



**UnB**

Universidade de Brasília

Faculdade de Comunicação

Curso de Comunicação Organizacional

Professora Orientadora: Elen Geraldês

**Um vídeo para o CISV: comunicação, diversidade e direitos humanos**

Victtor Gonçalves de Almeida

Brasília-DF, Junho/2017



# UnB

Universidade de Brasília

Faculdade de Comunicação

Curso de Habilitação em Comunicação Organizacional

Professora Orientadora: Elen Geraldês

## Um vídeo para o CISV: comunicação, diversidade e direitos humanos

Victtor Gonçalves de Almeida

Memorial de produto apresentado ao Curso de Comunicação Organizacional, da Faculdade de Comunicação, Universidade de Brasília, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Comunicação Social.

Brasília-DF, Junho/2017



# UnB

Universidade de Brasília

Faculdade de Comunicação

Curso de Habilitação em Comunicação Organizacional

Professora Orientadora: Elen Geraldês

Membros da Banca Examinadora:

Orientadora: Profa. Dra. Elen Geraldês

Professora MSc. Luisa Montenegro

Professora MSc. Vanessa Negrini

Suplente: Professora MSc. Natalia Oliveira Teles

*“Nunca houve no mundo duas opiniões iguais,  
nem dois fios de cabelo ou grãos. A qualidade  
mais universal é a diversidade. ”*

(Michel de Montaigne)

## **Agradecimentos**

Agradeço a todos os professores por me proporcionarem o conhecimento não apenas racional, mas a manifestação do caráter e afetividade da educação no processo de formação profissional, por tanto que se dedicaram a mim, não somente por terem me ensinado, mas por terem me feito aprender.

Agradeço a minha mãe Cândida, heroína que me deu apoio, incentivo nas horas difíceis, de desânimo e cansaço, que sempre acreditou que eu era capaz de realizar tudo aquilo que projetei, que sempre acreditou no meu potencial.

Ao meu pai que, apesar de todas as dificuldades, me fortaleceu e para mim foi muito importante.

A meus irmãos que sempre acreditaram no meu real potencial, pelas palavras de incentivo todo esse tempo, em especial a meu irmão Rafael por toda ajuda e apoio nos momentos mais difíceis.

Meus agradecimentos aos amigos Kaio, Guto, Isabella Ruzzante, Gabriel Tarsitano, companheiros de trabalhos e irmãos na amizade que fizeram parte da minha formação e que vão continuar presentes em minha vida com certeza.

A todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

## **Resumo**

Este memorial visa a apresentar o processo de elaboração do vídeo motivacional da organização não governamental Cisv (*Children International Summer Village*). Mostramos a nossa trajetória pessoal e acadêmica, responsável pela escolha do tema, que passa por estudos de Comunicação Organizacional e pela valorização do que é organização. Na fundamentação teórica, que auxiliou na definição do produto, destacam-se os conceitos de organização, comunicação organizacional, vídeo institucional e diversidade cultural. A principal conclusão, que orientou a construção do produto, foi a necessidade de um vídeo motivacional, curto, que difundisse os valores da organização para vários públicos.

Palavras-chaves: Comunicação. Diversidade. Direitos Humanos. CISV,

## **Abstract**

This memorial aims to present the process of elaboration of the motivational video of the non-governmental organization Cisv (*Children International Summer Village*). We show our personal and academic trajectory, responsible for choosing the theme, which goes through studies of Organizational Communication and the appreciation of what is organization. In the theoretical basis, which helped in the definition of the product, the concepts of organization, organizational communication, institutional video and cultural diversity stand out. The main conclusion, which guided the construction of the product, was the need for a short motivational video that disseminated the values of the organization to various audiences.

Key Words: Communication. Diversity, Human rights. CISV.

## SUMÁRIO

<b>1 DA VIDA AO TEMA.....</b>	<b>08</b>
<b>2 APORTE TEÓRICO.....</b>	<b>13</b>
<b>2.1 Objetivo.....</b>	<b>14</b>
<b>2.2 Objetivos Específicos.....</b>	<b>14</b>
<b>2.3 Justificativa.....</b>	<b>14</b>
<b>2.4 Conceitos de Organização.....</b>	<b>15</b>
<b>2.5 O que é comunicação organizacional.....</b>	<b>17</b>
<b>2.6 Vídeo Insticional.....</b>	<b>20</b>
<b>2.7 Diversidade Cultural.....</b>	<b>21</b>
<b>2.8 Cultura um conceito inacabado.....</b>	<b>23</b>
<b>2.9 História do CISV.....</b>	<b>27</b>
<b>2.9.1 O CISV nas mídias – Sites e Mídias Sociais.....</b>	<b>28</b>
<b>3 O PROCESSO DE CRIAÇÃO DO VÍDEO.....</b>	<b>30</b>
<b>4 E AGORA PARA ONDE VOU?.....</b>	<b>31</b>

## **1. Da vida ao tema**

Este memorial tem por objetivo apresentar o Trabalho de Conclusão de Curso Estratégias de Comunicação do CISV (*Children International Summer Village*), na defesa dos direitos humanos e do diálogo intercultural. Irá mostrar o desenrolar acadêmico e pessoal que levou à escolha do tema, sua fundamentação teórica e metodológica e as várias etapas do processo criativo que culminaram com o vídeo institucional.

Ao longo de minha caminhada como estudante da Universidade de Brasília sempre tive diversos desejos, devaneios, projetos realizados e outros abandonados, mas de fato o que me intrigou desde o início, em grande parte motivado pelo clima da universidade, era a pluralidade, trabalhar, estudar, discutir ideias com pessoas de diferentes vivências, culturas, modelos educacionais diferentes. Caminhei por dois anos (2010 a 2012), como aluno regular no curso de Filosofia da Universidade de Brasília. Decidi então prestar um novo vestibular para Comunicação Organizacional, e fui bem-sucedido.

No segundo semestre de 2012 eu ingressei com aluno regular no curso de Comunicação Organizacional, o primeiro contato com a grade curricular foi o melhor possível, excelentes professores e suas aulas confirmavam a ideia que eu tinha feito a escolha certa desta vez. Lembro que a matéria de Ética, Legislação e Responsabilidade Social foi surpreendente para mim, sem dúvida alguma foi a matéria da grade curricular que despertou meu interesse por participar e pesquisar muito durante a graduação sobre diversos assuntos de cunho mais social, principalmente aqueles que possuíam uma abordagem pensada em multiculturas.

No primeiro semestre de 2013, segundo semestre para mim na grade curricular, mergulhei no mundo universitário, me envolvi em diversos projetos de extensão, e o mais intrigante deles foi um projeto como voluntário nos Jogos Mundiais Escolares, realizado em Brasília em diferentes complexos esportivos. Meu trabalho ali era simples, deveria trabalhar como tradutor de entrevistas, acompanhava jornalistas locais que iriam entrevistar atletas do mundo todo e traduzia as entrevistas feitas em inglês.

O curso Comunicação Organizacional, somado a essas experiências, vinha cada vez mais despertando minha vontade de trabalhar em um projeto colaborativo, envolvendo pessoas dispostas a trabalhar em prol de objetivos em comum mesmo sendo de culturas organizacionais diferentes.

Em janeiro de 2013 eu trabalhava em uma empresa privada, instalando internet em computadores de um órgão público do Distrito Federal, neste mesmo órgão trabalhava uma amiga do meu pai chamada Patrícia Peres. Eu e Patrícia mantínhamos uma relação muito boa de amizade pois ela me conhecia desde pequeno, frequentemente almoçávamos juntos e conversávamos muito sobre questões da vida, sobre assuntos mais gerais, até que um dia Patrícia disse que tinha algo para conversar comigo durante o almoço e que seria de meu interesse. Encontrei-a no restaurante do trabalho como de costume e ela foi logo me dizendo que precisava de alguém para levar quatro adolescentes para Paris em julho daquele ano, eu fiquei bastante confuso, ela me explicou o que era o CISV), como se estruturava enquanto organização, quais os objetivos, quais as abrangências, exigências, em que área atuava. A base para entender o que é o CISV seria entendê-la como uma organização sem fins lucrativos, independente, apolítica e formada por voluntários, que promove a educação para a paz e amizade global, mas mais do que isso podemos dizer que é uma comunidade global formada por voluntários que acreditam no poder do diálogo pacífico e intercultural. Logo me encantei pelo trabalho que a organização propunha, não hesitei em aceitar o convite dela para ir até Paris com os quatro adolescentes. A partir disso várias reuniões foram marcadas com os estudantes e suas famílias para criarmos um contato e um laço de confiança e amizade maior, já que eu levaria os quatro para outro país, como representantes brasileiros para discutir o propósito máximo do CISV que são os direitos humanos e a educação para a paz. O CISV me deu todo treinamento e amparo necessário para que eu pudesse viajar em julho de 2013 devidamente preparado e assim foi, o intercâmbio realizado durante todo o mês de julho foi um sucesso e eu voltei querendo mais, curioso sobre como a organização tinha sido idealizada, criada e como estava sendo gerida, visto que ela tem abrangência mundial. Cada mês que se passava eu me envolvia mais em atividades do CISV, fossem administrativas ou mais práticas para a divulgação do trabalho que estava sendo feito, educar e inspirar jovens para um mundo mais justo e pacífico não era apenas o lema da organização, mas também um lema que tinha adotado para mim.

No ano seguinte, 2014, já familiarizado com o CISV, tive a ideia de produzir algo que ajudaria a organização, inicialmente tinha pensado em atrelar o CISV com algum projeto das matérias que eu cursava no curso, infelizmente não foi tão fácil assim, eu ainda não tinha tanta abertura dentro da organização para propor aquilo que eu pensava, não tinha tanto acesso às informações de que precisaria, decidi então adiar o projeto de fazer algo neste sentido, reformular alguns pontos dessa ideia.

Em fevereiro de 2015 fui convidado novamente para coordenar mais um grupo de jovens em uma viagem do CISV, desta vez o destino era a cidade de Detroit em Michigan nos Estados Unidos, a essa altura eu já começava a me preocupar com o que futuramente seria meu tema de TCC, uma preocupação talvez precoce, mas que eu ansiava decidir pois sabia que qual fosse o tema eu gostaria de ter uma afinidade muito grande. Foi a partir deste pensamento que decidi retomar a ideia de usar o CISV como objeto de estudo, e pensei em torná-lo meu objeto de pesquisa central para o que seria futuramente o meu trabalho de conclusão de curso.

Como de costume fiz todo o preparo proposto pelo CISV para poder desenvolver o melhor trabalho educacional possível no intercâmbio em Detroit com os jovens que eu levaria. Decidi incluir também nesta preparação algo mais pessoal voltado para o que eu pensava ser o futuro TCC: várias conversas com coordenadores locais em Detroit e com pessoas envolvidas na parte administrativa foram planejadas por mim para que eu pudesse entender melhor como a organização conseguia ser gerida por voluntários de culturas diferentes e ter um propósito comum.

A viagem para Detroit foi muito enriquecedora, lembro-me de uma conversa com uma psicóloga e mãe voluntária dentro do CISV que abriu minha mente para questionar o meu papel dentro da organização, a identificação dos pontos fortes e fracos do CISV e agir dentro de um propósito maior. A partir deste exato momento eu coloquei na minha cabeça que faria de tudo para entender como toda essa engrenagem girava dentro do CISV, como várias pessoas de culturas diferentes formavam um corpo administrativo e trabalhavam de forma linear em prol de objetivos comuns e seguindo os mesmos pilares pensados desde a criação da organização.

Após minha volta para o Brasil comecei a fazer todo um planejamento para saber se minha ideia era palpável, se eu teria condições de produzir aquilo que estava pensando, se teria recursos teóricos suficientes para escrever sobre o CISV, se teria respaldo e também acesso livre na organização para pesquisar aquilo que fosse de necessidade do trabalho, e as respostas foram surgindo gradualmente de forma muito positiva, a diretoria executiva do CISV me deu total apoio para seguir em frente com o projeto. Comecei então a pensar se eu queria fazer um trabalho teórico ou algo mais palpável e prático que pudesse mostrar para todos os voluntários do CISV depois que estivesse pronto, decidi produzir alguma coisa que traduzisse toda aquela experiência que eu vivia e que era muito difícil de ser colocada em palavras todas as vezes que precisava ser explicada para terceiros, que falasse ao mesmo

tempo das estratégias organizacionais em jogo para cumprir os objetivos da organização e do diálogo que fora proposto ali dentro, foi então que veio a ideia de fazer um vídeo.

Foi a partir daí que comecei a estruturar de fato o que seria o meu trabalho final, comecei a filmar todo e qualquer evento realizado pelo CISV, fosse uma data comemorativa ou as viagens que eu fazia, pois eu queria um banco de imagens rico e tempo para editar tudo o que fosse filmado.

Neste mesmo período eu cursava a disciplina de Pré-projeto de TCC, ministrada pelo Professor Doutor Samuel Pantoja Lima, que abraçou o tema proposto por mim e logo me indicou diversos autores para uma leitura mais aprofundada sobre os direitos humanos, tendo em vista que este era um dos pilares de trabalho do CISV enquanto organização.

Após todo o embasamento teórico durante a fase de preparação, cursando a matéria de Pré Projeto de TCC, fui convidado para compor uma delegação de cinco pessoas que iria para um intercâmbio cultural na cidade de Halifax – Canadá, aceitei o convite e vi ali a oportunidade de conseguir acrescentar excelentes imagens para o vídeo que fazia para o TCC, de conhecer novas pessoas que estariam trabalhando dentro do CISV, e a grande possibilidade que eu teria de talvez entrevistá-las.

Aqui entro em um ponto muito marcante que foi a minha preparação para a viagem, pois desta vez seria diferente, além do papel como monitor de uma delegação brasileira eu estava ali também para cumprir um objetivo pessoal muito importante. Como de costume fiz um *checklist* de tudo que precisava em termos de documentação, material socioeducativo, para desempenhar um excelente papel como voluntário do CISV, e decidi também fazer um *checklist* de tudo que precisava para gravar no Canadá e foi aí que tomei falta de algumas coisas eu não possuía, tais como: tripé para a câmera, *steadicam* e um gravador de voz. Decidi então pedir ajuda em minhas redes sociais, mobilizei amigos e familiares para quem pudesse me ajudar com empréstimo de equipamento, fosse indicando um conhecido que possuísse tais equipamentos ou me emprestando seu próprio, e foi gratificante ver o quão disposta a me ajudar estavam as pessoas a minha volta, consegui toda a aparelhagem que precisava e parti feliz e esperançoso para Halifax. Aproveitei muitas das saídas pela cidade para gravar imagens externas, e tive o enorme prazer de ter colhido um depoimento muito sincero de minha amiga Cristen Tide, voluntária no CISV Canadá há mais de cinco anos. Toda a viagem foi um sucesso, voltei para o Brasil muito engajado e disposto a gravar as imagens que faltavam para fechar meu vídeo.

Seguindo o roteiro e todo planejamento feito anteriormente por mim e com auxílio da professora Elen Geraldês, minha orientadora, continuei a gravar as entrevistas com voluntários do CISV Brasília e imagens externas que faltavam para fechar o vídeo, eis que surge um convite feito por amigos do CISV Salvador. Fui convidado para palestrar e filmar uma sessão de treinamento de voluntários, não hesitei e corri atrás da oportunidade que batia a minha porta. Fui para Salvador, revi grandes amigos e conheci novas pessoas incríveis, que interessadas em meu trabalho me ajudaram muito nas gravações externas pela cidade. A entrevista com os voluntários soteropolitanos aconteceu de forma muito tranquila, sem nenhum empecilho, consegui filmar tudo em uma tarde e voltei para Brasília no dia seguinte para terminar de editar tudo que precisava e finalizar de uma vez por todas o vídeo.

Todo o vídeo foi pensado, roteirizado e filmado por mim, mas precisava de uma ajuda para a edição e foi nessa reta final que recebi a ajuda de um grande amigo de infância, Guto Oliveira.

Mas antes quero recordar as leituras que me ajudaram a dar vida a este trabalho. O sal da terra. A ideia de que não basta ter uma ideia na cabeça e uma câmera na mão. O amor pela Comunicação construído nos artigos, nos livros, no estudo que deixou suas marcas...

## 2. Aporte Teórico

Na elaboração do Pré-projeto do TCC, a pesquisa foi marcada inicialmente pela preocupação em entender como se estrutura o processo de defesa dos direitos humanos e o diálogo intercultural trabalhado com crianças e adolescentes em um acampamento de verão do CISV, tendo como base a estrutura da organização fundamentada na diversidade cultural.

A partir desta compreensão inicial tentei identificar se todo o trabalho desempenhado pela organização, com as crianças, jovens e adultos envolvidos, consegue cumprir o propósito maior do CISV que seria educar e inspirar os voluntários envolvidos para um mundo mais igualitário e pacífico.

Porém, maturado o Pré-projeto de TCC, já na fase inicial de orientação para o Projeto Experimental, o diálogo conduziu a algumas redefinições. A primeira delas foi o ajuste do recorte, pois emergiu a necessidade de entender o processo organizacional e de gestão da diversidade cultural adotada pela organização. Fui então ao encontro de questões mais específicas para identificar de que forma o CISV vem se organizando durante todo esse tempo enquanto organização, como ela consegue trabalhar sua comunicação interna e repassa-la para todos os seus afiliados, como ela faz o trabalho de redefinição de suas metas anuais a serem alcançadas dentro de suas atividades envolvendo a comunidade global.

Outra redefinição estruturante foi pensar como a organização faz a ponte entre a defesa da mais justa aplicação dos direitos humanos e o diálogo intercultural, como as mais diferentes culturas presentes dentro do CISV conseguem dialogar em prol de objetivos comuns tendo em vista suas diferentes gestões aplicadas quando pensamos a cultura organizacional de cada país.

Fomentados todos os recortes no tema central pensei em produzir um vídeo institucional ágil e atraente, voltado para quem conhece e quem não conhece a organização, um vídeo que tratasse dos objetivos e das estratégias do CISV para promover a diversidade como fundamento para a paz.

## **2.1 Objetivos**

### **2.1 Objetivo Geral**

Produzir um vídeo institucional de caráter motivacional, contendo depoimentos de participantes voluntários do CISV, a fim de divulgar a organização para seus públicos interno e externo.

### **2.2 Objetivos Específicos**

**2.2.1** Resgatar brevemente a história do CISV;

**2.2.2** Fortalecer leituras de Organização, Comunicação Organizacional, Diversidade Cultural e Vídeo Institucional

## **2.3 Justificativa**

Compreender as mais diversas culturas e pensar como elas podem se comunicar, se relacionar e trabalhar juntas em prol de objetivos em comum que proporcionem à comunidade global uma convivência harmônica parece ser uma questão utópica à primeira vista, mas definitivamente é algo trabalhado por diversas organizações de alcance mundial há algum tempo, uma delas é o CISV. E entender como esta organização se articula internamente, como ela trabalha seu fluxograma para funcionar de uma forma justa e democrática para todas as culturas envolvidas e ainda sim trabalhar a todo instante a questão dos direitos humanos e a convivência pacífica destas diferentes culturas é um desafio válido tendo em vista o período histórico em que vivemos e as latentes discussões acerca da aplicação e eficácia dos direitos humanos frente a diversos conflitos não harmônicos entre nações. O período histórico que estamos vivenciando, de liberdade cibernética de expressão, abriu portas para uma maior liberdade de discurso por parte da população global, mas junto desta liberdade vieram também discursos de ódio e intolerância cultural muito carregados, e hoje organizações como o CISV tentam estabelecer a ponte entre a melhor forma de aplicar os direitos humanos, respeitando as diferenças culturais e estabelecer o diálogo intercultural para que estas diferentes culturas tenham condições de dialogarem sem um intermediador e chegar a um denominador comum.

De forma mais específica o objetivo desde o início foi entender o funcionamento interno do CISV enquanto organização, a engrenagem e a gestão da diversidade cultural, de uma organização de abrangência mundial, onde o seu corpo administrativo foi pensado para ser formado de modo híbrido, onde todas as nações envolvidas tivessem voz e poder de voto

## **2.4 Conceitos de organização**

O conceito de organização não é um consenso e é utilizado por diferentes áreas do conhecimento, por isso, é um termo que pode apresentar diferentes significados e finalidades dependendo do seu uso e contexto. Dessa forma não é incomum nos depararmos com sua utilização em estudos e pesquisas a partir de diferentes olhares.

O sociólogo Amitai Etzioni(1976) define as organizações como “unidades sociais ou agrupamentos humanos, intencionalmente construídos e reconstruídos, a fim de atingir objetivos específicos” (ETZIONI, p.9, 1976). Trata-se de uma definição que compreende a organização dentro de uma perspectiva dinâmica e que considera seu aspecto social. Essa definição, como acrescenta o autor, abrange grupamentos sociais como corporações, hospitais, igrejas, porque apresentam finalidade, unidade e estrutura, e como acrescenta o autor “controlam sua natureza e seu destino” (ETZIONI, 1976, p.10).

Ao tratar dos aspectos comuns aos grupamentos sociais classificados como organizações, Etzioni apresenta três características básicas:

1) divisões de trabalho, poder e responsabilidades de comunicação, que não são casuais ou estabelecidas pela tradição, mas planejadas intencionalmente a fim de intensificar a realização dos objetivos específicos; 2) a presença de um ou mais centros de poder que controlam os esforços combinados da organização e as dirigem par seus objetivos; esses centros de poder precisam, também, reexaminar continuamente a realização da organização, e quando necessário reordenar sua estrutura a fim de aumentar sua eficiência; 3) substituição do pessoal, isto é as pessoas pouco satisfatória podem ser demitidas e designadas outras pessoas para suas tarefas(ETZIONI, 1976,p.10).

Dessa forma, compreendemos que uma organização, para ser classificada como tal, deve atender aos requisitos apresentados, portanto, há grupamentos sociais que são classificados como organizações e outros não. Quando falamos de tribos, famílias, grupos étnicos nos referimos a grupamentos sociais, entretanto, trata-se de exemplos que não se enquadram nas características propostas pelo autor, porque apresentaram características que não dialogam com os três pontos apresentados, tais como rigidez hierárquica e de poder, além da forte influência da tradição.

A existência das organizações não é um fenômeno recente, visto que existiram em diferentes épocas e contextos sociais em maior ou menor grau de complexidade. Elas evoluíram ao longo do tempo, em virtude da constante mudança no contexto social.

A pesquisadora Margarida M. Krohling Kunsch comenta a importância e a centralidade do conceito na atualidade, e sua mudança em decorrência da complexidade da sociedade atual, abrangendo um número maior e mais diverso de agrupamentos sociais. Como explica Kunsch (2003), o termo já se tornou comum para denotar as mais “diversas modalidades de agrupamentos de pessoas que se associam intencionalmente para trabalhar, desempenhar funções e atingir objetivos comuns com vistas a satisfazer alguma necessidade da sociedade” (KUNSCH, 2003, p.25)

Para Archimedes Baccaro (2001) o cotidiano das pessoas hoje é marcado pela presença das organizações, elas caracterizam as sociedades contemporâneas. Sobre a relação das pessoas com as organizações, Baccaro (2001) aponta o seguinte:

Ele está inserido na organizações burocráticas que coordenam seu trabalho seu estudo seus interesses, suas reivindicações. Sua organização é de caráter econômico, político, cultural religioso, que se justapõem que se interpretam, que se entrecruzam que entram em relações de cooperação e conflito, dependência e interdependência. (BACCARO,2001, p.11)

Considerando esses aspectos observamos que as organizações contribuem para a forma de pensar e agir das pessoas, pois trata-se de algo que permeia a vida de todos em diferentes momentos das sua vidas. Também se destaca a importância das organizações nas sociedades complexas, pois suas ações e impactos ultrapassam o ambiente interno, e, portanto, influenciando e sendo influenciadas pelas esferas econômica, política e social.

Nesse contexto, mesmo sendo alvo do estudo de diferentes autores, principalmente das ciências sócias, a definição de organização não é definitiva, e está em constante processo de reflexão e reelaboração. Como destaca Kunsch, o (2003) processo de definição e compreensão do conceito não é simples, visto que carrega uma complexidade específica, pois envolve perspectivas individuais, grupais, sociopolíticas e organizacionais, mas como destaca a autora, “o mais importante é equacioná-la e abrir possibilidades de reflexão e mais uma vez suscitar o pensar sobre o fazer as coisas ( KUNSCH, 2003, p.37).

## 2.5 O que é comunicação organizacional

Após tratar do conceito de organização faz-se necessário abordar outro conceito central, que também perpassa todas as fases desse trabalho, trata-se do conceito de comunicação organizacional. No entanto, antes de apresentarmos alguns conceitos é importante dissertarmos sobre o contexto social e histórico em que a comunicação organizacional se desenvolveu.

As intensas mudanças que ocorreram com o nascimento e crescimento da indústria ainda no século XIX, aliadas às mudanças nas relações e divisão do trabalho, exigiram das organizações uma abordagem específica de comunicação. A partir desse contexto, considerando o capitalismo pós-industrial, vinculado a uma pluralidade de organizações empresariais, houve a necessidade crescente de aprimoramento dos processos produtivos, que passa estrategicamente pela comunicação com o público interno e externo.

O jornalista Francisco Gaudêncio Torquato (1986) nos seus estudos aponta que a comunicação é um elemento estruturante das organizações, que possibilita a mediação dos objetivos organizacionais e seus diferentes públicos.

O processo comunicacional estrutura as convenientes ligações entre microsistema interno e macrossistema social, estuda a concorrência, analisa as pressões do meio ambiente, gerando condições para o aperfeiçoamento organizacional (TORQUATO,1986, p.16)

Nesse contexto, Torquato (1986) também observa que os processos comunicacionais estabelecidos nas organizações devem buscar um equilíbrio entre as comunicações de natureza técnica, cognitiva e normativa com vistas a proporcionar uma maior expressividade dos membros da organização e engajamento no processo produtivo. O autor destaca a importância da comunicação organizacional para promoção da ordem e do consenso a partir de uma perspectiva dialógica que também considera os conflitos dessa interação. Logo:

[...] não se trata de uma comunicação organizacional que exclui as forças de desagregação, mas ao contrário, oferece aos empregados meios para reforçar e trazer a tona, seus valores básicos, numa forma de socialização adulta da cultura (TORQUATO,1986, p.34)

No Brasil, foi a partir de 1950 que de forma mais expressiva a comunicação passou a ser uma realidade nas organizações, principalmente, em função do processo de industrialização e desenvolvimento urbano. A presença das empresas multinacionais e seus departamentos de relações públicas também foram importantes nesse cenário, pois agregavam uma série de experiências na área até então pouco desenvolvida no Brasil, como

aponta Kunsch (2006). Também foi importante nesse contexto o surgimento do jornalismo empresarial e o constante processo de aprimoramento dessas publicações.

De acordo com Kunsch (1997), a comunicação organizacional despontou como uma área estratégica das organizações ainda nos anos 1980, devido a sua importância para compreensão do processo e complexidade do comunicacional contemporâneo. Ela surge da necessidade de uma relação mais transparente com a sociedade, a construção e gerenciamento da imagem das empresas frente aos seus diferentes públicos, a necessidade de compreensão do cenário em suas ameaças e possibilidades.

Mas o que seria de fato a comunicação organizacional? É possível conceituá-la apesar da sua abrangência e complexidade?

Para Kunsch (2012), a comunicação organizacional abrange uma área que apresentou uma evolução ao longo dos anos, e que frequentemente ainda é identificada ou confundida como comunicação empresarial, comunicação corporativa. Entretanto a autora destaca que trata-se de um entendimento mais abrangente sobre os processos comunicacionais.

Costumo ver comunicação organizacional como uma macroárea no Brasil e numa perspectiva integrada. [...]A comunicação nas organizações tem um significado profundo, que ultrapassa a visão meramente instrumental e técnica. Para mim, o termo “comunicação organizacional” é mais abrangente, envolvendo todas as organizações e não só as empresas, como sugere a expressão “comunicação empresarial.” ( KUNSCH, 2012, p.24).

Torquato (2009) também compartilha da perspectiva que a comunicação organizacional é um campo mais abrangente que a comunicação empresarial, pois abrange organizações de diferentes naturezas, e não apenas empresas e contempla processos de comunicação mais complexos. “Trata-se, afinal, de reconhecer a irrefutável realidade: a comunicação resvala para outros terrenos e espaços ampliando o escopo e adicionando novos campos ao território da comunicação empresarial.” (TORQUATO, p.2009).

Kunsch (2003) também apresenta a concepção de comunicação organizacional que parte de um composto de comunicação, portanto, a partir de uma perspectiva integrada que conjuga diferentes atividades de comunicação.

Entendemos por comunicação integrada uma filosófica que direciona a convergência das diversas áreas, permitindo uma atuação sinérgica. Pressupõe uma junção da comunicação institucional, da comunicação administrativa, que formam um *mix*, o composto da comunicação organizacional.( KUNSCH, p.150, 2003).

Essa concepção de comunicação organizacional parte de compreensão sistêmica dos processos comunicações e seus diversos públicos e, como propõe a autora, contemplando as especificidades de cada área da comunicação de forma harmoniosa.

João José Azevedo Curvello (2009), ao dissertar sobre os estudos sobre comunicação organizacional, aponta para a necessidade do processo de comunicação nas organizações contemplar a perspectiva dialógica, visando equilibrar os interesses das organizações com seus diferentes públicos. Para o autor, a Comunicação Organizacional “precisa ser analisada e estudada não mais como atividade, ação, estratégia, mas como fenômeno, como processo e como sistema intrínseco à dinâmica social e cuja essência constitui e reconstitui a própria organização”(CURVELO,p.3,2009).

Considerando a dinâmica complexa no qual a comunicação organizacional se insere, as pesquisadoras Marlene Marchiori e Wilma Vilaça (2012), em seus estudos sobre cultura e comunicação organizacional, apontam para a característica articuladora do conceito.

A comunicação organizacional tem sido um dos aspectos de análise adotados em estudos organizacionais sempre que se almeja entender a complexa dinâmica que o envolve. A necessidade de as organizações alinharem suas estratégias e seus objetivos para uma maior mobilização de suas equipes passa, indubitavelmente, por uma maximização de sua capacidade comunicacional.( MARCHIORI; VILAÇA, p.3,2012)

Para Rudimar Baldissera (2011) a comunicação organizacional deve ser entendida a partir do paradigma da complexidade, que implica reconhecimento dos processos de comunicação em sua dinâmica, não se restringindo ao entendimento simplificado de comunicação organizada, rígida e pouco flexível a mudanças.

Parece mais fértil pensar a comunicação organizacional em sentido complexo, seja para assumir a incerteza como presença, para respeitar e fortalecer a diversidade, fomentar lugares de criação e inovação, potencializar o diálogo e os fluxos multidirecionais da comunicação, reconhecer as possibilidades de desvio de sentidos, compreender a alteridade, como força de disputa e sentido, dentre outras coisas. (BALDISSERA, p.169,2011)

Trata-se nesse caso, de redimensionar a compreensão de comunicação organizacional, assumindo suas especificidades e possibilidades. Como explica o autor, essa compreensão permite dar visibilidade aos processos dialógicos e de identificar possibilidades nas relações comunicacionais que escapam ao olhar formalizado, e que não são contempladas pelo planejamento Baldissera (2011).

Apresentados alguns dos principais entendimentos sobre comunicação organizacional, abordaremos em seguida o conceito de vídeo institucional.

## 2.6 Vídeo institucional

Os produtos audiovisuais tem se configurado na atualidade como um importante instrumento de comunicação para as organizações. Os progressos tecnológicos bem como a possibilidade de acesso e utilização das novas tecnologias proporcionaram as organizações um novo cenário de atuação e interação com seus diferentes públicos.

A utilização do audiovisual nas organizações aponta para novas possibilidades de divulgação, e um dos formatos mais utilizados como pelas organizações na atualidade, como aponta o pesquisador Leonardo Carlim (2010) em sua dissertação, é o vídeo institucional.

De acordo com a definição proposta por Foriano Serra (1986) o objetivo do vídeo institucional é “difundir a imagem da empresa de forma atraente e comercializável”(SERRA,1986,p16). Entendendo que sua natureza é predominantemente comercial mesmo encoberta pelo caráter informativo.

Ao falarmos de vídeo partimos da perspectiva proposta por Arlindo Machado (1993), que compreende que essa modalidade de audiovisual como “sistema de expressão, através do qual é possível forjar discursos sobre o real e sobre o irreal”.(MACHADO, 1993,p.8). Dessa formam, a opção por esse instrumento de comunicação abre possibilidades para se trabalhar diferentes temas e propósitos, sobretudo ao considerarmos seu potencial discursivo e estratégico para organização no cenário midiático atual.

No glossário da ABERJE – Associação Brasileira de Comunicação Empresarial, é possível encontrar a seguinte definição de vídeo institucional

O Vídeo Institucional tem por finalidade a divulgação institucional da empresa, de seus produtos, serviços e realizações nas comunidades,propiciar integração, gerar incentivo e motivação; criar envolvimento e comprometimento para com os objetivos e metas da empresa; colaborar para a implantação de estratégias de negócio,contribuir para a melhoria do clima organizacional; colaborar para o desenvolvimento técnico profissional e divulgar as boas realizações ou equipes de trabalho. Pode ser dirigido ao público externo -(clientes, consumidores, fornecedores, comunidade, distribuidores, revendedores, imprensa, governo, universidades, associações de classe, entre outros); e/ ou Público Interno (empregados e familiares e empregados de empresas terceirizadas que prestem serviços em caráter permanente<sup>1</sup>.

Essa definição aponta para as variações possíveis de conteúdo desse instrumento de comunicação organizacional. Carlim (2010) também destaca que além de ser uns instrumento de divulgação institucional, o vídeo também pode ser utilizado com “fins educativos, para

---

<sup>1</sup> [http://www.aberje.siteprofissional.com/acervo\\_cmr\\_conceitos.asp](http://www.aberje.siteprofissional.com/acervo_cmr_conceitos.asp)

treinamentos, ou motivacionais, que imbuem nos colaboradores e na comunidade aspectos positivos sobre temas específicos”( CARLIM,2010, p.44).

Dessa maneira a utilização dos vídeos institucionais concebidos de forma estratégica e principalmente criativa, pode contribuir para uma boa imagem da organização, além da consolidação dos valores, missão e visão da organização frente aos seus diferentes públicos.

Em nosso vídeo da CISV, destaca-se o aspecto motivacional. Um vídeo feito para os diversos públicos da organização, que divulga seus valores, e tenta ser direto, envolvente, sem ser cansativo.

## **2.7 Diversidade Cultural**

Ao falarmos constantemente sobre diversidade temos uma ideia singular de que se trata apenas de diferenças, sejam elas quais forem, entre indivíduos, quando na verdade a diversidade pode ter um conceito muito mais multifacetado do que imaginamos. Segundo GOMES 2003, tratar sobre diversidade requer um posicionamento crítico muito mais amplo do que o que estamos acostumados a ter, precisamos entender a diversidade como o reconhecimento de outra cultura, outro mundo, outra ideologia/. Ao passamos a considerar o outro, as diferenças e a relação, não necessariamente estamos excluindo o nosso, nossa cultura, nossa história, nosso povo por exemplo.

Quando se dá o primeiro passo para entender a diversidade estamos também dialogando com outros tempos e com diferentes espaços que nos humanizam: família, trabalho, escola, lazer, círculos de amizade, a história de vida de cada um também.

Refletir sobre a escola e a diversidade cultural significa reconhecer as diferenças, respeitá-las, aceita-las e colocá-las na pauta das nossas reivindicações, no cerne do processo educativo. Esse reconhecimento não é algo fácil e romântico. Nem sempre o diferente nos encanta. Muitas vezes ele nos assusta, nos desafia, nos faz olhar para a nossa própria história, nos leva a passar em revista as nossas ações...essas afirmações não significam uma apologia às diferenças e uma negação das semelhanças existentes entre os grupos humanos. (RAMOS e al, 2003, p.75)

A diversidade garante que cada grupo social tenha sua originalidade preservada, cada um desses grupos tem sua maneira particular de lidar com suas questões, seus problemas, ao mesmo tempo que se aproxima de valores que são comuns a todos. Entretanto, o fato de termos valores comuns não nos torna idênticos, pois continuamos a ter uma maneira própria de agrupar e excluir diferentes elementos culturais e cada construção cultural e social possui

uma dinâmica particular, diferentes escolhas e diversos caminhos a serem percorridos. Neste âmbito, de acordo com Comparato 2001 , o que pode ser refletido de forma mais apropriada é o fato de a diversidade ser entendida não como um reforço das diferenças, mas como uma possibilidade de acréscimo e troca entre diferentes grupos sociais e culturas. Ela surge para conseguirmos entender que grupos distintos podem e terão diferentes maneiras de reflexão, interpretação e de autoafirmação. Juntamente com esta reflexão entendemos o processo de interação e relação entre diferentes grupos e isso também diz respeito a diversidade existente. Ter consciência de tudo que envolve diversidade envolve também entender que podemos ser percebidos como indivíduos no marco zero, onde podemos ser formados por elementos de qualquer cultura que sejamos inseridos e afetáveis por crenças, costumes, políticas e pensamentos a que estejamos abertos.

Entender a diversidade não somente significa refletir e compreender diferenças existentes entre grupo sociais, mas também pensar na implementação de políticas públicas, alterar relações de poder e dominância existentes, tomar novos rumos e questionar nossa visão de democracia, pensar de forma mais densa sobre diversidade pode significa pensarmos também em ações afirmativas, assumir a diversidade cultural presente em nossa sociedade global e construir uma sociedade que realmente se pautem em direitos e justiça para todos.

Essa convicção de que todos os seres humanos têm direitos a serem respeitados de forma igual, pelo simples fato de sua humanidade, nasceu vinculada a uma instituição social de capital importância: a lei escrita, com a regra geral e uniforme, igualmente aplicável a todos os indivíduos que vivem numa sociedade organizada.

Foi durante um período axial da História, como se acaba de assinalar, que despontou a ideia de uma igualdade essencial entre todos os homens. Mas foram necessários vinte e cinco séculos, para que a primeira organização internacional a englobar a quase totalidade dos povos da Terra proclamasse, na abertura de uma declaração Universal de Direitos Humanos, que “todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos”(COMPARATO, 2001. p.24)

Toda essa compreensão acerca dos Direitos Humanos e da dignidade suprema da pessoa humana e seus direitos têm sido na maior parte proveniente da dor física e do sentimento moral, a cada grande surto de violência o homem recua, se aterroriza e reflete tais questões em jogo. De acordo com ORTIZ 1999, historicamente o remorso por massacres, mutilações em massa, explorações, fizeram nascer uma nova consciência de que havia uma urgência e uma exigência de criação de novas regras para a garantia de uma vida mais digna para todos.

Os Direitos Humanos vêm para tentar dar equilíbrio às relações de poder entre governos e população mundial, tendo em vista que quando pensamos Direitos Humanos é preciso levar em conta que os governos é quem devem utilizá-los como guia para cuidar da sociedade, pois a declaração estabelece as obrigações dos governantes frente a todos os humanos, a fim de proteger seus direitos e suas vidas.

Assim, os artigos na declaração servem como um amparo legal para diversos países, bem como diversos tratados e acordos internacionais sobre o tema, além de estabelecerem a proteção universal dos direitos de todos os humanos.

Por tudo o que acaba de expor, não é difícil entender a razão do aparente pleonasma da expressão direitos humanos ou direitos do homem. Trata-se, afinal de algo que é inerente à própria condição humana, sem ligação com particularidades determinadas de indivíduos ou grupos.

A educação em direitos humanos se configurou de forma mais estruturada no Brasil a partir da segunda metade da década de 1980, junto ao processo de (re)democratização do País. Nesse contexto, o reconhecimento e a afirmação dos direitos humanos emergiram como importantes instrumentos para a construção de uma cidadania ativa. Atualmente, vive-se sob o paradoxo de popularizar e universalizar os direitos humanos diante das cotidianas e sangrentas violações a que assistimos ao vivo na mídia e que são amplamente exploradas por todos os meios de comunicação, naturalizando-as e mostrando quão frágeis se constituem os mecanismos que zelam pela efetivação dos direitos.

## **2.8 Cultura um conceito inacabado**

Segundo KROEBER a cultura pode ser definida com um processo acumulativo, resultante de toda experiência histórica das gerações. Desvincula-se a ligação entre cultura e os aspectos biológicos do ser humano. Ele diz ainda que a maneira dos seres humanos de satisfazer necessidades biológicas variava de cultura para cultura. Já WHITE defende a teoria da cultura como sistema adaptativo, e para explica-la ele fez uma divisão em quatro pontos:

- Culturas formam sistemas, ou seja, padrões de comportamento socialmente transmitidos;

- As modificações culturais constituem processos de adaptação assemelháveis à seleção natural;
- Tecnologia, Economia de Subsistência e Noções de organização social e produção formam a esfera mais adaptativa da cultura em que se iniciam as alterações adaptativas;
- Os elementos ideológicos dos sistemas culturais podem ter diversas implicações adaptativas como, por exemplo, no controle populacional e na conservação dos ecossistemas.

E por último temos a linha de pensamento de GEERTZ (1989). O antropólogo acredita que a cultura não deve ser vista como um conjunto de comportamentos concretos, mas como um complexo de mecanismos de controle, planos, regras e instruções para dominar o comportamento humano. Ele acredita que todos os seres humanos quando nascem são capazes de participar de qualquer cultura, ficando, no entanto, restritos aos liames culturais em que crescer.

Levando em consideração esses três conceitos de cultura podemos começar a questionar o atual modelo de aplicação dos Direitos Humanos com base em

SOUSA SANTOS, Boaventura. Por uma concepção multicultural de direito humanos. Revista Crítica de Ciências Sociais Nº48 Jun 1997

SOUSA SANTOS nos apresenta cinco premissas, propondo uma reflexão acerca da tarefa central da política emancipatória do nosso tempo que consiste em transformar a conceptualização e prática dos Direitos Humanos de um localismo globalizado num projeto cosmopolita.

A primeira premissa trata-se da superação do debate acerca do relativismo cultural e sobre universalismo

Todas as culturas são relativas, mas o relativismo cultural enquanto atitude filosófica é incorreto. Todas as culturas aspiram a preocupações a valores universais, mas o universalismo cultural, enquanto atitude filosófica, é incorreto. Contra o universalismo, há que propor diálogos interculturais sobre preocupações isomórficas. (SOUSA SANTOS, 1997, p.21)

A segunda premissa seria

...da transformação cosmopolita dos direitos humanos é que todas as culturas possuem concepções de dignidade humana, mas nem todas elas a concebem em termos de

direitos humanos. Torna-se, por isso, importante identificar preocupações isomórficas entre diferentes culturas. Designações, conceitos, e *Weltanschauungen* diferentes podem transmitir preocupações ou aspirações semelhantes ou mutuamente inteligíveis. (op.cit., p.21)

A terceira premissa mostra que todas as culturas são incompletas e problemáticas no que concebem por dignidade humana

A incompletude provém da própria existência de uma pluralidade de culturas, pois, se cada cultura fosse tão completa como se julga, existiria apenas uma só cultura. A ideia de completude está na origem um excesso de sentido de que parecem enfermar todas as culturas, e é por isso que a incompletude é mais facilmente perceptível do exterior, a partir da perspectiva de outra cultura. (top.cit., p.22)

Na quarta premissa vemos que todas as culturas têm versões distintas de dignidade humana, algumas mais amplas do que outras, algumas mais abertas do que outras.

Por exemplo, a modernidade ocidental desdobrou-se em duas concepções e práticas de direitos humanos profundamente divergentes – a liberal e a marxista – uma dando prioridade aos direitos cívicos e políticos, a outra dando prioridade aos direitos sociais e econômicos. (op.cit., p.22)

A quinta e última premissa diz que todas as culturas tendem a distribuir as pessoas e os grupos sociais entre dois princípios competitivos de pertença hierárquica.

Um – o princípio da igualdade – opera através de hierarquias entre unidades homogêneas (a hierarquia de estratos sócio-econômicos; a hierarquia cidadão/estrangeiro). O outro – o princípio da diferença – opera através da hierarquia entre identidades e diferenças consideradas únicas... (op.cit.,p.2322)

Estas premissas podem ser entendidas como um diálogo intercultural sobre a dignidade humana que pode levar, eventualmente, se for o caso, a uma concepção mestiça de direitos humanos, uma concepção que ao invés de recorrer a falsos universalismos, se organiza como uma constelação de sentidos locais.

No atual período histórico em que vivemos podemos claramente perceber que o atual problema das diferentes culturas é relativizar a discussão e aplicação dos Direitos Humanos

com base em suas diferenças culturais, sem perceber que estão acentuando suas diferenças e relativizando também sua condição quanto seres humanos, esta pode não ser a saída se pensarmos com base no conceito de cultura de GEERTZ, pois nascemos despidos de qualquer carga cultural, pois esta é passada para nós ao longo de nosso crescimento e dependerá de qual cultura seremos inseridos, portanto a aplicação dos Direitos Humanos afim de garantir por exemplo o direito a diversidade cultural, não deve ser relativizada e sim inserida no diálogo intercultural para discutir a melhor forma de aplicação

Por fim, se levarmos em consideração os diferentes conceitos de culturas vistos até aqui, podemos pensar que os Direitos Humanos aplicados de um modo ocidental e linear podem acabar sendo muito mais unilaterais do que universal, no entanto mesmo que determinado país e nação tenha costumes e leis previstas em constituição, relativizar os Direitos Humanos é sempre um risco. É necessário pensar o diálogo entre uma cultura e entre culturas diferentes e o quanto esse diálogo pode permitir que os Direitos Humanos sejam considerados e respeitados.

Na fase final do período de leituras procurou-se entender o especificamente o CISV enquanto organização e toda a gestão da diversidade cultural feita de forma pluralista por sua diretoria.

Uma forma mais ampla de abordar e entender a questão da diversidade seria a partir da compreensão de que grupos sociais (mulheres, negros, indígenas, homossexuais etc.) podem trazer conhecimento e visões diferentes, importantes e relevantes competitivamente sobre como o trabalho pode ser feito, o que pode possibilitar novas e inovadoras formas de desenhar processos, alcançar metas, criar equipes, comunicar ideias e liderar. Quando se permite, os membros desses grupos podem contribuir ao questionamento de pressuposições básicas sobre como lidar com as operações, práticas e procedimentos dentro da organização. Assim poderia o CISV pensar sobre diversidade de uma forma mais abrangente, como uma maneira de se obter abordagens novas e significativas. A abertura para a valorização do agrupamento de diversos pontos de vista, características de personalidade, bagagens culturais pode ser algo extremamente agregador para as organizações. Trata-se de tirar proveito das diferenças e não apenas lidar com o preconceito contra as minorias históricas como se estivesse atuando de forma altruísta ou cumprindo as leis

A partir daqui procurou-se pensar um vídeo que mostrasse as estratégias de comunicação do CISV na defesa dos direitos humanos e do diálogo intercultural

## 2.9 História do CISV

O CISV (*Children's International Summer Villages*), segundo o site da organização, (<http://www.cisv.org>), surgiu em 1946, a partir de uma ideia concebida pela psicoterapeuta, norte-americana, Dra. Doris Allen no período pós segunda guerra mundial, após ter contato com uma proposta da UNESCO para criação de uma organização educacional de paz para pós-graduados em diversas disciplinas. Entretanto a Dra. Allen não acreditava que o foco da educação para a paz estava no ensino para adultos, sua ideia era algo a longo prazo e tinha como alvo as crianças. Partindo desta convicção ela formula a ideia de juntar crianças em um mesmo espaço para aprender sobre valores comuns e diferentes. Em 1951, oito países se reuniram em Cincinnati, Ohio, EUA, para o primeiro *Children's International Summer Village*, o CISV. Cinquenta anos após a primeira reunião, o CISV continua mantendo estas reuniões entre países, chamados pela comunidade de acampamentos, como a base de suas atividades e conta com mais de cento e noventa mil voluntários e está presente em mais de sessenta países.

No Brasil, o CISV está presente em Araraquara, Belo Horizonte, Brasília, Campinas, Londrina, Manaus (em desenvolvimento), Rio de Janeiro, São Paulo, São José dos Campos, Salvador e Vitória. O Brasil enviou sua primeira delegação em 1955 e no ano de 2008, quase 500 brasileiros participaram de atividades internacionais. Além disso, o Brasil hospedou 20 atividades internacionais, consolidando seu papel como um dos países com maior número de participantes no CISV.

Ainda segundo o site da organização, o CISV é subdividido em programas (acampamentos), por faixas etárias diferentes, cada programa é composto por delegações que são formadas por quatro jovens (a depender da faixa etária e do programa) acompanhados por um líder ou não, são eles:

**Village:** É o programa original do CISV. Acampamento com duração de 4 semanas, para crianças de 11 anos. Delegações de 10-12 países, geralmente compostas por 2 meninos e 2 meninas + líder (com mais de 21 anos) se reúnem com 6 JCs (Junior Counselors, jovens de 16-17 anos) e um staff.

**Step Up (antigo Summer Camp):** Acampamento para jovens de 14 ou 15 anos. As delegações tem 4-6 jovens e um líder. Os jovens são responsáveis pelas regras do acampamento, planejar e realizar as atividades.

**Interchange:** Programa envolvendo 2 países. Cada delegação é composta por 6-12 jovens de 12-15 anos, com um líder (com mais de 21 anos) e (dependendo do tamanho da delegação) um Líder Júnior (18-20 anos). O programa tem duas fases: na primeira, uma das delegações viaja para o outro país e fica na casa dos participantes do primeiro país. Depois (geralmente 6 meses), inverte-se os papéis. Atividades são planejadas pela delegação hospedeira.

**Seminar Camp:** Acampamento de 3 semanas, para jovens de 17-18 anos. Não há líderes nem delegações com tamanhos fixos. Os jovens têm liberdade para determinar o andamento do programa.

**International Youth Meeting:** Programa para participantes desde os 11 anos até os maiores de 19 (divididos em faixas etárias). São acampamentos mais curtos (no máximo 2 semanas).

**International People's Project:** Participantes de diversos países, a partir de 19 anos, reúnem-se para trabalhar em conjunto com uma organização local, envolvendo um tema ou projeto específico.

**Interplus:** Programa realizado somente no Brasil. Delegações de 3 cidades viajam, em sequência, para a cidade de origem de cada uma das delegações. Desenvolvem um único projeto ao longo dos 24 dias de programa.

**Mosaic:** Atividades realizadas na própria cidade, por pessoas de qualquer idade. Pode ser por exemplo conectada a um projeto social ou ONG existente em sua comunidade.

**Junior Branch:** Jovens de 11 a 25 anos desenvolvem suas próprias atividades. Faz parte da estrutura do CISV, responsáveis por desenvolver atividades fora dos acampamentos, por comunicar-se com jovens dos chapters.

No Brasil, devido à presença em diversas cidades, alguns dos programas acima também são realizados em escala nacional: Village, Step-Up, Interchange e Youth Meeting (além do Interplus, que só ocorre no Brasil)

### **2.9.1 O CISV nas mídias – Sites e Mídias Sociais**

Para estar presente nos principais meios de comunicação o CISV se divide em: CISV *International* e CISV *N.A (National Association)*. O CISV *International* cuida dos assuntos pertinentes a organização como um todo, ele engloba tudo aquilo que diz respeito ao CISV e sua administração e comunicação são feitas diretamente do escritório internacional em Londres, seu site institucional, sua página no Facebook, Instagram, YouTube e Twitter são

administradas e alimentadas pelo corpo administrativo em Londres também. Já as *N.A's*, ou filiais, de cada país tem autonomia para criar ou não suas próprias página institucionais e páginas nas mídias sociais, na maior parte das vezes usadas para fazer algum comunicado oficial sobre eleições civianas, festas, divulgação da atividades realizadas pelos voluntários, entretanto não são todas as filiais que são ativas nas mídias sociais ou que possuam um site institucional.

### **3. O Processo de Criação do Vídeo**

O vídeo, de uma forma geral, tem o poder de facilitar a comunicação entre uma organização e os seus públicos. Muito disso se deve ao fato de as pessoas estarem acostumadas com a linguagem audiovisual da TV e do cinema, ambos veículos de comunicação de massa. O vídeo, porém, serve como ferramenta de comunicação dirigida de uma organização e pode ser utilizado para várias finalidades, conforme aponta Fortes (2002): catálogos eletrônicos, comunicados à imprensa, documentários, vídeos educativos, vídeo exportação, integração, jornal interno, vídeo lazer, manual de instruções, vídeo memorial, motivação, treinamento e o consagrado institucional

Enxergada a carência que o CISV tinha por um material desta natureza, decidi produzir um vídeo que tocasse de forma simples e direta aqueles que o assistissem. A idéia sempre foi produzir um vídeo motivacional sobre o CISV, repassar para o espectador algo além da parte institucional e também a parte social e emocional de fazer parte de uma experiência sociocultural tão intensa quanto as que o CISV já tinha proporcionado não só para mim quanto para todos os seus voluntários.

O processo de criação deste vídeo foi muito singular, gravado sempre por mim e nos mais diversos lugares em que o CISV estava presente, com a devida autorização das pessoas envolvidas, as filmagens foram coletadas ao longo de quatro anos e editadas em no ano de 2017, não houve uma super pós produção, a idéia era apresentar um material com a cara da organização, focado na comunicação externa, direcionado para aqueles que estão procurando entender de que forma o CISV tem atuado internacionalmente.

#### **4. E agora, para onde vou?**

Durante o período em que planejei produzir o vídeo a comunidade cisviana me acompanhou e me deu suporte em todas as etapas do planejamento, que foi um pouco além da produção em si. Hoje existe a ideia de dar continuidade a esse trabalho, a diretoria do CISV Brasil formalizou alguns convites que resolvi aceitar, alguns deles para palestrar em um treinamento de formação de novos voluntários para que possa passar uma visão um pouco mais específica de como a organização tem se articulado e trabalhado em prol de seus objetivos. Em paralelo com essas palestras pretendo levar o vídeo para outros países e tentar captar o máximo de voluntários cisvianos possível, para a produção de um longa-metragem contando a história do CISV, desde sua criação até o modo como seu corpo administrativo vem conduzindo a organização frente a novas questões ligadas aos direitos humanos e à diversidade cultural, levando em consideração as mudanças de âmbito social que ocorreram em todo esse tempo de existência da organização. Particularmente pretendo que este vídeo vá além das questões institucionais, a ideia é que ele se torne um referencial do que diz respeito à formação de pessoas que queiram trabalhar com diversidade em suas organizações ou que almejam trabalhar um conteúdo educacional voltado para a comunidade global.

[www.cisv.org](http://www.cisv.org)

## Referências

BACCARO, Archimedes. **Introdução geral à administração**: Administração ontem e hoje. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001.

BALDISSERA, Rudimar. **Comunicação Organizacional na perspectiva da complexidade**. São Paulo: Revista Organicom, v. 6, n. 10/11, 2011

CANDAL, Vera Maria; **Direitos humanos, educação, interculturalidade**: as tensões entre igualdade e diferença. São Paulo: Revista Brasileira de Educação v13 jan./abr., 2008

CARLIM, LEONARDO. **Vídeo institucional: o audiovisual na comunicação organizacional**. Sorocaba, SP, 2010.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2001.

CURVELLO, João José Azevedo. **Os estudos de Comunicação Organizacional e as novas abordagens sistêmicas**. Curitiba: Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação. 2009.

ETZIONI, Amitai. **Organizações modernas**. 5. ed. São Paulo, SP: Pioneira, 1976.

FORTES, Waldir Gutierrez. **Relações públicas**: processos funções, tecnologia e estratégias. 2. ed. São Paulo: Summus Editorial, 2003.

GOMES, Nilma Lino. "Educação e diversidade étnico-cultural." in **DIVERSIDADE NA EDUCAÇÃO**. São Paulo: USP, 2003.

HALL, Stuart. **A Centralidade da Cultura**: notas sobre as revoluções culturais do nosso tempo. UEBEL, R.; BUJES, M. I; COSTA, M. V. (trad.) Santa Maria: UFSM/Departamento de Geografia, 2005.

KUNSCH, Margarida Maria Krohling. **Relações públicas e modernidade**: novos paradigmas na comunicação organizacional. São Paulo: Summus, 1997.

\_\_\_\_\_. Comunicação organizacional: complexidade e atualidade. **Novos Olhares**: Revista de Estudos sobre Práticas de Recepção a Produtos Midiáticos, n. 18, 2012.

\_\_\_\_\_. **Planejamento de relações públicas na comunicação integrada**. 5. ed. rev. São Paulo: Summus, 2003

MACHADO, Arlindo. **O vídeo e sua linguagem**. Revista USP, n. 16, p. 6-17, 1993.

MARCHIORI, Marlene; VILAÇA, Wilma. **Cultura organizacional e comunicação nas organizações contemporâneas**: temas imbricados ou desarticulados. Compartilhamento da Informação. Londrina: EDUEL, v. 1, p. 167-194, 2012.

MELO, Verônica Vaz de Direito Humanos. **A proteção do direito à diversidade cultural**. Belo Horizonte: Fórum, 2010.

ORTIZ, Renato. "Diversidade cultural e cosmopolitismo." In **Lua Nova**. São Paulo: 1999.

SOUSA SANTOS, Boaventura. **Por uma concepção multicultural de direito humanos**. Revista Crítica de Ciências Sociais Nº48 Jun 1997

TORQUATO, Gaudêncio. **Comunicação empresarial**. Summus Editorial, 1986.

\_\_\_\_\_. **Da gênese do jornalismo empresarial e das relações públicas à comunicação organizacional no Brasil**. Comunicação Organizacional, v. 1, p. 7-28, 2009.