

A empresa, objeto teórico subversivo. O objetivo do artigo é propor uma concepção da empresa fundada na autoridade. Baseando-se em Hannah Arendt e Joseph Raz, começa por definir a autoridade e questionar a sua relação com a autonomia. Mostra que a autoridade, poder não-coercivo, está ausente das teorias (neo)liberais da empresa. Desenvolve a teoria da empresa baseada na autoridade, em que os trabalhadores são vistos como sendo atores da empresa e não sujeitos passivos do capital. Esta concepção da condição dos trabalhadores, juntamente com o próprio conceito de autoridade, leva a questionar a legitimidade da autoridade nas empresas. Finalmente, mostra que essa legitimidade reside não na propriedade mas na democratização das empresas.

PALAVRAS-CHAVE: teoria da empresa; autoridade; democratização das empresas; teoria da agência, dilemas sociais.

The firm as a subversive theoretical object. The aim of the article is to propose a theory of the firm based on authority. Drawing on Hannah Arendt and Joseph Raz, we define authority and question its relationship with autonomy. We show that authority, a non-coercive power, is absent from (neo)liberal theories of the firm. A theory of the firm based on authority is developed, in which workers are seen as actors in the firm, not passive subjects of capital. This conception of the condition of workers together with the concept of authority leads to questioning the legitimacy of authority in firms. Finally, we show that this legitimacy lies not in ownership but in the democratisation of corporate governance.

KEYWORDS: theory of the firm; authority; democratisation of firm governance; agency theory; social dilemmas.

HELENA LOPES

A empresa, objeto teórico subversivo

INTRODUÇÃO

A quantidade e qualidade do emprego, as desigualdades sociais e a sustentabilidade ambiental são grandemente determinadas pelas decisões de umas dezenas de empresas multinacionais, que os estados confessam não conseguir controlar (Robé, 2020). Compreender qual a natureza e como funcionam as organizações que hoje dominam o mundo é crucial. O objetivo deste artigo é contribuir para a literatura ao demonstrar que o modo como as empresas são governadas, centrado no valor para os acionistas, não tem fundamento teórico nem legitimidade. Para tal, apresenta uma breve análise crítica da teoria da agência e propõe uma teoria da empresa baseada na autoridade.

Em 1937, Ronald Coase, economista neoclássico, ousou explicar porque existem as empresas. A coordenação da produção por um empresário é mais eficiente do que a coordenação pelo sistema de preços dos mercados, escreveu ele. Em seu entender, as empresas são “ilhas de poder consciente” (Coase, 1937, p. 388). Identificou dois traços estruturantes, que distinguem as empresas dos mercados: i) a empresa é um coletivo, ou seja, um sistema de relações entre pessoas que cooperam entre si; ii) a direção dos trabalhadores pelo empresário assenta na autoridade; iii) a relação salarial, relação de autoridade e de trabalho subordinado, é a base jurídica mais importante da empresa.

Esta conceção da empresa é altamente subversiva para os economistas neoclássicos, que a substituíram, nos anos 1970, pela “teoria da agência” (Jensen e Meckling, 1976), segundo a qual: i) não existem coletivos, só existem conjuntos de indivíduos coordenados por incentivos; ii) não há exercício do poder nem autoridade nas empresas – “a empresa e o mercado são tipos de mercados concorrentes” (Alchian e Demsetz, 1972, p. 795); iii) portanto, não há subordinação dos trabalhadores nem sujeição à autoridade.

Esta é a teoria da empresa em que os juristas basearam o direito das sociedades e que justifica a primazia dos acionistas (Hansman e Kraakman, 2012;

Favereau, 2016), e é a teoria da empresa mais ensinada e que mais influencia as práticas de gestão (Goshal, 2005).

A teoria da empresa proposta neste artigo retoma os três traços identificados por Coase (Lopes e Clerc, 2024; Lopes, 2020). Concentrando-se no conceito de autoridade, conceito negligenciado pelas teorias existentes, esta teoria afirma e explicita a natureza coletiva e política da empresa. O artigo começa por distinguir a empresa da sociedade e a autoridade do autoritarismo (Arendt, 1961). Define a empresa como atividade produtiva coletiva, em que a autoridade é necessária para organizar a produção e facilitar a cooperação. Finalmente, mostra que o conceito e o fenómeno de autoridade encerram proposições normativas, nomeadamente, que a autoridade só é legítima se for exercida democraticamente. A teoria da empresa baseada na autoridade fornece, assim, uma fundamentação teórica para a democratização da governação das empresas.

DEFINIÇÕES PRELIMINARES

EMPRESA E SOCIEDADE

Para qualquer pessoa com um conhecimento mínimo de direito, a “empresa” deve ser distinguida da “sociedade”. As duas palavras são frequentemente utilizadas indistintamente, mas designam realidades muito diferentes. A empresa (ou negócio, ou empreendimento) é uma *entidade económica produtiva* que não tem existência jurídica, enquanto a sociedade é uma *estruturação jurídica específica*. A empresa é uma organização económica que pode assumir várias formas jurídicas, entre as quais as sociedades de pessoas, as sociedades unipessoais e as sociedades anónimas – doravante designadas “corporações”,¹ para simplificação terminológica. A corporação é a entidade jurídica que tem poderes para estabelecer os contratos necessários ao funcionamento produtivo das empresas constituídas em sociedades.

A corporação é uma entidade jurídica na qual a participação dos sócios (acionistas) é definida pela quantidade de ações que possuem. Uma das características é que o património pessoal do acionista fica separado do património da empresa – a sua responsabilidade é limitada. Ao contrário do que os

1 Anglicismo. Em língua inglesa, a confusão é porventura maior ainda do que nas línguas latinas. “Empresa” corresponde a *firm* em inglês americano e a *enterprise* em inglês britânico. Tanto uma palavra como outra são frequentemente usadas para designar a *corporation* – americano – ou a *company* – britânico, que são figuras jurídicas, sociedades anónimas, i.e. *incorporated firms (corporations)*, ou *incorporated enterprises (companies)*. Mas tudo isto permanece confuso, inclusive na literatura académica.

economistas supõem, e como é óbvio para os juristas, os acionistas são proprietários das ações que detêm, mas não são proprietários nem da sociedade, nem da empresa (Ciepley, 2020; Robé, 2020, 2011; Singer, 2019; Favereau, 2016; Ireland, 1999). Especificamente, os acionistas não são proprietários dos meios de produção – a proprietária é a corporação.

Assim, as afirmações de Milton Friedman no célebre artigo do *The New York Times Magazine* de 1970, “The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Profits” são todas falsas: i) os acionistas não são proprietários da empresa; ii) os acionistas não são empregados pela empresa (que não tem estatuto jurídico para contratar); e, portanto, iii) não tem sentido pensar que os acionistas delegam a gestão dos seus bens nos gestores da empresa. A conclusão de Friedman (1970), i.e., a responsabilidade dos gestores é “fazer o máximo de dinheiro possível para os acionistas”, é então um enorme erro ou um engodo. Como veremos, não obstante algumas divergências, a teoria da agência (Jensen e Meckling, 1976) forneceu, uns anos mais tarde, uma formulação académica da conceção da empresa inspirada nas afirmações de Friedman. A teoria da agência serviu, assim, para (falsamente) justificar teoricamente que i) as empresas não têm outra responsabilidade que não seja obter lucros e ii) os gestores são responsáveis apenas perante os acionistas.

AUTORIDADE

Hannah Arendt, inegavelmente a maior especialista em autoritarismo e totalitarismo, sublinha que a autoridade deve ser categoricamente distinguida do autoritarismo.

A primeira característica da autoridade é o facto de exigir obediência. A autoridade é sempre hierárquica; é incompatível, por exemplo, com a persuasão, que pressupõe a igualdade e se baseia num processo de argumentação (Arendt, 1961).

Uma segunda característica da autoridade é o facto de ser um tipo de *poder não-coercivo*. A palavra *auctoritas* deriva do verbo *augere*, que significa começar algo novo e “aumentar” o mundo. Originalmente, *auctoritas* estava associada à capacidade de inspirar respeito, capacidade que emanava do facto de as pessoas com autoridade serem vistas como estando ao serviço de algo maior do que o interesse pessoal. O significado da palavra evoluiu, mas é consensual que a autoridade depende de ser reconhecida enquanto tal, ou seja, a *autoridade é criada pela sua aceitação*. A autoridade, como todas as formas de poder, é uma relação assimétrica em que uma pessoa tem influência sobre outra, mas a autoridade “não precisa nem de comando nem de coação externa para se fazer ouvir” (Arendt, 1961, p. 123). Em economia, Herbert Simon (1951, p. 294) também define a autoridade, nomeadamente na relação

de emprego, como um poder não-coercivo, caracterizado pelo facto de ser aceite.

Uma terceira característica da autoridade, muito intricada e polémica, é de poder existir *de facto*, ou seja, as pessoas (a maioria das pessoas) podem de facto obedecer à autoridade sem que, no entanto, ela exista *de jure*, ou seja, sem que a autoridade seja legítima.² A enorme dificuldade colocada pelo conceito de autoridade é a questão da sua (in)compatibilidade com a autonomia moral. Os anarquistas filosóficos, apesar de reconhecerem que a autoridade existe *de facto*, recusam a ideia de que possa haver um *dever* de obedecer à autoridade (Shapiro, 2004). Para eles, uma pessoa autónoma nunca tem o dever de obedecer; pelo contrário, tem o dever de deliberar e agir com base na sua avaliação moral do que é certo e errado. Nesta perspetiva, a autonomia moral é incompatível com a obediência à autoridade – ninguém pode justificar as suas ações alegando que estava “apenas a cumprir ordens”.

No entanto, Arendt (1961), que faz uma análise aprofundada desta última questão em *Eichmann em Jerusalém*, sublinha a necessidade de conciliar a liberdade, ou a autonomia, com a factualidade do mundo real que exige uma forma de governo. À questão “Pode um Estado governar-se a si próprio através de processos auto-organizativos que dispensem a autoridade/obediência?” Arendt responde negativamente, porque não acredita na eficácia dos processos auto-organizativos nas sociedades complexas, mas também, e sobretudo, devido à sua conceção de liberdade, a qual envolve a relação com o Outro porque a condição humana é uma condição coletiva. A verdade, afirma ela, é que, longe de serem fenómenos opostos, ou contrários, tem-se assistido, no mundo moderno, a um recuo simultâneo da liberdade e da autoridade.

A JUSTIFICAÇÃO DA AUTORIDADE: A AUTORIDADE COMO SERVIÇO

A conceção da “autoridade como serviço”, formulada por Joseph Raz (1986, 2006), é considerada a mais sofisticada teoria da autoridade em filosofia política e jurídica. Na realidade, a autoridade é um tema a que se esquivam tanto filósofos como cientistas sociais.

De acordo com Raz, a lei tem autoridade sobre quem a ela está sujeito quando lhe permite fazer melhor aquilo que, de outro modo, teria razões para fazer. Posto noutros termos, a razão pela qual as pessoas obedecem às diretivas da autoridade é porque, ao fazerem-no, pensam que conseguirão uma situação melhor do que se não obedecerem. Conformarem-se às diretivas da autoridade é melhor para elas do que não o fazerem.

2 É importante referir que este ponto é muito controverso. Ver Shapiro (2004) para mais esclarecimentos.

Por exemplo, em contextos produtivos coletivos, agir por razões de interesse próprio imediato é pior do que conformar-se com a autoridade: só a conformidade com a autoridade permite alcançar a melhor situação, tanto para si próprio como para os outros membros do grupo.³ Em contextos de ação coletiva, em que a ação de uma pessoa tem consequências sobre outras pessoas, justifica-se renunciar a decidir por si próprio, e isso não constitui uma ameaça à integridade da pessoa ou à sua capacidade de levar uma vida autónoma e gratificante (Raz, 2006, p. 1016). Pode-se obedecer a uma ordem e pensar que é errada; obedecer às diretivas da autoridade não significa renunciar a julgar por si próprio. A autoridade não é, na sua essência, incompatível com a autonomia moral. E permite alcançar com mais sucesso o que é melhor para cada pessoa e para o coletivo. É a isto que Raz chama “a tese da justificação”.

Mas, e este é um ponto fundamental, para Raz há uma *condição* para que a autoridade seja uma *autoridade legítima*: as decisões tomadas e as diretivas emitidas devem ser orientadas por aquilo que os sujeitos “já têm razões para fazer”. Ou seja, as diretivas devem permitir que os sujeitos façam o que é do seu interesse, como no caso dos dilemas sociais. Isto é indispensável para que a autoridade seja legítima. Esta condição é crucial para a questão da legitimidade da autoridade na empresa, discutida na última secção do artigo.

Resumindo, segundo Raz, a autoridade é justificada quando permite alcançar a melhor situação para um dado coletivo, e é legítima se servir os interesses dos membros do coletivo.⁴

A EXCLUSÃO DO CONCEITO DE AUTORIDADE NAS TEORIAS DA EMPRESA

Como foi referido acima, para Coase, “uma empresa consiste no *sistema de relações* que surge quando a direção dos recursos depende de um empresário” (Coase, 1937, p. 393, *itálico nosso*). Ora, isto significa que uma empresa é mais do que uma agregação de indivíduos; é um *coletivo de pessoas*, ou seja, pessoas que se relacionam entre si. Uma empresa tem assim, para além da realidade objetiva, uma determinada *realidade intersubjetiva*. Além disso, Coase fundou a sua conceção de empresa na relação de emprego, que, como sublinhou,

3 As situações deste tipo, designadas dilemas sociais ou dilemas da ação coletiva, são situações em que a melhor solução para todos só é alcançável se todos – ou uma larga maioria – cooperarem em vez de agirem segundo o seu interesse próprio. São formalizadas em teoria dos jogos pelo Dilema do Prisioneiro.

4 Para Raz, não se pode distinguir entre justificação e legitimidade; não pode haver uma sem a outra. A distinção entre os dois conceitos/fenómenos é estabelecida por Lopes e Clerc (2024).

estabelece o dever de obediência dos trabalhadores ao empregador – “caso contrário, o contrato é um contrato de venda de mercadorias ou algo semelhante” (Coase, 1937, p. 404).

A teoria da agência construiu-se ostensivamente, em termos teóricos, contra a concepção de Coase. Ao mesmo tempo prosseguia, em termos políticos, o objetivo expresso por Friedman (1970) de deslegitimar as reivindicações, crescentes nos Estados Unidos nos anos 1960, a favor de uma regulamentação das empresas que as responsabilize pelas consequências sociais e ambientais das suas atividades (Favereau, 2021; Gindis, 2020).

Para a teoria da agência, a empresa é um “conjunto de contratos livremente celebrados”. Sendo composta por contratos, “as coisas que estão dentro da empresa não são diferentes das coisas que estão fora dela” (Jensen e Meckling, 1976, p. 311). O propósito teórico é claro: refutar a distinção analítica e ontológica entre empresas e mercados avançada por Coase (1937) e reafirmar, no seio do paradigma económico neoclássico, o individualismo ontológico. O propósito político é assim alcançado: dizer que as empresas são conjuntos de acordos contratuais privados é dizer que não são entidades suscetíveis de ter funções éticas ou responsabilidade social. “A personalização da empresa implícita em perguntas como ‘qual deve ser a função-objetivo da empresa,’ ou ‘a empresa tem uma responsabilidade social’ é gravemente enganadora. *A empresa não é um indivíduo*” (Jensen e Meckling, 1976, p. 311, *italico no original*). Estes economistas estão, assim, a descurar o direito das sociedades, que atribui personalidade moral às sociedades.

Logicamente, refutar a existência de distinção ontológica entre empresas e mercados está associado a refutar a existência de subordinação e autoridade dentro das empresas.⁵ Com efeito, o facto de as empresas serem coletivos de trabalhadores é que torna necessário que haja uma autoridade que as organize. A existência dessa autoridade, que é um mecanismo de coordenação diferente da coordenação pelos mecanismos de mercado, é que faz com que as empresas sejam mais eficientes do que os mercados em contextos coletivos de produção. Refutando, então, a afirmação de Coase, a teoria da agência vai negar que a empresa é baseada na relação de emprego, a qual estabelece o dever de obediência dos trabalhadores. Os economistas da teoria da agência descuram, assim, não só o direito das sociedades como também o direito do trabalho.

5 Também nos anos 1970, e no seio do quadro analítico neoclássico, Oliver Williamson (1975) desenvolveu uma teoria da empresa inspirada por Coase, denominada teoria dos custos de transação. Williamson e os seus seguidores reconhecem que a autoridade está no centro do funcionamento das empresas, mas não analisam o fenómeno nem as suas implicações normativas.

As seguintes citações são ilustrativas do modo como é negada a existência de autoridade:

Dizer a um empregado para dactilografar esta carta em vez de arquivar aquele documento é como eu dizer a um merceeiro para me vender esta marca de atum em vez daquela marca de pão. O poder de gerir não é de modo algum diferente do pequeno poder do consumidor de “atribuir ao seu merceeiro várias tarefas”. [...] O empregado “ordena” ao proprietário [da empresa] que lhe pague dinheiro, no mesmo sentido em que o empregador dá instruções ao membro da equipa para realizar determinados atos. [...] Não há lugar a controlo autoritário; a empresa é simplesmente uma estrutura contratual sujeita a renegociação contínua. [...] A estrutura contratual surge como um meio de melhorar a organização eficiente da produção em equipa. (Alchian e Demsetz, 1972, pp. 777, 793, 794)

A conceção da empresa da teoria da agência é, assim, antagónica à de Coase, que concebia as empresas como *entidades estruturadas pelo exercício do poder*. Em contraste, as empresas tal como vistas pela teoria da agência são entidades *apolíticas*.

Importa referir que o termo “autoridade” aparece frequentemente na literatura da teoria da agência, inclusive na definição da relação *principal-agent*,⁶ elemento teórico sobre o qual assenta todo o quadro analítico da teoria da agência. A relação *principal-agent* é definida como sendo “um contrato ao abrigo do qual uma ou mais pessoas – o(s) *principal*(s) – contratam outra pessoa – o *agent* – para prestar um serviço em seu nome, o que implica delegar no agente “some decision-making authority” (Jensen e Meckling, 1976, p. 308).

Nesta literatura, o termo *authority* é utilizado para designar “poder de decisão” (*scope of discretion*) (Bolton e Dewatripont, 2013); não designa de todo a relação de subordinação mencionada por Coase. A margem de discricionariedade deixada aos *agents* permite-lhes comportarem-se de forma oportunista à custa dos *principals*. De forma tão perversa quanto fraudulenta, as relações *principal-agent* são consideradas como sendo situações em que os *principals* estão à mercê do oportunismo dos *agents*, que podem aproveitar a discricção de que dispõem para prosseguir os seus próprios interesses e não os do *principal*. A realidade é, como todos sabem e como descrevemos nas próximas secções, que as relações entre gestores e subordinados são situações em que os primeiros, por serem dotados de autoridade, podem explorar a condição subordinada dos trabalhadores, e não o contrário.

6 Mantemos a expressão em língua inglesa por considerarmos que o equivalente português – “relação mandante-mandatário” – é menos expressivo.

A teoria da agência é uma teoria da empresa baseada nas finanças, que conduziu e promoveu a financeirização das empresas, recorrendo para isso a regras contabilísticas e modos de governação específicos, nomeadamente a governação pelos números (Favereau, 2016; Supiot, 2015).⁷ Esta conceção da empresa resultou, na prática, em olhar para as *empresas como conjuntos de ativos financeiros* que importa rentabilizar. A conceção de *empresa como entidade produtiva coletiva* que desenvolvemos no presente artigo contrasta radicalmente com esta perspetiva.

TEORIZAR A EMPRESA COMO SENDO BASEADA NA AUTORIDADE

A EMPRESA COMO COLETIVO DE TRABALHADORES

– TIPOS DE AUTORIDADE E COOPERAÇÃO

Para que um conjunto de trabalhadores atue de forma concertada em prol de objetivos organizacionais é necessário atribuir funções e tarefas, organizar os trabalhadores uns em relação aos outros e cada trabalhador deve fornecer o esforço adequado. Incentivos e contratos individuais, como preconizado pela teoria da agência, não são suficientes para organizar as atividades coletivas; são necessárias regras e estruturas organizacionais e as diretivas/ordens devem ser cumpridas. Em muitas teorias da empresa, os trabalhadores são vistos como sujeitos passivos, sem autonomia, e a autoridade é vista como derivando (legitimamente) da propriedade. São estes os pressupostos que este artigo contesta ao afirmar, por um lado e seguindo Arendt, que *autoridade não é forçosamente o oposto de autonomia* e, por outro lado, que este facto leva a presumir que a *legitimidade da autoridade reside não na propriedade, mas na democratização* do governação das empresas.

Os argumentos apresentados nesta secção são inspirados em Christopher McMahon (1994), que aplicou a conceção de Raz da autoridade como serviço à esfera da gestão. McMahon define o que é um trabalhador subordinado de forma particularmente clara:

Um subordinado numa relação de autoridade cumpre as diretivas sem ser coagido a tal e também sem estar necessariamente convencido de que o que a autoridade ordena é a melhor forma de agir naquelas circunstâncias. A autoridade assim entendida é indispensável para a gestão de grandes coletivos. É impossível coagir ou convencer toda a gente. (McMahon, 1994, p. 25)

7 Modos de governação que entretanto se propagaram à gestão das organizações públicas, na modalidade do *New Public Management*.

Reconhecemos, obviamente, que, nas empresas, o poder que é exercido não é só poder não coercivo (autoridade), é também poder coercivo, e os dois fenómenos são difíceis de distinguir na prática. No entanto, reconhecer a natureza distintiva da autoridade é analiticamente crítico, tanto por razões teóricas como normativas, como se argumenta neste artigo.

Para McMahon, há três tipos de autoridade nas organizações de trabalho: E-autoridade, P-autoridade e C-autoridade. A E-autoridade (E de *Expert*) deriva de uma parte ter mais conhecimento do que a outra. Uma E-autoridade é alguém que é considerado um perito num determinado domínio. A E-autoridade não é uma autoridade subordinada porque quem obedece tem a convicção de que a pessoa com autoridade sabe mais; os subordinados seguem a sua própria vontade e julgamento ao cumprirem as ordens. A P-autoridade (P de *Promise*) deriva de uma promessa de obedecer. Se alguém promete obedecer à diretiva de outrem, a promessa torna-se uma razão para cumprir a diretiva, independentemente das suas razões e julgamentos no momento em que a cumpre. Aceitar entrar numa relação de emprego pode ser considerado um caso típico de P-autoridade, uma vez que está estabelecido no direito do trabalho que os trabalhadores têm o dever de obedecer a todas as instruções razoáveis do empregador.

É do terceiro tipo de autoridade, a C-autoridade (C de *Cooperation*), de que falamos neste artigo. A C-autoridade, ou autoridade de gestão, deriva do facto de a *gestão facilitar a cooperação mutuamente benéfica entre indivíduos com objetivos e crenças divergentes*. A C-autoridade significa obedecer às diretivas porque se pensa que isso beneficia todos os membros do coletivo, incluindo para si próprio. Nos termos de McMahon (1994), quando um trabalhador pensa que pode produzir uma situação que é melhor para todos, incluindo para ele próprio, se aceitar a subordinação obedece às diretivas em vez de prosseguir o seu próprio interesse. McMahon sublinha que não são apenas o facto de ser pago, a ameaça de ser despedido ou o dever legal de cumprir as ordens que explicam a obediência às diretivas dos gestores.

A razão que explica a obediência à autoridade, e que é independente das ameaças que os gestores podem fazer, é que, aos olhos dos trabalhadores/subordinados, a *autoridade é justificada porque facilita a cooperação mutuamente benéfica* entre trabalhadores com objetivos divergentes. Esta conceção da autoridade enfatiza assim a sua *aceitação ativa por parte dos subordinados em contextos de atividades produtivas coletivas*. No entanto, reconhecemos que a autoridade também deriva das estruturas organizacionais em que os trabalhadores estão inseridos. Na nossa conceção, a autoridade resulta simultaneamente de fenómenos *bottom-up* – a aceitação por parte dos trabalhadores – e *top-down* – as estruturas e regras organizacionais (Lopes, 2020).

Nenhuma organização poderia funcionar sem autoridade, uma forma de poder aceite e não coerciva. Assim, contrariamente à opinião dominante, a obediência à autoridade, tal como aqui entendida, envolve livre-arbítrio; não é um comportamento puramente passivo e imposto. A autoridade de gestão é um arranjo institucional coletivo que envolve o livre-arbítrio dos trabalhadores. Um ponto essencial é que a autoridade encarna a interdependência social e produtiva que caracteriza as atividades produtivas coletivas; é uma necessidade social e técnica sem a qual nenhuma organização produtiva funcionaria ou se desenvolveria. A autoridade permite que coletivos de trabalhadores alcancem objetivos coletivos, organizacionais (Lopes e Clerc, 2024).

PORQUE OBEDECEM E COOPERAM OS TRABALHADORES?

Os trabalhadores aceitam *de facto* a autoridade e cooperam; a questão é porquê. Samuel Bowles confessa: “O facto de as ordens serem geralmente cumpridas é um enigma” (Bowles, 2004, p. 343). Para além da razão evocada acima, outras razões há que decorrem das características da atividade de trabalho e das interações sociais em que os trabalhadores se envolvem enquanto trabalham, características e interações que ativam disposições diferentes das do *homo economicus*. Compreender o funcionamento das empresas exige uma conceção adequada do trabalho e do comportamento humano.

Consumir é, obviamente, vital para o bem-estar humano, mas não é suficiente para se autorrealizar. Contrariamente aos modelos neoclássicos, os agentes económicos não são só seres hedónicos em busca de prazer/utilidade, são também agentes envolvidos em atividades produtivas e em busca de realização pessoal. Para Marx como para Aristóteles, o objetivo último do ser humano é a realização do seu potencial (“eudaimonia”), realização que, na opinião de Marx, só pode ser alcançada através do trabalho, não do consumo.

Embora reconhecendo que as pessoas trabalham por razões instrumentais, nomeadamente para terem acesso ao consumo e garantirem a sua subsistência, Christophe Dejours concebe o trabalho primeiramente como atividade humana, não como via para o consumo.

O trabalho é o que está envolvido, em termos humanos, no facto de trabalhar [...] É o poder de sentir, de pensar, de inventar. O trabalho não é primeiramente a relação salarial ou o emprego, mas o *trabalhar*, isto é, a forma como a personalidade é envolvida no confronto com uma tarefa sujeita a constrangimentos (materiais e sociais). (Dejours, 2007, p. 72)

Para superar os obstáculos que surgem no exercício das suas funções, os trabalhadores devem sempre investir as suas capacidades e motivação, mesmo nas tarefas aparentemente mais simples (Dejours et al., 2018; Dejours e Deranty,

2010). Devido a este necessário investimento cognitivo e emocional, o trabalho nunca é neutro para a subjetividade dos indivíduos; pelo contrário, o trabalho tanto pode promover a autorrealização como perturbar a vida cognitiva, emocional e moral dos trabalhadores. Em qualquer caso, não se pode escapar aos efeitos que o trabalho tem nas nossas capacidades e na saúde psicológica.

O trabalho, trabalhar, é um fenómeno altamente complexo. Não pode ser reduzido de forma simplista a uma via para o consumo, uma mercadoria transaccionada no mercado de trabalho ou uma atividade penosa que as pessoas evitam sempre que possível. A definição de trabalho de Simone Weil (1935) capta de forma penetrante o papel do trabalho na vida humana: “O trabalho é o que nos confronta com a realidade [natural e social], o que nos protege do delírio.”

Uma característica essencial do trabalho, sublinhada por Marx, é que o que define uma atividade como trabalho é o facto de ser dirigida a outros; o objetivo do trabalho é fornecer produtos ou serviços que satisfaçam as necessidades humanas. De facto, é a utilidade do trabalho que dá sentido ao trabalho, e a percepção dessa utilidade afeta a autoestima (Rosso, Dekas e Wrzesniewski, 2010). O trabalho tem sentido quando tem valor social, ou seja, quando beneficia a comunidade e/ou quando tem um valor intrínseco ao permitir a autorrealização.

Alfred Marshall, um dos fundadores do paradigma neoclássico, descreveu assim os trabalhadores:

Toda a pessoa que vale alguma coisa leva consigo os seus valores para o trabalho; e aí como em qualquer outro lugar é influenciada pelos seus afetos, pelas suas concepções do dever e pela sua reverência por ideais elevados. [...] a maioria das ações humanas deve-se ao sentimento do dever e ao amor pelo próximo [mas estas ações] não podem ser classificadas e medidas, e é por esta razão que o mecanismo da economia não lhes pode ser aplicado. (Marshall, 1920, pp. 14, 24)

Ao restringir o domínio da economia ao estudo dos motivos que são “passíveis de serem medidos pelo dinheiro”, Marshall estava a excluir os motivos que, segundo ele próprio, permeiam o mundo económico (Lopes, 2023). Motivações e comportamentos humanos fundamentais foram assim mantidos fora da economia por razões metodológicas, o que contribuiu para a construção da figura do *homo economicus*.

Margaret Archer (2000, pp. 51-63) examina a trajetória intelectual que culminou no *homo economicus* (que apelida “homem da Modernidade”) e salienta o processo de “purificação emocional” que lhe está subjacente:

A racionalidade [do *homo economicus*] foi valorizada pondo de parte a sua sensibilidade. [...] Os teóricos da Escolha Racional não podem permitir que o homem da Modernidade

[seja emocional], pois, despojado do individualismo metodológico, todo o seu edifício agregador desmorona. A microeconomia e mais de cem anos de equações elegantes seriam os primeiros a cair. (Archer, 2000, pp. 52, 55)

O *homo economicus* é um indivíduo calculador desencarnado e desprovido de emoções. No entanto, estas últimas são um dos canais mais importantes através dos quais os seres humanos reagem ao seu ambiente. Elas incorporam as interações dos humanos com o mundo, transmitindo assim informações valiosas e relevantes sobre o mesmo.

As emoções podem ajudar a resolver os dilemas sociais, quando há conflito entre os interesses individuais e o interesse coletivo. A especificidade das emoções é o facto de ultrapassarem a oposição entre o eu e o outro, como é o caso da capacidade humana de empatia/simpatia (ver abaixo). Ultrapassar essa oposição permite superar o interesse próprio, ativar o sentido do dever e desenvolver interesses comuns.

Perceber a forma como funcionam as empresas exige romper com o individualismo ontológico da teoria económica e reconhecer que a condição coletiva do ser humano o dotou de capacidades que vão para além do cálculo do interesse próprio. Como foi referido, uma empresa é mais do que uma agregação de contratos ou de indivíduos; é um *coletivo de pessoas que interagem* entre si. As interações em que os membros do coletivo se envolvem geram elementos que não existiam anteriormente; esses elementos são propriedades *emergentes*. Entre esses elementos estão normas de cooperação e normas de conformidade com a autoridade.

Das interações pessoais em que os trabalhadores se envolvem para coordenar o seu trabalho emergem *normas de cooperação* – sendo tais normas definidas como o que especifica os comportamentos aceitáveis, ou não, numa sociedade ou num grupo. Este processo de emergência foi descrito nomeadamente por Adam Smith em *The Theory of Moral Sentiments* (1759), especificamente no seu conceito de simpatia.⁸ As interações pessoais geram estados afetivos que levam os trabalhadores a aderir a normas de cooperação. O facto de os trabalhadores não se aproveitarem do trabalho dos outros para fazer o menor esforço possível deve-se em grande parte a estas normas. Os processos de dissonância afetiva e a violação das normas de cooperação por parte de algum(ns) colega(s) conduzem, evidentemente, a perturbações e ruturas na cooperação.

A aceitação da autoridade está associada, em complemento do que foi dito acima, ao facto de os trabalhadores estarem a participar com o seu trabalho

8 As intuições de Smith foram entretanto largamente confirmadas pelas neurociências.

num projeto produtivo coletivo. Na verdade, na autoridade também está em causa a relação entre (o trabalho de) cada trabalhador e o projeto produtivo coletivo. Trabalhar em contexto de atividade produtiva coletiva implica interagir não só com colegas de trabalho, mas também com procedimentos organizacionais, estruturas hierárquicas e pessoas com autoridade. Destas interações emergem compromissos específicos que consistem em *normas de conformidade com a autoridade*.

Estas normas, tal como as normas de cooperação, não consistem apenas em normas comportamentais passivamente interiorizadas; não são apenas obediência a regras predefinidas. Pelo contrário, normas de cooperação e normas de conformidade com a autoridade emanam do facto de os trabalhadores estarem *ativamente* envolvidos num empreendimento coletivo, que exige o desenvolvimento conjunto de normas de comportamento, desenvolvimento que Dejours et al. (2018) apelidam “atividade deôntica”.

A AUTORIDADE, FUNDAMENTO NORMATIVO PARA A DEMOCRATIZAÇÃO DAS EMPRESAS

Chegou o momento de enfatizar duas questões cruciais. Primeiro, o facto de normas de conformidade com a autoridade emergirem não significa, de todo, que os conflitos de interesses entre capital e trabalho desapareçam ou sejam resolvidos; significa apenas que pessoas com objetivos diferentes podem fazer coisas em conjunto. Segundo, reconhecer que os trabalhadores têm disposições normativas para obedecer obriga a encarar o risco de manipulação e instrumentalização dessas disposições. A história demonstra amplamente que a autoridade está associada a fenómenos extremamente desumanos. Estudos empíricos mostram que, nas empresas, as pessoas com autoridade aproveitam frequentemente as oportunidades para explorar os subordinados (Bartling, Fehr e Schmidt, 2013). São então necessários arranjos institucionais que controlem estes riscos.

Mas, mais ainda, a questão da legitimidade da autoridade de gestão tem de ser discutida. Nem o facto de a autoridade ser necessária para realizar o projeto produtivo coletivo, nem o facto de a autoridade ser justificada aos olhos dos subordinados, a tornam legítima. Depois de mostrar que os subordinados consideram que a autoridade é justificada pela função que desempenha, um argumento descritivo, passamos agora ao argumento normativo: como pode a autoridade de gestão ser legítima? Ou, por outras palavras, e parafraseando a pergunta formulada por Raz (2006, p. 1012) para a adaptar ao caso da empresa: como é possível que os trabalhadores tenham o dever de submeter a sua vontade e o seu julgamento aos da autoridade?

Segundo Raz (1986, p. 53), para ter autoridade, o que para ele significa ter autoridade legítima, uma pessoa ou entidade deve satisfazer a condição que deriva da sua conceção de “autoridade como serviço”: as decisões que a autoridade toma e as diretivas que emite devem ser orientadas por aquilo que os subordinados “têm razões para fazer”. As diretivas devem possibilitar que as ações dos subordinados promovam o seu interesse. Recorde-se que o argumento de Raz é que a autoridade deve estar ao serviço dos que estão sob a sua alçada. Aplicado ao caso da autoridade de gestão, isto significa que a autoridade deve servir os interesses dos trabalhadores. A condição de Raz implica que a autoridade procure efetivamente uma *cooperação mutuamente benéfica*. Só então têm os trabalhadores/subordinados o dever de submeter a sua vontade e julgamento aos da autoridade.

Surge então a pergunta operacional: como legitimar a autoridade? McMahon responde:

Quando a autoridade de gestão é vista não como a autoridade de um *principal* sobre um *agent*, mas como a autoridade que facilita a cooperação mutuamente benéfica entre empregados com objetivos divergentes [...] há uma presunção de que a autoridade deve ser democraticamente exercida pelos empregados. (McMahon, 1994, p. III)

Note-se que esta presunção assenta no facto de a autoridade ser um poder não-coercivo, isto é, aceite pelos trabalhadores. A teoria da empresa baseada na autoridade concebe os trabalhadores como sendo atores da empresa, e não sujeitos passivos do capital. Especificamente, os trabalhadores são atores da empresa ao mesmo título do que os acionistas. Assim, quando se determina qual é o interesse coletivo da empresa e qual a forma de o alcançar, os interesses dos trabalhadores devem ser devidamente considerados e não deve ser dada prioridade aos interesses de outras partes.

Para garantir que os interesses dos trabalhadores são tidos em conta, ou seja, para garantir a legitimidade da autoridade, afirmamos com McMahon que é necessário um tipo específico de democracia no trabalho: a autoridade reflexiva.

Considero a democracia como *autoridade reflexiva*, uma forma de exercer a autoridade em que aqueles que estão sujeitos à autoridade determinam coletivamente as diretivas que os dirigem. (McMahon, 1994, p. 133)

A autoridade reflexiva garante que as razões que orientam as diretivas são “razões que os trabalhadores já têm”, para usar os termos de Raz. O modo de governação das cooperativas de produção é um exemplo de autoridade reflexiva; os seus estatutos estabelecem que os trabalhadores participam nas

decisões estratégicas e operacionais, e elegem os detentores de autoridade ou exercem eles próprios a autoridade. Quanto às corporações, sob a influência da teoria da agência, os trabalhadores são mantidos fora do direito das sociedades e as práticas de gestão passaram a ser orientadas para a maximização do valor para os acionistas. Implementar a autoridade reflexiva exige reformar o direito das sociedades e os modos de governação das corporações.

Segundo McMahon (1994, p. 133), operacionalizar a autoridade reflexiva implica que as pessoas sob autoridade participem nas decisões que as empresas têm de tomar ou elejam as pessoas que as tomam. Implica também que os gestores sejam formalmente considerados como estando ao serviço não só dos interesses dos acionistas, mas também dos interesses dos trabalhadores. Vários arranjos institucionais são possíveis, e alguns já existem, nomeadamente a codeterminação (*Mitbestimmung*), que existe em formas mais ou menos avançadas na Alemanha e nos países nórdicos (Lopes e Clerc, 2024; Clerc, 2019).

Tal como obedeceram à autoridade muito antes de a legislação laboral instituir formalmente o direito de direção dos empregadores, os trabalhadores têm obedecido às diretivas da autoridade sem que a sua legitimidade esteja instituída. Chegou o momento de prosseguir com o processo de legitimação da autoridade de gestão, processo que começou com a criação do direito do trabalho. O reconhecimento de que os trabalhadores são atores na empresa deve agora ser consagrado no direito das sociedades, o direito que regula a governação das empresas, para que sejam governadas também em nome dos trabalhadores.

Repare-se que, nesta conceção da empresa, a legitimidade da autoridade não está associada à propriedade. Muitas teorias da empresa pressupõem, implícita ou explicitamente, que a propriedade dos meios de produção transmite automaticamente o direito de dirigir os trabalhadores. “A autoridade sobre os ativos físicos traduz-se em autoridade sobre as pessoas” (Hart e Moore, 1990, p. 1150). McMahon (1994, pp. 15-21) afirma exatamente o contrário, considerando que a propriedade de recursos produtivos dá ao proprietário o direito de gerir esses recursos, mas não lhe dá o direito de dirigir as pessoas que os utilizam.

Num pequeno texto, Engels argumenta que a evolução das condições de produção substituiu inexoravelmente a ação isolada pela ação combinada de vários indivíduos, o que torna a autoridade necessária.

Quem fala de ação conjunta fala de organização; ora, é possível haver organização sem autoridade? [...] Por isso, é absurdo falar do princípio da autoridade como sendo absolutamente mau, e do princípio da autonomia como sendo absolutamente bom. Autoridade e autonomia são coisas relativas, cujas esferas variam com as diversas fases do desenvolvimento da sociedade. (Engels, 1872, pp. 1, 2)

E Engels salienta, no mesmo texto, que a necessidade de autoridade não está de modo algum associada à propriedade. Se os instrumentos de trabalho se tornassem propriedade coletiva dos trabalhadores que os utilizam, a autoridade não desapareceria porque não se pode prescindir dela, escreve Engels.

Não se trata, obviamente, de negar que a propriedade confere poder, muito menos de negar a existência de conflitos de interesses insanáveis entre trabalho e capital nas empresas capitalistas. Mas os direitos de propriedade sobre os ativos produtivos conferem poder porque as pessoas precisam de ter acesso a esses recursos para ganhar a vida, não por a propriedade em si dar o direito de gerir pessoas. Porque a propriedade não fornece uma base moral para a autoridade de gestão, só a democratização da governação das empresas fornece essa base moral.

Simone Weil (1935) chama a atenção para a distinção entre exploração e opressão, uma distinção muito negligenciada. *Exploração* tem o significado marxista comum, ou seja, o facto de a propriedade dos meios de produção permitir aos proprietários extrair valor; o excedente é apropriado pelos capitalistas. *Opressão* designa o controlo dos subordinados pelos que os dirigem. A opressão deriva da divisão e da organização do trabalho, que não estão necessariamente relacionadas com a propriedade; existe opressão nas organizações públicas.

A argumentação aqui desenvolvida afirma que a autoridade de gestão é justificada pelo papel que desempenha, nomeadamente por servir o projeto coletivo. É fundamental não ignorar as manipulações, reais e ideológicas, que esta perspetiva pode promover. Por um lado, os detentores do capital podem sentir o seu poder ameaçado – o que gerou o movimento antimanagerialista na década de 1930 e contribuiu para a viragem para a governação orientada para os acionistas na década de 1980. Por outro lado, esta perspetiva pode ser usada para impor unilateralmente a autoridade nas empresas, “naturalizando” a obediência e a subordinação dos trabalhadores. É esta última ameaça que queremos eliminar ao advogarmos a democratização da governação das empresas.

PARA CONCLUIR

Apesar de o mandato dos conselhos de administração, tal como estabelecido no direito das sociedades, ser o de agir em benefício do “interesse superior da corporação/empresa”, na década de 1980 as corporações começaram a ser geridas sobretudo em benefício dos acionistas, um modo de governação teoricamente justificado pela teoria da agência por, supostamente, ser o que melhor assegura a eficiência das empresas. No entanto, um vasto conjunto de

dados empíricos mostra agora que este modo de governação ameaça a sustentabilidade económica das empresas, porque promove opções de investimento e estratégias de gestão que prejudicam a inovação, utilizam indevidamente os ativos das empresas e subinvestem no futuro (Ciepley, 2020; Singer, 2019; Bower e Paine, 2017; Cushen e Thompson, 2016; Favereau, 2016). Dar prioridade aos interesses dos acionistas prejudica a sustentabilidade das empresas porque leva a concentrar-se principalmente nos objetivos financeiros e nos retornos a curto prazo.

Contestando a afirmação de Hansman e Kraakman (2012) de que o “fim da história do direito das sociedades” foi atingido na década de 2000, este artigo propõe uma conceção da empresa alternativa à da muito influente teoria da agência. A teoria da empresa baseada na autoridade oferece uma justificação teórica para um modelo de governação radicalmente distinto da primazia do acionista. A conceção da empresa aqui proposta tem fundamentos ontológicos e, consequentemente, recomendações normativas que são radicalmente opostos aos da teoria da agência. Em termos teóricos, afirma a natureza coletiva e, portanto, a política da empresa enquanto atividade produtiva coletiva (contra o individualismo ontológico). Em termos de modelo de governação, defende a necessidade de democratizar as empresas e o trabalho, por ser a única forma de legitimar o exercício da autoridade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALCHIAN, A., DEMSETZ, H. (1972), "Production, information costs and economic organization". *American Economic Review*, LXII (2), pp. 777-779.
- ARCHER, M. (2000), *Being Human: The Problem of Agency*, Cambridge, Cambridge University Press.
- ARENDT, H. (1958), *The Human Condition*, Chicago, University of Chicago Press.
- ARENDT, H. (1961), *What is Authority?*, Nova Iorque, The Viking Press.
- BARTLING, B., FEHR, E., SCHMIDT, K. (2013), "Use and abuse of authority – A behavioral foundation of the employment relation". *Journal of the European Economic Association*, 11 (4), pp. 711-742.
- BOLTON, P., DEWATRIPONT, M. (2013), "Authority in organizations: a survey". In R. Gibbons, J. Roberts (eds.), *Handbook of Organizational Economics*, Princeton, Princeton University Press, pp. 342-372.
- BOWER, J., PAINE, L. (2017), "The error at the heart of corporate leadership". *Harvard Business Review*, 95 (3), pp. 50-60.
- BOWLES, S. (2004), *Microeconomics – Behavior, Institutions and Evolution*, Princeton, Princeton University Press.
- CIEPLEY, D. (2020), "The Anglo-American misconception of stockholders as 'owners' and 'members': its origins and consequences". *Journal of Institutional Economics*, 16, pp. 623-642.
- CLERC, C. (2019), *Structure et diversité des modèles de gouvernement d'entreprise*, report for the ILO, https://www.ilo.org/paris/publications/wcms_758030/lang--fr/index.htm.
- COASE, R. (1937), "The nature of the firm". *Economica*, 4 (16), pp. 386-405.
- COASE, R. (1988), "The nature of the firm: origin, meaning, influence". *Journal of Law, Economics and Organization*, 4 (1), pp. 3-47.
- CUSHEN, J., THOMPSON, P. (2016), "Financialization and value: why labour and the labour process still matter". *Work, Employment and Society*, 30 (2), pp. 352-365.
- DEJOURS, C. (2007), "Subjectivity, work, and action". In Deranty et al., *Recognition, Work, Politics*, Leiden, Brill.
- DEJOURS, C., DERANTY, J.-P. (2010), "The centrality of work". *Critical Horizons*, 11 (2), pp. 167-180.
- DEJOURS, C., DERANTY, J.-P., RENAULT, E., SMITH, N. (2018), *The Return of Work in Critical Theory*, Nova Iorque, Columbia University Press.
- ENGELS, F. (1872), *On Authority*. <https://www.marxists.org/archive/marx/works/1872/10/authority.htm>.
- FAVEREAU, O. (2016), *The Impact of Financialisation of the Economy on Enterprises and Labour Relations*, Genebra, International Labour Organization.
- FAVEREAU, O. (2021), "L'entreprise, 'sujet' politique – soit mais lequel?". *Revue de l'Organisation Responsable*, 16 (3), pp. 33-40.
- FRIEDMAN, M. (1970), "The social responsibility of business is to increase its profits". *The New York Times Magazine*, 13 de Setembro.
- GINDIS, D. (2020), "On the origins, meaning and influence of Jensen and Meckling's definition of the firm". *Oxford Economic Papers*, 72 (4), pp. 966-984.
- GOSHAL, S. (2005), "Bad management theories are destroying good management practices". *Academy of Management Learning and Education*, 4 (1), pp. 75-91.
- HANSMAN, H., KRAAKMAN, R. (2012), "Reflections on the end of history for corporate law". In A. Rasheed, T. Yoshikawa (eds.), *Convergence of Corporate Governance: Promise and Prospects*, Londres, Palgrave-MacMillan, <https://ssrn.com/abstract=2095419>.

- HART, O., MOORE, J. (1990), "Property rights and the nature of the firm". *Journal of Political Economy*, 98 (6), pp. 1119-1158.
- IRELAND, P. (1999), "Company law and the myth of shareholder ownership". *Modern Law Review*, 62 (1) pp. 32-57.
- JENSEN, M., MECKLING, W. (1976), "Theory of the firm: managerial behavior, agency costs and ownership structure". *Journal of Financial Economics*, 3 (4), pp. 305-360.
- LOPES, H. (2023), "The centrality of work: a foundation for political economy". *Review of Political Economy*, 35 (2), pp. 494-509.
- LOPES, H. (2020), "Taking authority seriously – Institutional implications". *Journal of Economic Issues*, 54 (3), pp. 613-627.
- LOPES, H., CLERC, C. (2024), *Political Economy of the Firm – Authority, Governance and Economic Democracy*, Londres, Routledge.
- MARSHALL, A. (1966 [1890]), *Principles of Economics*, Londres, Mac Millan.
- MARX, K. (2009 [1867]), *Das Kapital, A Critique of Political Economy*, Washington, Regnery Publishing.
- MARGLIN, S. (1974), "What do bosses do? The origins and functions of hierarchy in capitalist production". *Review of Radical Political Economy*, 6, pp. 33-60.
- MCMAHON, C. (2017 [1994]). *Authority and Democracy*, Princeton, Princeton University Press.
- RAZ, J. (1986), *The Morality of Freedom*, Oxford, Oxford University Press.
- RAZ, J. (2006), "The problem of authority". *Minnesota Law Review*, 90, pp. 1003-1044.
- ROBÉ, J-P. (2011), "The legal structure of the firm". *Accounting, Economics and Law*, 1 (1), pp. 1-86.
- ROBÉ, J-P. (2020), *Property, Power and Politics: Why We Need to Rethink the World's Power System*, Bristol, Bristol University Press.
- ROSSO, B., DEKAS, K., WRZESNIEWSKI, A. (2010), "On the meaning of work: a theoretical integration and review". *Research in Organizational Behavior*, 30, pp. 91-127.
- SHAPIRO, S. (2004), "Authority". In J. Coleman, K. Himma, S. Shapiro (ed.), *The Oxford Handbook of Jurisprudence and Philosophy of Law*, Oxford, Oxford University Press, pp. 382-439.
- SIMON, H. (1951), "A formal theory of the employment relationship", *Econometrica*, 19 (3), pp. 293-305.
- SINGER, A. (2019), *The Form of the Firm*, Oxford, Oxford University Press.
- SUPIOT, A. (2015), *La Gouvernance par les nombres*, Paris, Fayard.
- WEIL, S. (1980 [1935]), *Réflexions sur les causes de la liberté et de l'oppression sociale*, Paris, Gallimard.
- WILLIAMSON, O. (1975), *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*, Nova Iorque, The Free Press.

Recebido a 10-05-2024. Aceite para publicação a 06-05-2026.

LOPES, H. (2026), "A empresa, objeto teórico subversivo". *Análise Social*, 259, LXI (2.º), e35705. <https://doi.org/10.31447/35705>.

Helena Lopes » helena.lopes@iscte-iul.pt » Departamento de Economia Política, Iscte-IUL e Dinâmia CET-IUL » Avenida das Forças Armadas — 1649-026 Lisboa, Portugal » <https://orcid.org/0000-0003-1710-778X>.
