



REVISTA **Protocolo y Comunicación**

Vol 1, No 4 (2024)



Coordinadora del número: Dra. Maria Aparecida Ferrari

Publicado: 2024-08-30

A influência das mudanças culturais no Decreto de Lei 70.274/1972 no contexto brasileiro

DOI: <https://doi.org/10.58703/rpyc.v1n4a5>

Ivanilce Oliveira (Iva Oliveira)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9341-6261>



Renata Calonego

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0086-4549>



Resumo

Este artigo investiga o impacto das mudanças culturais nos cerimoniais e protocolos no Brasil, com foco nas Normas de Cerimonial Público e ordem de precedência estabelecidas pelo Decreto Lei 70.274/1972. Reconhece-se que cerimoniais e protocolos não são meras formalidades, mas elementos que refletem e fortalecem as culturas das entidades que os adotam. Com a expansão das empresas, compreender essa dinâmica é crucial para gerir eficazmente interações culturais dentro e fora das organizações. Assim, o problema de pesquisa investiga como as mudanças culturais na sociedade brasileira têm influenciado a evolução das Normas de Cerimonial e ordem de precedência, considerando que elas são aplicadas em ambientes organizacionais. A hipótese central sustenta que essas normas têm se adaptado para refletir melhor os valores e expectativas da sociedade contemporânea diante das transformações sociais e culturais. Utilizando uma abordagem exploratória com método qualitativo, foram analisados três casos de destaque no Brasil para identificar mudanças nos cerimoniais e protocolos ao longo do tempo. O referencial teórico fundamenta-se em estudos de Nakane e Esteves (2023), Speers (2008), Meirelles (2001), Hall (2005), Marchiori (2013), Rifkin (2013), Srouf (2012) e no Decreto Lei 70.274/1972. Os resultados revelam que a dinâmica cultural contemporânea tem desafiado e transformado as tradições nos protocolos oficiais, adaptando-se às novas realidades sociais e culturais do Brasil. Este artigo contribui para uma compreensão mais profunda das relações entre cerimonial, mudanças culturais e adaptações organizacionais, oferecendo reflexões essenciais para a gestão eficaz de protocolos num contexto globalizado e diversificado.

Palavras-chave: Cerimonial; Cultura; Organização; Decreto Lei 70.274/1972; Cultura Organizacional.

Abstract

This article investigates the impact of cultural changes on ceremonies and protocols in Brazil, focusing on the Public Ceremonial Standards and order of precedence established by Decree Law 70.274/1972. It is recognized that ceremonies and protocols are not mere formalities but elements that reflect and strengthen the cultures of the entities that adopt them. With globalization and the expansion of companies, understanding this dynamic is crucial for effectively managing cultural interactions within and outside organizations. Thus, the research problem examines how cultural changes in Brazilian society have influenced the evolution of Public Ceremonial Standards and order of precedence, considering their application in organizational environments. The central hypothesis argues that these standards have adapted to better reflect the values and expectations of contemporary society amid social and cultural transformations. Using an exploratory approach with a qualitative method, three prominent cases in Brazil were analyzed to identify changes in ceremonies and protocols over time. The theoretical framework draws on studies by Nakane e Esteves (2023), Speers (2008), Meirelles (2001), Hall (2005), Marchiori (2013), Rifkin (2013), Srouf (2012), and Decree Law 70.274/1972. The results reveal that contemporary cultural dynamics have challenged and transformed traditions in official protocols, adapting to Brazil's new social and cultural realities. This article contributes to a deeper understanding of the relationships between ceremonial practices, cultural changes,

and organizational adaptations, offering essential insights for the effective management of protocols in a globalized and diverse context.

Keywords: Ceremonial; Culture; Organization; Decree Law 70.274/1972; Organizational Culture.

Resumen

Este artículo investiga el impacto de los cambios culturales en los ceremoniales y protocolos en Brasil, con un enfoque en las Normas de Ceremonial Público y el orden de precedencia establecidos por el Decreto Ley 70.274/1972. Se reconoce que los ceremoniales y protocolos no son meras formalidades, sino elementos que reflejan y fortalecen las culturas de las entidades que los adoptan. Con la globalización y la expansión de empresas, comprender esta dinámica es crucial para gestionar de manera efectiva las interacciones culturales dentro y fuera de las organizaciones. Por lo tanto, el problema de investigación explora cómo los cambios culturales en la sociedad brasileña han influenciado la evolución de las Normas de Ceremonial Público y el orden de precedencia, considerando su aplicación en entornos organizacionales. La hipótesis central sostiene que estas normas se han adaptado para reflejar mejor los valores y expectativas de la sociedad contemporánea frente a las transformaciones sociales y culturales. Utilizando un enfoque exploratorio con método cualitativo, se analizaron tres casos destacados en Brasil para identificar cambios en los ceremoniales y protocolos a lo largo del tiempo. El marco teórico se basa en estudios de Nakane e Esteves (2023), Speers (2008), Meirelles (2001) Hall (2005), Marchiori (2013), Rifkin (2013), Srour (2012) y en el Decreto Ley 70.274/1972. Los resultados revelan que la dinámica cultural contemporánea ha desafiado y transformado las tradiciones en los protocolos oficiales, adaptándose a las nuevas realidades sociales y culturales de Brasil. Este artículo contribuye a una comprensión más profunda de las relaciones entre ceremonial, cambios culturales y adaptaciones organizacionales, ofreciendo reflexiones esenciales para la gestión efectiva de protocolos en un contexto globalizado y diversificado.

Palabras clave: Ceremonial; Cultura; Organización; Decreto Ley 70.274/1972; Cultura Organizacional.

Introdução

As reconfigurações econômica e social trouxeram novas exigências às organizações contemporâneas. A competitividade acirrada, a economia globalizada, a intensificação das demandas de mercado e a imprevisibilidade têm desafiado as organizações a repensarem seus diferenciais para sobreviver, ou se manterem relevantes. Focar apenas na sua atividade-fim se tornou insuficiente para superar os desafios atuais (Baloch, Kareem, 2007). Soma-se a isso, o fato de que a flexibilidade emergiu como uma das principais demandas da sociedade contemporânea (Baloch, Kareem, 2007) e a imprescindibilidade de valorizar heterogeneidades em vez de princípios padronizadores, promover mudanças, valorizar as singularidades dos indivíduos e descentralizar decisões.

Essas transformações refletem-se na cultura organizacional e nas práticas protocolares, desafiando a aplicabilidade e relevância do Decreto-Lei 70.274/1972, que regula o cerimonial público e a ordem de precedência no Brasil. Ou seja, as novas configurações sociais impõem a necessidade de revisar as premissas estabelecidas para a condução dos eventos, sobretudo o que se refere às normas de cerimonial e protocolo estabelecidas por tal Decreto. Sendo assim, a pergunta de pesquisa que orienta este artigo é: de que maneira as práticas sociais estão sendo incorporadas nas normas de cerimonial e protocolo no Brasil? A hipótese levantada é a de que a flexibilidade, a heterogeneidade e a inclusão estão acarretando práticas de cerimonial inéditas, em contraponto ao rigor estabelecido pelo Decreto-Lei 70.274/1972.

Com o intuito de alcançar o objetivo estabelecido de investigar tais práticas, examinou-se casos exemplares de adaptação aos recentes formatos sociais a partir de uma abordagem exploratória e qualitativa, utilizando análise documental e estudo de caso para entender as dinâmicas culturais e organizacionais que influenciam as normas protocolares. Portanto, a metodologia aplicada inclui a seleção de três casos que representam diferentes aspectos das mudanças nos cerimoniais e protocolos no Brasil, com a interpretação dos resultados à luz da teoria da cultura organizacional. A análise qualitativa fornece insights sobre as estratégias adotadas por instituições para se ajustarem às novas realidades culturais, destacando padrões de adaptação e resistência às mudanças.

Este artigo está dividido em seis seções. Após a introdução, a segunda seção revisa a literatura sobre cultura organizacional e sua influência nas práticas protocolares. O terceiro item aborda o cerimonial no contexto brasileiro, com ênfase no Decreto-Lei 70.274/1972. A quarta seção descreve a metodologia utilizada. Em seguida, apresenta-se e discute-se os resultados dos estudos de caso, concluindo-se a sexta seção com reflexões sobre as implicações dos achados para a gestão de protocolos e cerimoniais em organizações contemporâneas.

Cultura organizacional

As organizações enfrentam a necessidade de se reinventarem com princípios diferentes daqueles que as conduziam no passado, como hierarquização e centralização, devido ao contexto de instabilidade e maior questionamento dos indivíduos sobre a atuação organizacional e seu impacto social (Veras, 2016).

O desenvolvimento constante das tecnologias tornou as organizações ainda mais porosas, com fronteiras permeáveis nas atividades industriais, sociais, de serviços, de lucro e de formação de renda. Essas transformações alteraram o próprio conceito de organizações (Fígaro, 2008) que, segundo Srour (2012), são coletividades especializadas na produção de bens ou serviços, onde ocorrem ações cooperativas ordenadas, configurando uma "economia de esforço". Harper (2016) argumenta que, apesar das diferenças culturais e regionais, e independente da sua finalidade, as organizações são fenômenos sociais, influenciadas e influenciadoras da sociedade onde estão inseridas. De forma complementar, Kunsch (2009) descreve as organizações como microssociedades que operam em várias dimensões sociais, econômicas, políticas e simbólicas.

Enquanto sistemas abertos, as organizações interagem continuamente com o ambiente externo para processar insumos, gerar produtos, administrar pressões e apoios, e construir credibilidade (Srour, 2012). No entanto, essa interação exige enorme capacidade de adaptação e flexibilidade (Gonçalves, 2010) e, estar atento ao

desenvolvimento da sociedade, é essencial para a sobrevivência do sistema organizacional.

Nesse sentido, a cultura exerce um papel essencial no desempenho das organizações, visto que ela engloba todos os processos de construção de significados, impactando a percepção dos sujeitos sobre o mundo e sobre si mesmos (Hall, 2005). A cultura é, portanto, uma construção contínua e situacional, influenciada pelas interações e pelo contexto (Marchiori, 2013), sendo composta por valores, crenças, normas e sanções (Russomano, 2008).

A cultura organizacional, por sua vez, é a personalidade da instituição, manifestada nos valores e comportamentos de seus constituintes (Morgan, 2007). Dessa forma, analisar as dinâmicas organizacionais significa compreender os elementos rotineiros que as constituem. Segundo Turner (1990), esses elementos incluem os rituais, tradições, cerimônias, mitos e símbolos, sendo justamente tais fatores que as impulsionam a mudanças constantes, já que as organizações são construções sociais moldadas de acordo com cada contexto sociocultural e histórico (Alvesson; Berg, 1992).

A Geração Z, nascida na era digital, apresenta novos comportamentos e expectativas em relação às organizações. Estudos mostram que essa geração valoriza fortemente a transparência, a diversidade e a inclusão (Barker, 2019). Eles esperam que as organizações sejam socialmente responsáveis e ambientalmente conscientes, refletindo uma preocupação crescente com questões éticas e sustentáveis (Twenge, 2017). Além disso, é uma geração caracterizada pela fluidez nas interações online e offline, evidenciando uma habilidade natural para navegar entre os mundos físico e digital (Potter, 2021). Essa geração também busca propósito e significado em suas atividades profissionais, priorizando trabalhos que ofereçam um impacto positivo e um sentido de realização pessoal (Dimock, 2019).

A cultura organizacional deve, portanto, ser dinâmica e adaptável às novas demandas e comportamentos da Geração Z, fazendo-se necessário reconhecer e valorizar as diferenças, a diversidade e as singularidades dos indivíduos em seu dia a dia, permitindo a construção de significados compartilhados.

Logo, a aplicabilidade e relevância do Decreto-Lei 70.274/1972 precisam ser revisadas à luz das mudanças culturais e comportamentais da sociedade contemporânea. As organizações devem se adaptar às demandas de flexibilidade, agilidade, responsabilidade e inovação, criando ambientes que promovam a confiança mútua, a criatividade e a inclusão.

O cerimonial no contexto brasileiro

No que tange ao seu aspecto conceitual, o cerimonial está estritamente ligado às fases de planejamento, coordenação, organização e controle de um evento (Meirelles, 2001) e tem como propósito geral respeitar as hierarquias, estabelecer uma sequência lógica para as atividades, mostrar a ordem do evento e, acima de tudo, promover uma ritualização com vistas a comunicar, de modo direto e indireto, o que se pretende em cada evento.

Na definição de Speers (1998), “cabe ao cerimonial comunicar ao interlocutor o respeito que temos pelo seu espaço emitindo mensagens à sua percepção (sentidos)” (1998, p.25). Assim, o cerimonial comunica, contribui para a organização dos eventos e mescla tradição e cultura, ao respeitar ordens estabelecidas em decretos e normas e ao olhar para a cultura da sociedade.

Ao analisar a literatura brasileira quanto à utilização das expressões cerimonial, protocolo e etiqueta social percebe-se que não existe unanimidade entre os autores. Para alguns são definidas distintamente já para outros são habitualmente utilizadas em conjunto, como sinônimos. De acordo com Meirelles (2002, p. 30), a etiqueta “não é regulada por leis e decretos, sendo cultural, estudada na antropologia e na sociologia, como resultado de acontecimentos e fatores ambientais que moldam o comportamento de um povo”.

Do ponto de vista histórico, Nakane e Esteves (2023) destacam que a formalização e ritual que ensejam as práticas de cerimonial e protocolo na sociedade remontam às antigas civilizações, como a egípcia, a grega e a romana e é na corte europeia, durante a Idade Média, que esta prática vai se tornar ainda mais estruturada. Ancorada na Igreja Católica, que estabelece, à época, regras cerimoniais detalhadas para liturgias e eventos religiosos, as práticas protocolares medievais eram marcadas por uma rígida ordem de precedência e simbolismo, refletindo a estrutura feudal da sociedade. Anos mais tarde, com o surgimento dos Estados-nação na idade média, o protocolo diplomático se tornou essencial para a manutenção de relações pacíficas e respeitadas entre diferentes países.

As mudanças sociais no século XIX trazidas pela revolução industrial e pelas transformações políticas e sociais, como a ascensão da burguesia e a queda de várias monarquias, também fizeram com que o cerimonial e protocolo sofresse mudanças significativas. Já no século XX, especialmente após as duas guerras mundiais, houve uma simplificação das práticas protocolares, adaptando-se às novas realidades políticas e sociais, como a criação de organizações internacionais como a Organização das Nações Unidas (ONU) que passa a criar regras e normas protocolares para facilitar a cooperação internacional.

Um marco significativo na história do cerimonial e protocolo no Brasil foi a promulgação do Decreto-Lei 70.274 em 1972. Num período político regido por governos militares, o decreto estabeleceu normas para cerimonial público e ordem geral de precedência e regulamentou as práticas protocolares no Brasil, fornecendo uma estrutura formal para a organização de eventos oficiais e a interação entre autoridades, seja no âmbito governamental quanto empresarial, nas acepções do cerimonial público e privado.

Segundo o Art. 1º do Decreto, “[...] são aprovadas as normas do cerimonial público e a ordem de precedência, anexas ao presente decreto, que se deverão observar nas solenidades oficiais realizadas na Capital da República, nos Estados, nos Territórios Federais e nas Missões diplomáticas do Brasil.”

Além desse decreto de 1972, cabe citar a Lei nº 5.700, de 01/09/1971 e suas alterações pela Lei nº 8.421 que regulam o uso e disposição dos símbolos nacionais: a bandeira nacional, o hino, as armas e o selo.

Ao observar a prática de cerimonial na sociedade brasileira da atualidade e ler essa breve apresentação da história do cerimonial feita até aqui, fica evidente como o cerimonial no Brasil foi mudando para acomodar o comportamento e os valores da sociedade em diferentes épocas. Martinez (2001), enfatiza que a origem do cerimonial se alinha com a preocupação do ser humano em criar normas para conduzir encontros, exercer e demonstrar poder, mas acima de tudo integrar pessoas.

Por fim, reforça-se que esta pesquisa é significativa porque as cerimônias e protocolos não são simplesmente formalidades; eles também são expressões tangíveis das culturas das entidades que os adotam. Em um contexto de globalização e expansão das organizações, compreender essa dinâmica torna-se fundamental para se adaptar às novas demandas sociais de maneira eficaz.

Método de estudo dos casos

Este artigo adotou uma abordagem exploratória, utilizando métodos qualitativos para investigar como as mudanças culturais na sociedade brasileira têm influenciado a evolução das Normas de Cerimonial Público e ordem de precedência estabelecidas pelo Decreto Lei 70.274/1972. A pesquisa exploratória foi escolhida devido à sua capacidade de proporcionar uma compreensão inicial do problema levantado e aumentar o entendimento sobre o tema bem como pela sua abordagem flexível.

Para alcançar os objetivos propostos foram selecionados três casos que representam diferentes aspectos das mudanças nos cerimoniais e protocolos no Brasil. Os casos foram escolhidos com base em sua relevância e impacto na prática cerimonial pública e acadêmica. A coleta de dados foi realizada por meio de análise documental e estudo de caso. Foram selecionados os seguintes casos para estudo: 1. Atualizações no Manual de Redação da Presidência da República; 2. A Leveza e o Bom Humor no Judiciário e 3. Vestes talares e o cerimonial universitário.

A análise dos dados seguiu uma abordagem dedutiva, utilizando o referencial teórico composto por autores como Nakane e Esteves (2023), Speers (2008), Hall (2005), Marchiori (2013), entre outros. Esses estudos fornecem uma base sólida para compreender as dinâmicas culturais e organizacionais que influenciam as normas protocolares no contexto brasileiro.

Os resultados foram interpretados à luz da teoria organizacional e cultural, buscando identificar padrões de adaptação e resistência às mudanças nas práticas cerimoniais e protocolares. A análise qualitativa, a partir dos estudos de caso, forneceram reflexões significativas sobre as estratégias adotadas por instituições para se ajustarem às novas realidades culturais.

Resultados

A metodologia adotada contribuiu para um melhor entendimento sobre o tema no contexto atual e suas interações entre cultura, legislação e práticas organizacionais, contribuindo para o debate sobre a relevância e adaptação das normas protocolares em um contexto globalizado e diversificado. Nos achados da pesquisa exploratória para entender como a cultura impacta a legislação vigente sobre cerimonial e protocolo no Brasil, encontrou-se 3 casos, relatados abaixo

Caso 1: Atualizações no Manual de Redação da Presidência da República

O primeiro caso escolhido com base em sua relevância e impacto na prática cerimonial pública e acadêmica é o Manual de Redação da Presidência da República. A pesquisa buscou identificar padrões de adaptação às mudanças nas práticas cerimoniais e protocolares, no caso do Manual de Redação especificamente com relação ao conteúdo textual sobre os quais versa o Decreto-Lei 70.274/1972.

O Manual de Redação da Presidência da República é uma referência importante para a comunicação oficial no Brasil, estabelecendo diretrizes para a clareza, objetividade e formalidade nos documentos públicos. Desde sua criação, em 1991, o manual vem passando por diversas revisões. Se em 2002 a revisão teve como foco a adaptação das regras de formatação para documentos digitais, introdução de orientações sobre e-mails e uso de tecnologias da informação, agora em 2023, na sua terceira edição, o Manual de Redação da Presidência da República criou diretrizes para a comunicação oficial que passou a contar com a promoção de uma linguagem mais clara, acessível e inclusiva, além de ampliar as diretrizes de acessibilidade e as orientações para a produção de documentos de forma sustentável (redução do uso de papel) e a ênfase na comunicação clara e direta para todos os cidadãos.

Segundo o manual, a comunicação nos espaços federais deve ser clara, compreensível e evitar o uso de termos arcaicos ou que façam uso excessivos da formalidade e dificultem a compreensão. Ainda de acordo com o manual, “o tratamento de autoridades deve respeitar a hierarquia e a formalidade exigida pela ocasião, porém, pode ser adequado ao contexto para facilitar a comunicação”.

Assim, a tradição do Decreto-Lei 70.274/1972 que estabelece regras claras de precedência e cerimonial que muitas vezes contrastam com as demandas contemporâneas por maior flexibilidade e inclusão, passa a ser desafiada pelo contexto que emerge da sociedade. Ao se incluir na atualização do Manual diretrizes para o uso de linguagem mais inclusiva direciona-se a adaptação às demandas sociais por maior equidade e representatividade. Essa mudança pode ser interpretada à luz da teoria de Kunsch (2015), que destaca a necessidade das organizações de evoluírem suas práticas comunicacionais para refletir novos paradigmas sociais.

Segundo as premissas do Manual de redação da Presidência, em 2017, o então prefeito da cidade de São Paulo, João Dória (PSDB) anunciou que o tratamento formal de "Vossa Excelência" seria abolido dos cerimoniais da Prefeitura a partir daquele ano. À época, Dória argumentou que o uso de termos mais simples e diretos facilitaria a compreensão e promoveria uma relação mais democrática entre o governo e os cidadãos. O recorte deste caso se faz não só pela consonância com as premissas do Manual de redação da Presidência da República, mas sobretudo porque apesar de São Paulo ser o principal centro financeiro do Brasil e da América Latina, é também a cidade mais populosa do Brasil, com mais de 12 milhões de habitantes. Obviamente, este cenário é composto por uma diversidade étnica, cultural e social e é marcado por grandes disparidades socioeconômicas, com áreas de alta renda convivendo ao lado de regiões de menor poder aquisitivo, nas quais vivem um número considerável de cidadãos em situação de vulnerabilidade e pobreza.

Caso 2: A Leveza e o Bom Humor no Judiciário

Recentemente, o juiz federal Kleiton Ferreira, atuante em Alagoas, alcançou notoriedade nas redes sociais devido à sua abordagem descontraída e bem-humorada durante audiências judiciais, resultando no engajamento a seu conteúdo na rede social Instagram, na qual possui mais de 200 mil seguidores. Esse fenômeno evidencia uma nova dinâmica na interação entre autoridades judiciais e o público, caracterizada por uma comunicação mais acessível e informal, em contraponto ao

Decreto Lei 70.274/1972, que reflete uma estrutura formalizada e protocolar prescrevendo, detalhadamente, os pronomes de tratamento adequados para autoridades e dignitários, como "Excelentíssimo Senhor" e "Senhora". Além disso, define as regras para a condução de cerimônias e eventos oficiais, enfatizando a etiqueta e a hierarquia nas interações públicas.

Em seu artigo 10º, o decreto enfatiza que “nas cerimônias públicas, as autoridades presentes devem ser tratadas com as formalidades devidas, de acordo com sua posição e hierarquia”, no entanto o caso de Kleiton Ferreira contrasta com essas formalidades ao adotar uma linguagem coloquial e um estilo de condução de audiências que incorpora uma adequação de linguagem em respeito à cultura e realidade social dos cidadãos, usuários do serviço público federal. A popularidade de Ferreira nas redes sociais indica uma aceitação crescente de práticas que transcendem a rigidez cerimonial tradicional, influenciando a percepção pública sobre a figura do juiz e as expectativas em relação ao sistema judicial brasileiro.

Caso 3: Vestes talares e o cerimonial universitário

O cerimonial acadêmico é uma prática tradicional que simboliza a conclusão de um ciclo de estudos e a transição para novas etapas da vida profissional. No Brasil, as normas que orientam o cerimonial acadêmico também são baseadas no Decreto 70.274/1972. No entanto, as mudanças sociais e culturais têm pressionado por uma maior inclusão e reconhecimento das diferenças individuais e o decreto têm sido interpretados e adaptados de diversas formas pelas instituições de ensino superior. Exemplo disso são as formaturas de final de curso, nas quais é possível encontrar Instituições que fazem uso completo das vestes talares em contraponto às que dispensam o uso ritualizado, mantendo apenas elementos que marquem para o aluno o momento de conquista e encerramento de um e início de novo ciclo.

Nesta linha, em 2024 o Brasil pôde ver dois exemplos de inclusão a partir do cerimonial universitário, ambos relacionados às vestes talares: a formatura da aluna Cynthia Luiza Ribeiro do Amaral, que entrou para a história da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) por ser a primeira pessoa a colar grau na instituição com uma beca branca e a criação de um projeto *open source* que oferece novos formatos de capelos para alunos negros de instituições universitárias brasileiras. A continuação, seguem mais detalhes sobre os dois casos

Beca branca para inclusão religiosa

Não se pode negar que, por mais que as vestes tradicionais, como as becas pretas utilizadas em cerimônias de formatura, simbolizem igualdade entre os formandos, também impõem uma homogeneidade que ignora a diversidade individual. E se observar a diversidade cultural é uma forma das organizações interagirem continuamente com o ambiente externo (Srouf, 2012) e mostrarem sua capacidade de adaptação e flexibilidade, como preconiza Gonçalves (2010) podemos dizer que temos ao menos um exemplo disso no mundo das organizações universitárias no Brasil, visto que abril de 2024, uma formanda da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) fez história ao mudar este cenário: ela usou pela primeira vez na história da universidade, quiçá do país, uma beca branca em sua cerimônia de formatura.

Num ato que para além de desafiar as normas estabelecidas promoveu o diálogo sobre a necessidade de adaptar tradições para refletir a diversidade contemporânea, a decisão de permitir o uso da beca branca foi resultado do diálogo entre a estudante e a comunidade acadêmica, mas, acima de tudo, da sensibilidade para adequar as normas protocolares à realidade contemporânea.

A licença para tal feito foi concedida em debates de um grupo formado por diferentes setores da UFSC, dentre os quais a vice-reitora da UFSC, Joana Célia dos Passos e a Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Equidade (Proafe), Leslie Sedrez Chaves. A Resolução 175/2022 da UFSC também respaldou a decisão, pois esta reforça o compromisso da instituição com o combate ao racismo institucional.

Capelos diversos para inclusão da população negra

Um minidocumentário com a participação da Prof^a. Dr^a Joana Angélica Guimarães da Luz, primeira reitora negra de uma universidade no Brasil, a Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB), com ex-universitárias negras recriando suas fotos de formatura, foi o marco para dar visibilidade à ação que fecha este estudo e que visa mostrar como analisar as dinâmicas organizacionais significa compreender os elementos rotineiros que as constituem.

Por mais que esteja inserida no universo da moda, a campanha *Respeita meu capelo* contribui para mudar o status quo do uso das vestes talares no Brasil ao propor a criação de capelos que atendam a diversidade dos cabelos da população negra brasileira. Vencedora em duas categorias no Festival de Cannes 2024, a iniciativa criou quatro estilos diferentes de chapéus de formatura, especificamente projetados para acomodar cabelos cacheados, crespos e estilos como tranças e dreads e foi divulgada amplamente no 1º semestre de 2024, alcançando via redes sociais e imprensa mais de 7,7 milhões de pessoas.

Para livrar a campanha do caráter meramente marqueteiro e comercial, a marca de cosméticos Vult e o coletivo de design e comunicação, Dendezeiro, criaram uma parceria com a Universidade Federal do Sul da Bahia e com a Faculdade Zumbi dos Palmares, em SP, ambas formadas majoritariamente por alunos negros. Com a parceria, os formandos de 2024 das duas instituições receberão os capelos inclusivos para sua formatura. Alunos de outras Instituições também poderão fazer uso dos modelos, pois eles foram colocados à disposição para reprodução via *open source*. De acordo com a marca, o objetivo é contribuir para um movimento que inspire outras instituições a aderirem os capelos inclusivos.

Em Salvador (BA), capital brasileira que possui a maior população negra fora da África, a iniciativa *respeite meu capelo* inspirou a vereadora Marta Rodrigues (PT) a criar e apresentar na Câmara Municipal o projeto de lei PL 80/2024, que assegura que as instituições de ensino da capital baiana façam uso de capelos que se adequem a cabelos afro, cacheados, crespos e volumosos nas solenidades da rede municipal de ensino.

Observa-se, finalmente, que a introdução de chapéus de formatura inclusivos tem um impacto significativo em diversos níveis. Primeiramente, ela reconhece e valida a identidade cultural dos estudantes, crucial para a construção de um sentido de pertencimento e reconhecimento dentro das sociedades. (Hall, 2005). Em segundo

lugar, ela desafia as normas tradicionais de cerimonial, demonstrando que é possível manter a formalidade e o respeito às tradições enquanto se acomoda a diversidade. Finalmente, a campanha da Vult e Dendezeiro reforça o que se defende neste estudo: é fundamental adequar normas e regras a cenários contemporâneos, sobretudo quando o cenário grita para que se rompa com tradições que padronizam e em casos como o analisado desrespeite a diversidade. Esta adaptação não deve ser vista como uma ruptura com as tradições, mas como uma evolução necessária para garantir que as práticas protocolares permaneçam relevantes e respeitadas.

Conclusões

A análise dos três casos tratou de destacar a interseção entre cultura, legislação e práticas organizacionais contemporâneas, com foco no Decreto Lei 70.274/1972, que regulamenta as normas de cerimonial público e ordem de precedência no Brasil em contraponto ao impacto das mudanças culturais na sociedade contemporânea. A análise revelou que as mudanças culturais têm desafiado e transformado tradições nos protocolos oficiais, evidenciando uma adaptação necessária às novas realidades sociais e culturais.

Os resultados mostram que, embora o Decreto Lei 70.274/1972 continue sendo uma referência importante, há uma crescente necessidade de revisão e atualização dessas normas para refletir os valores e expectativas da sociedade contemporânea. As organizações modernas, inseridas em um contexto globalizado e diversificado, enfrentam a urgência de adaptar suas práticas protocolares para serem mais inclusivas, flexíveis e responsivas às demandas atuais, fato que pôde ser ilustrado pelos casos analisados neste estudo.

De acordo com Hall (2005) e Marchiori (2013), a cultura organizacional é um reflexo dos valores e crenças predominantes em uma sociedade. Nesse sentido, as normas de cerimonial e protocolo estabelecidas pelo Decreto-Lei 70.274/1972, que surgiram em um contexto de hierarquização e formalidade, estão sendo questionadas e adaptadas para atender às novas demandas culturais e sociais. Veras (2016) ressalta que as organizações precisam se reinventar para se ajustarem a um contexto de maior questionamento e diversidade, refletindo a necessidade de mudança nas práticas protocolares.

A pesquisa também destacou que a cultura organizacional deve ser dinâmica, adaptável às novas demandas e comportamentos das gerações emergentes, especialmente a Geração Z, que valoriza transparência, diversidade e inclusão. As normas protocolares precisam acompanhar essas transformações culturais para manter sua relevância e eficácia.

Os casos analisados neste estudo ilustram como as instituições estão incorporando práticas mais inclusivas e flexíveis. O Manual de Redação da Presidência da República, por exemplo, passou a adotar diretrizes que promovem uma comunicação mais clara e inclusiva, alinhando-se com as expectativas contemporâneas de transparência e acessibilidade (Speers, 1998). Da mesma forma, a iniciativa de incluir capelos diversos nas cerimônias de formatura demonstra um esforço para reconhecer e valorizar a diversidade dos formandos, alinhando-se com a teoria de cultura organizacional como uma construção contínua e situacional (Marchiori, 2013).

Além disso, o fenômeno observado com o juiz Kleiton Ferreira, que adota uma abordagem mais informal e acessível, contrapõe-se à rigidez do Decreto-Lei 70.274/1972, refletindo uma tendência crescente de personalização e adequação das práticas protocolares às realidades sociais e culturais contemporâneas (Kunsch, 2009). Essa mudança é essencial para manter a relevância das normas protocolares, conforme sugerido por Nakane e Esteves (2023), que destacam a evolução das práticas cerimoniais em resposta às transformações sociais e culturais.

Em conclusão, este estudo contribui para o debate sobre a relevância e adaptação das normas protocolares em um contexto globalizado e diversificado, oferecendo insights valiosos para a gestão eficaz de protocolos e cerimoniais em organizações contemporâneas, tanto no âmbito governamental quanto empresarial. Reconhecer a importância da cultura na formação e adaptação dessas normas é essencial para a criação de ambientes organizacionais que promovam a confiança mútua, a criatividade e a inclusão, garantindo assim a sustentabilidade e relevância das práticas protocolares no século XXI.

Referências

Alvesson, M., & Berg, P. O. (1992). *Corporate culture and organizational symbolism*. Berlin: de Gruyter.

Baloch, Q. B., & Kareem, N. (2007). Book review: The Third Wave. *Journal of Managerial Sciences*, 137(2).

Barker, R. (2019). *Generation Z goes to college*. Jossey-Bass.

Brasil (1972). Lei n. 5.700, de 1 de setembro de 1971. Dispõe sobre a forma e apresentação dos Símbolos Nacionais. Recuperado de : https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5700.htm

Brasil. (1972). Decreto-Lei nº 70.274, de 9 de março de 1972. Normas do Cerimonial Público e a Ordem Geral de Precedência. Recuperado de <http://www.planalto.gov.br>

Dimock, M. (2019). *Purpose and meaning in professional activities: Insights from Generation Z*. Oxford University Press.

Exame. (2023). Ação cria capelos inclusivos para pessoas negras. Disponível em: <https://www.exame.com>.

Fígaro, R. (2008a). O desafio teórico-metodológico nas pesquisas de recepção. *Revista e- compós*. Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Comunicação.

G1. (2023). Juiz federal alagoano viraliza nas redes e conquista seguidores com leveza e bom humor. Disponível em: <https://www.g1.com>.

Gil, A. C. (2010). *Como elaborar projetos de pesquisa* (4ª ed.). São Paulo: Atlas.

Gonçalves, G. (2010). *Introdução à teoria das relações públicas*.

Hall, S. (2005). Encoding/decoding. In S. Hall et al. (Eds.), *Culture, media, language* (pp. 117-127). Londres: Routledge.

Harper, C. (2016). *Organizations: structures, processes and outcomes*. New York: Routledge.

Kunsch, M. M. K. (2009). Percursos paradigmáticos e avanços epistemológicos nos estudos da comunicação organizacional. In M. M. K. Kunsch (Ed.), *Comunicação organizacional: histórico, fundamentos e processos* (Vol. 1, pp. 63-89). São Paulo: Saraiva.

Lukower, A. (2012). *Cerimonial e protocolo* (4ª ed.). São Paulo: Contexto.

Manual de Redação da Presidência da República. (2018). Disponível em: <https://www.manualredacao.com>.

Martinez, M. (2001). *Cerimonial para executivos: Guia para execução e supervisão de eventos empresariais*. Porto Alegre: Sagra Luzzatto.

Marchiori, M. (2013). *Faces da cultura e da comunicação organizacional*. Rio de Janeiro: Editora Difusão/Senac.

Meirelles, G. F. (2002). *Protocolo e cerimonial: normas, ritos e pompas* (2ª ed.). São Paulo: STS e IBRADEP.

Meirelles, G. F. (2001). *Cerimonial e protocolo: Normas, ritos e pompa*. São Paulo: Ômega.

Mello, S. F. M. (2010). Comunicação e organizações na sociedade em rede: novas tensões, mediações e paradigmas. (Dissertação de Mestrado, Universidade de São Paulo, Escola de Comunicações e Artes).

Morgan, G. (2007). *Imagens da organização*. São Paulo: Atlas.

Nakane, H., & Esteves C. (2023). *Manual de Cerimonial e Protocolo* (1ª ed.). São Paulo: Reflexão Business.

Potter, H. (2021). *The digital generation: Navigating online and offline worlds with ease*. Digital Press.

Propmark. (2024). Campanha da vult inspira projeto de lei sobre chapéus de formatura. Disponível em: <https://www.propmark.com>.

Speers, N. (2008). *Cerimonial e protocolo: Teoria e prática*. São Paulo: Editora XYZ.

Rifkin, J. (2013). *The zero marginal cost society: The Internet of Things, the collaborative commons, and the eclipse of capitalism*. New York: Palgrave Macmillan.

Russomano, T. (2008). O olhar humanizado da gestão empresarial: o papel do profissional de relações públicas como gestor e educador do processo comunicacional. Bauru.

Srour, R. H. (2012). *Poder, cultura e ética nas organizações* (3ª ed.). Brasil: Campus.

Turner, B. A. (1990). Introduction. In B. A. Turner (Ed.), *Organizational symbolism* (pp. 1-11). New York: De Gruyter.

Twenge, J. M. (2017). *iGen: Why today's super-connected kids are growing up less rebellious, more tolerant, less happy--and completely unprepared for adulthood--and what that means for the rest of us*. Atria Books.

UFSC. (2024). Formanda da UFSC usa beca branca pela primeira vez na história. Disponível em: <https://www.ufsc.br>.

Veras, T. S. F. (2016). O nexó entre aprendizagem e comunicação na construção de culturas de inovação em micro e pequenas empresas. (Dissertação de Mestrado, Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Bauru).

Vogue. (2024). Brasileiros são premiados em Cannes Lions com projetos de moda. Disponível em: <https://www.vogue.com>.

Vult. (2024). Campanha vult respeita meu capelo. Disponível em: <https://www.vult.com>.