

CHAMADA DE TRABALHOS

CORPOS E ORGANIZAÇÕES: ROMPENDO HEGEMONIAS

Prazo para envio: 31.01.2021

Editores Convidados

Adriana Vinholi Rampazo (Universidade Estadual de Londrina, Brasil), **Luiz Alex Silva Saraiva** (Universidade Federal de Minas Gerais, Brasil), **Eloísio Moulin de Souza** (Universidade Federal do Espírito Santo, Brasil), **Jo Brewis** (Faculty of Business and Law, The Open University, UK), **Saoirse Catlin O'Shea** (Newcastle Business School, Northumbria University, UK)

PROPOSTA DO NÚMERO ESPECIAL

Apesar de desde a segunda metade do Século XX o corpo já ser reconhecido nas Ciências Sociais como histórico-cultural, vivido, incorporado, construído e reconstruído, permeado de símbolos e significados (Boltanski, 1989; Elias, 1994; Csordas, 2002; Bourdieu, 2004; Le Breton, 2007; Butler, 2011; Foucault, 2014; Küpers, 2015), e não somente um amontoado de nervos, fluidos e carne, o tema só começou a ser debatido em estudos organizacionais na década de 1990, e ainda de forma bastante marginal. A rejeição em pensar a corporeidade nos estudos organizacionais envolve a dificuldade de se rejeitar o modelo weberiano racional-legal em que foi construída a ideia de organização (Witz, Halford & Savage, 1996) e por meio do qual foram criados processos, teorias e discursos baseados no “fascínio contínuo que temos pela imagem de um corpo” (Gatens, 1996, p. 26). Mas não um corpo qualquer: o que importa a representação de um “homem artificial”, neutro e universal, segundo Gatens (1996) – branco, masculino, magro, disciplinado e produtivo como uma máquina – refletindo fantasias sobre as suas capacidades naturalmente incorporadas (Merilainen, Tienari & Valtonen, 2015), um simulacro de um corpo que não existe (Tyler & Hancock, 2001), permitindo a ele um lugar de privilégio dentro da “normalidade” (Souza, 2014, Fernandes & Barbosa, 2016). E é justamente denunciando esse “corpo artificial” que passamos a questionar os processos organizacionais naturalizados que subjugam os corpos que se distanciam do modelo do “homem artificial” denunciando a hierarquia corporal que existe nas organizações (Acker, 1990; Bell & King, 2010; Rosa & Brito, 2010; Sinclair, 2011; Kelan, 2013; Levay, 2014; Souza, Costa & Pereira, 2015; Gatrell, 2017). Por exemplo, se o corpo ideal para o trabalho é magro, o que supõe saúde, energia e flexibilidade (Longhurst, 2003; Merilainen, Tienari & Valtonen, 2015), o corpo gordo é abjeto, visto como o anormal e patológico (Trethewey, 1999; Mik-Meyer, 2008; Saraiva, Santos & Pereira, 2020).

Quando falamos de *embodiment* “o corpo é um sujeito ativo e um meio de ação, interação, conhecimento, emoção e experiência” (Thanem, 2011, p. 199). Dessa forma, o corpo é sujeito e objeto da experiência vivida: embora as práticas discursivas ajam sobre todos nós, “há sempre a possibilidade de resistência a regimes discursivos específicos” (Brewis, Hampton & Linstead, 1997, p. 1277). Embora o efeito do discurso sobre os corpos não seja esquecido, o foco está no desejo corporal que subverte e resiste à disciplina produzida pelas práticas discursivas (Thanem, 2015; Rezende, Oliveira & Adorno, 2018). A dicotomia polarizada de gênero (masculino X feminino) leva à hierarquização e a criação de privilégios (masculinos), em detrimento dos

demais corpos (Preciado, 2000; Oliveira, 2018). No entanto, ela só continuará a existir se a aceitarmos este como um discurso válido e, assim, nos comportarmos como homens ou como mulheres. Há, portanto, um espaço, mesmo que restrito, de resistência (Brewis, Hampton & Linstead, 1997; Flores-Pereira, Davel & Cavedon, 2008; Flores-Pereira, 2010).

A corporeidade nos estudos organizacionais começa a ganhar um amplo espaço de debates, uma vez que fica cada vez mais claro que o corpo é central nos fenômenos organizacionais. Seja como corpo hierarquizado, corpo abjeto, corpo construído, corpo resistência... “Antes de qualquer coisa, a existência é corporal” (Le Breton,

2007). A partir dessas provocações iniciais, convidamos interessadas e interessados no tema a submeter estudos teóricos, teórico-empíricos ou metodológicos nos seguintes eixos, que não se pretendem exaustivos:

- **Corpos, gêneros e sexualidades;**
- **Diferenças e experiências corporais;**
- **Tecnologias e corpos;**
- **Espacialidades, territorialidades e corporalidades;**
- **Trabalhos incorporados;**
- **Corpos hierarquizados e periferias;**
- **Colonização, decolonização e embodiment;**
- **Corpos, resistências e cidades.**

REFERÊNCIAS

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organisations. *Gender and Society*, 4(2), 139-158.
- Bell, E. & King, D. (2010). The elephant in the room: critical management studies conferences as a site of body pedagogics. *Management Learning*, 41(4), 429-442.
- Boltanski, L. (1989). *As classes sociais e o corpo* (3a ed). Rio de Janeiro: Graal.
- Bourdieu, P. (2004). *O poder simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Brewis, J., Hampton, M. P., & Linstead, S. (1997). Unpacking Priscilla: subjectivity and identity in the organization of gendered appearance. *Human Relations*, 50(10), 1275-1304.
- Butler, J. (2011). *Bodies that matter: on the discursive limits of "sex"*. London: Routledge.
- Casey, C. (2000). Sociology sensing the body: revitalizing a dissociative discourse. In J. Hassard, R. Holliday, & H. Willmott, H. (Eds.). *Body and organization* (pp. 52-70). London: Sage.
- Csordas, T. J. (2002). *Body/Meaning/Healing*. New York: Palgrave.
- Elias, N. (1994). *O processo civilizador* (2a ed). Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- Fernandes, L. & Barbosa, R. (2016). A construção social dos corpos periféricos. *Saúde e Sociedade*, 25(1), 70-82.
- Flores-Pereira, M.T. (2010). Corpo, pessoa e organizações. *Organizações & Sociedade*, 17(54), 417-438.
- Flores-Pereira, M. T., Davel, E., & Cavedon, N. R. (2008). Drinking beer and understanding organizational culture embodiment. *Human Relations*, 61(7), 1007-1026.
- Foucault, M. (2014). *Vigiar e Punir: nascimento da prisão* (42a ed). Petrópolis: Vozes.
- Gatens, M. (1996). *Imaginary bodies: ethics, power and corporeality*. London: Routledge.
- Kelan, E. K. (2013). The becoming of business bodies: gender, appearance, and leadership development. *Management Learning*, 44(1), 45-61.
- Küpers, M. W. (2015). *Phenomenology of the embodied organization: the contribution of Merleau-Ponty for organizational studies and practice*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Le Breton, D. (2007). *A sociologia do corpo* (2a ed). Petrópolis: Vozes.
- Levy, C. (2014). Obesity in organizational context. *Human Relations*, 67(5), 565-585.
- Longhurst, R. (2003). *Bodies: exploring fluid boundaries*. London: Taylor & Francis.
- Merilainen, S., Tienari, J., & Valtonen, A. (2015). Headhunters and the "ideal" executive body. *Organization*, 22(1), 3-22.
- Mik-Meyer, N. (2008). Managing fat body: identity regulation between public and private domains. *Critical Social Studies*, 10(2), 20-35.
- Oliveira, M. R. G. (2018). Por que você não me abraça? Invisibilização de travestis e mulheres transexuais no movimento social de negras e negros. *Sur: Revista Internacional De Direitos Humanos*, 15(28), 167-180.
- Preciado, B. (2000). *Manifesto contrassexual: práticas subversivas de identidade sexual*. São Paulo: N-1 edições.
- Rezende, L., Oliveira, J. S., & Adorno, E. C. L. M. (2018). Compreendendo o corpo a partir das práticas de organização: etnografia de uma organização artesanal. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 17(1), 35-53.
- Rosa, A. R. & Brito, M. J. (2010). "Corpo e alma" nas organizações: um estudo sobre dominação e construção social dos corpos na organização militar. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(2), 194-211.
- Saraiva, L. A. S., Santos, L. T., & Pereira, J. R. (2020). Heteronormativity, masculinity and prejudice in mobile apps: the case of Grindr in a Brazilian city. *Brazilian Business Review*, 17(1), 114-131.
- Sinclair, A. (2011). Leading with body. In E. L. Jeanes, K. Knights, & P. Y. Martin (Eds.). *Handbook of gender, work, and organization* (pp. 117-130). West Sussex: John Wiley and Sons.
- Sinclair, A. (2005). Body and management pedagogy. *Gender, Work and Organization*, 12(2), 89-104.
- Souza, E. M. (2014). Poder, diferença e subjetividade: a problematização do normal. *Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 1(1), 103-143.
- Souza, E. M., Costa, A. S. M., & Pereira, S. J. N. (2015). A organização (in)corporada: ontologia organizacional, poder e corpo em evidência. *Cadernos EBAPE.BR*, 13(4), 727-742.
- Thanem, T. (2015). The body: philosophical paradigms and organizational contributions. In R. Mir, H. Willmott, & M. Greenwood (Eds.). *The Routledge Companion to Philosophy in Organization Studies* (pp. 276-284). London: Routledge.
- Thanem, T. (2011). Embodying transgender in studies of gender, work, and organization. In E. L. Jeanes, K. Knights, & P. Y. Martin (Eds.). *Handbook of gender, work, and organization* (pp. 191-204). West Sussex: John Wiley and Sons.
- Tyler, M. & Hancock, P. (2001). Flight attendants and the management of gendered "organizational bodies". In K. Backett-Milburn & L. McKie (Eds.). *Constructing gendered bodies* (pp. 25-38). New York: Palgrave.
- Trethewey, A. (1999). Disciplined bodies: women's embodied identities at work. *Organization Studies*, 20(3), 423-450.
- Witz, A., Halford, S., & Savage, M. (1996). Organized bodies: gender, sexuality and embodiment in contemporary organizations. In L. Adkins & V. Merchant (Eds.). *Sexualizing the social: power and the organization of sexuality* (pp. 173-190). New York: Palgrave Macmillan.

INSTRUÇÕES PARA SUBMISSÃO

Os artigos enviados não devem ter sido submetidos, aprovados ou publicados em outro periódico. Podem ser submetidos em português, inglês ou espanhol e serem preparados de acordo com o Formato estabelecido em nossas Diretrizes (<https://rae.fgv.br/manual-rae/artigos>). Os trabalhos devem ser enviados através do nosso sistema ScholarOne em <http://mc04.manuscriptcentral.com/rae-scielo>. Em caso de dúvidas, entre em contato com Adriana Rampazo (arampazo@uel.br).

Indexadores e Diretórios

