar la cualificación en el ejercicio de la liderazgo cosmoética.

Palavras-chave: 1. Epicentrismo. 2. Liderologia. 3. Líder assistencial. 4. Perfil de liderança Cosmoética. 5. Voluntariado conscienciológico. 6. CCCI.

Keywords: 1. Epicentrism. 2. Leadershipology. 3. Assistantial leader. 4. Cosmoethical leadership profile. 5. Conscientiologic volunteering. 6. ICC.

Palabras-clave: 1. Epicentrismo. 2. Liderologia. 3. Líder asistencial. 4. Perfil de liderança Cosmoético. 5. Voluntariado conscienciológico. 6. CCCI.

Especialidade: Epicentrismologia.

Specialities: Epicentrismology.

Especialidade: Epicentrismologia.

Materpensene: Voluntariado Conscienciológico.

Materthosene: Conscientiologic Volunteering.

Materpensene: Voluntariado Conscienciológico.

INTRODUÇÃO

Tema. A escolha do tema está diretamente relacionada ao fato de a autora, desde 1995, ter assumido situações de liderança em várias frentes na CCCI, e ter sentido a pressão na mudança paradigmática quanto ao exercício da liderança convencional para a liderança multidimensional.

Justificativa. Dentre as várias formas no exercício da liderança, destaca-se aquela praticada na Conscienciológica, em face do duplo desafio: praticar o voluntariado com a visão, a atuação e a intercorrência multidimensional e a prática efetiva da tares propriamente dita.

Metodologia. Este artigo está fundamentado na experiência teática da autora, a partir da assunção de cargos em gestão de Instituições Conscienciocêntricas (ICs), complementado por bibliografia específica.

Desenvolvimento. Para melhor compreensão do detalhamento ideativo, o artigo está estruturado da seguinte forma: conceitos básicos dos subtemas principais; o diferencial no exercício do voluntariado na Conscienciologia; a liderança com enfoque assistencial como requisito fundamental na gestão conscienciocêntrica; lições aprendidas no exercício da liderança na CCCI e perfil do líder assistencial.

I. CONCEITOS BÁSICOS

Epicentrismo. A assunção de algum cargo ou tarefa que implique em liderar grupo ou grupos, requer os traços-força do continuísmo e da sustentabilidade no desenvolvimento das atividades inerentes ao mesmo. Traços que também caracterizam a capacidade de epicentrismo da pessoa que optou em exercer esse papel social.

Liderologia. A ciência que estuda a capacidade de liderança de uma pessoa ou mais, quando no exercício do poder, é a Liderologia.

Direito. O poder é o direito legitimado para deliberar, agir e mandar. Nesta condição, a pessoa que está no exercício do poder, pode fazê-lo de duas maneiras, listadas em ordem alfabética:

1. Autocrática e egóica: fundamentada na monovisão dos fatos.
2. Democrática e cosmoética: fundamentada na cosmovisão dos fatos e dos parafatos.

Cosmovisão. A Cosmovisão compreende a visão mais ampla da realidade, englobando a visão das consciências intrafísicas e extrafísicas; estas, com maior visão de conjunto dos fatos e parafatos, nas questões abordadas.

Cosmoética. A Cosmoética é a ética cósmica, a qual transcende a ótica intrafísica na análise dos fatos e dos parafatos, considerando as vidas sucessivas da elencologia envolvida.

II. LIDERANÇA INTERASSISTENCIAL

Liderança. O exercício da liderança interassistencial, parte da premissa de que “ninguém está junto por acaso” e que o trabalho é *mera desculpa* para os “encontros de destino”, as possibilidades de “acertos grupocármicos” multisseculares, e ainda, quando dentro de Instituições Conscienciocêntricas, contribuir para fixar as verpons nessa dimensão.

Encontro. Assim, as pessoas que se aglutinam em torno de algum projeto ou ideia têm algo em comum para resolver. E o encontro nada mais é do que a oportunidade interassistencial de auto e heterorresgate consciencial, de maneira ampla, assistindo outras consciências que cabe ao grupo atender.

Assistência. Conscientes desta chance evolutiva, a postura de “abertismo consciencial” contribui sobremaneira para acolher as conscins e as consciexes interprisionadas nos contextos evolutivos do passado, para limpar nódulos, mágoas, ressentimentos e para mudar de patamar evolutivo individual e grupal.

Líder. Cabe ao líder utilizar a condição meritória de usufruto do “amparo de função” decorrente da assunção do cargo, ampliar o seu parapsiquismo e as suas parapercepções, a fim de compreender, nas entrelinhas dos relacionamentos do seu corpo de voluntários, as referidas demandas assistenciais, e propiciar a holosfera adequada às reconciliações interconscienciais.

Responsabilidade. “O epicentrismo está diretamente ligado à ampliação das responsabilidades maxiproexológicas.” (FACURY, 2011, p. 159).

III. PERFIL DO LÍDER INTERASSISTENCIAL

Perfil. Há pessoas com perfil de liderança cosmoética já consolidado. Todavia, nada impede que sejam desenvolvidos traços coadjuvantes do exercício do poder cosmoético, em prol do grupo evolutivo, em especial do voluntariado engajado e comprometido com o trabalho grupal policármico na CCCI.

Traços. Neste sentido, sob a ótica da Consciencimetrologia, eis 10 traços discriminados em ordem alfabética, para que o estudioso deste tema possa identificar quais fazem parte do seu inventário pessoal, ao modo de trafores, e quais necessitarão ser conquistados, ao modo de trafais, a fim de qualificar a liderança cosmoética:

01. **Acolhimento:** é a predisposição em acolher, na psicofera hígida, consciexes patológicas, oportunizando a estas auferirem holopensene mais saudável, mesmo que por breve espaço de tempo.

02. **Admiração:** é a capacidade de buscar no outro algum ponto de admiração, sobrepairando deliberadamente os pontos de discordância.

03. **Amizade:** é o estabelecimento mútuo do sentimento de interconfiança, de tal modo que seja possível vivenciar com destemor a autenticidade consciencial plena.

04. **Disponibilidade:** é o despojamento intrafísico para atender a demanda assistencial na hora que o assistido precisa e não na hora que o assistente quer. Ressalta-se que demanda assistencial, na maioria das vezes, é tares (tarefa do esclarecimento) e não doação de tempo, dinheiro ou energia. Porém, em outras ocasiões, o assistente auxilia com doação de tempo, dinheiro e energia, a fim de preparar a consciência para a tares, uma vez que a demanda assistencial é peculiar a cada assistido.

05. **Empatia:** é a sensibilidade holossomática de se colocar no lugar do outro, visando sentir o que o outro sente, pensar o que o outro pensa e simular a ação de que maneira o outro agiria naquelas circunstâncias. Este exercício propicia o entendimento da demanda assistencial e é a grande chave de gazuza para a assistencialidade efetiva.

06. **Fraternismo:** é o abertismo assistencial de acatar na própria psicofera, a doença do outro, sem repelir. É acolher com compaixão e compreensão, de fato, determinada situação. O fraternismo vem justamente pelo fato de o ancorador (a conscin-âncora assistencial) já ter vivenciado e superado aquela circunstância. Mesmo tendo superado, ele se disponibiliza a revivenciar aquele padrão holopensênico doentio, no sentido de acolher a consciex doente, para ela se restaurar sob a higidez de sua pensenidade, correndo o risco de se contaminar energeticamente e passar a ficar doente também. Esse fato demonstra a importância do autoconhecimento quanto à potência assistencial e de aprender a respeitar o *timing* assistencial.

07. **Intercompreensão:** é resultante da vivência de algum fato específico. Por exemplo: uma parturiente de parto normal consegue compreender outra parturiente na mesma situação. Um ex-combatente consegue compreender outro ex-combatente. Um palestrante de primeira vez consegue compreender a dificuldade na estréia de outro palestrante. E assim por diante. Pode-se entender algo a partir da explicação detalhada oral ou escrita, porém a compreensão de fato só vem da vivência daquela realidade.

08. **Interesse:** é a proatividade em assistir, não esperar ser demandado, mas colocar-se em prontidão assistencial, o tempo todo, a serviço das equipes de amparadores extrafísicos. Interessar-se genuinamente, sem segundas intenções, pelo que o outro é, sente e pensa, já é postura assistencial.

09. **Respeito:** é saber o que falar, como falar, quando falar, com quem falar e onde falar. É não ser excessivo, mas, também, não ser omissivo.

10. **Solidariedade:** é quando a escolha está em fazer junto, mesmo que demore mais. É esperar o tempo de aprendizagem do outro. É ter a paciência para o outro sinalizar que está pronto. Porém, até o ponto do não acumplicimento na autocorrupção do outro.

V. VOLUNTARIADO CONSCIENCIOLÓGICO

Lei. A Lei 9.790, de 23 de março de 1999, dispõe sobre a qualificação de pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP), e institui e disciplina o Termo de Parceria.

OSCIP. A Lei 9.790/99 foi regulamentada pelo Decreto 3.100, de 30 de junho de 1999. Os procedimentos para a obtenção da qualificação das entidades como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público foram disciplinados pelo Ministério da Justiça por meio da Portaria 361, de 27 de julho de 1999.

Artigos. A Lei supracitada dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências:

Art. 1º Considera-se serviço voluntário, para fins desta Lei, a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade. **Parágrafo único.** O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim. **Art. 2º** O serviço voluntário será exercido mediante a celebração de termo de adesão entre a entidade, pública ou privada, e o prestador do serviço voluntário, dele devendo constar o objeto e as condições de seu exercício.

Voluntariado. O exercício do voluntariado, na sociedade brasileira foi legislado juridicamente através da Lei Nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, e, com isso proliferou as Organizações Não Governamentais (ONGs), e deu base para as Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público.

ONGs. Mesmo ampliando significativamente o trabalho voluntário na sociedade intrafísica, a partir dessa Lei, a maioria se vincula pelo retorno financeiro dos projetos sociais encampados pelas ONGs. Raros são os casos em que o voluntariado é totalmente gratuito e continuado numa mesma instituição.

Conscienciologia. A realidade da Conscienciologia se afirma sobre os casos raros, desde seu nascedouro. A colaboração e o voluntariado é uma constante, onde há evidente nível de autoconscientização quanto aos ganhos evolutivos, na participação dos processos e dos projetos desenvolvidos, por meio das Instituições Conscienciocêntricas (ICs).

Via. Há uma via de mão dupla, no mecanismo de *ganha-ganha*, em contraponto ao *ganha-perde*, por parte dos parceiros. Ganha a instituição com o aporte intelectual e consciencial do seu voluntariado e ganha o voluntariado ao encontrar a ambiência propícia às suas reciclagens interconscenciais e existenciais.

Ambiência. Dentre os grupos da Instituição Conscienciocêntrica (IC), ou Organismo Conscienciocêntrico (OC) de pesquisas conscienciológicas instituídos e não formalizados juridicamente, listamos em ordem alfabética três ambientes representando o caráter cosmoético-intencional de autossuperação dos traços fardos. Tais grupos constituem em si o mecanismo catalisador de evolução consciencial individual e grupal:

1. Colégios Invisíveis da Conscienciologia – CICs.
2. Gestão de Condomínios Residenciais Conscienciológicos.
3. Gestão de Projetos Suprainstitucionais: Amigos da Enciclopédia; Associação dos Moradores da Cognópolis (AMAC); Conselho dos 500; Holoteca; Holociclo; *Tertuliarium*.

VI. DESAFIO DE LIDERAR NA CCCI

Desafio. O maior desafio que se enfrenta no papel de líder na CCCI, é o da “lapidação de egos”, inevitável, pois a maioria dos voluntários apresenta resquícios em suas manifestações pessoais de competições, brigas pelo poder, necessidade de estar no pódio, preferencialmente em primeiro lugar, de reconhecimento público, de

ter seu “lugar ao sol”. Esses resquícios são corroborados pela sociedade convencional, ao longo da história da Humanidade.

Lapidação. A lapidação do ego não constitui “castração” ou “cabresto”, mas, essencialmente, autocompreensibilidade e compartilhamento de seu megatrafor a serviço da proéxis grupal. Assim, a pessoa começa a se perceber na condição de peça importante no contexto maxiproexológico, porém a sua atuação não precisa ser estelar, mas fazendo parte de uma constelação, onde há atores intrafísicos e extrafísicos atuando em conjunto, todos, colocando os seus megatrafores em sinergia, em sintonia com o fluxo do cosmos, evidentemente, atuando qual minipeças lúcidas do maximecanismo interassistencial.

VII. EPICENTRISMO CONSCIENCIAL

Epicon. Assumir o trabalho de *Epicentrismo Consciencial*, ou ser Epicon na CCCI, significa estar parapsiquicamente apto para atuar com prontidão interassistencial teática aplicada às conscins e consciexes em suas necessidades prioritárias, de modo ininterrupto, *full time*, com compromisso de manutenção da auto-higidez holossomática, facilitando ao máximo o trabalho das equipexes de amparadores.

Tipos. Sob a égide desse estudo, eis, em ordem alfabética, dois tipos de classificação de epicentrismo, para facilitar a compreensão do papel da liderança na CCCI:

1. **Epicentrismo Conscienciocêntrico:** é o epicentrismo laboral, exercido por líderes da CCCI, ainda não tanto parapsíquico, fenomenológico e com habitualidade assistencial, mas com a mesma lisura e envergadura quanto ao suporte energético no trabalho de consolidação das bases conscienciológicas no planeta.

2. **Epicentrismo Parapsíquico:** é o epicentrismo assistencial, parapsíquico e fenomenológico, exercido com habitualidade, pelos voluntários da Conscienciologia já detentores da condição otimizada de Epicentrismo Consciencial Parapsíquico – Epicon, com o autoparapsiquismo evidenciado por meio de experiências de retrocognições, da prática da tenepes, de cursos de campo bioenergético e dinâmicas parapsíquicas, além da legitimação formal pelo *Conselho de Epicons* da UNICIN.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Lucidez. No momento, o grande desafio do líder interassistencial é o egocídio deliberado a favor das demais consciências, em especial do corpo de voluntariado ao qual superintende. O corpo de voluntariado, se está sob sua batuta, é porque o reconhece enquanto líder e está aberto às suas diretrizes proexológicas. Isso é muito sério, é a prova da confiança incontestável. Cabe ao líder ter a lucidez dessa concessão e fazer jus a essa deferência evolutiva.

Concessão. A concessão é a opção lúcida de abrir mão de interesses pessoais, de desejos de aparecer mais que outrem, de suprir prioritariamente as suas carências, para fazer o outro crescer em áreas tais quais: pessoal, intelectual, mental, afetiva e consciencial. Envidar esforços para fazer os outros se superarem em todos os sentidos, transformando-os em novos líderes e tão logo possa, passar o bastão da liderança, acompanhando-os nas etapas dessa caminhada, a qual o líder já sabe o caminho.

CCCI. A *Comunidade Conscienciológica Cosmoética Internacional* é formada por líderes veteranos, muitos deles registrados nos Anais da História, desde ex-liderados no processo de capacitação de liderança até líderes cronicificados. E atualmente, todos, líderes e liderados, estão em fase de aprendizagem da condição de líder interassistencial lúcido, pré-intermissiológico, para atuar qual *agente reurbanizador* holopensênico. Eis, o megadesafio do epicentrismo consciencial cosmoético!

Minicurriculo:

Maria Izabel Conceição é Administradora. Voluntária da Conscienciologia desde 1993. Atualmente voluntaria no CEAEC, na Holoteca. Verbetógrafa.

Bibliografia Específica:

1. **Facury**, Marco Antonio. *Empreendedorismo Conscencial: o Desenvolvimento do Epicentrismo da Conscin Cognopolita*. *Journal of Conscientiology*, Vol. 15, Nº 54-S, IAC Editora, 2011, p. 143 a 162.

2. **Vieira**, Waldo; *Autocomprometimento; Autovinculação cognopolitana; Consciência de equipe; Instituição Conscienciocêntrica; Paraver; Retomador de tarefa; Vínculo consciencial; Vínculo proexológico e Voluntário da Conscienciologia*; verbete; In: **Vieira**, Waldo (Org.); *Enciclopédia da Conscienciologia*; 11.034 p.; glos. 2.498 termos (verbetes); 192 microbiografias; 147 tabs.; 191 verbetógrafos; 8ª Ed. Digital; Versão 8.00; Associação Internacional Editares; & Associação Internacional do Centro de Altos Estudos da Conscienciologia (CEAEC); Foz do Iguaçu, PR; 2013; páginas 1.388 a 1.391; 2.110 a 2.118; 3.184 a 3.187; 6.075 a 6.080; 7.943 a 7.946; 9.530 a 9.532; 10.915 a 10.917; 10.918 a 10.921; 10.982 a 10.984.

3. **Idem**, Waldo; *Conscienciograma: Técnica de Avaliação da Consciência Integral*; revisor Alexander Steiner; 344 p.; 150 abrevs.; 106 assuntos das folhas de avaliação; 3 E-mails; 11 enus.; 100 folhas de avaliação; 1 foto; 1 microbiografia; 100 qualidades da consciencia; 100 títulos das folhas de avaliação; 1 website; 2.000 itens; glos. 282 termos; 7 refs.; alf.; 21 x 14 cm; br.; Instituto Internacional de Projeciologia; Rio de Janeiro, RJ; 1996; páginas 132 a 151.

Bibliografia Sugerida:

1. **Almeida**, Júlio. *Autoconsciência do Epicentrismo Pessoal. Conscientia*; Revista; Vol. 11, Nº 4, Centro de Altos Estudos da Conscienciologia; Foz do Iguaçu, PR; 2007; p. 232-239.

2. **Andriolo**, Aurea; *Desenvolvimento do Epicentrismo e Grupocarmologia*; Revista Conscienciologia Aplicada-CAP, ARACÊ; Nº 7, Ano 8, Domingos Martins, ES; 2008; p. 142-155;

3. **Izidoro**, Alisson; *Técnica da Antecipação do Epicentrismo no Voluntariado Conscienciológico; Conscientia*; Revista; Vol.11, Nº 4, Centro de Altos Estudos da Conscienciologia; Foz do Iguaçu, PR; 2007; p. 280-289;

4. **Tornieri**, Sandra; *A importância do Domínio da Vontade no Desenvolvimento do Epicentrismo Conscencial. Conscientia*; Revista; Vol. 11, Nº 4, Centro de Altos Estudos da Conscienciologia; Foz do Iguaçu, PR, 2007; p. 223-231.

5. **Tenório**; Fernando (Org.); *Gestão de ONGS: principais funções gerenciais*; 4ª. Ed.; FGV; Rio de Janeiro, RJ; 2000.

6. **Gennet**, Donna M; *O poder de delega.*; Tradução Alexandre Tuche. 7ª Ed.; Best Seller; Rio de Janeiro, RJ; 2009.

7. **Mountian**, Sofia; & **Hama**, Toshiko. *Teoria da Abrangência: um conhecimento inédito sobre transformação e mudança nas organizações*; 10ª Ed.; Cultrix; São Paulo, SP; 2007.

8. **Boog**, Magdalena; **Boog**, Gustavo (Coord.). *Tempo de Convergir; Gente*; São Paulo, SP; 2003.

9. **Sharma**, Robin S. *O líder sem status, uma parábola: liderando pessoas e influenciando em organizações sem precisar de cargo, posição ou título*; Tradução Marcos Malvezzi Leal. Verus; Campinas, SP; 2010.

