



CAOS E COSMOS: quem ama o feio, bonito lhe parece

Laura Souza Lima e Brito¹

BAUER, Ruben. *Gestão da mudança: caos e complexidade nas organizações*. São Paulo: Atlas, 1999, 253 p.

A busca de uma ordem nos fenômenos observados deu origem à primeira expressão filosófica conhecida: a cosmologia – da palavra grega *kósmos*, que significa organização do mundo (CHAUÍ, 2004, p. 28). O cosmos aparece na tradição grega em oposição ao *kháos*, que, de acordo com a sua mitologia, seria a situação original do mundo, consistente em *imensa boca em forma de abismo escuro, sem limites* (VERNANT, 2000, p. 18/19).

Ainda, tradicionalmente, a palavra *caos* relaciona-se ao que é *feio*, enquanto *cosmos* remete ao *belo*, ao desejado. Não é por outra razão que a ciência da beleza é a *cosmética*.

Contudo, *Ruben Bauer*, transgredindo a tradição científica e técnica do desejo pelo belo e ordenado, rende em sua obra *Gestão da mudança*, acerca da teoria das organizações, uma merecida homenagem ao caos. Celebra o autor: *o caos é saudável* (p. 112)!

Ora, mas o caminho para que chegasse a esse ponto crítico não foi curto. Na obra em comento, fruto de uma dissertação de mestrado, Bauer traça um rico apanhado histórico sobre as tradições do pensamento científico ocidental, desde o paradigma cartesiano-newtoniano, até o estudo das estruturas dissipativas, dos sistemas autoorganizantes e dos fractais, este último apoiado pela atualidade da computação gráfica. Nem mesmo

¹ Doutoranda do Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Graduada em Direito na Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. E-mail: lauraslbrito@gmail.com/laurabrito@usp.br.

chrónos escapou das observações de Ruben Bauer – explica ele que as novas constatações científicas afastam por completo a ideia de reversibilidade do tempo.

Após tal revisão histórica do pensamento científico no Ocidente, Bauer destaca que, há muito, pensadores, como Carl Jung ou Bohr, vêm denunciando a insuficiência de uma ciência exclusivamente baseada em um fetiche do *logos*, quando, na verdade, a ciência deve ter o *holos* como horizonte a ser vislumbrado. Ainda, o autor destaca que a ciência atual já não pode ser percebida sem a perspectiva mística – ou seja, a ciência buscou a revelação (do grego *apokálypsi*) e acabou por se enveredar pelo secreto (do grego *mystikós*).

A preocupação epistemológica com o todo, com a integralidade, segundo Bauer, também deve se refletir num aspecto metodológico, de maneira que disciplinas estanques não são as ferramentas ideais para a produção desse novo conhecimento holístico. Diante disso, deve-se extrapolar o conceito de disciplina para os de multi-, pluri-, inter- e transdisciplinaridade. Essa necessidade tem uma missão ética, de não admitir a alienação do ser humano pensante. Nesse sentido, vale a pena complementar que, em recente obra, *Edgard Morin*, autor com quem Bauer dialoga intensamente em *Gestão da mudança*, ressalta que a educação deve ser profundamente reformada: trata-se de fornecer a cada aluno os meios de afrontar os problemas fundamentais e globais que são aqueles de cada indivíduo, de cada sociedade, da humanidade inteira. Esses problemas, com muita frequência, são desintegrados nas e pelas disciplinas compartimentadas² (MORIN, HESSEL, 2011, p. 46 – grifos nossos).

A partir de todas as referências acima descritas, Ruben Bauer parte para novas *analogias* com a sua área de pesquisa – ou seja, ainda das ciências naturais para as sociais –, fora de uma lógica de tentativa de simplificação desta por aquela, mas dentro de uma constatação de que ambas as realidades são, por regra, complexas. Por meios de analogias com a realidade da teoria das organizações, o autor apresenta ao leitor exemplos relacionados, dentre outros, com a economia e com o crescimento das formações urbanas, momento em que apazigua a aridez inicial de sua obra.

Por meio das constatações feitas pelas ciências naturais e observações realizadas no ambiente corporativo, Ruben Bauer afirma que a atual teoria do desenvolvimento organizacional vive em situação de *ilusão*. Isso porque pouco se mudou desde o

² No original: *Il s'agit de fournir à chaque eleve les moyens d'affronter les problèmes fondamentaux et globaux qui sont ceux de chaque individu, de chaque société, de l'humanité entière. Ces problèmes sont trop souvent désintégrés dans e par des disciplines compartimentées.* (MORIN, HESSEL, 2011, p. 46).

taylorismo, vez que, inobstante as correntes organicistas, *causa e efeito* continuam como os *alicerces fundamentais de qualquer compreensão organizacional* (p. 171).

Segundo as posições apresentadas em *Gestão e mudança*, é preciso assumir, de forma integral, que as partes constitutivas de uma empresa são as pessoas e que, em razão disso, não é possível ignorar ou repudiar a desordem – ao contrário é preciso vê-la em termos de *criatividade*. A partir de então, Bauer trata de cuidadosamente transpor os elementos apreendidos nas teorias mais atuais das ciências naturais, antes apresentadas na parte geral da obra, para o ambiente organizacional, permitindo-lhe cunhar novas designações organizacionais – *organização caótica; empresa autoorganizante; empresa que produz a si mesma* (autopoiética); *empresa que evolui por saltos* (dissipativa) – e propor uma guinada rumo a uma *nova teoria das organizações*.

A nova teoria das organizações proposta por Bauer, contrariando a noção de que vivemos em uma sociedade de risco, pugna pela *inexistência de riscos*, pois a *incerteza* não pode ser dirimida – nem no mundo, nem nas organizações. A solução, então, é *menos planejamento e mais criatividade e inovação*. E a criatividade só é possível afastada do equilíbrio. Observe-se que não é um abandono do planejamento que se propôs na obra, mas uma redefinição da função planejamento, em que se abre mão das previsões em troca de *potenciais* e em que o que conta é o *processo estratégico* e não o seu conteúdo. Com isso, mostra-se inevitável a revisão do papel da hierarquia para o estabelecimento de *novos modos de integração*.

As conclusões a que chega Bauer na obra *Gestão da mudança*, segundo suas palavras, são: (a) faz sentido aplicar à ciência social modelos oriundos da ciência natural; (b) os modelos baseados nos conceitos oriundos das teorias do caos e da complexidade são aplicáveis à realidade organizacional; e (c) o fio condutor que perpassa todas as teorias organizacionais por ele apresentadas é a auto-organização (p. 233/236). Com isso, além da constatação de que as partes constitutivas de uma empresa são as pessoas, chega-se também à conclusão de que o que caracteriza uma organização é o que essas *pessoas* são capazes de criar e de produzir pelo fato de estarem *juntas* (p. 238).

Por fim, a qualidade da obra é adiantada no prefácio de Sylvia Constant Vergara: é uma leitura que vale a pena (p. 14). Afinal, nesta obra, Ruben Bauer mostra-se muito otimista, e o que ele propõe é uma *história de amor e reconciliação*: subjetivo e objetivo; corpo e mente; matéria e espírito; razão e paixão; homem e natureza; ciência e filosofia;

quantitativo e qualitativo; planejamento e criatividade; ordem e desordem; cosmos e caos. E, para quem ama, o caos é cosmos!

Referências

CHAUÍ, M. *Convite à filosofia*. 13ª ed. São Paulo: Ática, 2004.

MORIN, E.; HESSEL, S. *Le chemin de l'espérance*. Paris: Fayard, 2011.

VERNANT, J-P. *O universo, os deuses, os homens*. Tradução de Rosa Freire d'Aguiar. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.