

GABINETE DE COMUNICAÇÕES HUBBARD
SAINT HILL MANOR, EAST GRINSTEAD, SUSSEX

CARTA DE POLÍTICA DO HCO DE 23 DE ABRIL DE 1965
Emissão III

Remimeo
Todas as funções (hats) do Pessoal
Pessoal de St Hill
Funções (hats) de Executivo
Todas as Divisões

Uso: Os Executivos deverão ter um maço destas Cartas de Política de 23 de Abr. de 1965 perto da sua secretária e agramar uma delas a cada despacho ou relatório que a viole, fazer um círculo em torno do parágrafo violado e devolver ao membro de pessoal.

PROBLEMAS

(Modifica ligeiramente a Carta de Política do HCO sobre CSW na medida em que já não são aceitáveis conclusões ou soluções do subordinado para o superior, mas apenas dados).

As políticas organizacionais mais importantes são as seguintes:

1. NUNCA resolver um problema que um subordinado apresente. NUNCA, NUNCA, NUNCA, NUNCA, NUNCA, NUNCA.
2. Investigar SEMPRE a verdadeira causa da dificuldade. SEMPRE, SEMPRE, SEMPRE, SEMPRE, SEMPRE, SEMPRE.
3. RESOLVER apenas o problema que encontrar depois de uma investigação muito cuidadosa de todo o assunto e depois de ter examinado todas as causas possíveis do problema.
4. NUNCA resolver um problema já resolvido na política geral.
5. SE alguém pensa que a política está errada ou que é ela a fonte do problema, então (a) tem que ser mandado ler de novo a política toda, (b) demonstrar o que é suposto resolver, (c) examinar de novo o problema sobre o qual ele pensa que a política está errada para encontrar as causas reais do problema que tenta resolver.

A primeira aberração em situações que estão a ser mal manejadas é:

6. A PESSOA É INCAPAZ DE RECONHECER A FONTE.

Exemplo: Uma pessoa A vê outra B deixar cair um espelho de parede e parti-lo. A passa uma ordem de compra especificando vidro mais espesso. No dia seguinte B deixa cair uma cadeira pela escada abaixo e A faz uma ordem de compra para uma passadeira nova para a escada. Uma semana mais tarde B vai com o carro contra uma parede e A propõe um design diferente para a parede. Se isto continua sem que B seja afastado por A ou superiores, entrarão na organização dúzias de soluções inusitadas, não só ordens de compra, mas também alterações de política! Porquê? A está "abaixo de fonte" e não reconhece as causas dos seus problemas. Por isso as suas soluções são alterações de

situações existentes que resultam em alterações da tech, política e ordens. Em breve a área em torno de A estará numa confusão total. E o que se passa com B? Provavelmente generaliza com "eles dizem" ou "toda a gente sabe", etc. espalhando entretanto, e fica "invisível" por detrás das suas generalizações. A melhor forma de detectar B seria através dos Relatórios dos Estragos quando os estragos ocorrem. Como eles são arquivados na pasta de B como estatística, em breve se transformam num dado visível. A causa da confusão na área de A não está em A. Reside na incapacidade de A para se aperceber de causas. Desta forma, qualquer sistema que isole causas reais perturba o grupo e torna desnecessárias as soluções inusitadas, e só então a política pode ser posta *dentro*. Por conseguinte, temos algumas outras políticas maiores da organização:

7. NUNCA aceitar uma conclusão de um subordinado. NUNCA.
8. Exigir SEMPRE factos a um subordinado. Sempre.
9. NUNCA aceitar uma generalidade de um subordinado.
10. Interrogar SEMPRE qualquer conclusão que um subordinado lhe apresente.
11. NUNCA actuar com base nos dados fornecidos por um subordinado até ter investigado completamente a situação.
12. Investigar SEMPRE até descobrir a violação básica da política que em primeiro lugar originou o problema.

PONTOS TÉCNICOS

13. Fazer a Cientologia funcionar nos pcs e estudantes é a ÚNICA forma de salvar situações na organização.
14. Se a Cientologia não for aplicada exactamente de acordo com os HCOBs e fitas, os detalhes técnicos ficam "fora" e dentro de alguns meses a área estará num rodopio de soluções inusitadas.
15. A forma mais rápida de um executivo técnico ficar sobrecarregado com trabalho é violar as políticas desta carta de política.
16. A forma mais rápida de um executivo técnico se meter em problemas e confusão é aceitar as conclusões de um auditor e propor uma solução.

Exemplo: Um instrutor diz: "O processo ROO não funciona em certos casos. Quando estes casos chegarem à classe posso pedir Audição de Revisão?"

Grave erro de um superior, "Sim". Porquê? Porque o Instrutor não é capaz de localizar um estudante com quebra de ARC. Portanto, autoriza com frequência que o ROO seja percorrido num estudante com quebra de ARC. A acção *correcta* do executivo técnico, e a ÚNICA *correcta* ao receber esse relatório, é fazer logo uma investigação pessoalmente. Até a investigação dos folders de caso do estudante revelaria que o instrutor ignora que existem quebras de ARC devidas a disparates no ciclo de comunicação praticados por estudantes-audidores novos, caso em que o instrutor não faz verificações de Quebras de ARC (quem mais poderia fazê-lo num curso de nível zero?), mas por vezes percorre R6EW nos estudantes à capa de "uma ajuda para uma palavra mal entendida". Penso que

há aí problemas suficientes para pôr o superior do instrutor num ciclone de dificuldades, mais não seja por causa das deserções e falta de novas inscrições! (Este é um exemplo real. O resultado final foi um Comité de Evidência para o executivo técnico e para o instrutor, o primeiro por ter proposto alterar a política e tecnologia, o segundo por forçar audição a estudantes do nível zero [em lugar de fazer verificações]. O Comité de Evidência teve que ser ordenado a pedido do seu superior de tech, porque nenhum deles aceitava ordens para remediar as condições acima e continuavam a confundir os estudantes).

NÃO CUMPRIMENTO

18. Se você pensa por um só momento que um membro pessoal, que não quer ou não pode seguir uma política clara e definida seguirá as suas ordens, está a sonhar.
19. A primeira coisa a saber de um sujeito fora-de-política é que nenhuma das instruções será cumprida, quer sejam habituais ou não.
20. Repare, se eles não podem aplicar uma ordem transparente, não podem com certeza aplicar uma ordem breve.

RESUMO

21. Daqui se pode concluir que, se temos uma pessoa que não se apercebe das causas das coisas, teremos uma confusão rodopiante contínua.

Nenhum dos problemas apresentados para solução é o verdadeiro problema existente. Em A e B atrás, o problema apresentado era "como obter coisas mais duráveis". Este não podia ser resolvido porque era um falso problema. O problema verdadeiro era "como levar B a parar de partir tudo o que lhe aparece". Um superior que não tinha visto B (nem sequer se tinha aproximado dele) ao aceitar um problema e uma conclusão de um subordinado A, em breve ficou envolvido em intermináveis discussões sobre "Como obter coisas mais duráveis" Isto não resolveu nada porque o problema não era esse. Além disso, qualquer ordem que o superior dê a A, também nunca é posta em prática sem um tremendo alter-is. Porquê? A, incapaz de reconhecer as fontes, também não pode reconhecer o superior como fonte, e realmente recebe ordens de qualquer pessoa! Estudantes, pcs, o homem do lixo.

22. O problema básico da gestão é, portanto, a cegueira quanto às causas. As pessoas da organização que não podem ver causas não podem resolver problemas, porque para se resolver um problema tem que se ver o que o causa!
23. A solução para tudo isto reside nas políticas desta carta de política.
24. Auditar as pessoas até terem a capacidade de se aperceberem, e de se aperceberem das causas das coisas, é a solução primordial para todos os problemas.
25. Até lá chegarem, utilizem o mecanismo necessário para que cumpram ordens. Só dessa forma triunfarão.
26. Quando a tech sai fora, quando os HCOBs não são seguidos nem as fitas gravadas conhecidas e usadas exactamente, o caminho de saída é bloqueado.

27. *Ninguém tem o direito de ter banco.*

28. Quando se lhes concede esse direito, bloqueiam a caminho aos outros.

29. A única pessoa em quem se poderia confiar totalmente seria num Clear. E, a não ser que o Clear estivesse também treinado em tech e admin de Cientologia, nunca se poderia aceitar a sua opinião em assuntos da organização.

Esta é a verdade.

E é por isso que vamos triunfar até ao fim.

30. Se formos determinados, conseguiremos, conseguiremos.

L. RON HUBBARD
FUNDADOR

(Nota: Por política organizacional queremos dizer aquela política que faz da organização uma organização e mantém os seus fluxos rápidos e o seu formato simplificado. Na ausência destas políticas o formato altera-se, os fluxos cessam e a organização morre).