

## **Organizações: Reprodução ou Transformação Social?**

Nildo Viana\*

A sociedade moderna já foi chamada de “sociedade de organizações”. Já se disse que os indivíduos nascem, vivem e morrem em organizações. Esse processo é real, embora não se deva exagerar. Reconhecer isso pressupõe entender o conceito de organização e suas formas de existência. Além disso, é de fundamental importância entender a finalidade da organização e sua relação com o conjunto da sociedade, pois somente assim podemos saber se ela contribui com a reprodução ou com a transformação. A maioria esmagadora das organizações da sociedade capitalista é reprodutora e é por isso que elas são burocráticas.

Existem algumas organizações que pregam discursivamente a transformação social e outras que, pelo menos aparentemente, lutam pela transformação. A burocracia é um obstáculo para a transformação e a autogestão é a superação desse obstáculo. No entanto, a coisa é mais complexa e precisamos ir além do discurso e das boas intenções. E para superar isso é necessário compreender a relação, instituída no interior das organizações, entre os princípios organizacionais e as relações sociais concretas. Por questão de espaço não abordaremos aqui o tema dos princípios e valores organizacionais, que ficaram para uma outra oportunidade, apesar de sua importância.

Para realizar uma reflexão sobre esse processo, vamos abordar, inicialmente, as formas organizacionais na sociedade moderna e, posteriormente, a sua relação com a política, visando colocar em evidência sua posição diante da questão da reprodução e da transformação social<sup>1</sup>.

### **As Formas Organizacionais**

A sociedade capitalista possui um conjunto enorme de organizações, que se diferenciam por sua finalidade, posição na sociedade, forma organizacional, base social, etc.<sup>2</sup>

---

\* Professor da Faculdade de Ciências Sociais e do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFG – Universidade Federal de Goiás. Doutor em Sociologia pela UnB – Universidade de Brasília e Pós-Doutor pela USP – Universidade de São Paulo.

<sup>1</sup> Esse processo analítico precisa ser completado com uma discussão acerca dos princípios e valores no interior das organizações. Estes são fundamentais para explicar os conflitos organizacionais, pois os conflitos baseados em princípios são, no fundo, determinados pelos interesses e valores de indivíduos e grupos no interior da organização. Essa discussão será realizada em outra oportunidade.

<sup>2</sup> O modo de produção capitalista gera um processo de burocratização das relações sociais. A sociedade moderna é uma sociedade burocrática (MOTTA, 1985; MOTTA, 1979; FARIA, 2009).

Isso dificulta o processo analítico das mesmas, pois é muito difícil compreender um conjunto amplo de fenômenos, como, por exemplo, o Estado, a empresa capitalista, as escolas, as igrejas, os partidos, os sindicatos, os hospitais, os grupos de pressão, entre inúmeros outros. É possível distinguir as organizações por seus objetivos (que, no nível mais geral, pode ser reprodução ou transformação, mas em nível mais concreto pode ser lucro, o poder, a evangelização, a revolução, a educação, a divulgação artística, etc.) ou por seu processo decisório (autocrático, democrático, autogerido), ou, ainda, por seus critérios decisórios (autocrático, democrático, autogerido)<sup>3</sup>.

Consideramos mais adequado fazer uma distinção mais ampla e após isto utilizar outras distinções, que são formas assumidas pela primeira. Nesse sentido, a distinção fundamental é entre organização burocrática e organização autárquica (não-burocrática). As organizações burocráticas são amplamente predominantes na sociedade moderna. Elas se caracterizam por possuir um quadro dirigente, a burocracia, que exerce o poder (comanda e controla) os dirigidos<sup>4</sup>. As organizações autárquicas são aquelas que não possuem essa divisão entre um quadro dirigente e um grupo de dirigidos, pois todos participam do processo decisório.

No entanto, as organizações burocráticas, assim como as autárquicas, não são homogêneas, são perpassadas por inúmeras diferenças. Existem duas diferenças fundamentais que servem de critério para observar a distinção entre elas: a finalidade e a organização interna. No primeiro caso, temos uma distinção entre organizações burocráticas autônomas e heterônomas. As organizações burocráticas autônomas são aquelas que definem seus próprios objetivos. Uma empresa capitalista, por exemplo, define o seu próprio objetivo, tanto o geral e fundamental, que é o lucro, quanto os objetivos específicos que permitem a concretização do anterior. As organizações burocráticas heterônomas são aquelas cuja finalidade é determinada em outro lugar, geralmente por outra organização burocrática. Uma universidade estatal, por exemplo, tem seus objetivos predeterminados pelo aparato estatal.

---

<sup>3</sup> A reflexão sobre estes aspectos, intimamente ligados aos princípios e valores organizacionais, será realizada em outra oportunidade, por questão de espaço.

<sup>4</sup> Por questão de espaço não poderemos desenvolver as características da burocracia como forma organizacional e como classe social, o que foi desenvolvido em outro lugar (VIANA, 2015a). Outras obras abordam, sob formas diferenciadas e distintas perspectivas, as características da burocracia ou algumas delas (MOTTA, 1985; MOTTA, 1979; FARIA, 2009; WEBER, 1971; MARX, 1979; VIANA, 2015a; TRAGTENBERG, 1985; LAPASSADE, 1988).

A distinção em relação à organização interna remete ao processo decisório. Desta forma, temos organizações burocráticas autocráticas e democráticas<sup>5</sup>. As organizações burocráticas autocráticas são aquelas que o processo decisório está nas mãos de um ou vários indivíduos, ou do quadro dirigente (burocracia). Esse é o caso, novamente, de uma empresa capitalista, pois cabe ao capitalista (indivíduo ou coletivo) decidir o objetivo geral e nomear aqueles que decidiram os objetivos específicos (a burocracia empresarial). As organizações burocráticas democráticas são aquelas em que o processo decisório é, aparentemente, decidido pela maioria. No fundo, a democracia significa uma participação restrita dos dirigidos no processo decisório<sup>6</sup>. Aqui podemos citar o exemplo de um partido político, que se organiza através de congressos, eleições, etc., permitindo, aos filiados e integrantes mais ativos, uma participação restrita, pois aqueles que possuem posse dos meios de administração (burocracia partidária) detém a decisão final<sup>7</sup>.

Essas distinções se mesclam na realidade concreta. Uma organização burocrática autocrática pode ser autônoma ou heterônoma. A empresa capitalista é o exemplo mais puro de organização burocrática autocrática autônoma. Um Estado ditatorial é o melhor exemplo de organização burocrática autocrática heterônoma. No primeiro caso, a empresa capitalista define seu próprio objetivo geral (lucro) e o Estado ditatorial não decide seu objetivo geral, a reprodução das relações de produção capitalistas, embora ambos sejam autocráticos.

Da mesma forma, uma organização burocrática democrática também pode ser autônoma ou heterônoma. O exemplo que melhor se encaixa no primeiro caso é um sindicato, no qual os sindicalizados possuem participação e elegem a diretoria, e é esta, ou seja, a burocracia sindical, que decide o objetivo geral<sup>8</sup>. Uma universidade estatal, novamente, é um bom exemplo de organização burocrática democrática heterônoma, pois seu objetivo geral está predeterminado pelo aparato estatal.

No entanto, além das organizações burocráticas temos as autárquicas, não-burocráticas. É preciso, inicialmente, recordar que existem organizações burocráticas informais, que alguns podem confundir com organizações autárquicas. A burocracia

---

<sup>5</sup> Aqui superamos as representações cotidianas e ideologias que contrapõem burocracia e democracia. Em nenhuma organização concreta, realmente existente, na sociedade capitalista, existe essa separação. A democracia (moderna) é apenas uma forma de participação restrita no interior de uma burocracia.

<sup>6</sup> Isso é uma réplica organizacional da democracia burguesa representativa, que permite a participação restrita das classes sociais no processo decisório (VIANA, 2015b).

<sup>7</sup> Existe uma ampla bibliografia sobre isso: Michels, 1981; Duverger, 1982; Viana, 2013.

<sup>8</sup> Existe uma ampla bibliografia também nesse caso: Pannekoek, 2012; Bernardo, 1987; Luxemburgo, 1979; Silva, 2015; Viana, 2011.

informal é aquela cuja estruturação é incompleta, mas já se caracteriza pela existência de um quadro dirigente e um grupo dirigido (VIANA, 2015a). As organizações autárquicas, formada geralmente por pequenos grupos, são raras na sociedade moderna. Muitas podem surgir como não-burocráticas e depois se burocratizarem. Essa é a tendência geral.

As organizações não-burocráticas (ou autárquicas, ou, ainda, auto-organização), não podem ser autocráticas nem democráticas, pois não possuem um quadro dirigente, não possuem burocracia e, por conseguinte, não pode adotar uma de suas formas. O que caracteriza as organizações autárquicas é a inexistência da burocracia. Isso seria uma definição apenas negativa, o que interessa destacar é como ela se organiza. Uma organização não-burocrática pode ser chamada de auto-organização ou organização autárquica<sup>9</sup>. Desta forma, podemos distinguir entre organizações burocráticas, nas quais os dirigentes comandam a organização, e as organizações autárquicas, nas quais o coletivo tem o poder de decisão e comandam coletivamente a organização. As organizações autárquicas têm seu processo decisório interno marcado pela decisão coletiva.

As organizações autárquicas, no entanto, também possuem distinções. A primeira distinção que é possível realizar é entre organizações autárquicas heterônomas e autônomas. As organizações autárquicas heterônomas são as mais comuns na sociedade capitalista como forma de auto-organização. Se uma empresa capitalista resolver criar uma comissão de trabalhadores para fazer sugestões sobre o processo de trabalho e esta tem autonomia nas formas e meios para concretizar o seu objetivo, então tal objetivo é predeterminado, sendo heterônimo, mesmo que a forma de organização interna seja autárquica. Se um professor divide a sala de aula em grupo de estudos que podem decidir como se organizar para apresentar um trabalho sobre a Revolução Russa ou sobre a ditadura militar no Brasil nas décadas de 1960 e 1970, ocorre o mesmo processo: uma autarquia cujo objetivo geral foi definido por outro, o que significa heteronomia.

As organizações autárquicas autônomas são distintas. Elas definem o seu objetivo geral e também, caso existam, os objetivos específicos. Um grupo político fundado por jovens sem vínculos com outras organizações é uma organização autárquica autônoma. Da mesma forma, estudantes que formam um grupo de estudos independentes e sem vínculo

---

<sup>9</sup> A palavra “autarquia” tem vários significados. Os significados mais difundidos remetem a um “poder absoluto” (uma forma de governo ditatorial) ou autarquia administrativa, como são algumas instituições estatais. O significado da palavra, aqui, é outro: significa que é uma organização sem divisão entre dirigentes e dirigidos, sem quadro dirigente, sem burocracia, e, por conseguinte, que é seu aspecto positivo, a sua direção é coletiva, bem como a decisão, no plano interno, da organização.

com organizações ou atividades pré-estabelecidas no seu interior, é também uma organização autárquica autônoma.

Uma organização autárquica autônoma pode se tornar heterônoma e vice-versa. Um conselho de fábrica instituído pela burocracia empresarial é uma organização autárquica heterônoma, mas se romper com os objetivos pré-estabelecidos por tal burocracia e colocar objetivos próprios e definidos pelo próprio coletivo, se torna organização autárquica autônoma<sup>10</sup>. Um conselho de fábrica revolucionário é uma organização autárquica autônoma, mas se passar a se submeter aos ditames da burocracia empresarial, torna-se heterônoma, tal como ocorreu em diversos processos revolucionários, como na Alemanha (1918-1921) e na Rússia (1917).

Outra distinção entre as organizações autárquicas é a que pode ser feita em relação ao conteúdo presente nos seus objetivos, quando é autônoma. Contudo, esse elemento ainda não foi discutido no caso das organizações burocráticas e remete para a questão política e por isso vamos avançar no sentido de relacionar organização e política em ambos os casos.

### **Organizações e Política**

As organizações (burocráticas e autárquicas) podem se diferenciar por seus objetivos políticos. Esses objetivos políticos podem ser sintetizados em dois: reprodução ou transformação social. O objetivo da reprodução pode ser realizado sob a forma do conservadorismo ou do reformismo (progressismo). As organizações burocráticas são reprodutoras e seu objetivo é realizar o controle para concretizar a reprodução. A forma como faz isso é que pode se alterar. Ela pode efetivar isso sob forma autocrática ou democrática, bem como através de um conteúdo político conservador ou progressista (reformista). Uma empresa capitalista é geralmente autocrática, mas pode realizar concessões democráticas (como incentivar organizações autárquicas heterônomas sob sua direção) e assim aparentar ser progressista, avançada. O aparato estatal pode ser autocrático (ditatorial) ou democrático (eleitoral) e pode ser conservador ou progressista em ambos os casos, apesar de geralmente o autocrático ser conservador e o democrático ser progressista.

Porém, é preciso entender que existem organizações burocráticas que aparentam ser “revolucionárias”. Esse é o caso dos partidos políticos progressistas que são extremistas

---

<sup>10</sup> O caso da Revolução Russa (tanto a de 1905 quanto a de 1917) demonstra esse processo de passagem de organizações autárquicas heterônomas para autônomas no processo de luta operária (ANWEILER, 1975).

(uma versão mais radical do bolchevismo, por exemplo). Aqui, como antes, é um objetivo progressista, pois sua estratégia é insurrecionalista, ou seja, uma insurreição que toma o poder estatal, mas não abole o capitalismo, apenas realiza reformas no seu interior, tal como a estatização. Esse processo expressa uma autonomização da burocracia. A burocracia partidária, no caso desse tipo de partido, busca romper com a burguesia e tomar o poder estatal (realizando a fusão entre burocracia estatal e burocracia partidária) se ampliando e fortalecendo, e o processo de estatização (de empresas, etc.) significa mais burocratização, ou seja, mais ampliação e fortalecimento. Desta forma, as organizações burocráticas aparentemente revolucionárias são insurrecionalistas, visam a conquista do poder estatal e maior autonomização (inclusive fusão de burocracias e quando consegue abolir a propriedade burguesa, se funde com a própria burguesia) e o insurrecionalismo é apenas uma variação do progressismo (reformismo).

As organizações autárquicas parecem ter objetivo radicalmente oposto. Elas teriam como objetivo a transformação. Esse é um erro comum derivado da percepção da aparência ou da vontade de ver algo revolucionário onde simplesmente não existe. Muitas vezes essa concepção ilusória é produto do fetichismo da auto-organização<sup>11</sup>. Outra motivação para tal equívoco de percepção é o vínculo imediato entre organização autárquica (ou auto-organização) e autogestão ou revolução<sup>12</sup>. As organizações autárquicas heterônomas são determinadas politicamente por outras organizações (burocráticas) e por isso reproduzem os objetivos políticos destas, não ultrapassando, portanto, os limites do conservadorismo ou do progressismo. A percepção disto é relativamente fácil e por isso os exemplos anteriores são suficientes para demonstrar esse caráter reprodutor destas organizações.

Porém, as organizações autárquicas autônomas também podem ser reprodutoras. Nada impede que um pequeno grupo religioso fundamentalista adote a forma organizacional autárquica para realizar suas atividades, embora as ideologias, doutrinas e concepções conservadoras, em geral, sejam predominantemente autocráticas ou democráticas. É mais comum que as organizações autárquicas autônomas assumam posições políticas conservadoras ou reformistas quando são autocentradas. Isso pode ocorrer com diversos pequenos grupos, como grupo de estudos, grupos políticos, entre outros. O grupo autocentrado centra em si mesmo e nos interesses do próprio grupo, seja demandas,

---

<sup>11</sup> Muitas vezes ligados ao obreirismo e autonomismo. Os limites do autonomismo já foram apontados por Jensen (2016) e por isso não realizaremos tal discussão aqui.

<sup>12</sup> A distinção entre auto-organização e autogestão foi apresentada em Viana (2016).

reivindicações, competição, visando ascensão social (na qual indivíduos busca se unir para se beneficiar mutuamente), etc. e por isso é reprodutor, já que visa apenas os interesses do próprio grupo ao invés da transformação social. Nesse caso, uma organização autárquica autônoma pode ser conservadora ou reformista.

Independentemente disso, é preciso deixar claro que as organizações autárquicas autônomas não são organizações autogeridas. As organizações heterônomas são aquelas nas quais seus objetivos são predeterminados por outras organizações burocráticas, indivíduos, etc. As organizações autônomas determinam seus próprios objetivos no sentido de que não é outra organização, indivíduo, etc., que os definem. Contudo, isso não quer dizer que elas escolham livremente os seus objetivos. Os seus objetivos são determinados externamente. É o caso, por exemplo, das fábricas recuperadas sob controle de trabalhadores. Eles não definem o que vão produzir e nem para quem. A fábrica está predeterminada para produzir determinada mercadoria (com todas as implicações de uma produção mercantil), submetida à divisão social do trabalho e mercado (relações de distribuição capitalistas), tendo que comprar mercadorias (matérias-primas, máquinas, etc.) e vender mercadorias, realizar o cálculo mercantil, etc. Nesse contexto, não há uma organização, indivíduo ou outra coletividade dirigindo os trabalhadores dessa fábrica, mas os objetivos e diversos outros aspectos estão predeterminados pelo conjunto das relações sociais.

Existem, de forma marginal na sociedade capitalista, organizações autárquicas autônomas revolucionárias ou, simplesmente, organizações revolucionárias (VIANA, 2014). Quando essas organizações são coerentes com o objetivo revolucionário declarado, então são realmente revolucionárias. No entanto, existem casos em que a declaração de intenção revolucionária convive com ações e concepções que são obstáculos para a concretização da transformação social. Nesse caso, elas são apenas aparentemente revolucionárias. Essas organizações revolucionárias são, geralmente, pequenos grupos políticos que vegetam no capitalismo, sendo marginalizadas, ou então organizações proletárias (e, em alguns casos, de outras classes sociais desprivilegiadas) que surgem em momentos revolucionários, ou seja, em épocas de acirramento de crises e lutas de classes. Nesse momento, essas organizações aumentam quantitativamente e tendem a aumentar também sua radicalidade e avançar rumo a uma consciência revolucionária, colocando o objetivo da autogestão social.

Uma organização revolucionária, ou seja, uma associação de indivíduos revolucionários, que funciona como uma auto-organização autônoma, também não é uma

organização autogerida. O seu próprio caráter revolucionário já coloca um objetivo que lhe é imposto pela sociedade capitalista, pois vive em função de sua recusa, de sua negação, e não para satisfazer suas próprias necessidades ou criando livremente seus objetivos. Da mesma forma, sofre influências da sociedade circundante em suas relações internas. Isso se manifesta em diversas situações: os gastos promovem a necessidade de uso do cálculo mercantil, as diferenças individuais (condições de vida, situação financeira, formação intelectual, origem de classe, situação de classe, entre inúmeras outras), a força da hegemonia burguesa, a pressão da conjuntura política, o mundo circundante (escolas, universidades, meios oligopolistas de comunicação, família, etc.), entre diversos outros casos, também criam obstáculos para um processo de superação de todas as influências burguesas, etc. Nem mesmo uma organização revolucionária, dentro do capitalismo, pode ser plenamente autogerida. Isso não lhe impede de ser autogestionária, ou seja, ter a autogestão com objetivo final e fundamental.

As organizações autenticamente revolucionárias apontam para a transformação social e colocam o objetivo final, a autogestão social, explicitamente. O significado delas (ou o “seu papel”) é manter viva e acesa a chama revolucionária, a propaganda, a difusão das ideias revolucionárias, das experiências passadas, visando desenvolver uma ampla produção cultural (teoria, arte, panfletos, propaganda em geral, etc.) e incentivar a auto-organização e o projeto autogestionário. O seu objetivo, que revela seu significado fundamental, é contribuir com o aceleração do processo revolucionário e sedimentação da luta proletária e das demais classes desprivilegiadas e de sua expressão cultural visando reforçar a tendência revolucionária-autogestionária, o que significa sua fusão, no momento revolucionário, com o proletariado<sup>13</sup>.

As organizações proletárias quando são autárquicas e autônomas, significam um avanço da luta proletária no sentido da transformação social, mas precisam se tornar autogestionárias, ou seja, colocar o objetivo da autogestão social (generalizada) para conseguir concretizar a sua libertação e, por conseguinte, a emancipação humana em geral<sup>14</sup>. É nesse momento que pode emergir uma forma superior e desenvolvida de organização

---

<sup>13</sup> Esse processo não é uma declaração de princípios ou de desejo e sim expressão do processo concreto das organizações autogestionárias (utilizando ou não esse nome), como no caso do comunismo de conselhos durante a Revolução Alemã (1918-1921) ou o Grupo Operário, de Miasnikov, durante o último folego da luta proletária na Rússia (1921).

<sup>14</sup> A ideia de que a revolução proletária é simultaneamente emancipação humana foi apresentada por Marx em diversas oportunidades (MARX e ENGELS, 1988; MARX e ENGELS, 1979; MARX, 1983; MARX, 2016).

autárquica, que é a organização autogerida. A organização autárquica autônoma que assume um projeto revolucionário e autogestionário, tornando-se organização autogestionária (tal como as demais já existentes como organização de revolucionários), é condição para o surgimento da organização autogerida, o que só se concretiza com a generalização da autogestão, no conjunto das relações sociais. A autogestão generalizada atinge a totalidade da vida social, gerando a sociedade autogerida<sup>15</sup>.

Nesse sentido, auto-organização não é a mesma coisa que autogestão e essa não é uma mera “forma organizacional”, como afirmam alguns ideólogos. A autogestão só pode existir como totalidade, ou seja, atingindo a totalidade das relações sociais e se generalizando em toda a sociedade, pois somente assim o objetivo final é atingido e a razão de sua existência passa a ser a satisfação das necessidades humanas ao invés da reprodução do capital ou da burocracia.

### Considerações Finais

O presente artigo tinha como objetivo analisar as formas organizacionais e seu vínculo com a posição política das mesmas. A breve análise aqui encaminhada é incompleta, pois precisa incorporar outras questões que não foram abordadas como os processos de competição e luta no interior das organizações. Também seria necessário acrescentar uma análise sobre os princípios, valores e interesses que transparecem nesses processos. No entanto, conseguimos atingir os objetivos que nos propomos e em outras oportunidades estaremos dando sequência analítica e incorporando o que aqui ficou ausente.

### Referências

ANWEILER, Oskar. *Los Soviets en Rusia*. 1905-1921. Madrid: Zero, 1975.

ARVON, Henry. *La Autogestion*. 2ª edição, México: Fondo de Cultura Económica, 1982.

BERNARDO, João. *Capital, Sindicatos e Gestores*. São Paulo: Vértice, 1987.

DUVERGER, Maurice. *Os Partidos Políticos*. Brasília, Edunb, 1982.

FARIA, José Henrique. *Gestão Participativa: Relações de Poder e de Trabalho nas Organizações*. São Paulo: Atlas, 2009.

---

<sup>15</sup> Sobre autogestão, cf. Tragtenberg, 1989; Viana, 2014b; Viana, 2013; Viana, 2008; Guillerm e Bourdet, 1976; Arvon, 1982.

GUILLERM, Alain e BOURDET, Yvon. *Autogestão: Mudança Radical*. Rio de Janeiro: Zahar, 1976.

JENSEN, Karl. *Que Fazer? A Resposta Proletária*. Goiânia: Edições Redelp, 2016.

LAPASSADE, Georges. *Grupos, Organizações e Instituições*. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1988.

LUXEMBURGO, Rosa. *Greve de Massas, Partido e Sindicatos*. São Paulo, Kairós, 1979.

MARX, Karl e ENGELS, Friedrich. *A Sagrada Família*. Lisboa: Presença, 1979.

MARX, Karl e ENGELS, Friedrich. *Manifesto do Partido Comunista*. Petrópolis: Vozes, 1988.

MARX, Karl. *Crítica da Filosofia do Direito de Hegel*. Lisboa: Estampa, 1979.

MARX, Karl. Introdução à Crítica da Filosofia do Direito de Hegel. In: MARX, Karl e VIANA, Nildo. *Introdução à Crítica da Filosofia do Direito de Hegel, O Manifesto Inaugural do Materialismo Histórico*. Goiânia: Edições Redelp, 2016.

MARX, Karl. Manuscritos Econômico-Filosóficos. In: FROMM, Erich. *O Conceito Marxista do Homem*. Rio de Janeiro: Zahar, 1983.

MICHELS, Robert. *Sociologia dos Partidos Políticos*. Brasília: UnB, 1981.

MOTTA, Fernando Prestes. *As Organizações Burocráticas e a Sociedade*. Educação & Sociedade. Ano 1, nº 4, Setembro de 1979.

MOTTA, Fernando Prestes. *O Que é Burocracia*. São Paulo: Brasiliense, 1985.

PANNEKOEK, Anton. *Partidos, Sindicatos e Conselhos Operários*. Rio de Janeiro: Rizoma, 2012.

SILVA, José Santana da. Sindicalismo: Da Expectativa Revolucionária à Crítica da Conformação Burocrática. *Revista Marxismo e Autogestão*. v. 2, n. 3, jul./dez. 2015. Disponível em: <http://redelp.net/revistas/index.php/rma/article/view/9hsilva3/295> Acessado em: 31/12/2015.

TRAGTENBERG, M. *Reflexões Sobre o Socialismo*. 3ª edição, São Paulo: Moderna, 1989.

TRAGTENBERG, Maurício. *Burocracia e Ideologia*. São Paulo: Ática, 1985.

VIANA, Nildo. *A Questão da Organização Revolucionária*. Rio de Janeiro: Rizoma, 2014.

VIANA, Nildo. *Anton Pannekoek e a Questão Sindical*. In: BRAGA, Lisandro e VIANA, Nildo (orgs.). *Anton Pannekoek e a Questão da Organização*. Rio de Janeiro: Achiamé, 2011.

VIANA, Nildo. *As Experiências Autogestionárias*. No prelo, 2016.

VIANA, Nildo. Autogestão e Ideologia. *Revista Marxismo e Autogestão*, vol. 01, num. 02, jul./dez. de 2014. Disponível em: <http://redelp.net/revistas/index.php/rma/article/view/20viana2/126> acessado em 28/12/2014.

VIANA, Nildo. Autogestão: O Signo e o Ser. *Revista Enfrentamento*, Ano 08, num. 13, jul./dez. 2013. Disponível em: <http://www.enfrentamento.net/enf13.pdf> Acessado em: 28/12/2013.

VIANA, Nildo. Burocracia: Forma Organizacional e Classe Social. *Revista Marxismo e Autogestão*. Ano 02, num. 03, jan./jun. 2015. Disponível em: <http://redelp.net/revistas/index.php/rma/article/view/9jviana3/297> Acessado em: 31/12/2015a.

VIANA, Nildo. *Estado, Democracia e Cidadania*. A Dinâmica da Política Institucional no Capitalismo. 2ª edição, Rio de Janeiro: Rizoma, 2015b.

VIANA, Nildo. *Manifesto Autogestionário*. Rio de Janeiro: Achiamé, 2008.

VIANA, Nildo. *O Que São Partidos Políticos?* Brasília: Kíron, 2013.

WEBER, Max. *Ensaio de Sociologia*. Rio de Janeiro: Zahar, 1971.