

UFRRJ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO E
ESTRATÉGIA

DISSERTAÇÃO

**Heterarquia na Aprendizagem Coletiva e Desenvolvimento de Competência
Profissional Pericial num Centro de Criminalística:
O Caso da Polícia Militar do Rio de Janeiro**

ALEX SANDRO DA SILVA

2017



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO E ESTRATÉGIA – MPGE**

**HETERARQUIA NA APRENDIZAGEM COLETIVA E
DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIA PROFISSIONAL
PERICIAL NUM CENTRO DE CRIMINALÍSTICA:
O CASO DA POLÍCIA MILITAR DO RIO DE JANEIRO**

ALEX SANDRO DA SILVA

Sob a Orientação da Professora
Beatriz Quiroz Villardi

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre em Gestão e Estratégia**, no curso de Pós-Graduação em Gestão e Estratégia, Área de concentração em Gestão e Estratégia.

Seropédica, RJ
Abril de 2017

S586h Silva, Alex Sandro da , 1977-
Heterarquia na aprendizagem coletiva e desenvolvimento de competência profissional pericial num Centro de Criminalística: o caso da Polícia Militar do Rio de Janeiro / Alex Sandro da Silva. - 2017.
173 f.: il.

Orientadora: Beatriz Quiroz Villardi.
Dissertação (Mestrado). -- Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Mestrado Profissional em Gestão e Estratégia, 2017.

1. Aprendizagem Coletiva. 2. Competência Funcional. 3. Heterarquia. 4. Polícia Militar. 5. Centro de Criminalística. I. Villardi, Beatriz Quiroz, 1956-, orient. II Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Mestrado Profissional em Gestão e Estratégia III. Título.

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - ICSA
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO E ESTRATÉGIA – MPGE**

ALEX SANDRO DA SILVA

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre**, no Programa de Pós-Graduação em Gestão e Estratégia, na área de Concentração em Gestão e Estratégia.

DISSERTAÇÃO APROVADA EM 10/04/2017.

BANCA EXAMINADORA

Flávia Luzia Oliveira da Cunha Galindo, Prof^ª. Dr^ª. – UFRRJ/MPGE
Presidente da Banca – Membro Interno

Deborah Moraes Zouain, Prof^ª. Dr^ª. – UNIGRANRIO/PPGA
Membro Externo

Américo da Costa Ramos Filho, Prof. Dr. – UFRRJ/MPGE
Membro Interno

Beatriz Quiroz Villardi, Prof^ª. Dr^ª. – UFRRJ/MPGE
Orientadora – Membro Interno

AGRADECIMENTOS

A Deus que, de maneira misteriosa e sublime, inspira em nós a curiosidade de saber e o desejo de ampliar os horizontes e as fronteiras do possível por meio da ciência.

Aos meus pais agradeço pelo amor incondicional e por tanta dedicação ao longo da minha vida. A eles devo todo o meu sucesso e por ter chegado até aqui.

A minha família pelo amor, compreensão, paciência e constante incentivo durante a realização deste trabalho.

Aos entrevistados do Centro de Criminalística, por suas contribuições e pela possibilidade de proporcionarem a construção de novos conhecimentos para a área organizacional.

Aos meus colegas de mestrado, pelos assuntos e comentários ao longo do curso que me fez agregar conhecimento e sabedoria na minha carreira profissional.

Aos professores do MPGE que conduziram a turma do ano de 2015 dando o suporte e contribuições necessárias para a realização de pesquisas.

A professora Beatriz Quiroz Villardi, por sua paciência e excelente orientação durante a realização desta pesquisa, contribuindo com suas sábias palavras e correções.

A todos que direta ou indiretamente contribuíram para o resultado deste trabalho.

RESUMO

SILVA, Alex Sandro da. **Heterarquia na aprendizagem coletiva e desenvolvimento de competência profissional pericial num centro de criminalística**: o caso da polícia militar do Rio de Janeiro. 2017. 173p. Dissertação (Mestrado em Gestão e Estratégia). Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ 2017.

A presente pesquisa aplicada teve como objetivo descrever o processo de aprendizagem coletiva e desenvolvimento da competência profissional funcional dos peritos militares no CCrim por meio de aprendizagem no trabalho para subsidiar a elaboração de um plano de capacitação pertinente à realidade da unidade. Para tanto, foram identificados os principais conceitos na literatura e realizada pesquisa empírica qualitativa. A fundamentação teórica versa sobre gestão de pessoas por competências, aprendizagem coletiva e comunidades de prática. A pesquisa aplicada foi configurada como um estudo de caso único para obter profundidade e detalhamento. Os quatorze sujeitos da pesquisa foram todos os peritos e a chefia do CCrim. A coleta de dados se realizou mediante entrevista semiestruturada com roteiro para explicitar o contexto da aprendizagem e competências desenvolvidas na visão dos entrevistados assim como suas concepções sobre o que e como se constitui a competência profissional do perito criminal. Os dados de campo foram qualitativamente interpretados. Com base nos resultados obtidos, foram reveladas as formas de aprendizagem praticadas até o momento pelos peritos no seu trabalho cotidiano e que têm sido efetivas para gerar e desenvolver suas competências funcionais. Os resultados evidenciam que a coexistência da aprendizagem formal e informal propicia aos peritos desenvolverem as suas competências funcionais, revelando características de comunidade de prática nas quais se estabelecem relações heterárquicas de trabalho para gerar conhecimento pericial na unidade ao invés das hierárquicas que caracterizam estruturas militares. Como implicações práticas, apontam-se, portanto, a necessidade no CCrim de se investir e capitalizar a aprendizagem informal interdisciplinar e a vivência de veteranos com novatos no aperfeiçoamento da competência profissional em perícia criminal inclusive na formação e capacitação dos peritos mediante seu curso de investigação e perícia criminal, primeiro degrau do Oficial da PMERJ para o exercício da função. Recomenda-se para capacitação de peritos a intensificação na atividade prática durante e após a formação, de modo a atender as necessidades e realidades a serem enfrentadas ao longo do exercício da função. E para ativar o processo de aprendizagem coletiva dos peritos, fomentar a maior participação dos profissionais mais experientes no ambiente de trabalho, principalmente com atenção aos novatos, com o apoio e a participação da chefia da unidade. Como implicações teóricas, sugerem-se continuar a pesquisa na organização examinando como os gestores das demais unidades da PMERJ podem estimular o desenvolvimento de competências coletivas em grupos de trabalho, bem como a interação e o comprometimento dos peritos veteranos com os peritos novatos, para compartilhamento do conhecimento.

Palavras-chave: Aprendizagem coletiva; Gestão de Pessoas por Competências; Centro de Criminalística; Polícia Militar; Heterarquia; Competência funcional pericial;

ABSTRACT

SILVA, Alex Sandro da. **Heterarchy in collective learning and professional competencies development in a forensic criminology center: the case of the military police of Rio de Janeiro.** 2017. 203p. Dissertation (Professional Master in Management and Strategy). Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ, 2017.

The present applied research aimed at describing the process of collective learning and development of the functional professional competence of the military forensics experts in the CCrim through learning in the work to support the formulation of a training plan pertinent to the reality of the unit. Main concepts were identified, and qualitative empirical research was carried out. The theoretical framework includes people management by competencies, collective learning and communities of practice. The applied research was set up as an in depth and detailed single case study. The fourteen subjects of the research were, all the experts and the head of CCrim military police unit. The data was collected through semistructured interview with a script to elicit the learning context and developed competencies from the interviewees' perspective as well as their conceptions about what constitutes the professional competence of a criminal forensics expert. Field data were qualitatively interpreted. Resulting in a description of the ways of learning practiced nowadays by the experts in their daily work that generated and developed their functional competencies. The results show that formal and informal learning processes coexist enabling the experts to develop their functional competencies, while revealing characteristics of community of practice in which heterarquial work relations are established in the unit instead of hierarchical ones. As practical implications, therefore, the CCrim needs to invest and capitalize this interdisciplinary informal learning and the experience of veterans with the novices during the improvement of their professional competence in forensic criminal expertise including in the training and qualification of the experts through the investigation and expertise Criminal Course, which is the first step of the PMERJ Officer to perform the function. It is recommended forensics experts training to intensify the learning through practical lived experience during and after training, in order to achieve the needs and overcome challenges during the practice of forensics expert function. It is also recommended to activate the collective learning process of the experts by means of fostering greater participation of the most experienced professionals in the work environment interacting with the novices, with the support and participation of the head of the unit. To deepen this research, it is suggested to continue examining how the managers of other military police criminal forensics units stimulate collective competences development in working groups, as well as the interrelationships and commitment among veteran and novices for knowledge sharing.

Key words: Collective learning; Personnel Management by Competencies; Forensics Center; Military Police; Heterarchy, Forensics' functional competency;

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1: Organograma do CCrim	04
FIGURA 2: Fluxograma dos procedimentos periciais em local de crime	06
FIGURA 3: Dimensões da competência	14
FIGURA 4: A teia da aprendizagem: ênfases adotadas na literatura de aprendizagem organizacional	24
FIGURA 5: Fases no processo de compartilhamento	36
FIGURA 6: Objeto de Estudo da Fenomenografia	39

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1: Três formas de fazer as coisas: hierarquia, heterarquia e autonomia responsável	35
QUADRO 2: Peritos em exercício da função em jun/2016	44
QUADRO 3: Novos peritos em exercício na função em jun/2016	45
QUADRO 4: Categorias desenvolvidas	46

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANPAD – Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração

AO – Aprendizagem Organizacional

CCrim – Centro de Criminalística

CFO – Curso de Formação de Oficiais

CIntPM – Corregedoria Interna da Polícia Militar

CdP – Comunidades de Prática

CPPM – Código de Processo Penal Militar

DPJM – Delegacia de Polícia Judiciária Militar

IPM – Inquérito Policial Militar

IR – Instruções Reguladoras

PMERJ – Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro

PNDP – Plano Nacional de Desenvolvimento de Pessoal

UFMG – Universidade Federal de Campina Grande

UFT – Universidade Federal de Tocantins

UP – Unidade Prisional

Sumário

1. INTRODUÇÃO	1
1.1- Contextualização	1
1.1.1- Caracterização da organização	1
1.1.2 Situação problema.....	4
1.2- Pergunta de Pesquisa	9
1.3- Suposição Inicial	9
1.4- Objetivos.....	10
1.4.1- Objetivo final.....	10
1.4.2- Objetivos intermediários	10
1.5- Relevância do Estudo	10
1.6- Delimitação do Estudo	12
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	13
2.1- Gestão de Pessoas por Competência	13
2.2- Competência Profissional e Coletiva no Trabalho	20
2.3- Aprendizagem Coletiva	23
2.4- Comunidades de Prática	30
2.5- Compartilhar e Relações Intraorganizacionais: Hierarquia e Heterarquia	33
3. PERCURSO METODOLÓGICO	38
3.1- Delineamento da Pesquisa, Abordagem Epistemológica e Metodológica	38
3.2- Os Sujeitos da Pesquisa e Critérios de Sua Seleção	39
3.3- Métodos, Técnicas e Procedimentos de Coleta de Dados	40
3.4- Métodos, Técnicas e Procedimentos de Análise dos Dados Coletados.....	41
3.5- Limitações dos Métodos Escolhidos para a Pesquisa.....	41
3.6- O Aprendizado do Autor após a Pesquisa.....	42
4. RESULTADOS DE CAMPO	44
4.1- Perfil dos Peritos Entrevistados.....	44

4.2- Primeira Categoria – Aprendizagem no Trabalho Pericial.....	46
4.2.1- Aprendizagem mediante a prática pericial	47
4.2.2- Interação para aprendizagem	49
4.2.3- Aprendizagem vicária com os outros peritos	50
4.2.4- Aprendizagem vista como dever	51
4.3- Segunda Categoria – Capacidades para a Execução do Trabalho	52
4.3.1- Desenvolvidas pela aprendizagem na qualificação formal	52
4.3.2- Desenvolvidas pela especialização constante.....	53
4.3.3- Críticas desenvolvidas ao modelo vigente de formação e trabalho pericial....	55
4.4- Terceira Categoria – o Trabalho Pericial na Prática Coletiva	56
4.4.1- Interesse despertado na função	56
4.4.2- Compartilhamento de informações.....	57
4.5- Quarta Categoria – Desafios Percebidos no Exercício da Função Pericial	58
4.5.1- Ausência de recursos para fazer o trabalho pericial	59
4.5.2- Adaptação na ausência de recursos no trabalho	60
4.5.3- Mudança de postura sobre a carreira policial militar	61
4.5.4- Gestão da chefia	62
4.5.5- Relações não hierárquicas no aprendizado do trabalho.....	63
5. DISCUSSÃO À LUZ DA FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	66
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS, RECOMENDAÇÕES E SUGESTÕES	75
REFERÊNCIAS.....	79
ANEXO A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	87
APÊNDICE A – Roteiro para a entrevista piloto ao solicitante.....	88
APÊNDICE B – Roteiro para a entrevista piloto ao perito	89
APÊNDICE C – Roteiro de entrevistas com peritos antigos	90
APÊNDICE D – Roteiro de perguntas aos peritos novatos.....	91
APÊNDICE E – Roteiro de entrevistas à chefia	92
APÊNDICE F – Análise transcrição do entrevistado 6.....	93
APÊNDICE G – Análise transcrição do entrevistado 7	102
APÊNDICE H – Análise transcrição do entrevistado 14	109

APÊNDICE I – Transcrição da entrevista 1	113
APÊNDICE J – Transcrição da entrevista 2	119
APÊNDICE K – Transcrição da entrevista 3	125
APÊNDICE L – Transcrição da entrevista 4	130
APÊNDICE M – Transcrição da entrevista 5.....	135
APÊNDICE N – Transcrição da Entrevista 6.....	140
APÊNDICE O – Transcrição da entrevista 7	144
APÊNDICE P – Transcrição da entrevista 8.....	148
APÊNDICE Q – Transcrição da entrevista 9	153
APÊNDICE R – Transcrição da entrevista 10	156
APÊNDICE S – Transcrição da entrevista 11	160
APÊNDICE T – Transcrição da entrevista 12.....	164
APÊNDICE U – Transcrição da entrevista 13	167
APÊNDICE V – Transcrição da entrevista 14	171

1. INTRODUÇÃO

1.1- Contextualização

1.1.1- Caracterização da organização

Para realizar o controle interno dos desvios de conduta dos policiais militares, foi criada a Corregedoria Interna da Polícia Militar (CIntPM) do Estado do Rio de Janeiro em 24 de agosto de 1993 pelo, então, Secretário da Polícia Militar Coronel PM Carlos Magno Nazareth Cerqueira, como um órgão de direção geral subordinada diretamente ao Comando Geral da Corporação. A criação da Corregedoria Interna visou atender a necessidade de dotar a organização com uma estrutura orgânica que possibilitasse a realização uniforme e moderada de investigações preliminares de maneira a garantir a eficiência das atividades disciplinares, dos procedimentos penais militares e das providências cautelares destinadas a colher e resguardar indícios ou provas de atos ilícitos garantindo o controle interno dos seus próprios quadros (POLÍCIA MILITAR, 1993).

O exercício da atividade correcional, realizada pela corregedoria interna, é exercido pela sua unidade central, CIntPM, mediante suas unidades subordinadas: oito Delegacias de Polícia Judiciárias Militar (DPJM), a Unidade Prisional (UP) e o Centro de Criminalística (CCrim). Esta última unidade tem como finalidade produzir conhecimentos técnicos e científicos para as investigações de crimes militares e transgressões disciplinares através de exames periciais que são solicitados ao CCrim por encarregados de exercer o Poder de Polícia Judiciária Militar.

As solicitações de exames periciais são atendidas mediante procedimentos apuratórios (Inquérito Policial Militar, Sindicância e Averiguação) que são realizados por um Oficial da Polícia Militar e constituem os meios de investigação utilizados para elucidar crimes e transgressões disciplinares que envolvam a participação de policiais militares. Ao longo desses procedimentos apuratórios, os encarregados exercem o Poder de Polícia Judiciária Militar delegado pela Autoridade que os nomeou. Para tanto, são realizadas diligências, depoimentos de vítimas, testemunhas e acusados e exames periciais, por exemplo.

Cada procedimento apuratório tem um prazo regulamentar para a sua conclusão. Dependendo do caso a ser apurado, o prazo é estipulado pela Autoridade instauradora como, por exemplo, desvendar o envolvimento de policiais militares no desaparecimento do nacional Amarildo, amplamente divulgado pela mídia em 2013, e o desvio de recursos financeiros na compra de insumos de saúde na PMERJ no ano de 2014.

Especificamente, iniciado o procedimento apuratório são solicitados exames periciais por um encarregado para saber ou descobrir se determinados vestígios deixados no local de crime ou apresentados para análise mostram relação com um fato criminal ou disciplinar a ser investigado. Esse é o trabalho da perícia atribuído ao CCrim mediante as Instruções Reguladoras para funcionamento da unidade (IR-11). O trabalho da perícia é constituído por procedimentos técnicos científicos com a finalidade de subsidiar a investigação científica através das provas materiais deixados no local de crime.

Todo exame pericial gera um laudo pericial que é a descrição do profissional técnico designado para analisar os vestígios de determinada situação, dentro de seu conhecimento especializado. Ou seja, um laudo traduz as impressões captadas pelo perito acerca do fato ou coisa analisada por meio dos conhecimentos técnicos científicos do profissional que examinou. Um exame pericial constitui um dos meios de prova utilizados pelo poder Judiciário para proferir a sentença, embora o juiz não esteja adstrito ao laudo, podendo aceitá-lo ou rejeitá-lo integral ou parcialmente (POLÍCIA MILITAR, 1998).

Para exercer as funções de perito militar na PMERJ, é necessário antes ser Oficial Policial Militar dos quadros de combatente ou de saúde e possuir conhecimento nas áreas de: química, física, engenharia, documentoscopia, farmácia e biologia, obtido mediante formação nas áreas afins e em nível de graduação.

Até julho de 2015, grande parte dos 60 Policiais Militares do efetivo do CCrim não possuía formação em qualquer das áreas acima mencionadas. No entanto, para os Oficiais da Unidade exercerem a função de peritos militares, está previsto pela IR-11 realizarem o curso de investigação e perícia criminal. No curso, são ministradas disciplinas de conteúdo técnico-científico para policiais militares formados em diversas áreas, tais como ciências exatas, humanas e biológicas.

Contudo, nos últimos anos, de 2005 até 2015, não se deu continuidade na realização dos cursos de formação de peritos, que ocorriam a cada dois anos. Nesse período, ofertaram-se apenas três cursos de formação de peritos, nos anos 2010, 2012 e 2015. Em razão disso, a Unidade CCrim conta em seus quadros oficiais com doze peritos que se formaram nos últimos três cursos ministrados. A demanda para confecção de laudos periciais, nos últimos anos, revela a necessidade de atualização desses profissionais considerando o lapso de tempo desde a última formação do perito.

O CCrim, instituído pelo Ato do Comandante Geral da PMERJ em 09 de fevereiro de 1988, foi criado pela necessidade de contar nos quadros da organização Peritos Militares dotados de conhecimentos técnico-científicos para atender as demandas das Autoridades de

Polícias Judiciárias Militar e Comum e Ministério Público nas investigações de crimes militares onde estejam envolvidos policiais militares. A criação da Unidade teve como fundamento legal os artigos 48 e 318 do Código de Processo Penal Militar (CPPM).

Art. 48. Os peritos ou intérpretes serão nomeados de preferência dentre oficiais da ativa, atendida a especialidade.

Parágrafo único. O perito ou intérprete prestará compromisso de desempenhar a função com obediência à disciplina judiciária e de responder fielmente aos quesitos propostos pelo juiz e pelas partes.

Art. 318. As perícias serão, sempre que possível, feitas por dois peritos, especializados no assunto ou com habilitação técnica, observado o disposto no art. 48. (BRASIL, 1969)

Pela Resolução nº 127, de 24 de agosto de 1993 da Secretaria de Estado de Polícia Militar, o CCrim passou a se subordinar a recém criada Corregedoria Geral de Polícia Militar. Cinco anos depois, pela Resolução nº 196 de 23 de julho de 1998 da Secretaria de Estado de Segurança Pública, passou a ser denominado CCrim.

Passados 28 anos de existência, o Centro de Criminalística já formou 298 Peritos Militares, em organizações como: Exército Brasileiro, Força Aérea Brasileira, Polícia Nacional da Bolívia, Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio de Janeiro e 23 Polícias Militares Estaduais do Brasil.

O CCrim tem a finalidade de atender aos mais de cem Comandantes, Chefes, Diretores e Coordenadores da PMERJ que possuem o poder de Autoridade de Polícia Judiciária Militar na apuração de infrações penais militares e desvios de conduta dos policiais militares. O contingente de policiais militares, até junho de 2015, é de aproximadamente 50 mil policiais militares (POLÍCIA MILITAR, 2015).

Desde sua criação e pelo reconhecimento da qualidade dos exames realizados no CCrim, os seus serviços tem sido demandados no setor público e já foram apresentados trabalhos científicos atendendo a solicitações da Auditoria de Justiça Militar Estadual e Federal, Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro, Central de Inquéritos do Ministério Público, Ministério da Fazenda, Marinha do Brasil, Exército Brasileiro, Força Aérea Brasileira, Corpo de Bombeiros, Guarda Municipal do Rio de Janeiro, Secretaria Municipal de Transportes Urbanos e empresas como o American Bank Note.

Até dezembro 2016, o CCrim contava com 59 policiais militares efetivos, dos quais 12 estavam exercendo suas atribuições como Peritos Militares na elaboração de laudos periciais e 47 em áreas administrativas, tais como Secretaria, Almoxarifado, Seção de Pessoal, Obras e

Manutenção etc. Na figura 1, apresenta-se um organograma do CCrim composto por: Chefia, Subchefia, Seção Administrativa, Seção Técnica e Seção de Comando.



Figura 1 – Organograma do CCrim

Fonte: Elaborado pelo próprio autor com base nas Instruções Reguladoras do Centro de Criminalística (IR-11) vigente desde julho de 1998.

1.1.2 Situação problema

A situação problema que foi examinada mediante pesquisa se configurou pelos aspectos observados na prática quotidiana relativos à confecção de laudos e às formas de captação de seus quadros demandados do CCrim.

(a) Sobre a confecção de laudos/procedimentos apuratórios e seus prazos:

A demanda dos trabalhos técnico-científicos solicitada pelos encarregados de procedimentos apuratórios foi de 23 laudos periciais por mês em 2015 conforme a média mensal até o mês de junho. Para atender esta demanda, o CCrim contava no seu quadro com sete peritos militares, gerando uma média de três laudos por mês cada um. A elaboração dos laudos periciais demandados que em 2014 levava, aproximadamente, 48 dias para ser realizada com dez peritos, já em 2015 apresentou média de 52 dias de tempo de confecção com sete peritos disponíveis – um aumento de 8,3% no prazo de elaboração. No período de seis meses, entre 01 de setembro

de 2013 a 31 de março de 2014, 152 solicitações de laudos periciais foram demandadas à Unidade, ou seja, uma média de 25 solicitações mensais a serem atendidas pelo quadro de peritos. Foi verificado nos registros do CCrim que no período mencionado apenas 18% dos laudos periciais se encontravam em fase de elaboração enquanto que 82% estavam prontos na condição de “já retirados” ou “aguardando a sua retirada” pelos solicitantes (POLÍCIA MILITAR, 2014).

Os números apresentados fornecem uma ideia de como é a demanda de trabalho da Unidade. Até 2016, o CCrim não possuía em seu quadro peritos com conhecimentos especializados nas áreas científicas de engenharia, de física, de química, de biologia e de outras para a elaboração dos laudos periciais demandados. O perito do CCrim possui em sua qualificação o curso de investigação e perícia criminal ministrado pela própria organização e constitui o requisito básico para o exercício da função de perito criminal.

Talvez pela falta de suficiente efetivo especializado para elaborar os laudos periciais e a complexidade na elaboração de cada laudo pericial, os laudos periciais demandados sofreram aumento de prazo de sua elaboração podendo ocasionar atraso nos procedimentos apuratórios. Ademais, a qualidade conclusiva do conteúdo técnico-científico dos laudos periciais sofre com a falta de pessoal especializado – na medida em que vão aparecendo demandas específicas, essas são realizadas por pessoal não especializado.

Ressalta-se que, até dezembro de 2015, os laudos periciais não possuíam um prazo legal previamente definido para a sua elaboração. Na prática, elaborar cada laudo pericial apresenta diversos graus de complexidade podendo requerer maior prazo na sua elaboração e, conseqüentemente, na entrega. Apesar dessas restrições, o conteúdo dos laudos periciais elaborados até dezembro 2015 parece ter sido atendido, ou seja, não recebeu questionamento ou tornado nulo por falta de legalidade e/ou validade da elaboração por nenhuma Autoridade Judiciária ou Administrativa.

Para a elaboração de cada laudo pericial, dois peritos militares são nomeados pelo Chefe da Seção Técnica do CCrim, denominados relator e revisor. Os peritos militares estão subordinados diretamente ao Chefe da Seção Técnica, que é o responsável pela nomeação de ambos os peritos, revisor e relator, para a elaboração dos laudos periciais. O Chefe da Seção Técnica realiza o controle da nomeação dos peritos obedecendo aos critérios: disponibilidade dos peritos, complexidade dos laudos periciais e número de exames periciais elaborados por ano.

Não existiu, até 2016, uma regra específica para a nomeação dos peritos na função de perito revisor e relator, isto é, cada perito pode ser nomeado relator ou revisor para qualquer

laudo pericial independente do nível hierárquico. O perito relator fica responsável direto pela elaboração do laudo pericial desde a confecção até a realização dos exames periciais. O perito revisor é aquele que revisa os exames periciais realizados pelo relator debatendo cientificamente o que foi escrito pelo primeiro.

Assim, todo o laudo pericial é reavaliado quatro vezes após a sua confecção pelo perito relator: Perito Revisor, Chefe da Seção Técnica, Subchefe e Chefe do CCrim, nessa ordem. Após todas as reavaliações, a prévia do laudo pericial retorna para o perito relator para retificar dados e informações discordantes. Abaixo, a figura 2 detalha a metodologia de trabalho do perito militar no CCrim.

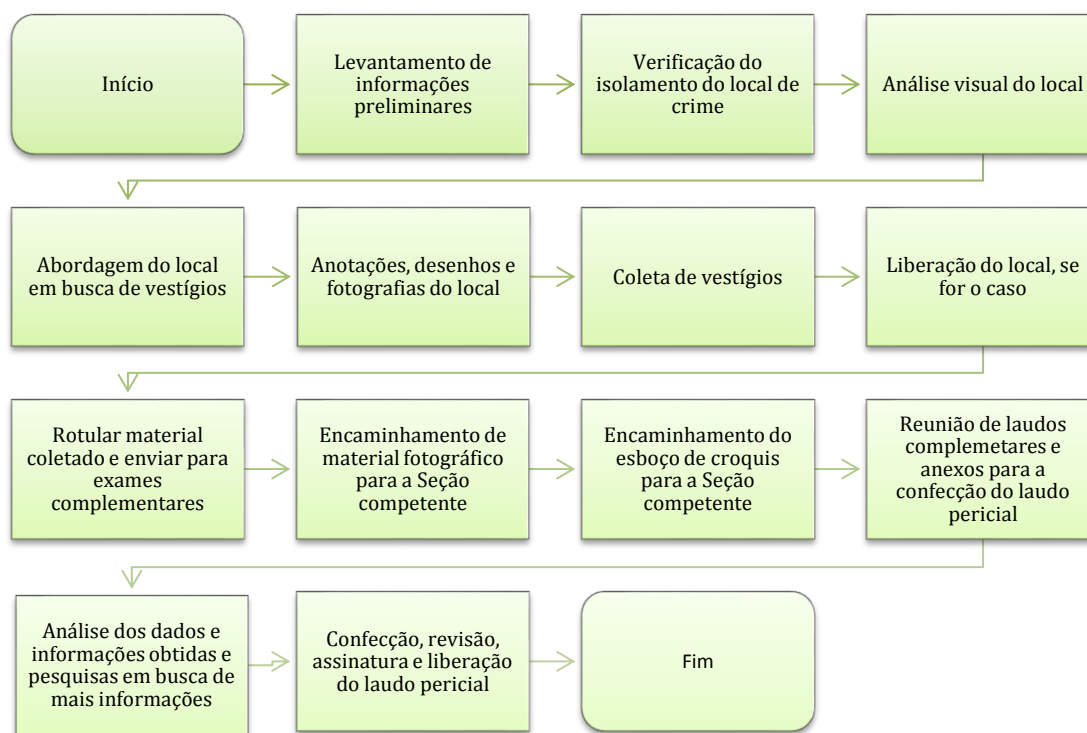


Figura 2 – Fluxograma dos procedimentos periciais em local de crime

Fonte: Elaborado pelo autor da pesquisa com base em observação em 2015

A necessidade de renovação e de recomposição dos peritos demanda que a Unidade realize, periodicamente, cursos de formação de peritos para a obtenção de novos profissionais. Outro aspecto que constitui a situação problema foco desta pesquisa aplicada:

(b) Sobre a forma de captação de recursos humanos que atuam no CCrim:

Os processos de seleção de peritos são realizados, até 2016, através de concurso interno, que policiais militares oficiais voluntários participam da seleção se submetendo as provas internas objetivas de matemática, de física, de química e de conhecimentos específicos de locais de crime. Os voluntários aprovados realizam o curso de investigação e perícia criminal onde são ministradas disciplinas de balística, de química e de computação forense, de documentoscopia, de acidente de trânsito, de explosivos, dentre outras. O curso tem duração de aproximadamente seis meses ministrado diariamente: de segunda-feira a quinta-feira, no horário das 8h às 17h, com duração de 8 horas de instrução, e na sexta-feira no período das 8h às 12h totalizando uma carga horária de, aproximadamente, 700h realizado no próprio CCrim.

Após a formação dos aprovados no concurso interno, a Chefia do CCrim solicita junto ao Comando da Corporação a movimentação dos concludentes para essa Unidade. Essa movimentação dos policiais militares para atuar no CCrim depende da autorização do Comando e da disponibilidade de efetivo da Corporação de um modo geral. Significa que um policial militar ocupa uma vaga no CCrim desde que outro seja repostado em seu lugar de origem na atividade operacional, como por exemplo: no serviço de rádio patrulha ou no policiamento a pé. Assim, muitas das vezes, mesmo após a formação como perito ser realizada, as transferências dos voluntários a perito não ocorrem porque a atividade fim, de polícia operacional, é prioridade na organização.

No entanto, devido não ter uma previsão da realização de um novo curso de formação de peritos, a Chefia do CCrim procura dentro da organização policiais militares que tenham feito o último curso de formação de peritos (atualmente 2015) e que estejam interessados em exercer a função de perito. Os oficiais que já trabalharam no CCrim também são consultados a fim de manifestarem o seu interesse.

Vale destacar que, pela carência de oferta dos cursos de formação em alguns casos, policiais militares são movimentados para a Unidade CCrim após terem realizado o curso de formação mesmo tendo decorrido um longo período de tempo, ou seja, sem, necessariamente, estarem atualizados para executar, realizar, elaborar e confeccionar laudos periciais. Ao receber os pedidos de transferência de peritos da Unidade, o Chefe pode condicionar a sua saída a reposição de outro militar com o curso de formação de perícia criminal ou simplesmente aceitar ou rejeitar a solicitação. Caso o perito seja movimentado da unidade, o efetivo fica desfalcado de um profissional habilitado a exercer a função de perito.

Nas instruções reguladoras da Unidade (IR-11), estão previstas as competências dos chefes das subseções de perícias especializadas em: documentos, merceológicas, laboratório e local e balística, porém essa norma ainda não é praticada pela falta de efetivo especializado nas

áreas de conhecimento que cada perícia requer. Não havendo, assim, uma distribuição das solicitações de elaboração de laudos periciais por subseções especializadas. Ao invés disso, assume-se que todos os peritos estão habilitados a elaborarem os laudos periciais independentemente da natureza do exame solicitado.

Na prática, o perito executa suas tarefas no CCrim mesmo com vários anos sem cursos regulares de atualização, por isso o curso de formação em perícia criminal por si só, embora necessário, não é suficiente para que um Oficial da PMERJ exerça função de perito. O exercício da função e a própria formação de um perito demanda atualização constante e anos de atuação na função especializada. Assim, ao longo do tempo, um perito vai adquirindo experiência na função e precisa estar atualizado com o conhecimento científico, pois, para realizar com acuidade o trabalho da perícia, o profissional necessita acompanhar a evolução da ciência dentro de seu campo de atuação, como: grafotecnica, balística, entre outros.

A falta de acompanhamento dos avanços do conhecimento científico necessário à elaboração de laudos periciais pode acarretar no não atendimento das demandas dos encarregados de procedimentos apuratórios e geração de laudos periciais inconclusivos, ou seja, aqueles que pela sua imprecisão não atendem o demandante. Destaca-se que o resultado final do trabalho de um perito, isto é, o laudo pericial deve chegar ao encarregado do procedimento apuratório com uma resposta concisa e fundamentada em conhecimento científico específico atualizado.

Portanto, a aprendizagem na atuação profissional do perito parece indispensável ao longo de sua labuta. Assim sendo, na Unidade CCrim como geradora de conhecimento a cada perícia, parece necessário estimular a capacidade de aprender e internalizar coletivamente um conhecimento científico atualizado com base nas perícias realizadas.

Entretanto a função de perícia é somente uma das que compõem a carreira de todo Oficial da policia Militar. A carreira de polícia militar é regida pelo decreto nº 532, de 23 de dezembro de 1975. Assim, uma vez aprovado em concurso público o candidato passa pelo curso de formação de Oficiais com duração de três anos e, depois de formado, é declarado aspirante a Oficial e, ao final de oito meses, torna-se Oficial da PM. Ao longo da sua carreira, o Oficial galga novos postos mediante promoções conquistadas no decorrer dos anos na organização.

Um Oficial da PM é promovido mediante os critérios de antiguidade e merecimento. O primeiro critério se refere ao de maior tempo de serviço prestado no posto (2º Tenente, 1º Tenente, Capitão, Major, Tenente Coronel e Coronel). O segundo critério é aferido através de avaliação de desempenho regular a cada semestre pelo somatório de pontos recebidos no

desempenho no posto em razão de ter exercido funções, cursos realizados, elogios e condecorações recebidas.

Com a ascensão aos postos mediante promoção, o exercício da função de perito é temporário visto que a carreira do Policial Militar, entenda-se os Oficiais Superiores (Major, Tenente Coronel, e Coronel), passarão a exercer funções a nível gerencial na organização, tais como Comandantes, Chefes, Diretores ou Coordenadores. No entanto, atender a demanda da Instituição requer recrutar e especializar internamente na PMERJ pessoas com conhecimentos e habilidades técnico-científicos para atuarem no CCrim da organização. Até 2016, mesmo sem a especialização requerida para exercer o trabalho pericial, as atividades do CCrim vêm sendo realizadas.

Dessa forma, laudos periciais se realizam atendendo as demandas mesmo sem que todos os peritos designados possuam conhecimento especializado específico. Parece que o conhecimento sobre perícia de crimes militares tem sido gerado e retransmitido pelos peritos mais experientes compartilhando-o ao longo do tempo com os recém-formados dos cursos para perito e transferidos para o CCrim, mesmo sem um processo sistemático de sucessão dos veteranos para os novatos aptos a exercer a função.

Destarte se dificulta a manutenção da qualidade desse serviço pericial. Contudo parece existir entre os peritos, experientes ou não, uma aprendizagem coletiva no CCrim que tem permitido atender as demandas da Instituição.

1.2- Pergunta de Pesquisa

Com o passar do tempo, a ausência de cursos de formação de peritos com regularidade e de capacitação profissional específica tem gerado uma carência no quadro de peritos e falta de um efetivo treino e preparo para atender as demandas por laudos periciais conclusivos que enseja a seguinte indagação: como se realiza a aprendizagem coletiva e o desenvolvimento da competência profissional funcional dos peritos do CCrim?

1.3- Suposição Inicial

Os profissionais policiais militares que atuam na perícia do CCrim, ao ocupar o cargo e se iniciar na prática da função de perito pela organização, suprem suas necessidades de conhecimento sobre o trabalho de perícia criminal num processo informal de aprendizagem

pela iniciativa de cada perito conforme as necessidades da elaboração dos laudos periciais solicitados.

Com essa prática vigente de aprendizagem individual, não se propicia o desenvolvimento coletivo da respectiva competência dos peritos veteranos e dos recém-chegados ao CCrim. A demanda por conhecimento interdisciplinar que a elaboração de todo laudo pericial requer parece gerar aprendizagem coletiva na organização com o objetivo de elucidar delitos mediante investigação científica.

1.4- Objetivos

1.4.1- Objetivo final

Descrever o processo de aprendizagem coletiva e de desenvolvimento da competência profissional funcional dos peritos militares do CCrim.

1.4.2- Objetivos intermediários

- Mapear a aprendizagem coletiva dos peritos no CCrim.
- Identificar as competências profissionais de perícia desenvolvidas pelos peritos militares do CCrim.
- Elaborar recomendações que subsidiem uma proposta de capacitação para desenvolver competências funcionais e aprendizagem coletiva na unidade.

1.5- Relevância do Estudo

O volume de solicitações na elaboração de laudos periciais na organização faz com que cada perito militar exerça seu trabalho de acordo com a carga de trabalho a ele distribuída para entregar sua tarefa num prazo que atenda o curso das investigações dos encarregados de procedimentos apuratórios. Salienta-se que o maior prazo regulamentar, sem concessão da prorrogação de tempo para ultimar a investigação, é para o Inquérito Policial Militar (IPM) de 40 dias. Não obstante o trabalho do perito é realizado de forma multidisciplinar, por isso ao elaborar laudos periciais se requer conhecimento de ramos distintos, tais como documentoscopia, balística, química, merceologia, entre outros.

Descrever o processo de aprendizagem coletiva propicia a redução no tempo de confecção e melhoria na qualidade dos laudos periciais dando celeridade e robustez às investigações criminais sem descuidar a qualidade conclusiva de toda perícia. Assim, ao internalizar os processos de geração de conhecimento pericial, a aprendizagem coletiva contribui para a capacitação dos peritos do CCrim, e a ativação de sua capacidade para geração de conhecimento pericial, que poderá ajudar no tempo de elucidação de crimes, permite ao Poder Judiciário promover em tempo hábil o devido processo legal na imputação da responsabilidade criminal do(s) autor(es).

Assim, explicitar o processo de aprendizagem coletiva e desenvolvimento de competência funcional dos peritos pode beneficiar não somente a organização policial a qual o CCrim está inserido mas também subsidiar com base empírica a elaboração de suas políticas, programas e planos de capacitação profissional considerando com pertinência a realidade da unidade e da organização.

A busca por agilidade dentro da organização na elaboração de laudos periciais é uma necessidade, já que o prazo médio de confecção desses, nos anos 2014 e 2015, sugere que precisam ser reduzidos, além da necessidade de o perito estar preparado para atender as demandas de laudos periciais mais complexos.

Até julho de 2015, foram nove os peritos militares do CCrim que exerceram as atividades na organização, dos quais sete estão com mais de quatro anos no exercício de suas funções desenvolvendo suas competências funcionais periciais. Com a chegada em novembro de 2014 de dois novos peritos e mais sete no mês de janeiro de 2016, surgiu a oportunidade de eles também desenvolverem suas competências profissionais para atuarem no CCrim. A busca por compartilhar conhecimento dos peritos mais experientes para os novatos tornou oportuna esta pesquisa na identificação de como se gera essa capacidade coletiva. Nesta pesquisa, acompanhou-se o desenvolvimento da competência profissional dos novos peritos aprendendo com os experientes e assim se explicitou seus processos de aprendizagem coletiva.

Com base nesta pesquisa, subsidiar-se-á uma proposta de capacitação e sucessão dos quadros de peritos do CCrim baseada na sua aprendizagem coletiva e no desenvolvimento de competências de seus quadros com o trabalho que realizam na prática. Os dados empíricos, depoimentos e documentais da organização foram extraídos pelo pesquisador que é funcionário da Instituição desde 1999, atuou por um ano e seis meses no CCrim como perito militar e obteve da Chefia do CCrim autorização e o acesso aos dados para realizar as entrevistas com os peritos.

1.6- Delimitação do Estudo

A presente pesquisa aplicada na Polícia Militar, uma instituição que executa atividades de segurança para o Estado, de polícia ostensiva e preservação da ordem pública se restringiu a função de perícia junto ao Centro de Criminalística, Unidade da PMERJ que em 2016 se localiza no bairro de Sulacap, Rio de Janeiro.

O foco desta pesquisa foi o CCrim e seus peritos militares, ou seja, os policiais militares que trabalham diretamente na elaboração de laudos periciais, os oficiais. Reconhece-se, porém, que a carreira na polícia militar é mais abrangente e a função de perito é somente uma função possível da carreira. Portanto, neste trabalho se focou nos policiais militares exercendo atividade de perito no CCrim e não nos que atuam em atividades – como por exemplo as administrativas.

No que diz respeito à delimitação conceitual, a pesquisa se restringiu à formação e ao desenvolvimento de competências funcionais, à aprendizagem coletiva de peritos militares e à gestão estratégica de pessoas em organizações públicas. O período de estudo abrangeu de março 2015 até dezembro 2016.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1- Gestão de Pessoas por Competência

Com o advento da globalização, ambientes diferentes, desafiadores e rigorosos se apresentam no caminho dos gestores requerendo aperfeiçoamento e adaptações constantes. Para atender essa necessidade de adaptação e qualidade, desenvolveu-se a gestão de pessoas baseada em competências pela qual os profissionais são reconhecidos ou considerados especialistas em áreas específicas, talentos, que precisam de aperfeiçoamento contínuo para desenvolverem suas competências e alcançarem êxito próprio e o da organização onde atuam (DUTRA; HIPÓLITO; SILVA, 2000).

A palavra competência, do latim *competentia*, pode se referir: à aptidão ao indicar a qualidade da pessoa de resolver determinados problemas ou de exercer determinadas tarefas; à idoneidade quando se refere a um indivíduo capaz de avaliar algo ou alguém. O termo é usado ao se referir a uma pessoa qualificada para realizar algum tipo de tarefa e seu antônimo (in)competente exprime sentimento pejorativo, depreciativo significando incapacidade de exercer o as atividades requeridas e por isso seu trabalho não conta com reconhecimento social (FLEURY; FLEURY, 2001a).

O termo competência no meio jurídico em fins do século XVI era utilizado para se referir a uma pessoa ou organização e, com a chegada da Revolução Industrial, o termo passou a indicar uma pessoa qualificada para desempenhar uma tarefa específica (CARBONE, 2005). Parece que a partir desta definição se somaram novos atributos.

O debate sobre competência entre administradores e psicólogos iniciado nos Estados Unidos por McClelland (1973) em seu artigo *Testing for Competence rather than Intelligence* no qual define competência como um traço subjacente a um indivíduo eventualmente relacionado com o desempenho superior de uma atividade laboral ou em situação específica. Mirabile (1997) diferencia competência de aptidões, de habilidades e de conhecimentos. Para a autora aptidão é o talento natural de cada pessoa que pode ser aperfeiçoada. Habilidade é o talento pessoal de cada um com relação à prática, e o conhecimento engloba o que o indivíduo necessita saber para executar sua tarefa.

Na década de 80, Boyatzis (1982) toma por base as demandas das tarefas a serem realizadas dentro da organização em cada cargo e defende a fixação de ações ou comportamentos esperados pelas pessoas associada a fatores como o comprometimento e ao meio no qual as pessoas estão inseridas.

Durante a década de 1990, o conceito de competência para estudiosos franceses ultrapassa o de qualificação cujo processo de formação profissional é questionado. Nesse sentido, Zarifian (2001) examina três mutações principais que, segundo esse autor, surgiram no mundo do trabalho justificando a emergência do modelo de competências para gestão das organizações: (1ª) a noção de incidente: o qual ocorre de forma imprevista, não programada afetando o desenvolvimento normal do sistema de produção e ultrapassando a capacidade normal da sua auto-regulação. Dessa forma, a competência, para Zarifian (2001), não pode estar contida nas predefinições da tarefa, exigindo, portanto, que as pessoas necessitem estar sempre mobilizando recursos para resolver novas situações; (2ª) a noção de comunicação: ou seja, a necessidade de as pessoas compreenderem os outros e a si mesmos para compartilharem objetivos e normas organizacionais; (3ª) noção de serviços: que se refere à compreensão de que atender um cliente externo ou interno da organização como fundamental e presente em todas as atividades.

Assim, Leme (2005) destaca que, para Zarifian, competência é o conjunto de Conhecimentos, Habilidades e Atitudes explicando que o conhecimento é o saber aprendido pela formação acadêmica, estudos universitários, por exemplo; a habilidade é o saber fazer, que se coloca em prática no dia-a-dia e a atitude se refere ao querer fazer, a disposição para colocar em prática a habilidade e o conhecimento que um indivíduo detém. No entanto, a definição de competência baseada nessas três dimensões do trabalho: conhecimentos, habilidades e atitudes não se referem apenas as questões técnicas inclui também a cognição e as atitudes relacionadas às tarefas do trabalho (DURAND, 2000). O autor considera o conhecimento um conjunto de informações estruturadas e assimiladas em estruturas pelo indivíduo que lhe permitem conduzir suas atividades e operar em um contexto específico. A habilidade é associada com a capacidade de agir concretamente num processo ou objetivo previamente definido. A atitude se refere ao comportamento e até mesmo a identidade relativa à capacidade de um indivíduo ou de uma organização em seu fazer. Na figura 3, representam-se as três dimensões da competência.

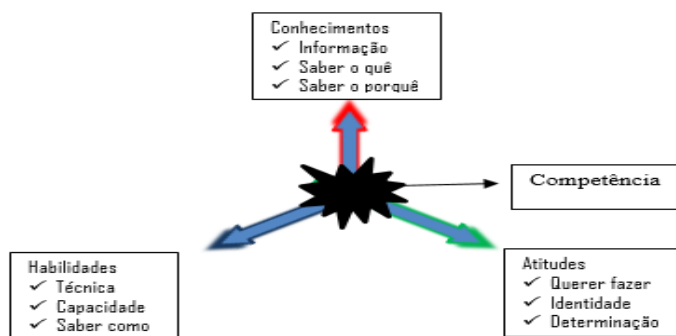


Figura 3 – Dimensões da competência

Fonte: Adaptado de Durand (2000)

A gestão de pessoas com base nas competências surgiu nas últimas décadas em decorrência de três mudanças: (i) novo perfil exigido pelas empresas ao contratar pessoal; (ii) novo foco da gestão de pessoas passando do mero controle para o de desenvolvimento de pessoas; e (iii) maior participação das pessoas no sucesso da organização (DUTRA, 2000).

A Gestão por Competências constitui um modelo estratégico de gestão de pessoas pelo qual se definem as competências das organizações e das pessoas com a finalidade de juntas conseguirem alcançar os resultados pretendidos (DUTRA, 2004). Explica o autor que este modelo de gestão de pessoas visa reconhecer, formar e ampliar conhecimentos, habilidades e atitudes para agregar valor à organização e ao indivíduo. Assim sendo, parece vital desenvolver competências das pessoas e também a capacidade de aprendizagem organizacional para criar um diferencial e valor agregado a partir das pessoas nas organizações.

O modelo de gestão por competências propicia à organização que detém competências que a distingam obter sua vantagem competitiva (CARBONE *et al*, 2005). Esse modelo visaria alocar o colaborador no cargo ou na função mais adequados de acordo com seu perfil profissional considerando seus conhecimentos técnicos, habilidades e atitudes. Nesse sentido, Silva (2005) afirma que

[a] Gestão por Competências contribui com um novo enfoque (geração de valor agregado à empresa), permitindo agir com maior precisão no gerenciamento das pessoas, através da integração do conjunto de políticas e práticas de Desenvolvimento, Remuneração, Recrutamento e Seleção, da estratégia do negócio e da arquitetura organizacional à maneira de gerir pessoas (SILVA, 2005, p.55).

O modelo de gestão por competências parece, pois, um mecanismo para se elaborar um ambiente de trabalho nas organizações onde as pessoas possam se desenvolver, agregar conhecimentos, desenvolver habilidades e estimular novas atitudes, para assim, construir o seu diferencial competitivo e estratégico.

Nesse sentido, valores e comportamentos humanos distintivos, tais como comprometimento, responsabilidade e dedicação, na organização, talvez possam auxiliar no desenvolvimento das pessoas e na valorização dos profissionais que nela trabalham.

Para reconhecer os valores humanos na organização como parte da estratégia organizacional, Watson (2005) distingue duas lógicas opostas de analisar e caracterizar e enfatizar a realidade onde são desempenhadas as atividades organizacionais e gerenciais: uma lógica sistêmico-controladora e outra processual-relacional.

[a] primeira é proveniente de aspirações modernistas e universalistas acerca da maximização do controle nas questões humanas, operacionalizando-se por meio da

ideia de que as organizações são grandes sistemas controláveis, mecânicos e orientados para resultados. Em vez disso, é mais útil caracterizar a realidade organizacional pelo foco em processos emergentes dos padrões das relações entre as pessoas, as organizações e o ambiente social que as cerca (WATSON, 2005, p. 14).

O autor defende que a organização onde prevalece um pensamento sistêmico controlador os valores humanos são deixados de lado na organização, e ao se assumir um pensamento processual-relacional permitiria trazer de volta aqueles valores. Sob uma lógica sistêmico-controladora a organização e a gestão, afirma Watson (2005, p. 17): “as organizações são efetivamente definidas como grandes máquinas sociais, desenhadas, controladas e mantidas por gestores”. Assim, os gestores encarregados dos negócios da organização utilizam seus conhecimentos técnicos com a única finalidade de atingirem o objetivo imposto pelo sistema no qual estão inseridos. Nessa visão, as organizações são consideradas relativamente autônomas, independentes e alheias aos membros que a constituem.

Se adotar uma lógica processual-relacional, reconhece-se que a organização é constituída por fenômenos relacionais interdependentes que emergem no cotidiano das organizações mediadas por dinâmicas de busca de poder (WATSON, 2005). Dessa maneira, parece que o modelo processual relacional estaria ligado a gestão por competências na vertente francesa. A gestão por competências é inserida dentro da estratégia da organização visando que as ações estratégicas realizadas no recrutamento e na seleção, no treinamento e nos demais setores da organização, por exemplo, desenvolvam-se as competências necessárias dos profissionais para alcançar os objetivos organizacionais.

Assim, parece que a gestão por competências vai além da administração tradicional nas organizações e o conceito de competência vai além da mera qualificação a qual por si só não desenvolveria competência no profissional. Então, desvendar as competências dos profissionais dentro da organização e entender o conceito de competência como uma evolução do conceito de qualificação parece necessário como uma ferramenta de gestão estratégica. Nesse sentido:

[a] qualificação é usualmente definida pelos requisitos associados à posição, ou ao cargo, ou pelos saberes ou estoque de conhecimento da pessoa, os quais podem ser classificados e certificados pelo sistema educacional. Já o conceito de competência procura ir além das atividades prescritas, ser capaz de compreender e dominar novas situações no trabalho, ser responsável e ser reconhecido por isso. A competência não se limita, portanto, a um estoque de conhecimentos teóricos e empíricos detidos pelo indivíduo, nem se encontra encapsulada na tarefa. (FLEURY; FLEURY, 2001, p. 19)

O conceito de qualificação é aplicado em um ambiente de emprego formal, atividade predominantemente industrial e onde se executam atividades previsíveis (RUAS *et al*, 2005). Dessa forma, o autor destaca que a qualificação é indicada na preparação da capacidade do

profissional voltada para processos previstos ou pelos menos em parte previstos. No entanto, somente a qualificação para Ruas *et al* (2005) se torna limitada e insuficiente para enfrentar a complexidade das situações evidenciadas nas relações de trabalho e no ambiente organizacional perante as necessidades do mundo corporativo que têm exigido das pessoas não apenas se desenvolver pela formação educacional mas também pela experiência pessoal e a profissional, bem como pelas articulações com seus grupos no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, para Zarifian (2001), sob o conceito de competência, além da formação formal, impele-se as pessoas a aprender continuamente visto que a qualificação por meio de diplomas não significa desenvolver competências. A competência engloba um conjunto de conhecimentos e significa “um entendimento prático de situações que se apoia em conhecimentos adquiridos e os transforma na medida em que aumenta a diversidade das situações” (ZARIFIAN, 2001, p. 72).

No entanto, dado que diferentes situações e problemas no trabalho exigem diferentes competências, as competências são desenvolvidas pela repetição das diversas experiências vividas (LE BOTERF, 2003). Entretanto, situações imprevistas também devem ser levadas em consideração, pois compõem o cotidiano de qualquer organização e devem ser enfrentadas (ZARIFIAN, 2001). O autor defende que o papel das pessoas na organização é o de enfrentar as situações e problemas que denomina de “eventos” e propõe a sua avaliação em três momentos:

- antes do evento: sua antecipação parcial, isto é, saber empregar os meios “preditivos”;
- durante o evento: a intervenção ativa e pertinente em situação de evento, muitas vezes sob pressão de prazo;
- depois do evento: empenhar-se sobre o evento ocorrido para entendê-lo, ou seja, examinar as causas e motivos que fizeram com que o evento ocorresse, para evitar a sua repetição.

Esses três momentos propiciam um circuito completo de aprendizagem dinâmica possibilitando as pessoas aprender antecipadamente as suas tarefas de trabalho (ZARIFIAN, 2001).

O conceito de competência no trabalho foi elaborado e defendido com base em pressupostos racionalistas (SANDBERG, 2000) os quais são criticados por esse autor sob uma perspectiva interpretativista. O autor destaca que sob a abordagem racionalista do trabalho

humano se desenvolveu três focos de estudo gerando diferentes compreensões de competência: (i) orientada para o trabalhador, (ii) orientada ao trabalho e (iii) multimétodo.

Sandberg (2000) destaca: (i) na abordagem de estudo de competência orientada para o trabalhador, a competência é reconhecida como formada por atributos que os trabalhadores possuem seus conhecimentos, habilidades e capacidades. Esses atributos seriam os responsáveis para se fazer uma avaliação do sucesso do trabalhador na execução de sua tarefa e do que ele deve possuir para realizar o trabalho. Nessa direção, Boyatzis (1982, p. 21) descreveu a competência do trabalhador como “uma característica básica de uma pessoa em que pode ser um motivo, traço, habilidade, aspecto de sua autoimagem ou papel social, ou um corpo de conhecimento que ele ou ela usa”; (ii) na abordagem de estudo orientada para o trabalho, a competência também é considerada o conjunto específico de atributos, porém, previamente, deve-se identificar as atividades fundamentais para a sua realização. Não muito diferente das duas primeiras a (iii) abordagem de estudo de competência multimétodo também se considera o trabalho como um conjunto específico de atributos e se distingue pela maior abrangência da competência. Todas as três abordagens racionalistas consideram a competência como um conjunto específico de atributos distinguindo-se pelas maneiras como cada uma identifica a competência (SANDBERG, 2000).

Considerar que uma competência é orientada apenas para o trabalho, significa que existe um conjunto de competências previamente estabelecidas para o desenvolvimento do mesmo (SANDBERG, 2000). Por isso, o autor de abordagem interpretativista define competência como um conjunto de conhecimentos e habilidades utilizados por uma pessoa na realização de um determinado tipo de trabalho e não como simples conjunto de atributos. Nesse sentido, destacam Bitencourt *et al.* (2013, p. 164), com base em Sandberg, que “a competência não é um conjunto de atributos específicos, mas os conhecimentos, habilidades e outros atributos utilizados para a realização do trabalho, que são precedidos, selecionados e baseados nas concepções que os trabalhadores têm do trabalho”.

Sendo assim, o importante seria entender como o trabalhador concebe o trabalho que realiza e não como o percebe. Para tanto, recomenda Sandberg (2000) não confundir concepção com percepção. Para o autor, a concepção refere-se a modos de viver das pessoas ou de dar sentido a seu mundo. A percepção, por sua vez, está restrita as atividades sensoriais, onde a pessoa interpreta as suas impressões para atribuir um significado (LAURO, 2007).

Procurando evidenciar as implicações das variações de concepções sobre empreender um grupo no desenvolvimento das competências dos indivíduos e nos resultados de suas atividades, Amaro (2012) examinou mediante pesquisa de abordagem fenomenográfica como as

concepções influenciam o desenvolvimento da competência no trabalho junto a um grupo de jovens empreendedores que tiveram seus projetos de negócio selecionados para o programa de pré-incubação de uma universidade situada no Estado de São Paulo concluindo que os “indivíduos que compartilham de concepções mais profundas são mais competentes em suas atividades do que aqueles com concepções mais superficiais” (AMARO, 2012, p. 220).

O autor analisou como cada concepção influencia a aprendizagem e o desenvolvimento de competências para empreender e evidenciou as novas aprendizagens e ações surgidas que podem auxiliar no alcance dos objetivos dos empreendedores examinados, como: a possibilidade de desenvolvimento da competência para empreender, pois abrem espaço para a aprendizagem de determinados atributos necessários para responder aos desafios e demandas do negócio e se envolvem em atividades para as quais não tinham preparo ou formação.

Apesar da maioria dos estudos e pesquisas sobre a gestão de pessoas por competências focarem organizações privadas, nas entidades públicas também têm sido investigadas. Na Universidade Federal do Tocantins (UFT), desenvolveu-se um Plano de Cargos dos Técnico-administrativos em Educação com ações de capacitação para os servidores públicos articulando-o a gestão de pessoas por competências e a estratégia da organização (DUARTE, FERREIRA; LOPES, 2009).

Organizações públicas no Brasil já adotaram medidas para implantar a Gestão por Competências, como por exemplo: o Banco do Brasil e a Caixa Econômica Federal. Entretanto, as que implantaram o modelo de Gestão por Competências no Brasil apontaram cinco fatores dificultadores de sua implementação: carência de pessoal qualificado, barreiras culturais, dificuldades metodológicas de mapeamento de competências, baixo envolvimento da alta administração e dos níveis gerenciais, e desconhecimento do tema (PIRES *et al.*, 2005).

Para ilustrar a importância de adotar a gestão por competências na Polícia Militar, Peixe *et al.* (2010) em seu estudo sobre as competências individuais necessárias para o desempenho da função policial militar propõem um sistema de desenvolvimento de tais competências específicas para aprimorar os serviços comunitários no policiamento do município de Foz do Iguaçu. Os autores partiram da suposição que os policiais militares integrantes da polícia comunitária, para desenvolverem serviços com qualidade, precisam possuir competências individuais específicas que considerem o contexto do ambiente de atuação para tal modalidade de policiamento. Com base nessa pesquisa, Peixe *et al.* (2010) concluíram que o desenvolvimento dessas competências permite que os policiais militares desempenhem serviços com alto padrão de qualidade.

Sendo assim, se pode inferir que em toda organização se requer funcionários que mobilizem e utilizem sua capacidade de realizar o trabalho, isto é, utilizem suas competências profissionais e coletivas para obterem o desempenho deles requerido.

2.2- Competência Profissional e Coletiva no Trabalho

A necessidade de criar competências profissionais no âmbito organizacional surgiu advinda das mudanças no meio do trabalho que afetavam as organizações, conseqüentemente, a formação dos seus profissionais e a gestão de recursos humanos. Por essa razão, destaca-se que o desenvolvimento de competências das pessoas nas organizações ocorre em um contexto específico agregando valor tanto para a organização quanto para o profissional (LE BOTERF, 2003).

No Brasil, Fleury & Fleury (2001) estudaram o conceito de competência profissional conceituando-o como um “[s]aber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo” (FLEURY; FLEURY, 2001, p. 21).

Ter competência significa pôr em prática o saber do profissional em diferentes cenários não só no trabalho, mas também fora da organização, ou seja, em diferentes contextos. A pessoa manifesta sua competência pela utilização dos seus saberes de acordo com os diferentes contextos e situações (DUTRA, 2002). Tanto Fleury & Fleury (2001) como Dutra (2001) consideram que as competências humanas no contexto organizacional podem ser entendidas como um conjunto de conhecimentos (saber), habilidades (saber fazer) e atitudes (saber ser) que agregam valor tanto para a organização quanto para o indivíduo.

Alcançar desenvolvimento profissional é entendido como o aumento na capacidade de cada pessoa em agregar valor para a organização (DUTRA, 2002). Esse aumento se refere à capacidade do profissional, ao se deparar com responsabilidades de maior complexidade e ao grau de desenvolvimento de cada pessoa, mensurado de acordo com a sua capacidade de resposta às novas e mais complexas atribuições e responsabilidades apresentadas no trabalho (DUTRA, 2002). Cabe então às organizações proporcionarem condições para que as pessoas possam entregar “o que têm de melhor, ao mesmo tempo em que recebem o que a empresa tem de melhor a oferecer-lhes” (DUTRA, 2002, p. 17).

Em seu estudo sobre grupos de enfermeiros em serviço Kobayashi & Leite (2010) descreveram a construção e implantação do programa de desenvolvimento de competências profissionais e identificaram suas contribuições em hospital público cardiológico de São Paulo,

tais como: saber agir, mobilizar recursos, aprender, comprometer-se, assumir responsabilidades, ter visão estratégica e comunicar-se. Revelaram, assim, ser possível construir e desenvolver competências profissionais em serviço. No entanto, a pessoa pode ter os requisitos da competência e incorrer no que Bitencourt (2001) chama de “incompetência hábil”, isso significa que, em razão da sua habilidade, o profissional passa a agir de forma automática, sem analisar o que faz, sem prestar atenção na sua ação.

Desta feita, parece haver uma relação estreita entre as competências organizacionais e as individuais. Nessa relação pela qual ocorreria uma troca de competências, nas organizações, agregar-se-ia conhecimento para as pessoas que nela trabalham e estas da mesma maneira, após desenvolverem suas capacidades individuais, retribuiriam para a empresa o seu aprendizado revelando, assim, seu diferencial competitivo.

Com o reconhecimento do desenvolvimento de competências profissionais no trabalho, novos desafios surgiram na gestão de pessoas, exigindo novas posturas e práticas nas organizações compostas pelas pessoas. O trabalhador, além de possuir o conjunto de capacidades (conhecimento, habilidade e atitude), necessitaria também articular seu aprendizado individual às suas experiências na organização propiciando o desenvolvimento não só da própria pessoa, mas também da organização. A agregação das competências profissionais dentro da organização permitiria integração de competências individuais que possibilitaria reunir o que cada um sabe fazer de melhor para obter resultados coletivos.

Ainda, o conceito de competência, referindo-se aos níveis organizacional e individual, não está dissociado dos contextos histórico, econômico e social (BONOTTO; BITECOURT, 2006). Os autores baseados em seu estudo sobre competências coletivas junto a grupos de trabalho em uma empresa petroquímica apontam que, pelo contrário, novas formas de gestão e trabalho são demandadas para responder ao dinamismo dos negócios.

A definição de competência coletiva apresenta poucas referências na literatura e lacunas teóricas até os anos 90 quando esse tema ganha força e os modelos de gestão que valorizavam as práticas coletivas ganharam destaque. A formação de equipes multidisciplinares, comunicação e interação, visando atingir um objetivo comum, tornaram-se as práticas almejadas nas organizações (BONOTTO; BITENCOURT, 2006).

As competências coletivas abarcam as competências funcionais e estão relacionadas à missão específica de cada área funcional da organização. As competências funcionais são aquelas associadas ao exercício das principais funções coletivas de cada organização. Essas competências podem ser relacionadas com a organização toda, porém se referem a um foco específico a determinados grupos, aludem-se, portanto, às responsabilidades funcionais. Assim,

a importância de vincular as competências organizacionais com as individuais se dá a partir de uma competência funcional. Pode-se citar como exemplo o desenvolvimento de produtos customizados, no qual, a partir de uma competência funcional, alcança-se a competência organizacional estratégica. Isso significa que uma dada competência funcional deve permear toda a empresa para ser caracterizada como estratégica (RUAS *et al*, 2005).

A finalidade do gerenciamento das competências no trabalho é conseguir o melhor desempenho dos profissionais, das equipes e da própria organização. Entretanto, segundo os autores, é difícil mensurar e verificar estas relações pela ausência de conteúdos teóricos e metodológicos, assim como pelos poucos estudos empíricos sobre o assunto. Reconhece-se que, apesar da suposição de que as competências individuais influenciam a organização de um modo geral, essa relação ainda não é bem articulada em modelos teóricos e pesquisas empíricas (BRANDÃO; GUIMARÃES, 2001).

Com base em pesquisa sobre o impacto de treinamento nos desempenhos do indivíduo e do grupo de trabalho relacionados com crenças sobre o sistema de treinamento e sobre o suporte à aprendizagem contínua, Freitas (2005) sugere considerar uma abordagem organizacional em diferentes níveis para contribuir na compreensão das competências coletivas se admitindo que a pessoa está inserida em níveis abrangentes, tais como: equipe, unidade e organização. Para essa autora, as pessoas podem influenciar ou modificar os processos organizacionais, assim como as equipes e as organizações podem influenciar o comportamento humano. Sendo assim, quando uma pessoa obtém um bom desempenho profissional, pode gerar mudanças no seu grupo de trabalho e até mesmo na organização (FREITAS, 2005).

Considerar as competências num contexto maior que o individual pode ajudar no entendimento das competências coletivas e a abordar a organização por seus diferentes níveis. Assim, ao se analisar o desempenho organizacional, não basta somente mensurar os índices econômicos e financeiros, mas também os níveis humano e social para compreender melhor a construção de competências (HEENE; SANCHEZ, 1997).

A compreensão das competências coletivas pode ser realizada sob duas óticas: uma funcional e outra social (BONOTTO; BITENCOURT, 2006). Desde uma ótica funcional da competência, o foco está no desenvolvimento das competências organizacionais em diferentes níveis por intermédio da predominância de um agregado de conhecimentos, de habilidades e de atitudes (FREITAS, 2005). Na ótica social, predomina a criação de um sentido coletivo, a construção de uma base comum de conhecimento e o surgimento de um espírito de equipe como elementos básicos para a formação de competências de um grupo inserido dentro de uma organização social (BOREHAM, 2004). Também em pesquisa sobre a relação existente entre

a capital social e o desenvolvimento de competências coletivas, revelou-se que a competência coletiva está presente, principalmente, nas organizações que possuem equipes ou colaboradores com funções multidisciplinares. Nessas organizações e equipes, a comunicação, dentro da organização, torna-se relevante e cabem aos canais de comunicação, ferramentas e recursos garantir a autenticidade das informações transmitidas, além de impedir ruídos até chegar ao colaborador (TÓDERO, 2011).

Fatores determinantes no processo de desenvolvimento de competências coletivas podem representar limitações ou facilitar a sua construção (LIMA; SILVA, 2014). Os autores baseados nos resultados de sua pesquisa em uma Instituição Federal de Educação Superior sobre a identificação dos fatores determinantes para o desenvolvimento de competências coletivas dos servidores da área de gestão de pessoas da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG) revelaram três fatores determinantes limitadores: (i) a ausência da unidade de equipe o que dificulta a formação da competência coletiva; (ii) a fragmentação das atividades; (iii) não integração entre as pessoas, o que dificulta a construção da unicidade, impedindo também o desenvolvimento das competências do grupo. Em contrapartida, apontaram oito fatores determinantes facilitadores do desenvolvimento de competências coletivas: (i) dinâmica das atividades no contexto profissional; (ii) as pessoas da organização; (iii) características e disposições individuais; (iv) integração da equipe; (v) comunicação; (vi) estrutura física; (vii) papel do gestor e (viii) o Plano de Carreira e Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP).

Percebe-se, assim, que as competências profissionais coletivas de uma organização contribuem para o aprendizado na organização e, mediante este, continuam a se desenvolver. Significa que processos de aprendizagem dos grupos da organização propiciariam desenvolvimento de competências profissionais e que a formação de competências do profissional no ambiente de trabalho está ligada a interação entre as pessoas e a aprendizagem na organização.

2.3- Aprendizagem Coletiva

A definição de aprendizagem organizacional passou por evolução rápida em razão da necessidade de cobrir aspectos relativos ao gerenciamento organizacional. Pesquisadores e profissionais no empenho de analisar o assunto de forma holística têm contribuído com diversidade de definições do tema. Mediante revisão de literatura, Antonello (2005) identificou uma teia de aprendizagem com seis focos ou ênfases de estudo ou ênfases na abordagem da

aprendizagem organizacional: socialização da aprendizagem individual; processo-sistema; cultura; gestão do conhecimento; melhoria contínua e inovação. A autora elabora uma teia de aprendizagem, que consta na figura 4, para evidenciar as ênfases adotadas na compreensão da aprendizagem organizacional em seus diversos estudos.



Figura 4 – A teia da aprendizagem: ênfases na literatura de aprendizagem organizacional

Fonte: Adaptado de Antonello (2005, p. 17)

A aprendizagem organizacional (AO) apresenta divergências entre os estudiosos quanto o que é e como ocorre. Por exemplo, para Dodgson (1993, p. 376-7), “os economistas tendem a ver a aprendizagem como simples melhoria quantificável nas atividades ou, como formas abstratas e definidas vagamente como resultados positivos”. Já os administradores consideram a aprendizagem organizacional como uma vantagem competitiva sustentável e os psicólogos, por sua vez, analisam-na como um processo, ou seja, identificam como as organizações constroem e organizam seus conhecimentos e práticas adentrando nas atividades e na cultura organizacional (DODGSON, 1993).

A aprendizagem organizacional diz respeito a “como” a aprendizagem ocorre dentro da organização (BITENCOURT, 2004). Os estudos sobre a aprendizagem organizacional se desenvolveram em duas vertentes diferentes quanto a sua abordagem, a técnica e a social. A primeira vertente reconhece a AO como um fenômeno técnico e cognitivo constituindo uma fonte de vantagem competitiva como um resultado (ANTONELLO; GODOY, 2009). Sob esta

perspectiva, as práticas da aprendizagem organizacional buscam melhores resultados através da participação efetiva das pessoas na aquisição e na transmissão do conhecimento (BITENCOURT, 2004).

Desde uma abordagem social, defende-se que a aprendizagem organizacional surge através das interações sociais, intra e interorganizacionais, e está inserida no ambiente de trabalho (BROWN; DUGUID, 1996). Com o objetivo de gerar uma tipologia para classificar sistemas de aprendizagem organizacional mediante duas dimensões críticas, a individual organizacional e a do design evolutivo, Shrivastava (1983) identificou seis tipos de diferentes sistemas com base em seus estudos junto a empresas multinacionais caracterizadas pelo dinamismo e pela diversidade internos:

- (a) sistema de um homem só. Trata-se de um tipo de aprendizagem no qual um único indivíduo conhece todos os aspectos de negócio, é agente chave do conhecimento organizacional;
- (b) sistema de aprendizagem mitológica. Realizada através da troca de histórias sobre os atores e as atividades organizacionais. Essas histórias são perpetuadas, ao longo do tempo, dos veteranos aos novatos e se tornam mitos organizacionais bem aceitos;
- (c) sistema de cultura de busca da informação pelo qual se fomenta uma cultura propícia a curiosidade. As pessoas da organização são encorajadas a procurar informações direta ou indiretamente relevantes para suas tarefas individuais.
- (d) sistema de aprendizagem participativa pelo qual prevalece a prática organizacional de formar comissões, trabalhar em grupos ou em equipes para resolver todos os problemas estratégicos e de controle de gestão;
- (e) sistemas de gestão formal. Sendo esta a forma mais comum de perpetuar o aprendizado organizacional mediante sistemas formais de gestão de informações, de planejamento e de controle. Referem-se aos procedimentos sistemáticos estabelecidos e desenvolvidos para orientar os padrões organizacionais;
- (f) sistema de aprendizagem burocrático composto de procedimentos e de regulamentos que existem em organizações do setor público para controlar o fluxo de informações entre os membros da organização.

Se as organizações, além dos indivíduos, aprendem, então, a aprendizagem dos indivíduos seria uma condição essencial na base de todas as organizações, e o processo de aprendizagem ocorre pelos modelos mentais compartilhados pelas pessoas (KIM, 1998). Para o autor, a percepção da realidade é tão importante como a própria “realidade” e se revela nos modelos mentais compartilhados.

A aprendizagem individual definida em uma abordagem psicológica, com base em Lewin, Piaget, Freud e Pavlov, abrange dois tipos de aprendizagem dos indivíduos: o *know-how* e *know-why*. O primeiro se refere à aquisição de habilidades para realizar o trabalho requerido e o segundo destaca a condição de articular entre a compreensão conceitual e uma experiência para criticar e criar alternativas ao trabalho realizado. Então, a aprendizagem individual é definida como “o aumento da capacidade de alguém tomar ações eficazes” (KIM, 1998, p. 64).

Numa perspectiva sociocognitiva, reconhece-se que a aprendizagem pode ser analisada como inserida na prática social. Então, esse reconhecimento nos orienta que a aprendizagem não está na pessoa, mas está na relação das pessoas na vida organizacional e, desse modo, a aprendizagem surge nas interações entre as pessoas no interior das organizações (ELKJAER, 2003). Nesse sentido, Bispo (2013) distingue:

[a]o contrário da perspectiva cognitivista que entende os processos de aprendizagem ocorrendo exclusivamente na mente dos indivíduos, a abordagem sociológica parte do pressuposto de que não há como as pessoas aprenderem algo que não esteja posto em um espaço social no qual haja interação (BISPO, 2013, p. 134).

Durante o processo de aprendizagem individual, as interações entre as pessoas são essenciais para a organização como um todo.

As interações entre as pessoas para a aprendizagem foram estudadas por Albert Bandura na década de 60, especificamente, a aprendizagem por ele denominada observacional, por imitação ou vicária. Esse tipo de aprendizagem ocorre pela observação ou pelo exemplo de outras pessoas, é um processo cognitivo através de exemplos e reforço vicariantes que confere capacidade de antecipar e estimar as consequências dos comportamentos observados (BANDURA, 1986). Significando que, se o indivíduo tem como resultado de sua ação uma recompensa, a pessoa que observou tende a repetir a ação, já quando tem como resposta uma punição, o comportamento não é repetido (AGUIAR, 1998).

A aprendizagem coletiva como um assunto complexo está sujeita a várias interpretações, o que pode conduzir a concepções frágeis e distorcidas gerando assim dúvidas quanto a sua aplicação e benefícios reais (BITENCOURT; AZEVEDO, 2006). Então, com base em seu estudo sobre possibilidades e desafios da aprendizagem organizacional no futuro, as autoras defendem que: (a) são as pessoas dentro da organização as que aprendem e o resultado do compartilhamento do aprendido é a aprendizagem organizacional; (b) a aprendizagem ocorre por meio das pessoas, mas há interferência das questões sociais, políticas e estruturais; (c) na organização, surge um sistema cognitivo análogo ao sistema nervoso humano, pelo qual se

aprende; (d) a aprendizagem organizacional se dá de modo cultural e comportamental e não somente de modo cognitivo individual.

Nesse sentido, num primeiro momento, a aprendizagem pode ser entendida como um produto no que tange ao acúmulo de informações para responder a questão “o quê temos aprendido?” e, em um segundo momento, como um processo para responder a questão “como nós aprendemos?” (ARGYRIS; SCHON, 1996).

Mediante a aprendizagem na organização, conforme os autores, realizar-se-á a correção dos erros, e os resultados de todo o processo serão reconhecidos como produtos de aprendizagem. Dessa forma, defende-se que as organizações aprendem quando as pessoas que a compõem são submetidas a situações-problema, de tensão, que exigem compreendê-las, avaliá-las, questioná-las e refletir gerando assim um processo de aprendizagem (ARGYRIS; SCHON, 1996).

Assim, segundo essa perspectiva, a aprendizagem organizacional não se encontra presente na mente das pessoas da empresa, mas surge a partir da interação social que se mantém no cotidiano na sociedade (GHERARDI; NICOLINI, 2001). A aprendizagem para esses autores está inserida na vida das pessoas, no seu dia-a-dia e ocorre através de suas relações sociais. No mesmo sentido, a aprendizagem está mais propícia a ocorrer em organizações nas quais o ambiente seja mais aberto ao diálogo, transparência e confiança (EASTERBY-SMITH *et al*, 2001). O que é aprendido pelas pessoas se integra pela prática às situações de trabalho e, com elas, o aprendido co-produz conhecimento (BROWN *et al*, 1989).

Embora se conte com sofisticados sistemas de informações, as pessoas em seus grupos de trabalho ainda ouvem relatos ou experiências profissionais transmitidas por outros profissionais mais experientes (ORR, 2006). A pessoa, ao receber informações ou experiências profissionais, passa a refletir e procura entender a nova realidade buscando uma forma de atuar no contexto de uma nova prática (SCHON, 1983). O conhecimento obtido através da educação formal ainda é um dos meios importantes, no entanto, possui limitações pela sua natureza explícita e unidirecional (GHERARDI *et al*, 1998).

As propostas humanistas do aprendizado organizacional segundo Ramos & Januário (2010) propõem maneiras de transformar as organizações e o ambiente das mesmas para permitir, por exemplo, o livre diálogo, a construção coletiva baseada em redes interativas de pessoas e processos cognitivos. Esses autores afirmam que

[a] aprendizagem organizacional, no entanto, talvez proporcione a esse profissional [de recursos humanos] condições intersubjetivas de sistematizar mudanças organizacionais a partir de uma perspectiva construtivista, abandonando o receituário

da chamada literatura do *business* e percebendo a organização e suas especificidades como produto da interação humana e das relações entre sistemas (RAMOS; JANUÁRIO, 2010, p. 37).

Os estudos brasileiros sobre aprendizagem coletiva brasileira precisam passar a priorizá-la como um fenômeno sob a lente das práticas (BISPO; MELO, 2012). Para os autores, essa sugestão possibilitaria responder questões como: a aprendizagem coletiva é a soma das aprendizagens individuais? O que faz dela, de fato, uma aprendizagem coletiva? Ou ainda, se apenas o indivíduo aprende, o que proporciona as organizações identidade e a possibilidade de manutenção dessa aprendizagem com pessoas diferentes? Após realizarem um levantamento da produção brasileira sobre aprendizagem nos níveis de grupo e organizacional nos principais periódicos da área de administração e nos anais dos eventos da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), referente ao período de 2000 a 2011, os autores concluíram que:

[...] pesquisar aprendizagem coletiva nas organizações sob a lente das práticas é pesquisar a própria constituição de uma organização que não se resume, necessariamente, a um local geográfico específico dotado de muros e outros elementos simbólicos físicos que remetem a uma ideia de organização idealizada e, muitas vezes, irreal (BISPO; MELO, 2012, p. 743).

Sendo assim, é possível, no estudo de aprendizagem, coletiva observar como o conhecimento tem sido encarado nas organizações em razão das novas demandas. O conhecimento adquirido se consolida no ambiente organizacional e, com o passar do tempo, pode se tornar ultrapassado em razão de novas demandas. Então, a capacidade de desaprender, ou seja, de renovar os conhecimentos adquiridos mesmo que tenham gerado sucesso no passado, também faz parte do contexto da aprendizagem organizacional (EASTERBY-SMITH *et al*, 2001).

Logo, a aprendizagem organizacional envolveria tanto a captação de novos conhecimentos quanto o descarte dos conhecimentos ultrapassados. Assim, os atos de aprender e de desaprender são considerados importantes e o tempo do processo de desaprender ou renovar o conhecimento revelaria como a organização se encontra em relação à adaptação as dinâmicas do ambiente. Dessa forma, Antonello (2007) define Aprendizagem Organizacional como

[...] um processo permanente de construção e desenvolvimento de competências, baseado na apropriação de novos conhecimentos, voltados para o desenvolvimento de novos mapas cognitivos que possibilitam as pessoas compreenderem a si próprias, a organização e o ambiente que as cerca, estabelecendo novas atitudes em relação ao seu trabalho, sua empresa e o mundo externo (ANTONELLO, 2007, p. 40).

A aprendizagem social se inicia com a vivência diária evidenciando a questão do ser e do se transformar. Nesse sentido, inclui tanto a questão ontológica (existência humana, desenvolvimento e socialização) quanto a questão epistemológica descobrir sobre o que significa fazer parte do mundo), ou seja, a aprendizagem e a socialização andam juntas nesse processo social (BRANDT; ELKJAER, 2011).

No ambiente de trabalho, os profissionais considerados novatos, através de práticas sociais, absorvem o conhecimento de que necessitam, ou seja, aprendem pela observação e imitação dos mais experientes o conhecimento tácito, aquele que não pode ser apropriado através das palavras (BROWN; DUGUID, 1996). A aprendizagem pela participação na prática permite entender que (i) nas práticas diárias da vida, estão presentes: o trabalho, o aprendizado, a inovação, a comunicação, a negociação, os conflitos sobre metas, as interpretações e as histórias; (ii) o aprendizado na organização ocorre durante o fluxo de experiências, mesmo que de forma inconsciente por parte as pessoas (GHERARDI, 2001).

A questão da prática foco da obra de Gherardi (2003) que elabora a noção de *Practice-based Studies* que considera o conhecimento como uma atividade cotidiana engendrada nas práticas de organização e de trabalho em execução. Focar nas práticas é a melhor forma de compreender e explicar aprendizagem nos grupos (GHERARDI, 2012). Essa autora propôs uma metodologia de aprendizagem baseada na prática e aponta que a “aprendizagem organizacional” vai sendo substituída pela teoria baseada na prática, na qual o *knowing*, a participação, a interação, a linguagem e as metáforas são elementos fundamentais.

A prática é entendida como os modos de “fazer” das pessoas que, por meio da reflexividade, produzem-se e se reproduzem nas práticas das pessoas se estabelecendo como construções coletivas, presentes e identificadas pela intersubjetividade (GHERARDI, 2009). Nesse sentido, a “prática é um conceito analítico que possibilita interpretação de como as pessoas alcançam ativamente ser no mundo” (GHERARDI, 2009, p. 536). Assim, a prática não pode ser entendida como hábito ou rotina de atividades de forma estanque, mas sugere um padrão social das pessoas (GHERARDI, 2009).

O comportamento dos gestores da organização quanto a questão da prática exerce um papel importante, pois pode ter interferência na postura da equipe. Nesse sentido, os gestores podem apresentar dois tipos de perfis de aprendizagem que eles mesmos podem estar assumindo, são eles: o perfil de gestor matofóbico e o filomático. Os gestores matofóbicos possuem consciência da necessidade de aprender, no entanto são passivos em relação a isso aguardando o que a empresa lhe oferecerá para a capacitação, seguem os protocolos, são

apáticos em relação ao autodesenvolvimento e carentes de iniciativa. Os gestores filomáticos são aqueles que apresentam um apreço pela necessidade de aprender assumindo a iniciativa da aprendizagem e sendo automotivados. Eles retiram o máximo de proveito dos recursos disponíveis a fim de criar oportunidades de aprendizagem (ANTONACOPOULOU, 2001).

Assim, parece que a aprendizagem coletiva alcançada na prática do trabalho é considerada como o resultado da interação entre as pessoas dentro da organização, atreladas aos contextos profissionais e sociais. A aprendizagem nesse sentido seria essencial para a organização, tanto para a sua sustentabilidade quanto para desenvolver ações estratégicas, as quais sem modelos mentais desenvolvidos e compartilhados de seus membros não seriam possíveis.

Aprendizagem em grupos também tem sido estudada quanto à formação de comunidades. As pessoas, ao interagirem no ambiente de trabalho, trocam experiências profissionais do seu cotidiano e dinamizam o processo de aprendizagem individual de reflexão, bem como contribuem para a reflexão dos demais integrantes do grupo podendo, por isso, constituir uma comunidade de prática (SOUZA-SILVA; DAVEL, 2007).

2.4- Comunidades de Prática

A formação de comunidades na história dos seres humanos, segundo Wenger (2000), deu-se através de práticas culturais que revelam no resultado uma aprendizagem coletiva. Por exemplo, na utilização do fogo em comunhão pelos homens das cavernas ou num grupo de engenheiros interessados em otimizar os motores de veículos de passeio. A inclusão do homem em comunidades de prática (CdP) é essencial para o seu aprendizado e é o mais básico para o ser humano ser capaz de entender o significado das coisas (WENGER, 2000). Nesse sentido, Wenger e Snyder (2000) reforçam que

[a]s comunidades de prática já existiam na antiguidade. Na Grécia clássica, por exemplo, “corporações” de serralheiros, oleiros, pedreiros e outros artífices tinham o objeto social (os associados adoravam as mesmas divindades e comemoravam juntos os dias sagrados) e também a função comercial (os associados treinavam aprendizes e disseminavam as inovações) (WENGER; SNYDER, 2000, p.12).

Uma comunidade de prática (CdP) é definida como grupos de pessoas que compartilham uma preocupação, um conjunto de problemas ou uma paixão por um tópico e que aprofundam seu conhecimento e especialização nessa área pela interação numa base continuada (LAVE; WENGER, 1991). Para os autores, as CdP estão presentes em todos os lugares e as pessoas estão inseridas em alguma delas. A definição de comunidade de prática teve sua origem para

explicar a natureza social da aprendizagem humana desenvolvida através da antropologia e teoria social (WENGER, 2010). Para o autor, uma comunidade de prática pode ser observada como um sistema social formado por comunidades inter-relacionadas de prática.

No Brasil, Fleury & Fleury (2001, p.33) defendem que “comunidade de prática são grupos formados em torno da prática de sua profissão, ligados pela necessidade de compartilharem experiências e desenvolvimentos e desenvolverem um conhecimento coletivo”. Apesar dos benefícios que as Comunidades de Prática podem oferecer, tais como retenção do conhecimento e a troca de conhecimentos entre veteranos e novatos, existem poucas CdPs, dentro das organizações (WENGER; SNYDER, 2000).

Devido à natureza da sua formação, espontânea e informal, as comunidades de prática se tornam resistentes às interferências e inspeções para modificar, integrar ou sustentar as práticas adotadas. As CdP se constituem mediante um processo de construção e compartilhamento de conhecimento que auxilia na solução de problemas. Esse “processo de interação de pessoas de *backgrounds* culturais diferentes (seja em termos de origem, de formação ou de experiência profissional) propicia a disseminação das ideias propostas e novas soluções para os problemas” (FLEURY; FLEURY, 2001, p.32).

A prática está presente na comunidade ou grupo de indivíduos e nas relações de comprometimento mútuo (WENGER, 1998). Os integrantes de uma CdP servem juntos, protegem uns aos outros, trocam ideias, dados e opiniões entre si, e são, normalmente, influenciados pelo entendimento em conjunto e seus integrantes adquirem conhecimento e habilidades mediante interação continuada (TARAPANOFF, 2011).

Parece que os integrantes de uma comunidade de prática estão comprometidos com a causa a que estão envolvidos ou com a organização. Meyer e Allen (1991) estabeleceram um modelo de comprometimento organizacional com três significados distintos: (a) comprometimento afetivo: como um apego, um envolvimento, onde ocorre identificação com a organização; (b) comprometimento instrumental: percebido como custos associados a deixar a organização e (c) comprometimento normativo: como uma obrigação em permanecer na organização. Os autores caracterizam os indivíduos das três dimensões da seguinte forma: “empregados com um forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque eles querem, aqueles com comprometimento instrumental permanecem porque eles precisam, e aqueles com comprometimento normativo permanecem porque eles sentem que são obrigados” (MEYER; ALLEN, 1990, p. 3).

De maneira geral, as comunidades são conjuntos, agrupamentos ou congregações de pessoas que se reúnem sob a égide de normas e regras. Em relação aos grupos e equipes,

entende-se como conjunto de pessoas organizadas com a finalidade de desenvolver pesquisa ou determinada tarefa (TARAPANOFF, 2011). Não se pode, porém, confundir as comunidades de prática com *networks* informais ou comunidades de interesse. As CdP envolvem a criação, a expansão e a troca de conhecimento, enquanto as duas últimas modalidades citadas servem apenas para a distribuição de informações. As comunidades de prática são consideradas uma inovação para alavancar e modificar a gestão do conhecimento tornando exequível o compartilhamento entre pessoas e equipes (WENGER; MCDERMOTT; SNYDER, 2002).

Também são diferentes as CdP e as práticas de cada comunidade. Gherardi (2009) esclarece que o termo comunidade constitui o *container* do conhecimento e a comunidade preexiste as suas práticas, isso significa afirmar que a comunidade é quem define suas atividades, ou seja, são as atividades as que permitem a constituição da comunidade e dessa forma movem as pessoas e as relações sociais (GHERARDI, 2009). As características de uma CdP sinalizam que o, “[conhecimento] envolve a cabeça, o coração e as mãos; investigações, interações e habilidades. Como uma comunidade, envolve competência, relacionamentos e identidade; significado, pertencente e ação” (WENGER; MCDERMOTT; SNYDER, 2002, p. 45).

Três elementos são, portanto, essenciais para entender as comunidades de prática: (1) domínio de conhecimento, (2) comunidade e (3) prática (WENGER; MCDERMOTT; SNYDER, 2002). No domínio de conhecimento, o embasamento é relativo a todos e com o decorrer do tempo esse domínio alcançado por todos da comunidade institui a sua identidade. A comunidade se refere ao relacionamento existente e criado ao longo do tempo que permite o aprendizado constante. Já a prática, se refere ao compartilhamento, por exemplo, de experiências ou de ferramentas entre as pessoas no dia-a-dia surgidas a partir de uma prática compartilhada (WENGER; MCDERMOTT; SNYDER, 2002).

Para compreender como acontece o processo de aprendizagem da Diretoria de Tecnologia da Informação em uma Universidade Federal da região Norte, Ferreira & Medeiros (2011) analisaram se o meio utilizado para aprender apresentava características de uma comunidade de prática. Tomando como base a definição de Wenger, os autores apontaram três elementos basilares para compreender a ideia de comunidade de prática: engajamento, reflexão e alinhamento.

O engajamento está ligado ao processo de participação ativa, numa comunidade, por meio do aprofundamento e do domínio do conhecimento. O processo de reflexão acontece, quando os indivíduos buscam compreender a nova realidade com a qual se deparam a partir de suas experiências do passado; o alinhamento refere-se ao processo de desenvolvimento de projetos e ideias conjuntamente, com o objetivo de contribuir

com a geração de conhecimento para a comunidade de prática e para a organização na qual ela está inserida. (FERREIRA; MEDEIROS, 2011, p. 285)

Examinando o caso da comunidade de prática do Núcleo de Gestão Ambiental da Reitoria do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense que utiliza o compartilhamento de conhecimentos e troca de experiências auxiliadas pelas Tecnologias da Informação e Comunicação, Prevedello e Costa (2015) analisaram as interações para identificar as trocas de conhecimento permeadas por situações de cooperação que caracterizam a aprendizagem concluindo que “as comunidades de prática no setor público possuem grande potencial, pois, possibilitam, por meio do compartilhamento de conhecimentos, desenvolver um ambiente de aprendizagem contínua baseado em tecnologias” (PREVEDELLO; COSTA, 2015, p. 30). Parece que compartilhar conhecimento sobre o trabalho entre pares se realiza de forma diferente que entre superior e subordinado estabelecido nas organizações.

2.5- Compartilhar e Relações Intraorganizacionais: Hierarquia e Heterarquia

A concepção de hierarquia nas organizações se refere à relação de subordinação uns sobre os outros apontada na administração científica, sistematizada em relações hierárquicas, resultando em cadeias de comando. A palavra etimologicamente leva ao sentido de gradação de pessoas com aponta Capra (2006):

[u]m dos aspectos que se destaca em toda manifestação de vida é a tendência a construir estruturas multiniveladas de sistemas dentro de sistemas [...] desde os primórdios da biologia organicista estas estruturas foram denominadas de hierarquias. Entretanto, este termo pode ser equivocado ao tratar-se de hierarquias humanas, estruturas rígidas, de domínio e controle e muito diferentes das encontradas na Natureza. É conveniente observar que o importante conceito de rede – trama da vida – dá uma nova perspectiva sobre as denominadas hierarquias da Natureza (CAPRA, 2006, p. 47-8)

Hierarquia, para Morgan (1996, p.28), é “a autoridade do superior sobre o subordinado caminha do topo para a base da organização; essa cadeia que é resultante do princípio de comando deve ser usada como canal de comunicação e de tomada de decisão”. A hierarquia não é recomendada para organizações cujo ambiente visa geração de conhecimento (RIEGE, 2005). Nesse sentido, parece que a hierarquia não é adequada para a aprendizagem coletiva. Dessa maneira, também parece que a heterarquia representaria uma nova perspectiva nas relações intraorganizacionais de aprendizagem.

O conceito de heterarquia foi demonstrado por McCulloch em 1965 em seu trabalho sobre redes neuronais. Segundo Von Foerster (1997, p. 141), “McCulloch tirou o conceito de

heterarquia do princípio do mando potencial, por meio do qual a informação constitui a autoridade”. O autor ilustra a sua definição de heterarquia com a história da batalha das Ilhas Midway quando a frota americana estava à beira de ser derrotada pela japonesa.

A capitânia dos americanos foi atingida nos primeiros minutos e a sua frota ficou sem comando, passando da hierarquia para a heterarquia. Então, o comandante de cada navio, grande ou pequeno, assumiu o comando de toda a frota quando se deu conta de que, devido à sua posição neste momento, tinha melhor conhecimento de como agir. Como todos sabem, o resultado foi a destruição de toda a frota japonesa e a virada decisiva da guerra do Pacífico (VON FOERSTER, 1997, p. 141)

Já Von Foerster (1997) define heterarquia como governo de outros ou governo dos outros e, para Iannacci & Mitleton-Kelly (2005), a perspectiva heterárquica é formada por diferentes subsistemas acoplados que interagem entre si na organização.

Em comparação com as hierarquias, as heterarquias apresentam interações mais descentralizadas onde os diversos atores se adaptam. As heterarquias apresentam interações relativamente mais estáveis considerando que, normalmente, os indivíduos interagem com o mesmo número de interagentes (isto é, desenvolvedores pertencentes ao seu subsistema). Significa que as interações dentro das redes, como as das empresas, são mais frequentes, mais consistentes, menos substituíveis e mais previsíveis (IANNACCI; MITLETON-KELLY, 2005).

Tentando driblar o sistema organizacional da hierarquia, Antonello & Godoy (2011) explicam que existem dois tipos de sistema organizacional: a heterarquia baseada na dispersão dos poderes por vários agentes, e a autonomia responsável pela qual cada um define a sua ação no âmbito de sua visão comum. A flexibilidade na interação entre as pessoas nas organizações numa perspectiva heterárquica parece facilitar o compartilhamento de conhecimento.

O compartilhamento de conhecimento é uma forma de assegurar, para a organização, que os profissionais estão transmitindo e disseminando uns aos outros o conhecimento que possuem. O compartilhamento acontece quando uma pessoa é afetada pelo conhecimento ou experiência do outro, o que pode ocasionar a formação conjunta de novos conhecimentos (ARGOTE; INGRAM, 2000).

O compartilhamento de conhecimento pode ocorrer através de maneiras formais ou de interações informais no trabalho. A primeira maneira é realizada através de canais especificamente construídos para criar e trocar conhecimento. O compartilhamento informal é feito por mecanismos que facilitam, mas não são criados para se dedicar a essa atividade (KHAN, 2010). Quando uma pessoa fornece parte de seu conhecimento para outra, por mecanismos diretos ou indiretos, significa que está envolvida em um processo de

compartilhamento (SWIFT; BALKIN; MATUSIK, 2010). No quadro 1, apresenta-se a diferença entre os três sistemas organizacionais.

Quadro 1 – Três formas de sistema organizacional

Formas	Hierarquia	Heterarquia	Autonomia Responsável
Descrição	Um sistema organizacional baseado no poder de um	Um sistema organizacional baseado no poder de vários	Um sistema organizacional baseado no poder de muitos
Vantagens	Familiaridade, “naturalidade”, obediência, disciplina, clareza	Prevenção das más decisões do líder supremo, poder distribuído, sistema de pesos e contrapesos	Diversidade, simplicidade, capacidade de improvisação, polifonia
Desvantagens	Rigidez, fraco aproveitamento da inteligência dos membros da organização	Decisões potencialmente mais lentas, processos negociais complexos	Forma pouco familiar e potencialmente desconfortável, necessidade de processos sofisticados de gestão da cultura, requer ambientes de elevada confiança
Condição crítica	Aceitação da dominação do hierarca	Aceitação da separação de poderes (CEO e <i>Chairman</i>)	Alta maturidade profissional em toda a organização
Ilustração	Hierarquias “normais”	Organizações com culturas claras de separação de poderes	Organizações de especialistas (centros de investigação, empresas de especialistas)
Perfil do membro da organização	Especialista em obediência	Trabalhador de equipe, aberto à adversidade e dotado de boas capacidades de <i>boundary spanning</i> .	Trabalhador de equipe, empreendedor interno, altamente <i>accountable</i> .
Motivações	Executar corretamente, subir na hierarquia	Contribuir, vir a pertencer ao grupo de heterarcas	Contribuir, descobrir, ter um impacto, prosseguir projetos interessantes
Trabalho	Emprego	Carreira	Projetos

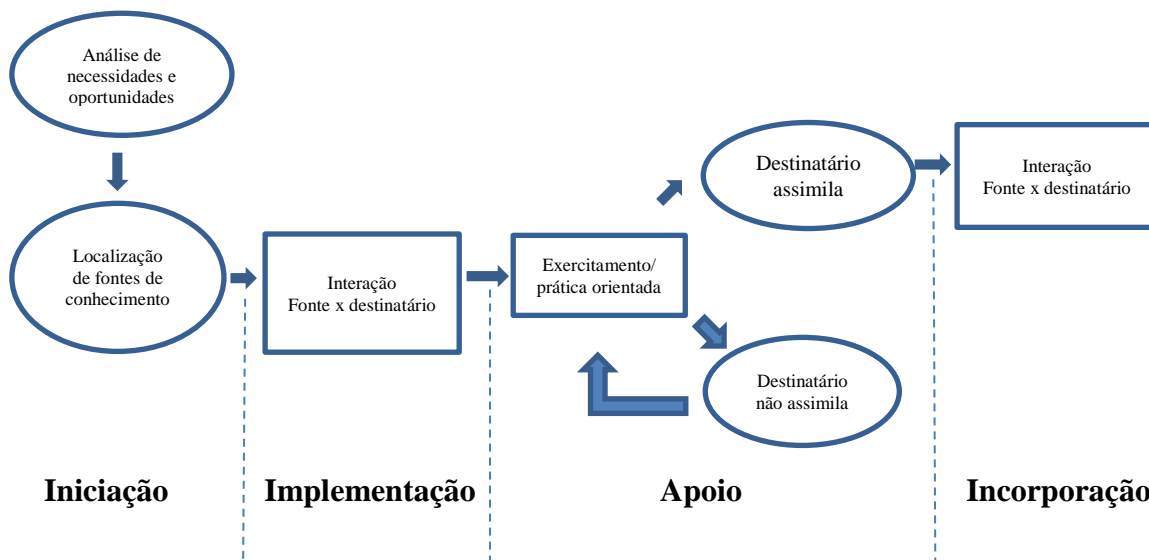
Fonte: Fairclough, 2005 *apud* Antonello & Godoy, 2011, p. 20

O processo de compartilhamento consiste na troca mútua de conhecimentos explícitos ou implícitos, e pode ser dividido em dois pontos de vista: o do recebimento e o de fornecimento ou doação do conhecimento (HOOFF; DE RIDDER, 2004; KARKOULIAN; ALHARAKE; MESSARRA, 2010). O compartilhamento se inicia quando o conhecimento de outrem é solicitado para preencher alguma lacuna e pode ainda ocorrer de forma voluntária, mesmo que não se solicite (TENG; SONG, 2011). No entanto, a localização das fontes de conhecimento necessárias e a transferência deste para a unidade organizacional em que será utilizado ou a pessoa que o necessita constituem um processo difícil (DAVENPORT; DELONG; BEERS, 1998).

O processo de compartilhamento de conhecimento é integrado por quatro fases, caracterizadas por ações específicas, próprias de cada fase: iniciação, implementação, apoio e

incorporação (TONET; PAZ, 2006). Na figura 5, descreve-se o modelo de compartilhamento de conhecimento desses autores.

Figura 5 – Fases do processo de compartilhamento de conhecimento



Fonte: Adaptado de Tonet e Paz, 2006

- **Iniciação:** fase caracterizada por ações voltadas para identificar e analisar as necessidades de conhecimentos, por oportunidades existentes para empregar conhecimentos diferentes ou novos e por localizar fontes onde esses conhecimentos poderão ser encontrados.
- **Implementação:** fase com ações voltadas para promover a integração entre fontes e destinatários do conhecimento.
- **Apoio:** fase caracterizada por ações voltadas para criar oportunidades de exercitar o conhecimento compartilhado e para promover orientação da prática até que ocorra a assimilação do conhecimento e o desenvolvimento das habilidades necessárias ao uso proficiente.
- **Incorporação:** fase caracterizada por ações voltadas para fazer que o conhecimento compartilhado possa fluir livremente entre aqueles que deverão usá-lo.

Nesse capítulo, foram abordados os principais conteúdos que nortearam a pesquisa empírica deste estudo aplicado. Partindo da definição de gestão por competências, traçando sua evolução e a contextualizando e, em seguida, tratou-se de forma particular as competências profissional e coletiva.

Na sequência, tratou-se da aprendizagem coletiva apresentando sua definição, perspectiva prática, passando pela aprendizagem formal e informal e seus focos na abordagem da aprendizagem organizacional. Prosseguiu-se com a temática da comunidade de prática, na qual foi destacado o seu histórico e sua contextualização, suas características e pesquisa aplicadas.

Na penúltima temática, define-se e distingue hierarquia de heterarquia como forma de sistema de interações nas organizações e, por fim, o compartilhamento de conhecimento associado à aprendizagem. No próximo capítulo, será apresentado o percurso metodológico adotado para realizar a pesquisa, que se baseou nesse referencial teórico para elaboração do roteiro de entrevista desta pesquisa aplicada.

3. PERCURSO METODOLÓGICO

3.1- Delineamento da Pesquisa, Abordagem Epistemológica e Metodológica

A pesquisa se realizou fundamentada numa epistemologia interpretativista com foco no fenômeno das dinâmicas de desenvolvimento de aprendizagem coletiva e competências dos peritos do CCrim. Reconhece-se a natureza subjetiva do fenômeno examinado, qualquer que seja, a relação entre o aprender coletivamente no trabalho e desenvolver competências individuais e coletivas.

Esta pesquisa de natureza qualitativa contou com os seguintes recursos de investigação: revisão bibliográfica, estudo de caso como estratégia de pesquisa, pesquisa documental e pesquisa empírica ou de campo. A revisão bibliográfica esta constituída de obras publicadas em livros, *sites*, artigos científicos e em teses e dissertações.

O estudo de caso como estratégia de pesquisa é uma das principais formas utilizadas pela abordagem qualitativa de pesquisa (VERGARA, 2008) e foi escolhido, porque “envolve o estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos de maneira que se permita o seu amplo e detalhado conhecimento” (GIL, 2002, p. 54). Assim, buscou-se examinar processos de aprendizagem coletiva e o desenvolvimento de competências funcionais. Por se tratar de uma organização complexa, a pesquisa foi configurada como um estudo de caso único para ganhar em profundidade e conseguir detalhamento. O estudo de caso visou identificar os processos de aprendizagem e desenvolvimento de competências funcionais coletivas dos peritos do CCrim.

A fenomenografia foi adotada, pois ela reconhece a relação entre os sujeitos e o fenômeno num grupo de pessoas que vivenciam um determinado fenômeno que é apreendido de maneiras diferentes de interpretá-lo devido à subjetividade envolvida (BOWDEN, 2005). Considerar a vivência constituindo o fenômeno é uma característica principal da abordagem fenomenográfica (CHERMAN; ROCHA PINTO, 2015).

As maneiras diferentes de vivenciar um mesmo fenômeno, segundo Sandberg (2000), geram diferentes concepções de acordo como cada um vivência e dá sentido ao seu mundo e essas concepções conformam suas competências humanas no trabalho. O referido autor mostrou em seu estudo aplicado na Volvo Car Corporation na Suécia sobre as competências desenvolvidas pelos seus engenheiros otimizadores de motores nas quais diferentes concepções dão forma aos diferentes atributos do trabalho por eles reconhecidos (conhecimentos, habilidades e outras qualidades) explicitando, assim, que a competência mobilizada em suas

atividades organizacionais decorre das respectivas concepções sobre o trabalho que realizam num processo de mútua influência recorrente.

A abordagem fenomenográfica diferente da abordagem racionalista, segundo Bowden (2005), pressupõe uma ontologia relacional e seu foco principal é a relação existente entre os sujeitos e o fenômeno. Isso significa dizer que sujeito e objeto estudados não são considerados entidades distintas, portanto as estruturas cognitivas das pessoas não são estudadas de forma separada (BOWDEN, 2005). Ainda na ótica desse autor, ao se considerar o fenômeno como foco de estudo, não se ignora a relação do pesquisador com este nem tampouco a relação entre o pesquisador e os sujeitos que pesquisa como se apresenta na figura 6.

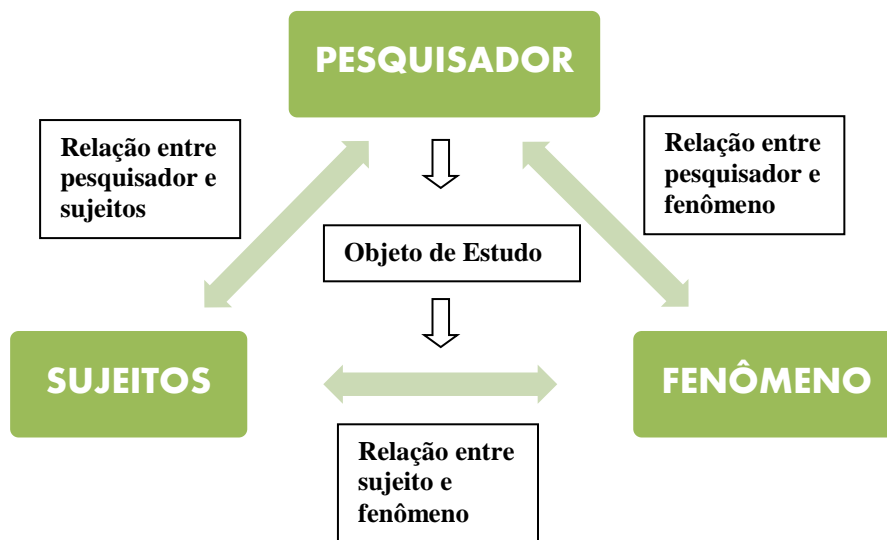


Figura 6 – Objeto de estudo da fenomenografia

Fonte: Adaptado de Bowden (2005, p. 13)

3.2- Os Sujeitos da Pesquisa e Critérios de Sua Seleção

Nesta pesquisa, o foco de estudo foi evidenciar o conjunto de concepções sobre o processo de aprender coletivamente para desenvolver as suas competências funcionais dos peritos militares do CCrim. Os peritos militares que compõem o CCrim são policiais militares que desempenham as atividades periciais.

O quadro de funcionários do CCrim é de 59 ao todo, doze deles exercem a função de perito criminal e, pelo critério de amostragem proposital ou intencional, todos foram entrevistados tendo em vista que detinham vivência da geração de conhecimento pericial na unidade foco do estudo. Também se entrevistaram policiais militares pelo critério de vínculo

hierárquico: Chefe e Subchefe da Unidade, totalizando quatorze sujeitos da pesquisa. Destaca-se que o chefe e subchefe também foram entrevistados, porque realizam a avaliação dos laudos periciais após a confecção dos peritos e também possuem o curso de formação em perícia criminal.

3.3- Métodos, Técnicas e Procedimentos de Coleta de Dados

Na pesquisa de campo, os sujeitos-chave, os peritos, foram entrevistados para levantar sua vivência e identificar suas concepções sobre como a sua aprendizagem coletiva contribui para o desenvolvimento das competências funcionais. A coleta de dados feita por entrevista semiestruturada com roteiro visou melhor explicitar o seu papel no CCrim e como realizam suas atividades assim como identificar as competências evidenciadas pelos peritos no desempenho de suas funções.

O objetivo das entrevistas foi identificar concepções recorrentes sobre o que caracteriza a competência do perito no CCrim e formas de aprender no trabalho compreendendo as características singulares dos peritos e do fenômeno do desenvolvimento de aprendizagem e de competências funcionais na Unidade examinada.

Para elaborar o roteiro de perguntas das entrevistas aos peritos e seus usuários demandantes, foram considerados aspectos relativos ao desempenho e ao aprendizado da função de perito. Dos apêndices C a E constam os roteiros usados na fase de entrevistas piloto com as perguntas validadas mediante entrevistas piloto realizadas com um demandante do serviço pericial e um ex-perito do CCrim, ambos entrevistados no respectivo ambiente de trabalho.

Na execução da pesquisa, foram realizadas duas entrevistas piloto para possibilitar ao pesquisador se preparar com o entrevistador, validar semanticamente o roteiro de entrevista, ensaiar o método de análise e realizar os ajustes necessários. O roteiro de entrevistas foi desenvolvido de acordo com os autores mencionados no referencial teórico em especial Sandberg (2000). Além disso, as entrevistas piloto foram realizadas no mês de novembro de 2015 e os roteiros de perguntas se encontram nos apêndices A e B. As entrevistas foram gravadas com a autorização prévia dos entrevistados e transcritas pelo próprio pesquisador.

Como resultado desse processo, o pesquisador realizou mudanças (que se apresentam nos apêndices C a E) no roteiro inicial e na sua versão final utilizada para coletar dados. Na pesquisa de campo, as entrevistas foram realizadas entre os meses de abril e novembro de 2016, em sua maioria nas dependências da Academia de Polícia Militar Dom João VI, excetuando as duas

entrevistas da Chefia que aconteceram na sede do CCrim. Assim, os dados empíricos foram coletados mediante pesquisa documental sobre os peritos militares nos documentos oficiais e de acesso público e através de quatorze entrevistas com roteiro semiestruturado.

3.4- Métodos, Técnicas e Procedimentos de Análise dos Dados Coletados

Os dados das entrevistas foram analisados mediante abordagem fenomenográfica como proposto por Sandberg (2000). No Brasil, Cherman & Rocha-Pinto (2015) também realizaram um estudo fenomenográfico com o intuito de contribuir com a área de Conhecimento Organizacional. Sua pesquisa aplicada foi realizada com 22 profissionais de Recursos Humanos para revelar os diferentes modos (concepções) que os membros organizacionais percebem e experimentam a valoração do conhecimento no contexto do trabalho. Com foco na experiência vivida pelas pessoas, de acordo com suas respectivas perspectivas, as autoras apontaram cinco concepções emergentes: aplicação no trabalho, consideração do trabalho-indivíduo, realização do indivíduo no trabalho, transformação do indivíduo e do trabalho e criação emergente para a vida.

Além dessas concepções, as autoras identificaram três achados inesperados relacionados ao método fenomenográfico: (i) um movimento bidirecional dos sujeitos pelas concepções do fenômeno; (ii) um *Continuum* Ininterrupto entre Concepções e (iii) as concepções como “Modos de Ação”. Desse modo, Cherman & Rocha-Pinto (2015) explicam que determinadas pessoas procuraram retornar à concepção em que se sentiam mais confortáveis evidenciando um movimento bidirecional no processo de conceber. Outro achado da pesquisa foi a existência de um *continuum* ininterrupto entre concepções em que os sujeitos descobrem o momento de ampliação de sua consciência focal mudando de uma concepção a outra. O terceiro achado relativo aos “Modos de Ação” define que a concepção de valor e de comportamentos está relacionada em um contexto sócio-espaco-temporal no qual a pessoa se encontra.

3.5- Limitações dos Métodos Escolhidos para a Pesquisa

Na coleta de dados, reconhece-se que a entrevista como método de coleta de dados de campo se restringe às declarações que os sujeitos da pesquisa desejem revelar e que consigam se lembrar. Para superar essas limitações dos depoimentos, foi feita também observação de campo no setor de trabalho dos peritos através do contato com os profissionais no seu local de trabalho e também foi realizada uma entrevista piloto para validar o roteiro previamente

estabelecido. Reconhece-se, do mesmo modo, que, durante as entrevistas, os entrevistados detêm a sua própria visão e concepção do que seja aprender e ser competente no trabalho que realizam evidenciando, assim, a presença de sua respectiva subjetividade nas respostas que manifestaram.

Destaca-se, da mesma forma, a influência da estrutura de trabalho na qual os peritos atuam como membros de uma instituição militar, onde a hierarquia e a disciplina são os valores alicerces da estrutura da organização e fornecem o contexto do ambiente de trabalho. Assim, ao serem os sujeitos dessa pesquisa, os peritos podem ter limitado suas respostas a determinadas questões ou até mesmo evitado aprofundar suas respostas para não ir de encontro com esses valores da hierarquia militar. Para superar essa restrição da estrutura organizacional dessa instituição, o pesquisador buscou provocar nos entrevistados a reflexão durante a pesquisa de campo se aproveitando da empatia propiciada pela sua própria experiência de ter sido, antes da realização da pesquisa, também perito do CCrim por um período de um ano e seis meses.

Para analisar os dados, o pesquisador buscou identificar a variação nas concepções de trabalho dos peritos distinguindo os seus significados. A análise foi realizada através de um processo interativo entre o que os peritos concebem como trabalho durante e após vivenciá-lo e como eles concebiam esse trabalho pericial ao ingressar no CCrim. Todavia se reconhece que a qualidade da interpretação dos depoimentos prestados pelos entrevistados dependeu do pesquisador conseguir estabelecer uma interação intersubjetivamente e, assim, entender as entrelinhas dos depoimentos buscando, ao mesmo tempo, manter o distanciamento devido a sua condição de estar investigando sua própria organização.

3.6- O Aprendizado do Autor após a Pesquisa

Ao decidir realizar esta pesquisa, a minha vontade era descrever o trabalho pericial realizado pela PMERJ e, assim, também mostrar a qualidade do capital intelectual da organização. Secundariamente, a intenção era apurar as deficiências da área pericial da corporação no tocante as competências requeridas para o exercício da função de perito militar. Durante a pesquisa, fui percebendo que a preocupação dos entrevistados em realizar cursos e participar de congressos e seminários era maior do que o aprendizado informal presente no seu dia a dia. Isso me chamou muito atenção por ter ficado muito nítido.

Todos os entrevistados mencionaram que necessitam realizar cursos e participar de congressos e seminários, além do fato de desejarem equipamentos modernos para o trabalho considerados indispensáveis pelo avanço da tecnologia, ainda mais no ramo pericial. E diante

disso, passei a entender que o trabalho pericial não é tão simples, ou seja, o profissional necessita enfrentar e superar dificuldades, bem como utilizar habilidades particulares para o desempenho do exercício da função e enfrentando-as ganham mais capacidade de gerar conhecimento pericial requerido na confecção de laudos. E, assim, comecei a entender cada etapa, driblando a ansiedade que, às vezes, atrapalha realizar uma escuta atenta – ciente que os pressupostos do pesquisador poderiam ser diferentes dos de cada entrevistado.

Esse exame me agregou muito profissionalmente, pois trabalhei por dezoito meses na unidade em estudo e não tinha percebido, de forma mais profunda, como é a aprendizagem e o desenvolvimento de competências da função que exerci ao longo desse tempo. No entanto, percebi que tão importante quanto crescer no mundo profissional e acadêmico é também crescer como pessoa e perceber que mediante esta pesquisa, de alguma forma, também contribuí para a sociedade. Esse reconhecimento me fez buscar novas soluções para continuar na missão de proteger a sociedade.

4. RESULTADOS DE CAMPO

Dos entrevistados, seis são peritos com tempo de serviço na Unidade com mais de um ano na função. Outros seis com menos de um ano de exercício na função, são recém-formados no curso de investigação e perícia criminal e recém-movimentados para a unidade, e dois exercem atividades na Chefia da unidade. Totalizando 14 sujeitos. A transcrição das entrevistas se encontra do apêndice F ao V.

4.1- Perfil dos Peritos Entrevistados

Os dados gerais dos peritos entrevistados atuantes no CCrim até junho 2016 constam no quadro 2.

Vale destacar que CFO é o Curso de Formação de Oficiais fornecido pela PMERJ com carga horária de 3.399h, duração três anos equivalente a curso de nível superior reconhecido pelo Ministério da Educação, conforme Parecer nº 233/82 do Conselho Federal de Educação (BRASIL, 1982).

Quadro 2 – Peritos ordenados por tempo de exercício da função em jun./2016

Entrevistado	Idade	Gênero	Formação Acadêmica e Profissional (ao ingressar no CCrim)	Experiência Profissional	Serviço na PMERJ (anos)	Exercício na função de perito (anos)
01	32	Masculino	CFO e graduando em Direito	Oficial da Polícia Militar em Unidades Operacional e de Ensino.	8	1
02	34	Masculino	CFO e pós-graduado em Pedagogia	Oficial da Polícia Militar em Unidade e de Ensino e Microempresário.	11	6
03	31	Masculino	CFO e graduado em Direito	Oficial da Polícia Militar em Unidade Operacional.	11	6
04	41	Masculino	CFO e graduado em Direito	Sargento do Exército da área de Comunicações; Serviço de Inteligência, Centro de Seleção e Recrutamento de Praças.	13	6
05	34	Masculino	CFO e graduando em Física	Manutenção em informática e Oficial da Polícia Militar em Unidade Operacional.	14	6
06	36	Feminino	CFO e graduando em Engenharia Civil	Oficial da Polícia Militar em Unidades Operacional e de Ensino.	13	6
13	40	Masculino	CFO e graduando em Engenharia Civil	Oficial da Polícia Militar em Unidades Operacional e de Ensino.	19	10

Entrevistado	Idade	Gênero	Formação Acadêmica e Profissional (ao ingressar no CCrim)	Experiência Profissional	Serviço na PMERJ (anos)	Exercício na função de perito (anos)
14	43	Masculino	CFO e graduando em Matemática	Oficial da Polícia Militar em Unidades Operacional e Administrativa.	25	1

Fonte: Elaboração própria com base nas fichas funcionais vigentes em jun./2016.

No quadro 3, constam os dados gerais dos peritos novos.

Quadro 3 – Novos peritos por tempo de exercício na função em jun./2016

Entrevistado	Idade	Gênero	Formação Acadêmica e Profissional (ao ingressar no CCrim)	Experiência Profissional	Serviço na PMERJ (anos)	Exercício da função de perito (meses)
07	34	Masculino	CFO e pós-graduado em Direito Civil e Política e Gestão em Segurança Pública e graduando em Direito.	Oficial da Polícia Militar em Unidade Operacional.	13	05
08	35	Masculino	CFO e graduado em Farmácia.	Oficial da Polícia Militar em Unidades Operacional e Administrativa.	14	05
09	32	Masculino	CFO, graduado em Direito e graduando em Engenharia de Produção.	Oficial da Polícia Militar em Unidade Operacional e Administrativa.	12	05
10	36	Masculino	CFO e graduando em Pedagogia.	Soldado da Força Aérea Brasileira, Policial Rodoviário Federal e Oficial da Polícia Militar em Unidade Operacional e Administrativa.	11	05
11	33	Masculino	CFO, pós-graduado em Direito Civil e graduando em Direito.	Marinheiro, Soldado e Oficial da Polícia Militar em Unidade Operacional	09	05
12	28	Feminino	CFO	Oficial da Polícia Militar em Unidade Operacional e de Ensino.	05	05

Fonte: Elaboração própria com base nas fichas funcionais vigentes em jun./2016.

Destaca-se que os novos peritos, até junho de 2016, possuíam cinco meses no exercício da função em razão de estarem servindo na unidade desde janeiro do mesmo ano de acordo com a classificação no CCRim obtida após a conclusão do curso de investigação e perícia criminal.

As doze entrevistas foram realizadas e transcritas na íntegra uma a uma. Após a realização de cada transcrição, os dados foram analisados destacando as ideias centrais na interpretação de cada resposta conforme se apresenta do apêndice F ao H.

A matriz de categorias que englobam as ideias centrais dos entrevistados se compõe de quatro categorias e quatorze subcategorias que constam no quadro 4. Foram criadas mediante interpretação qualitativa fenomenográfica para responder a pergunta central da pesquisa:

Quadro 4 – Categorias e subcategorias desenvolvidas na análise

Categoria de 1ª ordem		Subcategoria ou categoria de 2ª ordem	
1ª	Aprendizagem no trabalho pericial	1.1	Aprendizagem mediante a prática pericial
		1.2	Interação para aprendizagem
		1.3	Aprendizagem vicária com os outros peritos
		1.4	Aprendizagem vista como dever
2ª	Capacidades para a execução do trabalho	2.1	Desenvolvidas pela aprendizagem na qualificação formal
		2.2	Desenvolvidas pela Especialização constante
		2.3	Críticas desenvolvidas ao modelo vigente de formação e trabalho pericial
3ª	O trabalho pericial na prática coletiva	3.1	Interesse despertado na função
		3.2	Compartilhamento de informações
4ª	Desafios percebidos no exercício da função pericial	4.1	Ausência de recursos para fazer o trabalho pericial
		4.2	Adaptação na ausência de recursos no trabalho
		4.3	Mudança de postura sobre a carreira policial militar
		4.4	Gestão da chefia
		4.5	Relações não hierárquicas no aprendizado do trabalho

Fonte: Elaborado pelo pesquisador com base na interpretação das transcrições

Essas categorias (de 1ª ordem) e seu detalhamento (categorias de 2ª ordem ou subcategorias) se ilustram mediante trechos literais e se articulam, a seguir, visando responder a questão central fundamentado empiricamente, ou seja, na ótica do campo: **como se realiza a aprendizagem coletiva e o desenvolvimento da competência profissional funcional dos peritos do CCRim?**

4.2- Primeira Categoria – Aprendizagem no Trabalho Pericial

A categoria revela a forma de aprendizagem do trabalho pericial na unidade englobando quatro subcategorias: (1) aprendizagem na prática pericial; (2) interação para aprendizagem; (3) aprendizagem vicária com os peritos e (4) aprendizagem vista como dever.

4.2.1- Aprendizagem mediante a prática pericial

Foi evidenciado que os entrevistados consideram importante, além do estudo na formação, aprender mediante a prática a função de perito. Foi possível notar a relevância que os peritos dão a prática do serviço pericial na unidade examinada como ilustra no relato (informação verbal): “para mim, o mais difícil é o que eu tenho menos prática. O perito se faz pela prática também. Pela quantidade de vezes que ele analisa diferentes situações” (ENTREVISTADO 6 – seis anos de trabalho no CCrim). Bem como no relato (informação verbal) “é no dia a dia, a aprendizagem se dá de forma prática” (ENTREVISTADO 12 – cinco meses de trabalho no CCrim).

A forma de aprendizagem prática é executada até 2016 somente depois da formação do perito. Antes, o perito estuda a parte teórica das disciplinas que envolvem a área pericial por se acreditar ser um requisito prévio conhecer o ramo de conhecimento da nova função. A teoria é vista como a base que o perito necessita aprender para passar para a fase prática, entretanto para os entrevistados ambas devem ser feitas concomitantemente. Para ilustrar: “[u]ma coisa é a prática e a outra é a teoria. A teoria é muito importante. A teoria te dá muito embasamento, mas você só começa a ter efetivamente uma experiência quando você começa a realizar na prática essa questão” (ENTREVISTADO 3 – seis anos de trabalho no CCrim).

Essa relação entre teoria e a prática, para os peritos entrevistados, revelou-se indissociável na aprendizagem do trabalho. Mesmo tendo feito a formação, um perito não consegue desenvolver a sua experiência na função e, conseqüentemente, inicia o seu trabalho na Unidade sem essa aprendizagem prática. Ficou evidente que a diferença entre ambas está relacionada com a *expertise* (o saber fazer uma perícia criminal cada vez com maior precisão) que a prática proporciona ao profissional. Essa *expertise* advém, para os entrevistados, da prática do serviço, ou seja, elaborando os laudos periciais. A cada laudo pericial elaborado, o profissional desenvolve as habilidades que precisa para a função, como ilustra o depoimento (informação verbal) que segue:

[...] quando você vai trabalhando, você vai aprendendo isso [habilidade do exercício da função]. Eu acho que o curso nesta questão deixa a desejar muito. Essa questão de não voltar para o laudo propriamente dito, a gente aprende várias coisas soltas, de teoria, mas o laudo, aquela pesquisa que a gente faz, questão de lógica, raciocínio lógico a gente não trabalha muito durante o curso e você já vai desenvolver já prática [...] (ENTREVISTADO 5 – seis anos de trabalho no CCrim).

A prática do trabalho durante o exercício da função faz o perito conhecer os tipos de laudos periciais. Cada tipo de laudo pericial exige determinado conhecimento e metodologia.

Entretanto, a experiência do trabalho em cada tipo de laudo pericial, o perito só alcança em sua vivência na sua execução conforme ilustra o trecho que segue:

[e]u ainda não consegui esgotar aquilo que eu acho que tenho que aprender. Acho que só com o tempo eu vou poder falar que sou um bom perito (...), mas me falta muita vivência prática para eu falar que sou um perito de qualidade que pode vir qualquer perícia que eu vou desenvolver. Não eu ainda não estou pronto a esse nível (ENTREVISTADO 10 – cinco meses de trabalho no CCrim).

Todavia, a prática do serviço constante, não só com o fundamento teórico, dá a base para a aprendizagem do perito onde o auxílio dos demais peritos é importante. O acompanhamento do perito mais experiente na execução prática do serviço permite que os erros surgidos sejam sanados a tempo e assim, ele integra conhecimento e experiência na função em seu desempenho. O relato do Entrevistado 5 (informação verbal) ilustra como funciona esse acompanhamento do perito mais experiente na prática do perito novato.

A gente ficou estagiando na fase de local com o perito de dia por dois meses. Toda saída a gente acompanha o perito mais experiente. Ele ensinando na prática, que faltou um pouco no nosso curso. Eu acho que esse estágio deve ocorrer durante todo o curso. E a parte de laudo de expediente a gente relatava e o perito mais antigo ia orientando da melhor forma, através da orientação, revisão, como que se faz isso, como é que se faz, quando acontecer um determinado caso específico, o que a gente tem que fazer, o porquê não fazer uma coisa ou outra (ENTREVISTADO 5 – seis anos de trabalho no CCrim).

A supervisão do perito mais experiente não supre a lacuna da falta de prática na formação para o serviço pericial, mas traz segurança ao perito no momento de realizar os exames periciais. No entanto, não é sempre que os peritos experientes acompanham os novatos. Quando surge uma dúvida na elaboração do trabalho, em razão da falta de prática, o perito se vê sozinho diante da sua atividade. Se não bastasse ter de atender os quesitos do laudo pericial a ser elaborado mesmo sem prática prévia, surgem questionamentos específicos sobre como desenvolver esse trabalho e por onde iniciar. Logo que o perito chega ao CCrim e realiza os seus primeiros trabalhos, surge ansiedade como ilustrado a seguir:

[q]uando eu terminei o curso e fui lotado no CCrim eu tive bastante dificuldades, ficava bastante ansioso, muito preocupado por de repente não conseguir exercer bem essa função. Tanto é que no início eu estava querendo não ficar mais no CCrim, com aquela preocupação: caramba! E se acontecer aquele tipo de perícia tal? Como que eu vou desenvolver? Principalmente no serviço de vinte e quatro horas, aquele medo. Vai ter um acionamento e como vai ser quando eu chegar nesse local? Então, eu tinha muita preocupação em relação a isso (...) a cada novo laudo que vai aparecendo e a gente vai desenvolvendo e concluindo, vai agregando uma experiência tal, que chega o momento que você se senti bastante tranquilo pra encarar qualquer tipo de perícia que possa vir” (ENTREVISTADO 10 – cinco meses de trabalho no CCrim)

Portanto, a aprendizagem prática foi revelada pelos peritos como uma forma de exercer a função. Todavia, apesar dos profissionais darem destaque para esse tipo de aprendizagem

coletiva, também reconheceram a interação para aprendizagem como outra forma adotada nas relações de trabalho entre os peritos.

4.2.2- Interação para aprendizagem

Foi possível explicitar que consideram que a forma efetiva de aprendizagem é a interação com os outros profissionais com quem trabalham, tal como ilustram o relato do Entrevistado 7 (informação verbal), recém-chegado na unidade:

[a] interação, a meu ver, foi bastante proveitosa com os peritos que aqui já estavam. Eles sempre procuraram nos apoiar com os conhecimentos que eles já tinham na questão prática. Desde o início no primeiro laudo, eles tiveram a sensibilidade de na hora da distribuição dos laudos buscar aqueles laudos que não fossem tão complexos no início para não darem aqueles laudos para a gente não fazer [...] (ENTREVISTADO 7 – cinco meses de trabalho no CCrim).

Assim como o colega, o Entrevistado 12 (informação verbal), também recém-chegado na unidade, relata:

[...] então, quando a gente pegou nossos primeiros laudos, os revisores eram sempre os mais antigos. Até mesmo para ter esse auxílio, assessoramento. A gente pegava o laudo mais ou menos para ter o norte de como ir, como proceder. A gente ia até o perito mais antigo e ele dava mais ou menos o caminho [...] (ENTREVISTADO 12 – cinco meses de trabalho no CCrim).

No entanto, a interação não se limita a dos peritos mais antigos com os novatos. Há também uma relação entre todos quando alguém se depara com algum trabalho complexo ou surge alguma dúvida. O assunto é comentado entre as pessoas que estão interagindo e assim um processo de aprendizado ocorre mediante compartilhamento de informações como detalha o Entrevistado 10 (informação verbal): “sempre quando um tem dificuldade e levanta um questionamento, não faltam peritos ali que vai tentar interagir. Chega até ser engraçado, porque todo mundo quer falar ao mesmo tempo, pode fazer isso, pode fazer aquilo, o interessante é fazer isso” (ENTREVISTADO 10 – cinco meses de trabalho no CCrim). Além disso, o Entrevistado 6 (informação verbal) acrescenta:

[...] e de dentro para fora é o conhecimento que a gente gera, conhecimento tácito, eles também apoiam, mas a gente tem que expressar esse conhecimento que a gente tem. Também porque tudo que eu faço dessa forma, não, necessariamente, está certo. Para mim, está, mas será que se eu expor essa forma que eu faço, os outros irão concordar? Será eu eles não tem alguma coisa a me dizer em relação a forma como eu estou agindo. Então, eu coloco. Eu exponho, sento com os peritos e falo: gente, eu faço assim, o que vocês acham? Eles até contestam. Aí abrimos a discussão [...] (ENTREVISTADO 6 – seis anos de trabalho no CCrim)

Esse é um tipo de interação no ambiente de trabalho, pessoalmente, porém, com a tecnologia avançada, pode ocorrer com aparelhos eletrônicos:

[n]ormalmente, a gente não tira a dúvida com um só [...] E aí, chama um, dois, três, para conversar, sendo unânime entre eles, normalmente, a gente alinha é... hoje uma ferramenta de alinhamento administrativo tem sido aqui o *WhatsApp* para que todos tenham conhecimento. E se alguém por ventura tiver alguma contradição a dizer, ele se manifesta, mesmo não tendo participado da reunião [...] (ENTREVISTADO 2 – seis anos de trabalho no CCrim).

Entretanto, cada perito possui seu modo de sanar sua dúvida e decidir a quem perguntar. Nesse sentido, durante as entrevistas, ficou evidenciado que o profissional escolhe a pessoa que considera dominar melhor o assunto, tipo de exame, para sanar sua dúvida conforme ilustra o relato (informação verbal): “[e]u busco as pessoas que gostam de fazer, que tem mais experiência. Como você revisa laudos de outras pessoas, automaticamente, você vê aquela pessoa que tem mais facilidade, que tem o domínio daquele tipo de exame (...)” (ENTREVISTADO 5 – seis anos de trabalho no CCrim)

Para os entrevistados, sem a vontade de agregar novos conhecimentos e aprendizado, o profissional da perícia ficaria estacionado no tempo. Parece a eles que, se o profissional não possuir interesse em desempenhar a função, seguirá sem eficiência nela.

4.2.3- Aprendizagem vicária com os outros peritos

A aprendizagem por observação ou vicária foi evidenciada quando os entrevistados reconheceram que observam postura e atitudes de trabalho e como influenciam o modo de trabalho, ou seja, sua forma de agir vista pelos outros de alguma maneira os estimula a agir no mesmo sentido. Por exemplo, quando realizam os primeiros exames periciais.

Na verdade, as primeiras perícias foram mais difíceis, mais trabalhosas, pelo fato de não ter experiência. Ter o conhecimento, mas não ter a experiência. Mas a maneira de solucionar foi pesquisando, sentando do lado de um perito. Vendo um caminho já desenvolvido por um perito e solucionando dessa forma (ENTREVISTADO 2 – seis anos de trabalho no CCrim).

Os novatos acabam selecionando aqueles com quem mais se identificam nas relações de trabalho e observam os trabalhos periciais por eles elaborados. Assim, foi descrito o que lhes faz considerar um perito como um bom profissional pelo Entrevistado 9 (informação verbal):

[e]u já li muitos laudos dele quando eu estava aqui no expediente e até quando eu fico no expediente mesmo, eu procuro ver a codificação dos exames, até porque tem alguns laudos que eu nunca fiz para ficar lendo. Eu procuro ler os laudos dele e eu acho que

são exames muito bem feitos. E aí se um dia eu me deparar com uma situação dessa, eu terei um norte para seguir (ENTREVISTADO 9 – cinco meses de trabalho no CCrim).

Não só o conhecimento e a experiência de trabalho demonstrados pelos peritos servem de exemplo positivo para os seus companheiros, mas também as relações sociais advindas do trabalho permitem aproximação entre eles, como ilustra o relato (informação verbal):

[o] conhecimento, ter a disponibilidade de passar o conhecimento, ser sempre solícito, entender a nossa dificuldade, sempre lembrar que já foi Tenente e que teve as mesmas dificuldades. Porque a gente se sente assim: será que só a gente sente dificuldades? Quando a pessoa fala que sente aquelas mesmas dificuldades, dá até uma motivação. De ser perfeccionista também, detalhista, de querer fazer o melhor na elaboração do laudo, apesar do tempo, pois está estudando para fazer um laudo de qualidade e excelência. Não só naquela coisa rápida, mas para fazer um trabalho de excelência até para diferenciar o CCrim (ENTREVISTADO 11 – cinco meses de trabalho no CCrim).

Essa aprendizagem coletiva é mais uma forma que os peritos possuem no seu desempenho profissional. No entanto, outras formas de aprendizagem se identificaram.

4.2.4- Aprendizagem vista como dever

A organização necessita que os seus profissionais estejam preparados para atenderem as demandas do trabalho. A aprendizagem é vista como um dever de se manterem num processo contínuo de atualização. Ilustra-se a necessidade de estar preparado:

[o] trabalho de perito eu acho difícil de fazer, exige muito de você. Você tem que estar sempre buscando aprimoramento dos seus conhecimentos. Hoje eu já tenho bastante conhecimento na área que eu faço, mas eu acho que eu tenho que estudar bastante, procurar me aperfeiçoar, tanto na parte de cursos, não só no curso, mas no estudo, sentado sozinho na frente do computador e pesquisar, pegar um livro e ler determinado assunto, voltado para a área da perícia, principalmente, que a gente acaba estudando pela necessidade do serviço [...] (ENTREVISTADO 7 – cinco meses de trabalho no CCrim)

Dessa forma, o perito é motivado a atender à solicitação e à demanda do trabalho de acordo com a necessidade do solicitante. O Entrevistado 13 (informação verbal) explicita a vinculação do laudo pericial com a demanda a ser atendida: “funciona da seguinte forma: todo laudo pericial está vinculado a um procedimento apuratório (...) cada laudo tem suas particularidades” (ENTREVISTADO 13 – dez anos de trabalho no CCrim).

A demanda obriga o perito a buscar por si só o aprendizado com a finalidade de atender o seu cliente (o demandante do laudo pericial) como informa o Entrevistado 11 (informação verbal): “[e]u acho que lá a gente que tem que aprender por conta própria. A gente que tem que

buscar o conhecimento. Por exemplo, ontem eu fui lá, na folga, para resolver um problema de um laudo que era novo. Um tiro que acertou um cavalo” (ENTREVISTADO 11 – cinco meses de trabalho no CCrim).

O Entrevistado 1 (informação verbal) reforça: “[é] um processo, vamos dizer, reverso. É isso que eu acho do nosso processo de aprendizado. Ele é invertido.” (ENTREVISTADO 1 – um ano de trabalho no CCrim). Nesse caso, parece que a carência de conhecimento em determinada área é identificada no momento da execução do trabalho ficando evidente para o próprio perito a sua necessidade de melhor preparação no exercício da função.

Dessa forma, os peritos se sentem provocados constantemente a aprenderem para superar as suas possíveis limitações para atender os diversos laudos demandados e, conseqüentemente, cumprirem com suas responsabilidades profissionais que abarcam a sua carreira na instituição. Na próxima categoria, apresentam-se fatores que levaram os profissionais a desenvolverem suas competências periciais funcionais no trabalho requerido do CCrim.

4.3- Segunda Categoria – Capacidades para a Execução do Trabalho

Nessa categoria, apresentam-se as questões atreladas ao desenvolvimento de competências do perito no trabalho agrupadas em três subcategorias: (1) desenvolvidas pela aprendizagem na qualificação formal; (2) desenvolvidas pela especialização constante; e (3) críticas desenvolvidas ao modelo de formação e trabalho.

4.3.1- Desenvolvidas pela aprendizagem na qualificação formal

Para os peritos, uma das maneiras de formação de suas competências é através da qualificação do profissional, ou seja, pela aprendizagem formal. A qualificação profissional é vista como o primeiro passo ao iniciar o exercício da função, como observa o Entrevistado 2 (informação verbal): “(...) eu fiz a prova para o CIPC e depois de fazer o curso de investigação e perícia criminal eu acabei sendo nomeado com alguns peritos aqui (...)” (ENTREVISTADO 2 – seis de trabalho no CCrim). O Entrevistado 10 (informação verbal) corrobora “foi a partir do curso de investigação e perícia criminal que foi realizado no segundo semestre do ano passado. Foi concluso em janeiro e a partir daí fiquei lotado aqui no Centro de Criminalística atuando como perito” (ENTREVISTADO 10 – cinco meses de trabalho no CCrim).

Além da capacitação específica para as atividades do exercício da função, os peritos revelaram buscar cursos e treinamentos formais que os possam ajudar a preencher lacunas de

aprendizado. Assim, destacaram a necessidade de realizar novas capacitações formais. O Entrevistado 13 (informação verbal) afirma: “[o] curso de investigação e perícia criminal tem vinculado na sua grade curricular, salvo engano, quatorze disciplinas e o que você aprende ali não é o máximo” (ENTREVISTADO 13 – dez anos de trabalho no CCrim). E o Entrevistado 12 (informação verbal) ratifica: “[a]través da participação em seminários, de congresso, de leitura, o que o chefe e subchefe estão fazendo lá. Inscrevendo a gente em seminários, para obtermos conhecimento em áreas que até mesmo fujam da sua seção” (ENTREVISTADO 12 – cinco meses de trabalho no CCrim).

Pode-se evidenciar a valorização da qualificação e do aperfeiçoamento especializado. A qualificação profissional é a maneira priorizada pelos profissionais para suprirem lacunas de conhecimento que requerem. Os profissionais entendem ser preciso estar realizando cursos de aperfeiçoamento e especialização ou participando de seminários e congressos para estar preparados a exercerem a função.

Na próxima subcategoria, explicita-se como os peritos enfatizam a especialização por tipo de exames periciais para desenvolverem suas capacidades de trabalho na unidade CCrim.

4.3.2- Desenvolvidas pela especialização constante

Essa subcategoria representa um modo de vivência na divisão do trabalho diferenciada pelo tipo de laudo pericial, ou seja, por especialização que vai se demandando na área por determinado exame pericial. A especialização, neste estudo, é entendida, pelos peritos entrevistados, como aquela determinada área ou disciplinas da criminalística em que atua se limitando, portanto, a concentrar o seu aprendizado em determinado campo específico de conhecimento. Cada profissional a desenvolve pela experiência, interesse e vontade de atuar em determinado campo de atuação pericial.

Durante o exercício da função, o perito acaba se destacando ou se empenhando mais por certo tipo de exame pericial seja por se identificar seja por se adaptar à realização de determinado exame pericial. O profissional passa a se inteirar mais intensamente do conhecimento científico da matéria específica e acaba se tornando referência na unidade após a conclusão e os resultados apresentados do seu trabalho. Nesse sentido, a gestão da unidade identifica o potencial de cada perito no seu quadro profissionais especializados por determinados exames periciais.

Tendo em vista que a preparação e a formação feitas para realizarem os exames se dão de forma muito ampla, os peritos admitirem uma necessidade de realizar essa divisão interna do

trabalho. O Entrevistado 1 (informação verbal), em seu relato, menciona a sua percepção nesse sentido: “[e]u acho que a gente falha na generalidade da formação (...)” (ENTREVISTADO 1 – um ano de trabalho no CCrim).

Foi revelada a necessidade de se especializar por tipo de área de trabalho, mas, além disso, acreditam se tratar de fazer valer a essência do profissional perito.

Eu penso em várias formas. Uma é o que nós já estamos fazendo lá. No momento que eu cheguei lá os peritos realizavam todos os tipos de perícia. Quando chegava na escala a vez de um perito, independente do tipo de perícia, era para designar para ele. Só que foi como eu questionei no início, a própria palavra perito, quer dizer *expert*, especialista em uma determinada área. Não tem condições de você ser chamado de perito e querer atuar em todas as áreas da perícia (ENTREVISTADO 10 – cinco meses de trabalho no CCrim).

Por isso, a necessidade de se aprofundar a cada exame pericial específico requer deles empenho para se preparar. Assim, a especialização é por eles reconhecida também como uma forma de preparação e como planejamento necessário por parte da organização: “[e]u acho que só obtendo nível superior na área específica para poder realizar este tipo de perícia” (ENTREVISTADO 3 – seis anos de trabalho no CCrim).

A identificação dessa necessidade de especialização surgiu também, segundo os entrevistados, pela observação e identificação da chefia para descobrir que determinados profissionais se destacam em determinadas áreas e realizam o trabalho por vontade própria:

[e]ntão, aqueles que têm uma afinidade com determinada matéria após terminar o curso, ele por si só e nós vamos orientando isso, das mais variadas formas a outros órgãos, cursos, aperfeiçoamentos, que podem auxiliar ela a chegar a um nível máximo, ou pelo menos padrões aceitáveis em qualquer outro estado a nível de conhecimento. A gente quer tornar aquela pessoa aqui dentro no campo que ela está atuando como se fosse um produtor de conhecimento (ENTREVISTADO 13 – dez anos de trabalho no CCrim).

A especialização dos peritos fez com que se preocupassem em direcionar o seu processo de aprendizagem formal para as respectivas áreas de conhecimento pericial. Os profissionais passaram a se inteirar dos processos formais disponíveis, especialmente, fora da corporação para desenvolverem suas competências. Portanto, reconhecer a necessidade de especialização é uma forma de tentar alcançar a capacidade de exercício e de eficiência do trabalho, porém a formação vigente oferecida não é vista como forma ideal e, para eles, apresenta desvantagens conforme a próxima subcategoria.

4.3.3- Críticas desenvolvidas ao modelo vigente de formação e trabalho pericial

No tocante a aprendizagem pela interação com os demais peritos, apontou-se a repetição de trabalhos de um lado como forma de ganhar mais capacidade pericial e de outro lado pode se restringir a elaboração do laudo mediante repetição do anterior.

[...] Eu costumo me recorrer das pessoas que tem mais desenvoltura naquela área, que eu tenho mais dificuldade, ou então uma pessoa já pegou um determinado tipo de perícia, já trabalhou aquilo ali, poupar o retrabalho, na realidade. A gente fica muito refém disso. E fica como um ciclo vicioso, a pessoa já desenvolveu um trabalho sobre uma determinada perícia e aquele trabalho se repete [...] (ENTREVISTADO 5 – seis anos de trabalho no CCrim).

Ao buscar um trabalho semelhante já vivenciado, o profissional acaba seguindo a mesma linha adotada que acaba repetindo, assim pode não analisar como novo fato. Ao mesmo tempo, reconhece-se que mesmo sendo casos semelhantes nunca são iguais e que repetindo a mesma linha não irão gerar novos conhecimentos para a unidade. Reconhecem que essa prática não gera o aperfeiçoamento do trabalho, o que indiretamente afeta todos os profissionais. A repetição do trabalho pode acarretar também a execução do trabalho de forma errada e ser disseminado – pode se tornar como um “vírus” e somente ser identificado quando o resultado do trabalho trazer algum prejuízo ou responsabilização.

A aprendizagem na função se revela não só pelo conteúdo teórico ministrado no curso de investigação e perícia criminal, que serve de certificação, mas também pela prática do trabalho pericial. Os entrevistados relataram a ênfase no conteúdo teórico necessário e reconheceram que se complementa e implementa mais com a prática, como afirma o Entrevistado 5 (informação verbal): “[e]u achei bom, mas falta esta questão prática. Trabalhar a parte prática, fazer realmente o laudo. Desde o início, a gente tem que ter uma carga teórica, bem intensa (...)” (ENTREVISTADO 5 – seis anos de trabalho no CCrim) e corroborado pelo Entrevistado 10 (informação verbal): “Esse aprendizado começa desde o CIPC [Curso de Investigação e Perícia Criminal]. Mas no meu específico, no CIPC, eu senti que foi um pouco falho. Não na questão teórica, mas na parte prática (...)” (ENTREVISTADO 10 – cinco meses de trabalho no CCrim).

Ficou evidente que o destaque (a qualificação) somado ao interesse pessoal por um determinado tipo de exame pericial movimentam a capacidade do profissional de exercer a sua função. Por trás da interação de aprendizagem, está a vontade de seguir na função e os laços que formam essa relação de compartilhamento de informações no ambiente de trabalho entre os peritos. Na próxima categoria, apresenta-se como acontece.

4.4- Terceira Categoria – o Trabalho Pericial na Prática Coletiva

Nessa terceira categoria, englobam-se duas subcategorias do trabalho da perícia do CCrim cuja dinâmica associa: (1) interesse despertado na função e (2) compartilhamento de informações.

4.4.1- Interesse despertado na função

A decisão dos oficiais realizarem o processo seletivo do curso de investigação e perícia criminal se dá, para os entrevistados, desde o curso de formação de oficiais da organização, já que a formação de peritos funciona na Academia de Polícia Militar. O Entrevistado 4 (informação verbal) ressalta: “[e]u era aluno aqui na Academia e observava o pessoal da perícia e esperei desde 2005 a abertura do concurso, mas só veio abrir em 2010 (...)” (ENTREVISTADO 4 – seis anos de trabalho no CCrim). Em consonância, o Entrevistado 6 (informação verbal) confirma: “[e]u tomei conhecimento do curso de investigação e perícia criminal ainda como aluna da Academia de Polícia Militar, por conta da sala que os alunos do referido curso usarem nas dependências da Escola” (ENTREVISTADO 6 – seis anos de trabalho no CCrim).

A busca por informações do curso e das atribuições da função pericial são iniciadas no começo da carreira de oficial da polícia militar e, nessa interação, o oficial que se interessa pela função considera a possibilidade de realizar o curso. Como afirma o Entrevistado 4 (informação verbal): “(...) eu era aluno aqui na academia e observava o pessoal da perícia e esperei desde 2005 a abertura do concurso, mas só veio abrir em 2010” (ENTREVISTADO 4 – seis anos de trabalho no ccrim). O Entrevistado 2 (informação verbal) ratifica:

[n]o período em que eu estive na Academia de Oficiais, aconteceu um curso de perito, o curso de 2005. E aí, eu via aqueles Oficiais lá e não entendia muito o que era. Até que eu conversei com um Oficial que fazia o curso. E aí ele me explicou o que fazia o perito, porque até então eu desconhecía a função. E particularmente eu não sabia que o Oficial da Polícia Militar poderia exercer a função como perito. Então isso me fez ser atraído pela atividade (...) (ENTREVISTADO 2 – seis anos de trabalho no CCrim).

Os relatos destacam que o desejo de exercer a função de perito faz os oficiais se dedicarem para serem aprovados no processo seletivo e realizarem o curso de formação. Esse empenho indica a vontade de servir e desempenhar a função. Entretanto, esse esforço parece recompensador e faz com que os peritos abracem com paixão a função, como explicitado pelo

Entrevistado 6 (informação verbal): “ele [outro colega perito] tem amor ao que ele faz. Ele tem carinho, estudou, se dedica (...)” (ENTREVISTADO 6 – seis anos de trabalho no CCrim).

O oficial ao decidir exercer a função já assume que no exercício da função deverá, constantemente, buscar novos conhecimentos para se manter preparado para o trabalho. Dessa forma, mencionaram o desejo de obter novos conhecimentos: “(...) achei interessante a função de perito, buscar o conhecimento” (ENTREVISTADO 7 – cinco meses de trabalho no CCrim)

Durante as entrevistas realizadas, foi revelada predominância do tratamento informal entre os peritos na interação para aprendizagem, o que tem estimulado a cooperação e a construção social do conhecimento aumentando a produtividade desta unidade que se caracteriza por estar baseada no conhecimento intensivo que produz.

[...] então a gente está sempre conversando. Vou dar um exemplo: às vezes, o pessoal de balística está discutindo um problema e eu me meto. Eu peço para me explicarem. Eu aí eu sempre levanto uma dúvida. Talvez o pessoal de outra área venha a intervir, como solicitante de exame, como um cliente. Eu chego lá e vou intervir [...] (ENTREVISTADO 6 – seis anos de trabalho no CCrim)

A informalidade entre os profissionais permite maior contato entre eles que, para eles, gera laços de amizade e um bom ambiente de trabalho reduzindo possibilidades de ocorrerem problemas de relacionamentos e propiciando a colaboração entre os peritos.

4.4.2- Compartilhamento de informações

O volume de trabalho, de informações e de conhecimento gerados, o necessário alcançar em torno do exercício da função do perito exigem que o mesmo saiba, no mínimo, onde encontrar ou buscá-lo. Dessa forma, os profissionais compartilham informações e conhecimentos, os gerados e os necessários à realização de suas tarefas. A importância do compartilhamento é percebida por cada perito tão logo realiza o seu trabalho quando o perito se dá conta da importância do compartilhamento.

[...] Segundo ponto importante nesse ramo é a necessidade também de compartilhar esse conhecimento. Então, aqui, principalmente o grupo que hoje faz parte do CCrim é um grupo muito solidário e que não tem vaidade sobre o conhecimento, sobre o saber. É um grupo que compartilha ideias, compartilha laudos, modelos, compartilha conhecimento e isso deu um *upgrade* muito grande [...] (ENTREVISTADO 2 – seis anos de trabalho no CCrim).

O compartilhamento é tão importante na função que os peritos assumem essa atitude de disponibilidade para fornecer informações como evidencia o Entrevistado 6 (informação verbal): “(...) guardar conhecimento é ruim. É ruim para o andamento do serviço. É ruim pra geração de conhecimento. O que que eu fiz. Eu abri uma pasta de seção técnica. Tudo que a

gente consegue de conhecimento joga na pasta. Quem tiver interesse é só olhar” (ENTREVISTADO 6 – seis anos de trabalho no CCrim).

O intercâmbio de informações permite que os peritos tenham conhecimento do que cada profissional tem mais interesse ou possui domínio em cada tipo de laudo pericial realizado. O maior destaque do compartilhamento de informações, para os peritos, é saber o que cada companheiro de trabalho realizou, ou seja, qual tipo de laudo elaborou e em quais circunstâncias. Assim, sabendo o que cada perito realizou, o profissional sabe onde buscar conhecimento para realizar uma futura tarefa. O depoimento do Entrevistado 1 (informação verbal) ilustra a vantagem de compartilhar informações sobre os laudos periciais:

[e]u peço sim, peço. Não com frequência. É bom fazer isso porque as vezes o cara já estudou justamente algum assunto parecido com aquele laudo que você está elaborando e as vezes também ele tem uma boa fundamentação e isso acaba economizando tempo. Eu estudo a fundo cada assunto, então se alguém já estudou a fundo economiza o tempo (ENTREVISTADO 1 – um ano de trabalho no CCrim)

A importância do compartilhamento de informações já é reconhecida entre os peritos. Dessa forma, os profissionais transmitem essa importância para os peritos recém movimentados para a unidade com a finalidade de tomarem o compartilhar como uma atitude na função. O Entrevistado 4 (informação verbal) destaca essa importância: “(...) a gente troca ideias, a gente passa [o conhecimento]. Até mesmo entre o pessoal mais antigo, a gente troca conhecimentos. Incentiva até os novos a fazer isso” (ENTREVISTADO 4 – seis anos de trabalho no CCrim).

Sem o compartilhamento de informações e conhecimentos sobre o conteúdo dos laudos periciais elaborados, os peritos acreditam que não teriam como conhecer, já que ainda não há um sistema que armazene essas informações. Sendo assim, aqui fica evidente a importância desse compartilhamento, da permanência dos profissionais e também da passagem do conhecimento para os recém movimentados na unidade. A próxima categoria engloba os percalços que os peritos perceberam enfrentar no exercício da função pericial.

4.5- Quarta Categoria – Desafios Percebidos no Exercício da Função Pericial

A última categoria foi construída englobando os desafios percebidos como sendo enfrentados pelos peritos na unidade. A categoria é composta por cinco subcategorias: (1) ausência de recursos para o trabalho pericial; (2) adaptação na ausência de recursos no trabalho; (3) mudança de postura sobre a carreira policial militar; (4) gestão da chefia e (5) relações não hierárquicas no aprendizado do trabalho.

4.5.1- Ausência de recursos para fazer o trabalho pericial

Nos depoimentos, os entrevistados apontaram problemas quanto a falta de recursos financeiros e materiais para o desempenho das atividades periciais. A falta desses recursos tem impacto direto no desempenho do seu trabalho, assim como na qualidade do mesmo dificultando atender a demanda solicitada. Por exemplo: “o exame [pericial] difícil, difícil mesmo de ser realizado, que não está relacionado a conhecimento, mas a meios, dificuldades técnicas. E essas dificuldades técnicas, estão atreladas as dificuldades financeiras, falta de apoio, essas coisas todas (...)” (ENTREVISTADO 1 – um ano de trabalho no CCrim).

Reconhecem que a falta de recursos de trabalho afeta diretamente o resultado final do trabalho que poderia ter melhor resposta e atenderia ao demandante. A falta de recursos, segundo os entrevistados, implica na resposta técnica a ser encaminhada para o solicitante. Esse é um problema sabido por todos, no entanto são diversas as razões para a falta de recursos, explicitadas pelos peritos. O Entrevistado 2 (informação verbal) afirma: “[i]nvestimento. Em perícia, sem investimento não funciona, porque a gente está atrelado a tecnologia. E se não há investimento, a gente não pode ter acesso a essas novas tecnologias (...)” (ENTREVISTADO 2 – seis anos de trabalho no CCrim). Consoante a esta afirmação, o Entrevistado 3 (informação verbal) testifica: “(...) os governantes têm que liberar mais dinheiro para a gente e a Polícia poder empregar esse dinheiro na perícia, porque, se não houver investimento, a tendência da perícia é ela se estagnar e cada vez sair mais laudos inconclusivos por falta de material e essas coisas todas” (ENTREVISTADO 3 – seis anos de trabalho no CCrim).

A escassez de recursos tem dificultado o trabalho, pois, para os entrevistados, a inovação tecnológica é dinâmica e, na perícia criminal, novas ferramentas são criadas a cada dia. Para tentar superar essa dificuldade, Entrevistado 4 (informação verbal) destaca: “(...) Tem que fazer um projeto para conseguir uma verba de uma instituição (...)” (ENTREVISTADO 4 – seis anos de trabalho no CCrim). Além disso, o Entrevistado 6 (informação verbal) pontua: “[e]u acho que seria buscar convênios com universidades. A gente até tem a respeito de luminol com a Universidade Federal do Rio de Janeiro. A gente consegue fazer exame metalográfico na Casa da Moeda do Brasil. A gente busca essa tecnologia externa (...)” (ENTREVISTADO 6 – seis anos de trabalho no CCrim).

Cabe ressaltar que a ausência de recursos faz com que o profissional passe a se adaptar ao meio de trabalho pela necessidade de exercer a sua função e atender à solicitação demandada.

4.5.2- Adaptação na ausência de recursos no trabalho

Para o trabalho do perito, o resultado da ausência de recursos sejam materiais, sejam financeiros, sejam, até mesmo, de investimento nas pessoas – como, por exemplo, realizar cursos de aperfeiçoamento – acarreta na sobrecarga do profissional na medida em que cada perito tenta suprir individualmente a falta desses recursos. Quando o perito tenta atender uma demanda pela falta de recursos, provoca a inconclusão do laudo pericial e, dessa forma, a finalidade pela qual a unidade foi criada deixaria de ser realizada.

Porém, mesmo com essas dificuldades, os profissionais não deixam de tentar resolver os problemas e se empenham para isso usando as suas expertises pessoais, por exemplo: “[a] brincadeira que o pessoal fala é: brasileiro, carioca e policial militar, tem que dar o jeito com o que tem. A gente tem poucos recursos, mas a criatividade e os recursos humanos temos. Não tem muito material” (ENTREVISTADO 6 – seis anos de trabalho no CCrim)

Nesse sentido, as tentativas de cada profissional em tentar atender as demandas são variadas assim como são criativas as soluções. Por exemplo, num trabalho em que não se contou com recursos tecnológicos adequados, o Entrevistado 1 (informação verbal) pontua:

[c]hegou uma perícia complexa que foi do caso Amarildo [...] aquela perícia ali foi difícil, foi complicada, porque em termos tecnológicos eu não tinha. Eu não tinha um programa para aproximar, melhorar a qualidade de imagem, tipo que essas de filmes que a gente vê. O cara vai trabalhando e os pixels vão aumentando e deixa nítido. Isso aí não tinha. Então eu tive que buscar parâmetros. Aí eu estudei sobre luminosidade, até o [fulano], faz física, me ajudou, propriedade da luz... Aí a gente foi trabalhando, e aí eu consegui elaborar um laudo, dar uma conclusão [...] (ENTREVISTADO 1 – um ano de trabalho no CCrim)

A tentativa de sanar os problemas com sucesso acaba gerando uma nova forma de trabalhar que pode ser utilizado no dia a dia do trabalho por outros peritos. No depoimento a seguir, percebemos essa interação praticada:

[...] sempre quando um tem um conhecimento novo, ele quer passar para o outro, ele quer mostrar para o outro que aquilo é interessante. Eu mesmo consegui desenvolver uma questão lá de fraude documental. [...] eu consegui achar na internet um programa, adobe ilustrator, e através dele eu consegui identificar o tipo de tinta pantone, cor pantone. Mostrando que a cor pantone de uma era diferente da cor pantone de outra [...] Ali eu passei a usar um software que me dá uma precisão maior para mostrar que há essa diferença. Então, eu acho que isso foi legal e eu passei todos e gostaram muito. Isso aí foi incentivado muito pela chefia também (ENTREVISTADO 10 – cinco meses de trabalho no CCrim).

Os exemplos dados pelos entrevistados demonstram como é a tentativa de suprir as dificuldades do trabalho e o comprometimento revelado pelos peritos com o seu trabalho. O desenvolvimento dessa atitude acaba mudando a postura do perito nas tarefas a serem

elaboradas e adotando novas formas de execução de seu trabalho. Na próxima subcategoria, relata-se como o exercício da função de perito, na unidade, faz o profissional enxergar de maneira diferente a carreira de policial militar.

4.5.3- Mudança de postura sobre a carreira policial militar

A atuação na função de perito tem feito, segundo os entrevistados, com que eles identifiquem detalhes não observados no passado durante o cumprimento do trabalho. Essa percepção surge a partir da realização da função, um novo entendimento propiciado pela própria vivência que o profissional da perícia passa a ter conforme explicita o Entrevistado 7 (informação verbal): “[a] gente aprende a olhar as coisas de outra forma. Com o conhecimento que a gente vai adquirindo no dia a dia, a gente acaba mudando a forma de enxergar as coisas” (ENTREVISTADO 7 – cinco meses de trabalho no CCrim). O Entrevistado 11 (informação verbal) confirma: “Acho que o olhar clínico de observar os detalhes, coisas que antes eu não tinha muito, desde o curso [de formação de peritos] (...)” (Entrevistado 11 – cinco meses de trabalho no CCrim).

O profissional compara entre o presente e o passado suas ações desenvolvidas. Com a experiência atual, o profissional reflete o que já vivenciou na sua carreira e analisa a sua própria atuação no seu trabalho: “[a]ntes quando a gente trabalhava sem ser um serviço especializado, não era pragmático, não seguia uma lista de atuações, sempre deixava um detalhe escapar. Agora eu vou em uma sequência lógica, porque eu não posso passar nada despercebido hoje em dia(...)” (ENTREVISTADO 9 – cinco meses de trabalho no CCrim).

A avaliação da sua atuação não só se limita a identificar somente o que profissionalmente mudou mas também as suas características pessoais. Para os peritos entrevistados, o exercício da função os faz mudar e passar a agir pela experiência vivida de modo diferente, como afirma o Entrevistado 9 (informação verbal): “(...) antigamente, afoito, e até pela necessidade de serviço, porque era uma carga muito grande de serviço, agilidade. As vezes acabava de sair de uma ocorrência e esquecia de anotar algum dado, alguma coisa assim que poderia ser importante.” (ENTREVISTADO 9 – cinco meses de trabalho no CCrim)

O exercício da função pericial traz o aprendizado alcançado não só para a realização de tarefas do trabalho, mas também para a vida pessoal do profissional. As mudanças no comportamento e atitudes ocorrem à medida que a essência do serviço pericial começa a fazer parte da pessoa. É nesse momento que o profissional avalia os fatos pretéritos de sua carreira profissional, vivenciados e observados, e começa a entender a sua vida na organização de

maneira diferente. Percebe que necessita ter atitudes diferentes e passa a buscar e compreender as capacidades profissionais requeridas. A seguir, a subcategoria dos desafios da gestão da unidade que interage com os peritos.

4.5.4- Gestão da chefia

A gestão da unidade é realizada mesmo em meio a uma ausência de recursos em busca do cumprimento de objetivos a serem alcançados. Nesse sentido, foi evidenciado que em relação à aprendizagem dos peritos, a chefia se empenha demonstrando preocupação e identificando possíveis soluções. O incentivo e o incremento obtido pela especialização foram reconhecidos como uma forma de agregar novos conhecimentos a aprendizagem dos profissionais. Assim ilustra o seguinte trecho:

[a] gente sabe que cada um tem uma finalidade. Antigamente os peritos no Centro de Criminalística eram generalistas faziam todos os tipos de exames. Hoje não. A gente colocou os peritos para fazer... peritos que tem uma afinidade em balística. A gente colocou o perito para fazer só isso. Então, ele ganha uma aprendizagem melhor [...] (ENTREVISTADO 13 – dez anos de trabalho no CCrim).

Entre os peritos a percepção sobre a atuação da chefia na aprendizagem para o trabalho é de que existe uma preocupação e está patente, pois a chefia atua com iniciativas para a aprendizagem. Essa percepção ficou evidente na afirmação do Entrevistado 6 (informação verbal):

Sim, ele é incentivado [à sua aprendizagem]. Eu penso que é via dupla. Tem o conhecimento que é gerado pelo perito e o conhecimento que o perito tem que adquirir de fora. Do conhecimento de fora, eles [a chefia] apoiam dando meios para que tenhamos acesso a esse conhecimento, no caso, congresso, cursos, eles fazem isso. Eles [a chefia] promovem isso pra gente (ENTREVISTADO 6 – seis anos de trabalho no CCrim).

No entanto, foi apontado que fatores como cumprir a rotina e o volume de trabalho podem dificultar o processo de aprendizagem na unidade e impedir que as interações entre os peritos ocorram, como afirma o Entrevistado 5 (informação verbal): “Não [incentivo a aprendizagem] pela própria rotina. Na realidade, a demanda de laudos vem crescendo muito e a complexidade também (...)” (ENTREVISTADO 5 – seis anos de trabalho no CCrim).

Diferentemente, outros entrevistados relataram que os peritos possuem autonomia para a própria elaboração do trabalho de acordo com o aprendizado de cada um e da chefia vigente. Conforme o Entrevistado 8 (informação verbal) salienta: “o Centro de Criminalística deixa os peritos, nós ficamos a vontade para poder escolher, ou melhor, nós já temos um caminho a ser seguido, mas essa reta a seguida, o Centro de Criminalística nos deixa muito a vontade para a

gente fazer os laudos com nossas ideias (...)” (ENTREVISTADO 8 – cinco meses de trabalho no CCrim). Também é destacado pelo Entrevistado 4 (informação verbal): “[d]epende da Chefia. Depende de quem está chefiando. Tem chefia que se preocupa sim. Incentiva e até instiga o perito procurar conhecimento. Outras não. Outras Chefias deixam os peritos a vontade procurar o conhecimento” (ENTREVISTADO 4 – seis anos de trabalho no CCrim).

Assim, pode-se deduzir que a atuação da chefia em relação à aprendizagem influencia diretamente no incentivo dos peritos para a sua capacitação e no direcionamento de sua aprendizagem contínua.

4.5.5- Relações não hierárquicas no aprendizado do trabalho

Para os entrevistados, a estrutura pautada em relações de hierarquia vertical que rege na instituição militar, quando se refere às interações para a aprendizagem, não impede nem prejudica as interações para desenvolver o conhecimento e aprendizagem. Como é apontado abaixo:

[q]uando a gente chegou no CCrim, a primeira coisa que falaram foi o seguinte: não se sinta melindrado de revisar um laudo do Major. Eu Capitão revisar um laudo do Major. Não se sinta melindrado. Porque são tantos laudos que a gente faz, então um erro que você não percebe, não digo um erro assim... que vai interferir no resultado do exame, mas as vezes um erro no corpo do laudo, que você não consegue enxergar, mas outra pessoa analisando ela vê o erro (ENTREVISTADO 3 – seis anos de trabalho no CCrim).

Percebe-se que a interação para o cumprimento e o bom desempenho do trabalho é do interesse de todos os profissionais. Independente do grau hierárquico, o trabalho de qualquer um na unidade é aperfeiçoado e agregado por outrem. A essência de um trabalho técnico impede que a hierarquia entre os profissionais prevaleça, apesar da estrutura da organização. A questão técnica e a influência da hierarquia se ilustram da seguinte forma:

[n]ão. Nunca sofri nenhum tipo de... nem quando era mais moderno e hoje como mais antigo em relação aos Tenentes e Capitães. Eu oriento e digo: eu estou falando isso não é por nada não, mas por causa disso, disso e daquilo. Isso daqui você não vai poder lá na frente poder afirmar. Baseado na técnica, tanto é que eu sou relator e o Tenente é meu revisor. Lá não tem pelo menos esse tipo de vaidade. E isso não interfere em nada no trabalho (ENTREVISTADO 5 – seis anos de trabalho no CCrim).

Ao explicitarem a relevância da questão técnica e do desenvolvimento de conhecimento pericial, são reconhecidos como os dois fatores principais não dependentes da hierarquia de comando na unidade. Dessa maneira, o Entrevistado 7 (informação verbal) relata:

[e]u acho que a hierarquia, na questão do perito, lógico que a gente não deixa de ser militar, ela acaba sendo na questão do conhecimento. Você sempre busca informação

com aquela pessoa que você sente que ela tem um *know-how* maior e você acaba respeitando ela pelo conhecimento técnico que ela tem. Lógico que não vai deixar de respeitar a questão do militarismo, porque somos militares na nossa essência, mas a questão do conhecimento do perito [também]. Para mim, o que influencia é a questão da pessoa demonstrar ter conhecimento teórico, técnico e prático sobre a função, profissão (ENTREVISTADO 7 – cinco meses de trabalho no CCrim).

Diante da análise dos dados de campo, pode-se deduzir e responder a questão central na perspectiva dos entrevistados: como se realiza a aprendizagem coletiva e o desenvolvimento da competência profissional funcional dos peritos do CCrim?

Os peritos da unidade aprendem coletivamente e desenvolvem suas competências funcionais mediante a prática vivenciada desde seu ingresso a unidade estabelecendo redes de interação com os pares e acudindo a especialistas externos a unidade, porque assumem a atitude de abertura para aprender continuamente como um dever necessário ao exercício da função pericial. Os peritos do CCrim reconhecem a capacitação formal como necessária tanto quanto a prática e vivência efetivas e admitem que a especialização é resultante da prática pericial que os direciona a áreas específicas e diversas na unidade.

Desse modo, elaborando laudos e vivenciando dificuldades como falta de recursos, financeiros e tecnológicos, os peritos desenvolvem sua capacidade crítica sobre o modelo de formação específica recebida e sua capacidade de sugerir seu aprimoramento. A prática pericial e seus resultados são compartilhados coletivamente o que desperta o interesse na função e entre eles desenvolvem informações para integrar ao conhecimento pericial de toda a unidade.

Ao se desempenhar e buscar aprender continuamente, os peritos superam desafios como ausência de recursos desenvolvendo soluções criativas que são compartilhadas o que gera comprometimento e mudança na postura sobre a própria carreira militar. Apesar da estrutura da organização ter como base a hierarquia na chefia da unidade, no que tange à questão técnica e de aprendizagem da função pericial, os peritos realizam seu trabalho mediante interações não hierárquicas na elaboração de laudos periciais.

Essas se estabelecem quando os peritos obtêm informações e realizam debates sobre o serviço pericial. Dessa interação, no contato no dia a dia do trabalho, as questões do trabalho pericial são desempenhadas sem se restringirem a um curso hierárquico no comando do conhecimento que se desenvolve, pois se estabelecem com quem detém o conhecimento requerido. A relação horizontal entre os pares é valorizada, porque se reconhece no grupo de entrevistados que um perito não consegue abraçar todo o conhecimento da área, necessita conhecer novos meios de trabalho e que sem a interação não haverá aprendizado.

No entanto, frequentar cursos, congressos e seminários, ou qualquer outro tipo de capacitação, é vista como uma forma de aprender a função, mas não suficiente quando se trata de desenvolver as competências funcionais requeridas na unidade. Talvez, pela boa interação construída e focada no interesse de obter conhecimento para elucidar crimes entre os peritos, abriu-se espaço para compartilharem informações mesmo de modo informal, assim como se estabeleceram na unidade relações horizontais de intercâmbio de conhecimento regidos por quem detém o conhecimento requerido para cada laudo no desempenho da função.

O interesse por exercer a função na organização leva o profissional a se desempenhar com afinco ultrapassando as barreiras da falta de recursos financeiros na organização e com proatividade investindo em si mesmo para ter sucesso na carreira de perito. No próximo capítulo, discutem-se os resultados empíricos à luz da base teórica desta pesquisa.

5. DISCUSSÃO À LUZ DA FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesse capítulo, será apresentado o confronto dos resultados obtidos no campo com a fundamentação teórica que embasou este estudo a fim de compreender o fenômeno de aprendizagem coletiva e de desenvolvimento de competências funcionais dos peritos. Assim, responde-se, com base empírica e conceitual, a questão central desta pesquisa aplicada.

Dentro de uma ótica de aprendizagem informal do serviço pericial, uma das formas do perito desenvolver sua competência é mediante a própria **prática**. Os peritos têm como pressuposto que toda aprendizagem na unidade está associada a sua prática não apenas a sua formação e qualificação formal. Como evidencia o Entrevistado 6 (informação verbal): “(...) o perito se faz pela prática também. Pela quantidade de vezes que ele analisa diferentes situações” (ENTREVISTADO 6 – seis anos de trabalho no CCrim).

Parece que, nas interações dos peritos, a prática do serviço e sua aprendizagem estão associadas a uma prática desenvolvida por um grupo que elabora, assim, sua identidade baseada nessa participação conforme apontara Gherardi (2012). Cada pessoa tem seu modo de “fazer” tarefas. Nesse sentido, a reflexividade tem papel importante, pois é por meio desta que são produzidas e reproduzidas as práticas (GHERARDI, 2009, p. 536).

Os peritos mencionaram outras formas de aprendizagem informal que eles praticam para melhor se prepararem na execução de suas tarefas no trabalho. Entre as formas de aprendizagem informal adotada pelos profissionais no trabalho, observou-se que a principal delas é o desenvolvimento de competências pelas **interações** com colegas de trabalho – tanto ao ingressar na unidade quanto ao longo do desenvolvimento de tarefas.

Essas interações para aprendizagem sugerem aprendizagem social nas organizações conforme mencionam Brandt & Elkjaer (2011), pois a aprendizagem e a socialização andam de mãos dadas no processo social de aprender no trabalho. Dentro desta ótica sociológica, Bispo (2013, p. 134) já afirmara que: “não há como as pessoas aprenderem algo que não esteja posto em um espaço social no qual haja interação”. Dessa forma, parece que a interação se torna indispensável.

O aprendizado é um processo que envolve a interação e a participação das pessoas não constituindo um processo individual, e sim uma atividade relacional no CCrim. Para os peritos, essa relação deixa evidente que a ideia de aprendizagem não é apenas um processamento de informação e modificação da estrutura cognitiva e também um processo de participação e interação que promove o próprio contexto para aprendizagem. Essa dinâmica corrobora com Orr (2006) quando menciona que, mesmo com os demais recursos tecnológicos no cotidiano

para a troca de experiências, as pessoas em seus grupos de trabalho ouvem relatos de profissionais transmitidas pessoalmente. Na análise do aprendizado dos peritos através da interação, foi possível observar oportunidades que o elaborar laudos periciais cria e o acesso mediante as relações sociais no trabalho já existentes.

A aprendizagem informal dos peritos parece também ocorrer como Bandura (1986) explicou em seu modelo de **aprendizagem observacional ou vicária**. Os peritos na fase inicial de aprendizagem na unidade passam por um estágio onde iniciam o acompanhamento dos profissionais mais experientes e passam a aprender o trabalho após a observar a ação laboral de outro colega, assim explicita o Entrevistado 5 (informação verbal): “(...) a gente ficou estagiando na fase de local com o perito de dia por dois meses. Toda saída [para fazer pericia] a gente acompanha o perito mais experiente (...)” (ENTREVISTADO 5 - seis anos de trabalho no CCrim).

Bandura (1986) defende que a aprendizagem vicariante é a capacidade pela qual a pessoa aprende por meio da observação de outros possibilitando a aquisição rápida de novos padrões comportamentais sem a necessidade de aprender por tentativa e erro. Brown e Duguid (1996) também consideram que as pessoas aprendem pela observação e imitação captando, assim, o conhecimento tácito, ou seja, aquele não apropriado através de palavras.

Apesar das dificuldades encontradas, os peritos, na maioria das vezes, revelaram iniciativa para aprender ou elaborar ideias criativas para superá-las e realizar com sucesso o trabalho. Nesse sentido, talvez pelo reconhecimento coletivo da responsabilidade dessa função, os profissionais se empenham e se dedicam ao aprendizado como um dever, seja individual seja coletivo. Desse modo, revelaram as modalidades de comprometimento discutidas por Meyer e Allen (1991) – afetivo, instrumental ou normativo –, como afirma o Entrevistado 6 (informação verbal): “Ele tem amor ao que ele faz. Ele tem carinho, estudou, se dedica.” (ENTREVISTADO 6 – seis anos de trabalho no CCrim).

Em relação à **aprendizagem formal**, a grande parte dos entrevistados possui qualificação diversa da função exercida, perito militar, a qual está associada à área científica, ou seja, não detêm formação ligada as áreas das ciências exatas. Eles se formaram no curso de formação de oficiais e no curso para perícia criminal, estão cursando outra graduação, como direito, engenharia de produção e somente um em física. Dessa forma, percebe-se que a qualificação dos peritos ainda não está relacionada diretamente com a função efetivamente exercida pelo profissional. A qualificação é usualmente definida pelos requisitos associados ou à posição, ou ao cargo, ou aos saberes, ou ao conhecimento acumulado da pessoa, os quais podem ser

classificados e certificados pelo sistema educacional, como apontaram Fleury & Fleury (2001a) – nesse caso, ao cargo pericial na instituição de polícia militar.

No entanto, a qualificação profissional dos peritos, no processo de educação formal como requisito para o ingresso na função, não desenvolve diretamente suas competências conforme apontado por Zarifian (2001). O curso superior garante ao perito uma gama de conhecimentos, mas não lhe concede a competência específica para o exercício da função. A formação mediante cursos de qualificação e a capacitação formal dos profissionais entrevistados não lhes garantem competência pericial em razão das necessidades de capacitação para o trabalho específico quando ingressam no CCrim.

Os entrevistados mencionaram outras formas de aprendizagem formal, por iniciativa pessoal e investimento próprio, tais como: pesquisa em livros; cursos formais; congressos; seminários e simpósios, reconhecendo, porém, que esses não garantem o desenvolvimento de suas competências para a função do seu trabalho.

O curso de formação para o exercício da função se restringe na unidade, basicamente, às transmissões de conteúdo teórico das disciplinas e aos assuntos para o futuro perito e, por isso, destacam a falta de aprendizagem pela prática para o desenvolvimento de competências. Já no exercício do trabalho, os peritos admitem que a participação em cursos, congressos, simpósios e seminários trará aperfeiçoamento no exercício da função, mas não necessariamente o desenvolvimento de suas competências na função. Dessa forma, parece que o mero conhecimento obtido através de processo de educação formal não desenvolverá as competências para os peritos as quais como apontaram Fleury & Fleury (2001) são um conjunto de conhecimentos somados as habilidades (saber fazer) e atitudes (saber ser).

Por conseguinte, o processo de educação formal não trará as capacidades que o profissional almeja lhe exigindo, assim, aprender pela prática vivenciada do trabalho para o desenvolvimento de competências para a função. A vivência prática no cotidiano do trabalho constitui, para os peritos, um tipo de aprendizado. O que é aprendido pelas pessoas se integra pela prática às situações de trabalho e, com elas, o aprendido coproduz conhecimento nos termos de Brown *et al.* (1989). Apesar do conhecimento obtido pela educação formal ainda ser um dos meios importantes, no entanto, para os peritos, também possui limitações em razão da sua natureza explícita e unidirecional como apontaram Gherardi *et al.* (1998).

A **especialização constante** dos peritos fez com que os mesmos se preocupassem em direcionar o processo de aprendizagem formal para as respectivas áreas de conhecimento. A especialização alterou a estrutura de trabalho dos peritos formando grupos por tipos de exames periciais. A ideia ficou evidente após a identificação da necessidade de especialização dos

peritos por tipo de exame pericial, o que proporcionou maior intensidade nas interações de aprendizagem. Os profissionais passaram a se inteirar dos laudos periciais disponíveis, dentro e, especialmente, fora da corporação para desenvolverem competências periciais que os laudos demandavam. Desse modo, a especialização por tipo de exames periciais fez com que o conhecimento de cada especialidade fosse dividido, nos termos de Shrivastava (1989), como sistema de um homem só, pois o conhecimento passou a ficar restrito ao grupo ou a pessoa de determinada especialidade que acaba se tornando agente chave do conhecimento organizacional da unidade.

Assim, a aprendizagem coletiva se revelou eficaz no ambiente organizacional sob estudo e, conforme Le Boterf (2003), as competências são desenvolvidas através da repetição das diversas experiências vivenciadas. No entanto, a interação também gera a repetição de respostas aos demandantes do serviço pericial de acordo com o Entrevistado 5 (informação verbal): “(...) a gente fica muito refém disso. E fica como um ciclo vicioso, a pessoa já desenvolveu um trabalho sobre uma determinada perícia e aquele trabalho se repete (...)” (Entrevistado 5 – seis anos de trabalho no CCrim).

Os peritos necessitam enfrentar os novos desafios e problemas do trabalho buscando novas soluções aos “eventos” como definidos por Zarifian (2001). Esse é papel assumido pelos peritos na organização avaliando-os antes, durante e depois para continuar a aprenderem cada vez com mais antecipação as suas tarefas de trabalho.

Dessa forma, o perito executa o seu trabalho de forma repetitiva e em decorrência dessa habilidade pode incorrer no que Bitencourt (2001) denomina “incompetência hábil”. Tal atitude de ganhar rapidez repetitiva que a perícia permite, ao mesmo tempo, torna vulnerável o profissional podendo não realizar o seu trabalho de forma crítica sem uma reavaliação dos seus trabalhos apenas assumindo que cabe repetir os conteúdos que passa a dominar a cada laudo.

Destaca-se aqui o **interesse do oficial em exercer a função pericial** a qual se empenhou ao ingressar de modo voluntário no quadro de pessoal da unidade. Com esse interesse despertado, percebe a necessidade de interagir com os demais profissionais compartilhando sua paixão pelo exercício da função, o que sugere um comprometimento além do normativo, um vínculo afetivo com a profissão, conforme Meyer & Allen (1991), orienta seu desempenho na função pericial.

Os peritos especialistas e grupos formados passam a compartilhar informações de determinado assunto e a expor com maior intensidade dúvidas específicas, de assuntos do mesmo teor. Assim, os peritos desenvolvem interesses e práticas comuns, e os integrantes de cada grupo de trabalho passam a trocar informações, opiniões e ideias entre si para alcançar

objetivos em comum caracterizando, segundo Tarapanoff (2011), uma comunidade de prática (CdP).

As interações de aprendizagem entre os peritos desenvolveram características de uma comunidade de prática, tendo em vista que são formadas por grupos de pessoas que compartilham informações sobre problemas e por interesse comum, que se esmeram aprofundando o conhecimento de forma continuada como apontado por Lave & Wenger (1991).

Nas relações de trabalho da unidade, os peritos estimulam que o conhecimento gerado seja compartilhado. Os laudos periciais, já elaborados, são arquivados de maneira que todos os peritos tenham acesso para futura consulta e pesquisa. Da mesma forma, assuntos relacionados às diversas áreas de perícia são compartilhados através de um arquivo digital que todos podem acessar para consultar e realizar suas pesquisas.

O **compartilhamento de informações**, através da interação dos peritos para melhor servirem os demandantes, permitem associar a unidade à uma comunidade de prática. Essa interação entre os profissionais com informalidade, apesar da rigidez da hierarquia e disciplina do serviço militar, revela a outra característica que identifica a unidade com características de uma CdP.

Dentre essas características, podemos citar retenção do conhecimento e a troca de conhecimentos entre veteranos e novatos conforme preceituam Wenger & Snyder (2000). Foi possível evidenciar a predominância do tratamento informal entre os peritos na interação para aprendizagem, o que estimula a cooperação e a construção social do conhecimento aumentando a produtividade da unidade. A formação de comunidade de prática no CCRim, considerando sua função precípua, sugere se tratar de uma organização baseada em conhecimento intensivo dentro da instituição de Polícia Militar.

A informalidade entre os profissionais permitiu maior contato entre eles, o que acabou gerando laços de amizade e um bom ambiente de trabalho, reduzindo as possibilidades de ocorrer problemas de relacionamentos e gerando a colaboração entre os peritos. Nesse sentido, Teng & Song (2011) apontam que o compartilhamento se inicia no momento que o conhecimento de outrem é requisitado para preencher alguma lacuna de forma voluntária ou não. Sendo a condição principal para o trabalho desenvolvido em equipe a confiança mútua entre os seus integrantes, como defendem Wenger & Snyder (2000), a construção do conhecimento coletivo se realiza entre os integrantes do grupo que compartilham seu conhecimento tácito quando confiam entre si.

Os peritos mencionaram as dificuldades em exercer o seu trabalho em razão da falta de recursos financeiros e materiais. Apesar da **ausência de recursos para o trabalho pericial**,

ciente da escassez, o perito se prepara para o exercício do trabalho desenvolvendo a sua aprendizagem individual e passa a se reinventar. Nesse sentido, Kim (1998) considera a aprendizagem dos indivíduos uma condição essencial na base da organização, pois é a partir dela que flui o compartilhamento de cada um no grupo. Desde uma ótica social, mediante compartilhamento, consegue-se a criação de um sentido coletivo com a construção de uma base comum de conhecimento e surgimento de um espírito de equipe como elementos para desenvolver competências de um grupo como apontara Boreham (2004).

Freitas (2005) também aponta que, quando uma pessoa obtém um bom desempenho profissional, pode gerar mudanças no seu grupo de trabalho para se superar, no exercício da função, os eventos que surjam nos termos de Zarifian (2001). Diante disso, surge a oportunidade desenvolver as competências através de uma aprendizagem dinâmica. Dessa forma, parece que os peritos desenvolveram a sua aprendizagem individual e funcional. O ambiente de trabalho desenvolvido por esse grupo profissional acaba fazendo com que passe por uma **adaptação na ausência de recursos no trabalho** diante das dificuldades percebidas e as supere de modo criativo mesmo que ainda isolado.

Essa prática denota a aprendizagem individual que é a base para o surgimento da aprendizagem coletiva, como mencionam Brown & Duguid (1996), através de uma perspectiva social da aprendizagem organizacional, ou seja, mediante interações sociais na organização. E dessa forma, a aprendizagem coletiva surgiu, conforme descreve Elkjaer (2003), através das pessoas no cotidiano das organizações com as interações.

Diante das experiências vivenciadas e das aprendizagens do trabalho, o perito passa a agregar também valor social aos ensinamentos do exercício da função indo ao encontro da definição de competências de Fleury & Fleury (2001, p. 21): “[s]aber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”. O profissional passa a agregar um conjunto de saberes não só para aplicar como perito, mas para utilizar ao longo da sua carreira como policial militar. A vivência e o aprendizado no exercício da função de perito acabam gerando uma **mudança de postura sobre a carreira policial militar**. Como exemplifica o Entrevistado 9 (informação verbal):

Acho que para a profissão e até pessoalmente tem sido muito valoroso. Faz a gente prestar mais atenção nas coisas, ser mais cauteloso tanto nas ocorrências quanto nas solicitações. Procura ver todos os ângulos. Está acrescentando bastante para minha profissão, até para conseguir analisar melhor e chegar uma conclusão melhor dos fatos (ENTREVISTADO 9 – cinco meses de trabalho no CCrim).

A participação, ou apoio, dos **gestores da unidade** é reconhecida como fundamental para a aprendizagem no CCrim, seja fomentando através de educação formal seja fomentando através do incentivo para a aprendizagem informal.

No tocante a aprendizagem formal, quando os gestores se mostram preocupados em buscar formas de direcionar os peritos para os cursos, congressos e seminários para o desenvolvimento de suas competências funcionais, revelam a postura de gestor filomático, ou seja, aquele com iniciativa, disposição e motivação para aprender. (ANTONACOPOULOU, 2001). Entretanto, no que concerne a aprendizagem informal, os peritos possuem autonomia para gerarem o conhecimento sem interferência das chefias nos aspectos técnicos do laudo ou qualquer restrição.

Propiciar um ambiente mais aberto ao diálogo, transparência e confiança para aprendizagem, conforme preceituam Easterby-Smith *et al* (2001), talvez seja uma competência requerida para da Chefia do CCrim. Assim, a organização proveria os meios para propiciar um ambiente de aprendizagem permanente.

De outro lado, a autonomia dos peritos, quanto à produção do conhecimento pericial e sua aprendizagem informal, parece não dar espaço para assumir uma lógica sistêmico-controladora, denominada por Watson (2005), para conduzir o trabalho na unidade. Essa ideia sugere que os gestores promovam a evolução do aprendizado e da competência dos peritos. Nesse sentido, é mais útil buscar uma realidade organizacional com foco em processos emergentes dos padrões das relações entre as pessoas, as organizações e o ambiente social que as cercam, ou seja, mediante uma lógica-processual relacional como definida por Watson (2005, p. 14).

A influência da hierarquia vertical, característica de uma instituição militar como a PMERJ, no desenvolvimento de competências dos peritos na unidade não foi identificada. No entanto, o conhecimento, o aprendizado coletivo e a experiência profissional compartilhada indicam, na unidade, ser a forma de estabelecer relação funcional entre os peritos, ou seja, mediante **relações não hierárquicas no aprendizado do trabalho**. Os peritos conseguem lidar com essa situação a despeito da disciplina militar vigente nas interações com outras unidades. Nesse sentido, a dinâmica descrita vai de encontro a Riege (2005) quando recomenda não utilizar o modelo hierárquico em organizações que geram conhecimento.

Identificou-se uma rede de interações dos peritos baseada na heterarquia, que surge na unidade, de maneira informal coexistindo com a estrutura rígida hierarquizada tentando driblá-la, conforme preceituam Antonello & Godoy (2011). Dessa forma, conforme as autoras, os profissionais que atuam com base na heterarquia possuem espírito de equipe são abertos à

adversidade e dotados de boas capacidades de *boundary spanning*, ou seja, o indivíduo cruza os limites de determinado grupo social. A heterarquia propicia maior volume de interações que são relativamente mais estáveis.

Diante dessa discussão teórico-empírica, foi possível descrever, identificar e responder a pergunta de pesquisa: as principais formas de aprendizagem empreendida pelos peritos estão distribuídas entre as aprendizagens formal e informal. A aprendizagem formal é realizada através do curso de investigação e perícia criminal, já a aprendizagem informal é realizada através de interações do trabalho e de forma vicária.

Outras formas de aprendizagem também são realizadas, como por exemplo, mediante estudo autodidata com livros e pesquisa na internet, participação em cursos, congressos, seminários, simpósios, entre outros. Ambas as formas de aprendizagem, formal e informal, resultam no desenvolvimento de competências. No entanto, como foi destacado por Antonello (2011), o desenvolvimento de competências se faz pelo envolvimento num processo ininterrupto dessa aprendizagem individualmente alcançada e compartilhada coletivamente.

A aprendizagem dos peritos está inserida na prática social, ou seja, não está na pessoa, mas está na relação das pessoas na vida organizacional e desse modo, como Elkjaer (2003) defende, a aprendizagem surge nas interações entre todas as pessoas no interior das organizações – nesse caso, da unidade CCrim. Das interações entre as pessoas na organização surge também a aprendizagem observacional através de um processo cognitivo ou de pensamento, da observação ou pelo exemplo de outros indivíduos – pessoas com quem se aprende (BANDURA, 1986).

O resultado de aprender de modo informal parece ter estimulado o surgimento de atributos de uma comunidade de prática, nos termos de Lave & Wenger (1991), devido ao compartilhamento e interação continuada do grupo. O compartilhamento de informações entre os profissionais ocorre de maneira espontânea, voluntária para preencher uma lacuna de outrem (TENG; SONG, 2011). Os atributos identificados como relativos a uma comunidade de prática parecem estar de acordo como o que Fleury & Fleury (2001, p.33) definiram: “comunidade de prática são grupos formados em torno da prática de sua profissão, ligados pela necessidade de partilharem experiências e desenvolvimentos e desenvolverem um conhecimento coletivo”.

Ademais, o papel dos gestores na unidade é essencial no tocante a flexibilização da hierarquia da unidade. A flexibilização da hierarquia, no que se refere “a autoridade do superior sobre o subordinado caminha do topo para a base da organização” (MORGAN, 1996, p. 28), permite que os profissionais tenham interações descentralizadas, tal como no sistema organizacional de heterarquia (IANNACCI; MITLETON-KELLY, 2005).

Dessa forma, deduz-se que os gestores da unidade não se utilizam da forma sistêmico-controladora na unidade, onde “as organizações são efetivamente definidas como grandes máquinas sociais, desenhadas, controladas e mantidas por gestores” (WATSON, 2005, p. 17), e sim propiciam uma lógica processual relacional entre os peritos do CCrim.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS, RECOMENDAÇÕES E SUGESTÕES

Esta pesquisa teve como propósito principal descrever o processo de aprendizagem coletiva e o desenvolvimento da competência profissional funcional dos peritos militares no CCRim. Os resultados alcançados podem também subsidiar a capacitação específica dos peritos da unidade

Com base na pesquisa de campo e na discussão teoria-campo, identificou-se que os peritos militares do CCRim revelaram duas formas de aprendizagem: formal e informal. Os peritos revelaram que a aprendizagem informal se utiliza para exercerem o trabalho como peritos. As interações entre os pares aparecem como o principal recurso para resolverem problemas e revelarem soluções do trabalho.

O reconhecimento dos peritos da importância da interação parece estar presente no grupo, o que evidenciou o valor que dão ao trabalho pericial e se dispõem, assim, a realizar uma construção coletiva da aprendizagem. Através da contribuição individual das experiências vividas de cada um, a aprendizagem coletiva surge mediante a construção social num processo relacional no cotidiano profissional.

Em contrapartida, a capacitação no curso de investigação e perícia criminal, realizado pelo Oficial para exercer a função de perito militar, direciona, basicamente, o perito em formação a entender e conhecer o conteúdo teórico da criminalística deixando de lado a prática e vivência profissional adquirida. E nesse processo, a carência percebida de prática implica em não fortalecer a aprendizagem coletiva. No entanto, outra forma de aprendizagem informal descoberta foi a aprendizagem por observação ou vicária conforme definiu Bandura (1986), ou seja, o perito novato passa a aprender pela observação do perito veterano que escolhe para servir de sua referência ao longo da interação durante o serviço pericial, o que robustece a aprendizagem coletiva.

Durante o estágio que é supervisionado pelos peritos veteranos, o novato inicia o seu trabalho na prática de acompanhar o trabalho dos mais antigos. O perito novato passa a elaborar o laudo pericial e, dessa forma, realiza a sua aprendizagem prática, que podem surgir dúvidas e passa a se identificar com determinado tipo de exame pericial e área de especialização. A partir daí, inicia-se neles o interesse em buscar novos conhecimentos nesta área específica buscando capacitação específica.

Outras formas de aprendizagem formal dos peritos veteranos e novatos foram evidenciadas, tais como: cursos específicos em determinadas especialidades de exames periciais, congressos e seminários dos ramos da criminalística, busca de conhecimento pela

internet e livros. Entretanto, em razão da falta de recursos financeiros na organização, essas atividades, na sua maioria, não estão disponíveis com frequência regular necessária aos peritos da unidade.

Notadamente, independente do incentivo formal ao aprendizado ou não, o profissional da unidade busca, por sua iniciativa, o conhecimento e as informações para atender a demanda do trabalho, pois, em sua essência na organização, assume como um dever aprender continuamente sobre o exercício pericial para cumprir com suas obrigações previstas no estatuto da organização. O que se deduz é que, apesar de não dispor de meios, muitas vezes, para buscar o conhecimento, o perito busca soluções criativas com os recursos disponíveis revelando a importância da aprendizagem informal existente.

Pode-se perceber que, ao desenvolver as competências individuais, também se desenvolve a competência coletiva através das interações. As interações permitem desvendar soluções antes impensadas individualmente para os problemas da função de perito, ou seja, acabam por gerar aprendizagem coletiva e as competências funcionais, pois todos os peritos, sejam ou não da mesma especialidade, interagem.

Ao mesmo tempo, a divisão dos peritos por especialidade de laudos periciais acarreta na necessidade de capacitação diferenciada. Os peritos precisam de determinadas capacitações específicas em áreas afetadas ao tipo de laudo pericial a que está atrelado a sua área científica.

No entanto, destaca-se que, em razão da carência de recursos financeiros, essas capacitações não são realizadas de forma regular. Os peritos realizam de acordo com o surgimento de oportunidades sem acarretar ônus para a organização. Sendo assim, são realizadas normalmente com o apoio de órgãos externos da corporação que não exigem contrapartida financeira com base em relações de conhecimento requerido, por exemplo, com centros de pesquisa em universidades públicas.

Apesar das dificuldades de recursos para exercerem o trabalho, o perito por estar na função de forma voluntária no contexto da carreira militar, desenvolve comprometimento não apenas normativo, mas afetivo com a unidade e com a função nos termos de Meyer & Allen (1991). Dessa forma, a aprendizagem se torna mais produtiva em um grupo cujos integrantes interagem com comprometimento do trabalho. Assim, o compartilhamento de ideias e informações ganha um fluxo dinâmico entre os peritos e acaba enriquecendo a aprendizagem coletiva.

Nesse ponto, o conjunto das características de interesse pela função, interações informais e o compartilhamento de informações aproxima os peritos da unidade das características de uma comunidade de prática. Em relação à gestão da chefia da unidade numa organização onde

os recursos financeiros são escassos, cabe a gestão da unidade inovar e buscar soluções econômicas para dar o suporte necessário aos profissionais. Talvez, pelo cenário de poucos recursos, é preciso que o gestor dessa unidade também desenvolva capacidades diferenciadas.

Apesar de a unidade estar inserida dentro de um sistema de hierarquia, os seus membros, ao executar perícias e elaborar laudos, estabelecem relações de heterarquia conforme revelado evidenciando que o rigor da hierarquia vertical talvez não permitiria as interações de aprendizagem nem o compartilhamento de informações de forma dinâmica. Diante das revelações desta pesquisa, é possível destacar recomendações que subsidiem os responsáveis e propor uma capacitação pertinente para os peritos militares da unidade pesquisada diante da realidade e especificidades da organização e da função, respectivamente.

Além curso de formação dos peritos, é preciso sistematizar o aprendizado do perito novato tão logo o mesmo ingresse na unidade. A seguir, recomenda-se para capacitação dos peritos capitalizando o conhecimento que se gera nessa unidade:

- a) implementar estágio prático no curso de investigação e perícia criminal para o corpo de formandos em pericial criminal a partir do segundo de mês de frequência;
- b) regulamentar o estágio supervisionado do perito novato tão logo classificado no CCrim. O perito novato passaria por um estágio de três meses com o acompanhamento dos peritos mais antigos e, após esse período, poderiam ser nomeados na elaboração dos laudos periciais como relatores;
- c) após a conclusão do estágio supervisionado, o perito passaria um ano, no mínimo, realizando rodízio em todos os tipos de exames periciais para decidir mais fundamentado o conhecimento específico e as áreas científicas envolvidas;
- d) o perito só poderá seguir para uma área de especialização na unidade após passar pelo estágio supervisionado e do período de realização de diversos tipos de exames periciais;
- e) realizar convênios com universidades, preferencialmente públicas, aonde os peritos possam realizar capacitações e que iniciem estudos de pesquisa conjunta com centros de pesquisa para atenderem a demanda da unidade;
- f) realizar curso de aperfeiçoamento dos peritos a cada dois anos na função com o objetivo de reavaliarem e discutirem as práticas e as metodologias empregadas nos exames periciais;
- g) padronizar e sistematizar as atividades dos peritos, rotinas de trabalho através da criação das normas gerais de ação da unidade com o objetivo de facilitar não só os peritos novatos, mas também facilitar e proporcionar a construção do conhecimento dos peritos;
- h) estimular o compartilhamento de aprendizagem e conhecimento gerado nos laudos elaborados.

Para continuar a pesquisa iniciada, sugere-se:

- a) identificar como os gestores das demais unidades da PMERJ estimulam o desenvolvimento de competências coletivas nos grupos de trabalho;
- b) identificar os critérios de seleção para a nomeação dos gestores das unidades da PMERJ e como se leva em consideração as competências gerenciais dos selecionados;
- c) identificar o comprometimento dos peritos veteranos e dos peritos novatos para compartilharem conhecimento;
- d) explicitar como o perito se identifica como gerador de conhecimento e o compartilha ao realizar o seu trabalho pericial;
- e) mapear os processos heterárquicos na realização da função pericial.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, J. S. Aprendizagem Observacional. **Revista de Educação**, Campinas, v. 3, n. 5, p. 64-68, nov. 1998.

AMARO, R. A. **Concepções de empreender e o desenvolvimento da competência empreendedora**: um estudo à luz da fenomenografia. 2012. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) – Centro de Ciências Sociais e Aplicadas, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo.

ANTONACOPOULOU, E. Desenvolvendo gerentes aprendizes dentro de organizações e aprendizagem: o caso dos três grandes bancos varejistas. In: EASTERBY-SMITH, Mark; BURGOYNE, John; ARAUJO, Luis. **Aprendizagem organizacional e organização de aprendizagem**: desenvolvimento na teoria e na prática. São Paulo: Atlas, 2001. p. 263-292.

ANTONELLO, C.S. A metamorfose da aprendizagem organizacional: uma revisão crítica. In: RUAS, R. *et al.* (Org.). **Os novos horizontes da gestão**: aprendizagem organizacional e competências. Porto Alegre: Bookman, 2005. p. 12-33.

ANTONELLO, C. S. O processo de aprendizagem interníveis e o desenvolvimento de competências. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, São Paulo, v. 9, n. 25, p. 39-58, set./dez. 2007.

ANTONELLO, C. S.; GODOY, A. S. **Aprendizagem organizacional no Brasil**. Porto Alegre: Bookman, 2011.

_____. Uma agenda brasileira para os estudos em aprendizagem organizacional. **Revista de Administração de Empresas – RAE**, São Paulo, v. 49, n. 3, p. 266-281, jul./set. 2009.

ARGOTE, L.; INGRAM, P. Knowledge transfer: A basis for competitive advantage in firms. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, New York, v. 82, n. 1, p. 150-169, may. 2000.

ARGYRIS, C. D.; SCHÖN, D. A. **Organizational learning II**: theory, method, and practice. Boston: Addison-Wesley, 1996.

BANDURA, A. **Social foundations of thought and actions**: a social cognitive theory. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1986.

BISPO, M. S. Aprendizagem organizacional baseada no conceito de prática: contribuições de Silvia Gherardi. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 14, n. 6, p. 132-161, nov./dez.2013.

BISPO, M. S.; MELLO, A. S. A miopia da aprendizagem coletiva nas organizações: existe uma lente para ela? **Revista Gestão & Planejamento**, Salvador, v. 13, n. 3, p. 728-745, 2012.

BITENCOURT, C. C. **A gestão de competências gerenciais**: a contribuição da aprendizagem organizacional. 2001. Tese (Doutorado em Administração) – Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

_____. A gestão de competências gerenciais e a contribuição da aprendizagem organizacional. **Revista de Administração de Empresas** – RAE, São Paulo, v. 44, n. 1, p. 58-69, jan./mar. 2004.

_____. **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

BITENCOURT, C. C.; AZEVEDO, D. O futuro da aprendizagem organizacional: possibilidades e desafios. **Revista de Administração de Empresas** – RAE, Minas Gerais, v. 46, p. 110-112, Nov./dez. 2006. Número especial.

BITENCOURT, C. C.; AZEVEDO, D. C. de; FROEHLICH, C. **Na trilha das competências: caminhos possíveis no cenário das organizações**. Porto Alegre: Bookman, 2013.

BOREHAM, N. A theory of collective competence: challenging the neo-liberal individualisation of performance at work. **British Journal of Educational Studies**, London, v. 52, n. 1, p. 5-17, mar. 2004.

BONOTTO, F.; BITENCOURT, C. Os elementos das competências coletivas em grupos de trabalho – a experiência da Copesul. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 30., 2006. Salvador. **Anais...** Salvador: ANPAD, 2006. p. 1-14.

BOWDEN, J. A. Reflections on the phenomenographic team research process. In: BOWDEN, J. A.; GREEN, P. **Doing developmental phenomenography**. Melbourne: RMIT University Press, 2005.

BOYATZIS, R. E. **The competent manager: a model for effective performance**. New York: Wiley, 1982.

BRANDÃO, H. P. Aprendizagem e competências nas organizações: uma revisão crítica de pesquisas empíricas. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, Recife, v. 6, n. 3, p. 321-342, nov. 2008.

BRANDÃO, H. P.; GUIMARÃES, T. A. Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo constructo? **Revista de Administração de Empresas** – RAE, São Paulo, v. 41, n. 1, p. 8-15, jan./mar. 2001.

BRANDI, U; ELKJAER, B. Organizational learning viewed from a social learning perspective. In: ESTEARBY-SMITH, M.; LYLES, M. A. **Handook of organizational learning and knowlodge management**. 2 ed. West Sussex: Jonh Wiley & Sons, 2011.

BRASIL. Decreto-Lei nº 1002, de 21 de outubro de 1969. **Código de Processo Penal Militar**.

_____. DOU. Parecer nº 233, de 31 de maio de 1982. **Diário Oficial da União**. Brasília: DOU, 1982. Seção 1, p. 39.

BROWN, J. S.; DUGUID, P. Stolen Knowledge. In: MCLELLEN, H. (Ed.). **Situated learning perspectives**, Englewood Cliffs: Educational Technology Publications, 1996. p. 47-56.

BROWN, J. S.; COLLINS, A.; DUGUID, P. Situated Learning and the Culture of Learning. **Education Researcher**, v. 18, n. 1, p. 32-42, jan./feb. 1989.

CAPRA, F. **La trama de la vida**. Barcelona: Anagrama, 2006.

CARBONE, P. P. **Gestão por competência e gestão do conhecimento**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

CHERMAN, A.; ROCHA-PINTO, S. R. Fenomenografia e a valoração do conhecimento nas organizações: diálogo entre método e fenômeno. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 39., 2015, Belo Horizonte, **Anais...** Belo Horizonte: ANPAD, 2015. p. 1-15.

DAVENPORT, T.; DE LONG, D.; BEERS, M. Successful Knowledge Management Projects. **MIT Sloan Management Review**, Cambridge, v. 39, n. 2, p. 43-57, jan. 1998.

DODGSON, M. Organizational learning: A review of some literatures. **Organization Studies**, v. 21, n. 5, p. 375-394, may. 1993.

DUARTE, M.; FERREIRA, S. A.; LOPES, S. P. A gestão por competências como ferramenta para o desenvolvimento dos servidores técnico-administrativos: case da Universidade Federal do Tocantins. **Administração Pública e Gestão Social**, Viçosa, v. 1, n. 2, p. 1-20, abr./jun. 2009.

DURAND, T. L'alchimie de la compétence. **Revue Française de Gestion**, France, p. 84-102, jan. 2000.

DUTRA, J. S.; HIPÓLITO, J. M. A.; SILVA, C. M. Gestão de pessoas por competências: o caso de uma empresa do setor de telecomunicações. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 4, n. 1, p. 161-176, jan./mar. 2000.

DUTRA, J. S. **Competências**: Conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2004.

_____. **Gestão de pessoas**: modelos, processos, tendências e perspectivas. São Paulo, Atlas, 2002.

_____. Gestão de Pessoas com Base em Competências. In: DUTRA, Joel Souza. **Gestão por Competências**: um novo modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo: Editora Gente, 2001. p. 25-43.

ELKJAER, B. Social learning theory: learning as participation in social processes. In: EASTERBYSMITH, M.; MARJONE, A. L. (Ed.). **The blackwell handbook of organizational learning and knowledge management**. Oxford: Blackwell Publishing, 2003. p. 38-53.

EASTERBY-SMITH, M.; BURGOYNE J.; ARAUJO, L. **Aprendizagem organizacional e organização de aprendizagem**: desenvolvimento na teoria e na prática. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

ESTEBAN, M. P. S. **Pesquisa qualitativa em educação: fundamentos e tradições**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

FERREIRA, S. A.; MEDEIROS, A. L. Será uma Comunidade de Prática? Um estudo de caso sobre o processo de aprendizagem da Diretoria de Tecnologia de uma Universidade Federal da Região Norte do Brasil. **Administração Pública e Gestão Social**, Viçosa, v. 3, n. 3, p. 279-299, jul./set. 2011.

FLEURY, M. T. L., FLEURY, A. Construindo o conceito de competência. **Revista de Administração Contemporânea**. Curitiba, v. 5, p. 183-196, 2001a. Número especial.

_____. Desenvolver competências e gerir conhecimentos em diferentes arranjos empresariais: o caso da indústria brasileira de plástico. In: FLEURY, M. T. L.; OLIVEIRA Jr., M. M. **Gestão estratégica do conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competências**. São Paulo: Atlas, 2001b.

_____. **Estratégias Empresariais e Formação de Competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira**. São Paulo: Atlas, 2001c.

FREITAS, I. A. **Impacto de treinamento nos desempenhos do indivíduo e do grupo de trabalho: suas relações com crenças sobre o sistema de treinamento e suporte à aprendizagem contínua**. 2005. Tese (Doutorado). Universidade de Brasília, Brasília.

GHERARDI, S. Communities of Practice or Practices of a Community? In: S. Armstrong & C. Fukami (Ed.) **Handbook of Management Learning, Education and Development**. London: Sage Publications, 2009. p. 514-530.

_____. From organizational learning to practice-based knowing. **Human Relations**, v. 54, n. 1, p. 131-139, jan. 2001.

_____. **How to conduct a practice-based study**. Cheltenham: Edward Elgar, 2012.

_____. Knowing as desiring – mythic knowledge and the knowledge journey in communities of practitioners. **Journal of Workplace Learning**, v. 15, n. 7/8, p. 352-358, jun. 2003.

_____. Practice? It's a Matter of Taste! **Management Learning**, v. 40, n. 5, p. 535-550, oct. 2009.

GHERARDI, S.; NICOLINI, D. The sociological foundations of organizational learning. In: DIERKES, M. et al. (Org.) **Organizational learning and knowledge**. Oxford: Oxford University Press, 2001. p. 35-60.

GHERARDI, S.; NICOLINI, D.; ODELLA, F. Toward a Social Understanding of How People Learn in Organizations: the notion of situated curriculum. **Management Learning**, v. 29, n. 3, p. 273-298, sep. 1998.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GIOVANELLA, R. **Processos de aprendizagem em uma comunidade de prática virtual: um estudo de caso no grupo de usuários TOTVS TV**. 2014. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul.

HEENE, A.; SANCHEZ, R. **Competence-based strategic management**. Chichester: John Wiley & Sons, 1997.

HOOFF, B.V. D.; DE RIDDER, J. Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. **Journal of Knowledge Management**, v. 8, n. 6, p. 117-130, 2004.

IANNACCI F.; MITLETON-KELLY. Beyond markets and firms: the emergence of open source networks. **First Monday**, Chicago, v. 10, n. 5, may. 2005. Disponível em: <<http://firstmonday.org/ojs/index.php/fm/article/view/1237/1157>>. Acesso em: 15 nov. 2016.

IPIRANGA, A. S. R.; AMORIM, M. A. A.; MOREIRA, M. V. C. **Compartilhando conhecimentos sobre os arranjos produtivos locais: a história da comunidade de prática da rede nós**. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS (Eneo), 3., 2006, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre: ANPAD, 2006.

KARKOULIAN, S.; AL HARAKE, N.; MESSARRA, L. C. Correlates of organizational commitment and knowledge sharing via emotional intelligence: an empirical investigation. **The Business Review**, Cambridge, v. 15, n. 1, p. 89-96, 2010.

KHAN, I. A. Knowledge Groups: A model for creating synergy across the public sector. **Public Organization Review**, v. 10, n. 2, p. 139-152, 2010.

KIM, D. H. O elo entre a aprendizagem individual e a aprendizagem organizacional. In: KLEIN, D. A. (Org.) **A gestão estratégica do capital intelectual: recursos para a economia baseada em conhecimento**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998. p. 61-92.

KOBAYASHI, R.M.; LEITE, M. M. J. Desenvolvendo competências profissionais dos enfermeiros em serviço. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 63, p. 243-249, mar./abr. 2010.

LAURO, M. M. **Percepção – construção – representação – concepção**. Os quatro processos de ensino de geometria: uma proposta de articulação. 2007. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo.

LAVE, J.; WENGER, E. **Situated learning: legitimate peripheral participation**. Cambridge: Cambridge University Press, 1991.

LE BOTERF, G. **Desenvolvendo a competência dos profissionais**. Tradução de Patrícia Chittoni Ramos Reuillard. Porto Alegre: Artmed, 2003.

LEME, R. **Aplicação prática de gestão de pessoas por competências, mapeamento, treinamento, seleção, avaliação e mensuração de resultados de treinamento**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

LIMA, J. de O.; SILVA, A. B. da. Determinantes do desenvolvimento de competências coletivas na gestão de pessoas de uma Instituição Federal de Educação Superior. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 2014. Gramado. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2014

McCLELLAND, D. C. Testing for competence rather than intelligence. **American Psychologist**, v. 28, p. 1-4, jan. 1973.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, n.1, p. 61-89, 1991.

_____. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**. v.63, p. 1-18, 1990.

MIRABILE, R. J. Everything you wanted to know about competency modeling. **Training & Development**, v. 51, n. 8, 1997.

MORGAN, G. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

ORR, J. Ten Years of Talking About Machines. **Organization Studies**, v. 27, n. 2, p.1805-1820, 2006.

PEIXE, B. C. S. *et al.* **Formulação e gestão de políticas públicas no Paraná: reflexões, experiências e contribuições**. Paraná: EDUNIOESTE, 2010.

PIRES, A. K. *et al.* **Gestão por competências em organizações de governo**. Brasília: ENAP, 2005.

POLÍCIA MILITAR. Aditamento ao Boletim da Polícia Militar n. 135, de 27 de julho de 1998. **Aprova as Instruções reguladoras para funcionamento do Centro de Criminalística da PMERJ (IR-11)**. Rio de Janeiro: PMERJ, 1998.

_____. Boletim da Polícia Militar n. 071, de 24 de abril de 2014. **Estatística do Centro de Criminalística**. Rio de Janeiro: PMERJ, 2014.

_____. Boletim da Polícia Militar n. 160, de 26 de agosto de 1993. **Cria, em caráter provisório, e sem aumento de efetivo, a Corregedoria Geral da Polícia Militar**. Rio de Janeiro: PMERJ, 1993.

_____. **PMERJ**. Disponível em: <<http://www.pmerj.rj.gov.br>>. Acesso em: 12 set. 2015.

PREVEDELLO, C. F.; COSTA, A. C. da R. Aprendizagem em comunidades de prática no setor público: ambiente para a troca de conhecimentos e cooperação. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE INFORMÁTICA EDUCATIVA, 20., Santiago. **Anais...** Santiago: TISE, 2015. p. 30-41. Disponível em: <<http://www.tise.cl/volumen11/TISE2015/30-41.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2015.

RAMOS, F.; JANUÁRIO, S. S. Aprendizagem organizacional e gestão baseada em competências: uma abordagem epistemológica. **Revista de Administração da UNIMEP**, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 24-44, mai./ago. 2011.

_____. Gestão de pessoas entre duas alternativas: competências ou aprendizagem organizacional? É preciso fazer escolhas. **Revista CAP Accounting and Management**, v. 4, n. 4, p. 32-39, 2010.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**: guia para estágios, trabalhos, dissertações e estudos de casos. São Paulo: Atlas 2013.

RUAS, R. L.; ANTONELLO, S.; BOFF; L.H. **Os novos horizontes da gestão**: aprendizagem organizacional e competências. Porto Alegre: Bookman, 2005.

SANDBERG, J. Understanding human competence at work: an interpretative approach. **Academy of Management Journal**, New York, v. 43, n.1, p. 9-25, feb. 2000.

SCHON, D. **The reflective practitioner**: how professionals think in action. New York: Basic Books, 1983.

SILVA, M. O. **Gestão de pessoas através do sistema de competências, estratégias, processos, desempenho e remuneração**: fundamentos e aplicação. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

SHRIVASTAVA, P.; A typology of organizational learning systems. **Journal of Management Studies**, Oxford, v. 20, n.1, p.7-28, jan. 1983.

SWIFT, M.; BALKIN, D. B.; MATUSIK, S. F. Goal orientations and the motivation to share knowledge. **Journal of Knowledge Management**, v. 14, n. 3, p. 378-393, 2010.

TARAPANOFF, K. (Org.) **Aprendizado organizacional**: Fundamentos e abordagens multidisciplinares. Curitiba: Ibpx, Vol. 1, 2011.

TENG, J. T. C.; SONG, S. An exploratory examination of knowledge-sharing behaviors: solicited and voluntary. **Journal of Knowledge Management**, v. 15, n. 1, p. 104-117, 2011.

TÓDERO, S. A. **Capital social e o desenvolvimento de competências coletivas**: estudo de caso em duas empresas metalúrgicas. 2011. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul.

TONET, H. C.; PAZ, M. G. T da. Um modelo para o compartilhamento de conhecimento no trabalho. **Revista de Administração Contemporânea – RAC**, v. 10, n. 2, p. 75-94, abr./jun. 2006.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2008.

VON FOERSTER, H. Principios de autoorganización en un contexto socioadministrativo. **Cuadernos de Economía**, Bogotá, v. 16, n. 26, p. 131-162, 1997.

WATSON, T. J. Organização e trabalho em transição: da lógica “sistêmico-controladora” à lógica “processual-relacional”. **Revista de Administração de Empresas – RAE**, São Paulo, v. 15, n.1, p. 14-23, jan./mar. 2005.

WENGER, E. Communities of practice and social learning systems. **Organization**, v. 7, n. 2, p. 225-246, may. 2000.

_____. **Communities of practice and social learning systems: the career of a concept**, 2010. Disponível em: <<http://wenger-trayner.com/wp-content/uploads/2012/01/09-10-27-CoPs-and-systems-v2.01.pdf>>. Acesso em: 24 fev. 16.

_____. **Communities of practice: learning, meaning and identity**. New York: Cambridge University Press, 1998.

WENGER, E.; MCDERMOTT, R.; SNYDER, W. M. **Cultivating communities of practice: a guide to managing knowledge**. Boston: Harvard Business School, 2002.

WENGER, E.C.; SNYDER, W. M. Communities of practice: the organizational frontier. **Harvard Business Review**, jan./feb. 2000. Disponível em: <<https://hbr.org/2000/01/communities-of-practice-the-organizational-frontier>>. Acesso em: 24 fev. 2016.

ZARIFIAN, P. **Objetivo competência: por uma nova lógica**. São Paulo: Atlas, 2001.

ANEXO A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO E ESTRATÉGIA – MPGE

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Meu nome é Alex Sandro da Silva e estou realizando pesquisa acadêmica aplicada sobre o tema “Gestão de Pessoas por Competências no Setor Público”, e temática “Desenvolvimento de Competências Funcionais e Aprendizagem Coletiva”. Esta pesquisa compõe minha dissertação de mestrado realizada no Mestrado Profissional em Gestão e Estratégia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRRJ), cujas informações podem ser encontradas no site <http://cursos.ufrrj.br/posgraduacao/ppge/>.

A professora Beatriz Villardi, Doutora em Administração com ênfase em Gestão da Mudança (<http://lattes.cnpq.br/3613664703389917>), orientadora e coordenadora deste projeto de pesquisa, pode ser contatada pelo telefone (21) 99955-5558 ou pelo endereço eletrônico rbcvillardi@gmail.com e poderá fornecer quaisquer outros esclarecimentos que se façam necessários.

A pesquisa visa descobrir: **“como se realiza a aprendizagem coletiva para o desenvolvimento da competência profissional funcional dos peritos do CCrim”**.

O convidamos a participar desta pesquisa como voluntário devido a sua experiência profissional como profissional do Centro de Criminalística e sua percepção sobre a organização, ambiente interno, trabalho, desempenho, competências e desenvolvimento é muito importante para a realização desta pesquisa.

Antes de começar a entrevista, cumpro em informar, mais uma vez, que tem direitos bem definidos:

- A sua participação nesta entrevista é totalmente voluntária.
- Pode se recusar a responder qualquer pergunta a qualquer momento.
- Pode se retirar da entrevista e dá-la por encerrada a qualquer momento.
- Esta entrevista será mantida em confidencialidade e estará disponível apenas para o pesquisador autor do projeto e para sua coordenadora/orientadora da dissertação.
- Partes desta entrevista podem ser usadas no relatório final da pesquisa, mas, em nenhuma circunstância, o seu nome ou características que permitam a sua identificação serão incluídas no relatório final.
- Caso você autorize, a entrevista será gravada e seu depoimento será transcrito e lhe enviado para validação dos dados e realização dos acertos ou correções que julgar necessários.
- Se desejar, lhe será enviada uma cópia dos resultados finais desta pesquisa.

Se aceitar participar do estudo, por favor, assine este termo em sinal de que foi lido para sua ciência e que consente, voluntariamente, em participar desta pesquisa.

Data: _____

(Nome por extenso)

E-mail: _____ Celular: _____

APÊNDICE A – Roteiro para a entrevista piloto ao solicitante

Pergunta	Objetivo	Base conceitual
1) Quais os trabalhos que o senhor solicitou junto ao CCrim?	Identificar a experiência profissional como investigador	Competência Leme Dutra Brandão e Leite
2) Esses trabalhos atenderam os seus objetivos?	Identificar a experiência profissional como investigador	Competência Leme Dutra Brandão e Leite
3) Com base em sua experiência como o senhor observa o trabalho da perícia na PMERJ?	Descobrir como o trabalho da perícia tem sido desenvolvido pelos peritos	Comunidade de Prática Wenger Snyder Lave
4) Como a perícia contribui ou tem contribuído para as investigações desenvolvidas pelo senhor?	Descobrir como o trabalho da perícia tem ajudado no seu aprendizado	Aprendizagem coletiva Argyris e Schon Gherardi e Nicolini Bispo e Melo
5) O senhor percebe ou tem percebido algum tipo de desenvolvimento (melhoria) no trabalho da perícia?	Descobrir como o trabalho da perícia tem sido desenvolvido pelos peritos	Comunidade de Prática Wenger Snyder Lave
6) Na opinião do senhor qual o perfil de um perito militar que atenda os objetivos do trabalho da perícia na PMERJ?	Identificar as competências dos peritos militares	Competência Profissional Le Boterf Fleury & Fleury Dutra
7) Dos trabalhos recebidos quais os pontos podem ser melhorados?	Identificar as competências dos peritos militares	Competência Profissional Le Boterf Fleury & Fleury Dutra

APÊNDICE B – Roteiro para a entrevista piloto ao perito

Pergunta	Objetivo	Base conceitual
1) Como você chegou na função de perito militar?	Identificar o desenvolvimento de competência	Competência Leme Dutra Brandão e Leite
2) Como o senhor realiza a sua função?	Identificar como o trabalho de perito é realizado no CCrim pelos peritos	Comunidade de Prática Wenger Snyder Lave
3) Como um perito militar aprende as suas atribuições para desenvolver sua função?	Identificar como o perito aprende a exercer sua função	Aprendizagem coletiva Argyris e Schon Gherard e Nicolini Bispo e Melo
4) O que você tem aprendido como perito militar?	Descobrir como o trabalho da perícia tem ajudado no seu aprendizado	Aprendizagem coletiva Argyris e Schon Gherard e Nicolini Bispo e Melo
5) Esse processo de aprendizado foi apoiado pelo CCrim?	Identificar o processo de aprendizagem	Aprendizagem coletiva Argyris e Schon Gherard e Nicolini Bispo e Melo
6) Com base na sua experiência qual seria o perfil para um perito exercer sua função com desempenho?	Identificar as competências dos peritos militares	Competência Profissional Le Boterf Fleury & Fleury Dutra

APÊNDICE C – Roteiro de entrevistas com peritos antigos

- 1) Como você chegou na função de perito militar?
- 2) Como você realiza a sua função de perito?
- 3) Como o perito militar aprende as suas atribuições para desenvolver a sua função?
- 4) O que você achou desse seu processo de aprendizagem?
- 5) De que forma o processo de aprendizagem pode ser melhorado?
- 6) O que você aprendido como perito militar?
- 7) Quanto ao processo de aprendizagem. O processo foi apoiado pelo CCrim?
- 8) Qual o tipo de exame pericial você considera mais difícil de ser realizado?
- 9) Qual o tipo de exame pericial você menos gosta de fazer? Porque você menos gosta?
- 10) Nos casos de exames de maiores complexidades como você faz para desenvolver o seu trabalho?
- 11) Há interação entre os peritos na aprendizagem?
- 12) Há retenção de conhecimento, informações, entre os peritos?
- 13) Você acredita que a questão da hierarquia pode impedir o aprendizado no exercício da função de perito?
- 14) Quem você considera um bom perito? Pense na pessoa, porém, não mencione e diga por quê.
- 15) Você se considera um bom perito? Por quê?
- 16) Quais as competências que você desenvolveu e quais as competências que ainda precisa desenvolver que são necessárias para realizar a sua função de perito?
- 17) Como desenvolver as competências que você ainda não tem?
- 18) Com a sua experiência, qual seria o perfil ideal para um perito exercer a sua função com bom desempenho?
- 19) O que é perícia para você?
- 20) Qual o trabalho mais complexo, frustrante, que você desenvolveu? Como você o desenvolveu?
- 21) O que está faltando para que o perito, de um modo geral, execute o seu trabalho de maneira ideal?
- 22) Como resolver essas lacunas?

APÊNDICE D – Roteiro de perguntas aos peritos novatos

ROTEIRO DE PERGUNTAS

- 1) Como você chegou na função de perito militar?
- 2) Como o senhor realiza a sua função?
- 3) Como um perito militar aprende as suas atribuições para desenvolver sua função?
- 4) Como tem sido esse processo de aprendizagem?
- 5) De que forma essa aprendizagem pode ser melhorada?
- 6) O que você tem aprendido como perito militar no seu trabalho?
- 7) Como foi apoiado esse processo de aprendizado?
- 8) Como é a interação entre os peritos na aprendizagem?
- 9) Como a hierarquia influencia no aprendizado do perito?
- 10) Quem você considera um bom perito? Por quê?
- 11) E você se considera um bom perito? Por quê?
- 12) Quais as competências que você tem e que ainda precisam ser desenvolvidas para exercer a sua função de perito?
- 13) Como você pode desenvolver aquelas competências que ainda não desenvolveu?
- 14) Como foi realizar o seu primeiro laudo pericial?
- 15) Qual o laudo que você considera mais difícil de elaborar? Por quê?
- 16) O que é perícia para você?

APÊNDICE E – Roteiro de entrevistas à chefia

ROTEIRO DE PERGUNTAS

- 1) Como o senhor chegou na função de perito na organização?
- 2) Como chegou na função que exerce na Chefia do CCrim?
- 3) Qual o papel do senhor na Chefia do Centro de Criminalística?
- 4) Como tem sido atuar na gestão do CCrim?
- 5) Como funciona a aprendizagem dos peritos?
- 6) Como o senhor observa a interação dos peritos na aprendizagem?
- 7) Como o senhor observa a influência da hierarquia na aprendizagem dos peritos?
- 8) Quais as capacidades que os peritos possuem e quais ainda precisam desenvolver para exercer as suas funções?
- 9) O que pode ser melhorado na aprendizagem dos peritos?
- 10) Como desenvolver aquelas capacidades que ainda não possuem?
- 11) Qual a importância do trabalho pericial do CCrim nas investigações dos delitos dentro da organização?
- 12) Qual o significado de exercer uma função na Chefia do CCrim para sua carreira?

APÊNDICE F – Análise transcrição do entrevistado 6

Perguntas	Respostas – transcrição literal	Idéias Centrais	Interpretação	Categorização
<p>Como você chegou na função de perito militar?</p>	<p>Eu tomei conhecimento do curso de investigação e perícia criminal ainda como aluna da Academia de Polícia Militar, por conta da sala que os alunos do referido curso usarem nas dependências da Escola. Na verdade eu não tive interesse diretamente no curso, mas uma amiga minha de turma que falou para mim: Luciana quando eu me formar eu vou querer fazer aquele curso. Eu perguntei para ela: qual curso? Ela me falou e isso ficou registrado na minha cabeça. E durante as aulas do Curso de Formação de Oficiais a gente teve aulas de Criminalística e Medicina Legal e eram disciplinas que me interessavam. Interessaram muito. E eu pensei: legal, eu tentar esse curso. Quando eu estava no 20º Batalhão de Polícia Militar, a última Unidade onde estava, antes de fazer o curso de investigação e perícia criminal, abriu uma turma de curso de formação de soldados e estavam procurando instrutores. Perguntaram aos Oficiais da Unidade que desejava ministrar instruções. Foi me passada uma listagem com as disciplinas disponíveis para ministrar aulas e perguntaram quais eu me interessaria em dar aulas. A única que me interessou foi criminalística aplicada. Aí, o que que eu fiz. Peguei essa matéria para ministrar. Fiquei encarregada dela e fiz contato com o CCrim para pegar exemplo de locais de crime e como seria a preservação de local de crime em cada caso. Eu até falei por telefone com a Major Simone, que até então eu não conhecia. Aí ela falou: ahh, tá bom, eu vou ver. Mas você gosta da área? Eu respondi que sim e que estava dando instrução para os Soldados. Ela achou legal que eu gostava e me falou que a matrícula para o curso estava aberta, mas que estava na prorrogação. Parece que tinha que ser. Entendeu? Parece que prorrogaram só para eu fazer contato, porque eu não li o boletim. Eu não peguei que estava aberto o curso. Aí eu corri atrás. Fui falar com meu Comandante. O Coronel era casca dura. Mas ele falou assim: é um curso que sempre tive vontade de fazer, mas não foi. Tá bom! Tudo bem! Ele foi e assinou o requerimento de inscrição para o curso, autorizando. Mas eu acho que ele não acreditou que eu fosse passar. Porque ele também falou: é difícil passar. Matemática, física e química. Aí eu fiz e passei e ele ficou meio assim... Pedi férias para ele, quinze dias antes do curso iniciar e ele não me deu. Ele falou assim: não. Já vai para o curso e quer férias. Como quem diz: curso é férias. Fiz a prova passei. Foi até um perrengue que a gente passou, porque a média era sete. Eu tinha ficado com sete certinho. Eu e mais um. O</p>	<ul style="list-style-type: none"> - O conhecimento do curso, ainda como aluna da Academia de Polícia Militar despertou a vontade de realizar o curso de investigação e perícia criminal - A identificação pessoal com as disciplinas ligadas a criminalística - A oportunidade em determinado momento na carreira em realizar o curso 	<p>O interesse profissional pela área de criminalística despertou o interesse pela área.</p>	<p>Por interesse na função</p>

	<p>outro tinha ficado com sete virgula vinte e cinco. Aí saiu uma errata no boletim do gabarito. E essa era uma questão que eu tinha acertado. Aí eu fiquei depressiva. Perdi vinte e cinco décimos e achei assim: agora já era. Eu não sabia que o povo não tinha ido tão bem. Aí eu achei que me ferrei. Agora já era, perdi. Por causa de vinte e cinco. Aí depois a média baixou um pouco, o pessoal conseguiu passar e eu entrei também. Graças a Deus fiz o curso e estou lá até hoje.</p>			
<p>Como você realiza a sua função de perito?</p>	<p>Atualmente, já faz uns anos, eu sou chefe da seção de documentoscopia. Só tem eu e mais um perito que atua nessa área. É até um dos peritos novatos, mais recém-chegados ao CCrim. A demanda é grande, pra Polícia Militar inteira, só nós dois peritos para fazer documentoscopia e é um laudo pesado, bem.... detalhado. Os exames e relatar tudo isso. Mas é o que eu gosto. Quando por algum motivo, por demanda excessiva de outro tipo de exame, mandam eu fazer um outro tipo, eu fico assim: poxa.... Mesmo sendo sugado, eu gosto da minha área. Eu me especializei. De vez em quando, a gente faz uma reciclagem. Fiz um curso, mas não é um curso porque eu não recebi diploma, mas eu acompanhei o curso do Exército. Que foi... esqueci o nome do professor. Professor Otto, acho que ele é lá do Sul. Ele é referência nessa região. E de vez em quando a gente vai se atualizando. Na verdade, na documentoscopia a gente não tem tanto atualização de doutrina, a gente tem de equipamentos, tecnologias na área.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Exerce a função de chefe da seção de criminalística, com grande demanda de trabalho - É nomeada para outros tipos de elaboração de laudos periciais, diferente do que normalmente faz - Rotineiramente passa por um trabalho de atualização de conhecimento da sua função 	<p>A sobrecarga de trabalho faz com que o profissional se sinta sobrecarregado, mas o gostar da área mantém a sua motivação.</p>	<p>Aprendizagem como dever</p>
<p>Como o perito militar aprende as suas atribuições para desenvolver sua função?</p>	<p>O nosso curso, os outros que vieram depois, a gente começou a aplicar o que teve de bom no nosso. O que a gente percebeu o que tinha de bom no nosso, era essa parte prática de ter contato... eu não me lembro se a gente teve contato direto com laudo pericial, mas a gente teve bastante contato de como fazer os exames. O perito faz um estágio com os outros peritos, mas parece que a gente nunca dá sorte, porque quando a gente está em estágio nunca tem perícia... assim de vulto. Mas a gente está sempre praticando. A gente fica um bom tempo acompanhando os peritos mais antigos. Se houver um tipo de perícia que você nunca foi, por exemplo, de incêndio, quem nunca foi, vai. E assim, vai ganhando experiência.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Curso de formação profissional de perícia criminal - Parte prática envolvida no curso de formação - Estágio prático com os peritos mais experientes - Prática, na medida do possível, em todos os tipos de exames periciais no estágio 	<p>Maior ênfase do aluno na parte prática do curso e após a sua conclusão</p>	<p>Aprendizagem prática</p>
<p>E o que você achou desse seu processo de aprendizagem?</p>	<p>Eu achei válido. Achei legal. Achei que esse é o processo ideal. No caso, nos cursos atuais, a gente aprende a fazer o laudo, a peça técnica em cima dos exames que nós fazemos. Agora, nos cursos, são realizados simulados. Acho que essa forma é ideal. É simulado um acidente, de local de crime, coloca o</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Processo de aprendizagem válido 	<p>O processo de aprendizagem de</p>	<p>Aprendizagem prática</p>

	<p>peçoal para fazer a perícia e depois monta uma peça técnica. E aí a gente vai se ajustando, porque o que se responde nos quesitos tem que estar no corpo do laudo, detalhado, narrado os exames. Os exames devem estar relatados para responder. Acho que esse é o ideal. Como se fosse de verdade.</p>	<p>- Inclusão de simulados no curso de formação dos peritos</p>	<p>cada curso vai se ajustando de acordo com cada curso.</p>	
<p>E de que forma isso pode ser melhorado?</p>	<p>Melhorar só se fizer mais. O perito ele se faz pela prática. Com certeza pela prática.</p>			
<p>O que você tem aprendido como perito militar?</p>	<p>Com certeza eu já desenvolvi modos de trabalho diferentes do que eu aprendi. Do tipo, medir ângulo, referenciar o que se usa onde está medindo, até por foto, pelo equilíbrio natural da pessoa quando ela fotografa. Ela tende a deixar a foto horizontal, equilibrada, e dali, a gente posiciona, vamos supor, uma vareta, impacto de projétil de arma de fogo. Coloca uma vareta, impacto primário e impacto secundário, quais os ângulos que nós temos que medir? Os ângulos com o eixo do veículo. Eu penso que não com os ângulos da face impactada. Porque geralmente, alguns peritos vão e encostam o transferidor. Aí você não sabe, algum dia trocam aquela peça ali, tipo a lataria. Trocam e colocam uma mais reta. Então ali já vai mudar o ângulo se a gente for fazer uma reprodução simulada. Então eu me ponho na altura do orifício, com a vareta, e fotografo. Então essa vai me dar, por exemplo, vai me dar um ângulo no eixo horizontal e a foto por cima que vai me dar um ângulo no eixo vertical. Isso eu já passei para alguns peritos novos. São essas coisas.</p>	<p>- Modos de trabalhos diferentes ao longo de sua carreira como perito</p>	<p>A vivência no trabalho fez com que através dos exames o perito desenvolvesse o seu próprio método de trabalho.</p>	<p>Modos de Trabalho</p>
<p>Por que você especialmente desenvolveu isso?</p>	<p>A brincadeira que o pessoal fala é: brasileiro, carioca e policial militar, tem que dar o jeito com o que tem. A gente tem poucos recursos, mas a criatividade e os recursos humanos temos. Não tem muito material.</p>	<p>- Poucos recursos - Criatividade humana</p>	<p>Jeitinho brasileiro</p>	<p>Adaptação ao meio de trabalho</p>
<p>E quanto a esse processo de aprendizagem? Esse processo de aprendizado foi apoiado pelo CCrim?</p>	<p>Sim, ele é incentivado. Eu penso que é via dupla. Tem o conhecimento que é gerado pelo perito e o conhecimento que o perito tem que adquirir de fora. Do conhecimento de fora, eles apoiam dando meios para que tenhamos acesso a esse conhecimento, no caso, congresso, cursos, eles fazem isso. Eles promovem isso pra gente. É que agora estamos passando por dificuldades financeiras. A Corporação não está muito bem financeiramente. E de dentro para fora é o conhecimento que a gente gera, conhecimento tácito, eles também apoiam, mas a gente tem que expressar esse conhecimento que a gente tem. Também porque tudo que eu faço dessa forma, não necessariamente está certo. Para mim está, mas será que se eu expor essa forma que eu faço, os outros irão concordar? Será eu eles não tem alguma coisa a me dizer em relação a forma como eu estou agindo. Então, eu coloco. Eu exponho, sento com os peritos e falo: gente, eu faço assim, o que vocês acham? Eles até contestam. Aí abrimos a discussão, observamos fotos se for o caso, por exemplo, no caso de projétil de impacto de projétil de arma de fogo em veículo, pego transferidor. Medimos. Então eu exponho o</p>	<p>- O acesso ao conhecimento técnico do perito é incentivado pelo CCrim dando meios aos profissionais frequentarem cursos e congressos - A contrapartida é que o perito repasse o seu conhecimento tácito na execução de seu trabalho - A interação dos peritos, nos questionamentos e</p>	<p>O apoio se limita a financiar cursos e congressos para os peritos, o que não é suficiente.</p>	<p>Transmissão do conhecimento</p>

	conhecimento que eu produzo para ver se está certo e conforme os demais. Eu não sou só a Capitã Luciana, ali eu represento o Centro de Criminalística. Quando eu escrevo, eu assino, eu não estou representando só uma pessoa, eu estou representando um órgão. Então eu estou fazendo valer aquele nome e se eu escrevo besteira, aquilo ali não vai ser só eu. É o órgão.	dúvidas, na elaboração de laudos periciais		
Qual o exame pericial que você considera mais difícil de ser realizado?	Para mim o mais difícil é o que eu tenho menos prática. O perito se faz pela prática também. Pela quantidade de vezes que ele analisa diferentes situações. E para mim o mais difícil é a microcomparação balística.	- Menos prática - Menor competência	Falta de preocupação dos gestores no aprendizado dos peritos	Aprendizagem prática
E qual você mais gosta de fazer?	Eu gosto de fazer documentoscopia.			
E qual o tipo de exame que você menos gosta de fazer?	Microcomparação balística.			
E por que você menos gosta?	É um exame que depende de um equipamento muito sensível. Eu fico com receio de mexer nele. Não tenho prática de mexer e tem que ter uma percepção muito grande, não que eu não tenha, porque para documentoscopia a gente precisa também. Só que tem que ter muita paciência. Tem que ter muita paciência para encaixar coisa com coisa. As micro ranhuras e estriamentos. Talvez eu não tenha tanta paciência para fazer esse exame. Tem que analisar muitas horas, para ter certeza, para dar um resultado positivo legal. Agora, para dar um falso negativo, corre bastante esse risco da pessoa não achar. Pode ser que seja. Vai dar um falso negativo por falta de contraste entre o padrão e o questionado. Contraste de cor, um prateado e outro dourado.	- Falta de conhecimento e habilidade para saber usar o equipamento - Preocupação com a pessoa investigada	A falta de habilidade do perito em não gostar de fazer o exame está por detrás da sua característica pessoal de não ter paciência.	Competência Profissional
Nos casos de exames de maiores complexidades como você faz para desenvolver o seu trabalho?	Nestes casos, vamos dizer que eu me recorro aos universitários, aos demais peritos. Eu sempre peço auxílio. O perito tem que ser humilde. Ele tem que pedir a opinião dos outros. Ouvir. O outro perito não concordou vai para um terceiro. E aí a gente vai formando a nossa convicção ali dentro, conversando com todos os peritos se necessário for. Isso até mesmo no caso de um exame que eu mais gosto. Caso seja complexo e eu esteja insegura. O nível de convicção que eu tenha que ter, vamos dizer, é cem por cento. Senão eu vou ter todo aquele cuidado de encher de outros elementos ou de informações adicionais no laudo pericial. Eu vou encher de pesares, limitações. Eu vou dizer a conclusão mínima que eu cheguei, não vou dar tudo. Eu só vou dizer o que eu tenho certeza, porque nós temos que ter muito cuidado na liberdade das pessoas.	- O perito precisa socorrer-se dos demais profissionais quando se deparar com exames de maiores complexidades - O perito não deve ter a personalidade de ser vaidoso, precisa ser humilde - Caso contrário, o perito se limitará a sua resposta no laudo,	Os exames de maiores complexidades requerem maiores cuidados pois normalmente as respostas são difíceis de serem respondidas	Avaliação compartilhada

		informando o mínimo possível.		
Há interação entre os peritos na aprendizagem?	Com o tempo os peritos vão criando afinidade do lado profissional com outros peritos da mesma área. Mas mesmo assim a gente troca informações. Talvez, aqueles que estão na mesma área, estão assim... cegos, imersos naquilo que deixam de observar um detalhe que vem outro de fora e observa. Então a gente está sempre conversando. Vou dar um exemplo: as vezes o pessoal de balística está discutindo um problema e eu me meto. Eu peço para me explicarem. Eu aí eu sempre levanto uma dúvida. Talvez o pessoal de outra área venha a intervir, como solicitante de exame, como um cliente. Eu chego lá e vou intervir. Eu vou fazer a minha intervenção como cliente.	<ul style="list-style-type: none"> - Afinidade entre profissionais da mesma área - A interação entre os demais peritos, da área de área distinta, possibilita receber críticas ao trabalho 	A interação é possibilitada através da amizade e intimidade pessoal entre os peritos	Aprendizagem através da crítica
Há retenção de conhecimento, informações, entre os peritos?	Quando a gente chegou lá a gente pegou esse tipo de situação. Eles não davam o laudo pra gente já digitalizado. Eles diziam para a gente ir pesquisar. Nós tínhamos que ir pesquisar. Nós tínhamos esse problema. Só que agora não. A gente viu que isso é ruim. Guardar conhecimento é ruim. É ruim para o andamento do serviço. É ruim pra geração de conhecimento. O que que eu fiz. Eu abri uma pasta de seção técnica. Tudo que a gente consegue de conhecimento joga na pasta. Quem tiver interesse é só olhar.	<ul style="list-style-type: none"> - Troca de conhecimento - Preocupação com a aprendizagem da Unidade 	Anteriormente, o tipo de aprendizado era visto de outra forma.	Aprendizagem compartilhada
Você acha que a questão da hierarquia impede pode impedir o aprendizado no exercício da função de perito?	Pode, mas depende da pessoa. Tem gente que é perfeccionista e não aceita que alguém de opinião. Ela tá sempre certa. Fica meio que rígido. Hoje em dia não vejo muito assim não. Não sei se pelo fato de eu estar muito antiga.	- Depende das pessoas que estão na Unidade	A identidade profissional de cada perito é que vai ditar o ritmo	Aprendizagem interpessoal
Quem você considera um bom perito? Somente pense, mas não diga o nome da pessoa.	Tá bom.			
Pensou?	Sim, mas até quem eu considero um bom perito eu vejo falha.			
Por que você considera essa pessoa um bom perito?	Ele tem amor ao que ele faz. Ele tem carinho, estudou, se dedica. O problema dele é que ele é perfeccionista e não aceita muita opinião.	<ul style="list-style-type: none"> - Carinho - Conhecimento - Dedicção - Perfeccionista 	Características subjetivas apresentadas	Paixão pela carreira de perito
E você se considera uma boa perita?	Sim, mas eu estou sempre tentando me consertar, melhorar o que eu penso, meu conhecimento. Melhorar até como ser humano. Eu me considero boa porque eu amo o que faço, gosto muito. Tudo o que eu vejo na minha ida eu tento aplicar no meu trabalho. No meu dia a dia eu vejo pessoas escrevendo, observo comportamento durante a escrita e com isso eu consigo estudar melhor quando vai alguém lá ceder padrão gráfico. Eu vejo comportamento,	<ul style="list-style-type: none"> - Amor pela carreira de perito - Observação do comportamento das pessoas 	Não demonstrou resultados do seu trabalho.	Paixão pela carreira de perito

	como ele é que ele segura a caneta. Como é uma escrita assim ele deve ter escrito dessa forma. Observo uma pessoa escrevendo num balcão alto, uma escrita diferente. Isso. Até observar comportamento de uma perícia para outra, o policial, por exemplo, assina o livro de cabeça para baixo. E as vezes o perito pode não observar, mas eu estou sempre observando isso. Livro da reserva única de material bélico, eu observo isso para ver o que que mudou. Porque se você der bobeira numa rubrica, vamos dizer, bem elaborada para quem está escrevendo, bem rabiscada. Se você observar uma questionada e uma padrão, uma de cabeça para baixo e outra de cabeça para cima, você não percebe que seja a mesma escrita. Eu acho que sou uma boa perita por causa disso, porque eu trago a perícia até para o meu dia a dia.	- Traz a perícia para o seu dia a dia		
Quais as competências que você desenvolveu e, quais as competências que ainda precisa desenvolver, necessárias para realizar a sua função de perito?	Eu desenvolvi uma facilidade de desenvolver melhor o que eu faço, em analisar essas coisas. Acho que eu desenvolvi isso com a experiência. Ainda mais com a documentoscopia, com a experiência. Uma pessoa que esteja começando agora, ela pode ter uma habilidade incrível, mas se ela não tiver como aplicar a parte teórica naquilo que ela está vivendo... se ela não souber aplicar a habilidade dela, a coisa não vai estar tão bom. E por outro lado eu acho que deveria buscar mais tecnologia, mas a Polícia desanima a gente. Porque não temos como ter, obter. Eu tento adaptar os recursos que nós temos. O escâner eu amplio ao invés de estar usando um microscópio. Eu tento dar o meu jeito.	- Melhorar a sua forma de trabalho - Proatividade na busca de novos meios tecnológicos	O perito precisa ter capacidade de relacionar a teórica com a prática.	Cognição
Como desenvolver as competências que você ainda não tem?	Não sei, porque eu busco. Coisas que eu posso eu busco, como cursos. O congresso eu fui, mas não foi de documentoscopia, ele foi de criminalística. Então tinha pouca coisa de documentoscopia, mas serve. Eu não sou perita só de documentoscopia, eu sou perita. Um dia eu posso passar a fazer outra coisa além.	- Busca cursos e congressos - Possui vontade de aprender - Desmotivação por culpa da organização.	O perito pode acomodar-se e culpar o prejuízo do seu desenvolvimento de competências a sua organização	Gestão ineficiente
Com a sua experiência, qual seria o perfil ideal para um perito exercer sua função com desempenho?	Tem que ser curioso. Curioso, mas ter limite. Curioso que eu digo é ter vontade de investigar, de procurar. Ele tem que ter vontade de resolver, solucionar, buscar a verdade. Ter interesse na verdade.	- Curioso - Proatividade para investigar - Buscar a verdade	Características subjetivas apresentadas	Compromisso com a verdade
Levando em consideração que os outros entrevistados, até o momento, afirmaram que não gostam de fazer a perícia de documentos e você afirmou que gosta. E por outro lado você	Na microcomparação é monótono. Na documentoscopia é a identidade da pessoa. É diferente. Ali você sempre vai ver ranhura, estria, essas coisas. Na documentoscopia tem as estrias também, mas é para ver o movimento. Ali tem a identidade da pessoa. Vamos dizer, um escreve um “a” de um jeito o outro de outro. Eu tenho que olhar o “a” bem no risco para saber o movimento que ela fez, se foi da esquerda para direita, ou da direita para esquerda. Então isso para mim é intrigante. Eu quero buscar a verdade. Então isso para mim é			

afirmou que na microcomparação balística o perito tem que ter paciência e os peritos que não gostam da documentoscopia afirmaram que tem que ter paciência para tal eu gostaria que você respondesse essa pergunta que vou te fazer. Como que é fazer uma perícia de documento? Por que que você gosta?	um mistério. Ah foi aquela pessoa? Não. Muitas vezes eu vi assinaturas de falsificador. Na hora que o policial está cedendo o padrão, aí eu pensar assim: isso aí foi ele, com certeza. Porque a assinatura falsificada era muito parecida. Aí eu olhando, parecia ser. Não é que só de olhar eu descobrir. Eu fiz aquele pré julgamento antes de fazer os exames. Quando eu peguei e comparei, aquilo ali me maravilhou de uma forma que eu comece a ver que isso está diferente disso. O cara faz assim, o cara faz assado. É que eu sou eufórica, até de falar eu fico agitada.			
Mas a microcomparação balística também não é questão de curiosidade?	É, mas não tem personalidade ali. Não tem a coisa da pessoa é só, vamos supor uma coisa que raspou aqui e raspou ali também. Raspou nesse estojo e raspou no outro também. Então isso não me desperta.			
Você já desenvolveu isso desde o curso ou depois?	No curso eu já achei muito legal. Foi a disciplina que eu mais gostei, não que eu tivesse tirado a melhor nota. Não estudei mais para ela perante as outras por gostar. Estudei igual para todas para passar e ir bem. E para aprender que eu queria aprender todas independente de ter gostado de mais de uma e de outra, que eu não iria tirar dez em uma e zero na outra. Então estudei igual para todas e lá no CCrim eu fui aprendendo mais. Tipo, tem uma situação de rubrica, então vai lá e lê muito de rubrica. A gente não tem aquele tempo assim, hoje é dia de só estudar, não é assim. É conforme vai acontecendo a gente vai estudando. Eu gosto da coisa bem prática. Claro, que nem toda perícia eu busco a teoria.			
Segunda entrevista complementar				
O que é perícia para você?	A perícia para mim é utilizar meios humanos, tecnológicos para você remontar um fato e a partir daí você buscar a verdade.	- Buscar a verdade de um fato através de recursos humanos e tecnológicos	Identificar a verdade de um fato	Trabalho científico
Qual o trabalho mais complexo, frustrante, que você desenvolveu? E como você desenvolveu ele?	No dia a dia eu tenho sempre um desafio assim, as vezes eu acho que não tem como fazer isso, mas tem que perseverar. Tem tentar, ficar ali buscando, as vezes até na internet, a gente busca outros meios. Ontem mesmo eu descobri um programa muito bom que ele dá um contraste entre a assinatura e o suporte, aí dá para ver bem como foi feita a escrita, o movimento que foi realizado. E uma vez que eu fiquei bem encafifada, é de certo que eu acho que	- Sistematização própria do fato - Percepção do que se precisava para buscar a verdade	Não basta só o conhecimento teórico de criminalística, mas o perito necessita ter determinado	Trabalho metódico

	<p>a gente desbravou isso, a gente fez uma perícia numa via pública e o solicitante disse que tinha sangue na via e que um morador tinha sumido e havia relatos de testemunhas de que esse morador vinha apanhando, torturado. O policial dentro da viatura ou do lado de fora e ele ia sendo acompanhado na via, apanhando, sendo torturado mesmo. E aí a gente foi nessa pista e se deparou com uma situação que nunca tinha visto que era esse sangue. Porque a gente aqui não tem o laboratório que faz o exame de dna. Mas nós adotamos o procedimento normal que é fotografar, registrar no croqui, a localização das manchas, uma possível dinâmica, o homem andou por aqui, tipo de registro de sangue no solo, gotejamento, espargimento, poça que se formou, onde poderia ter registrado umas paradas da vítima. E a gente fez a coleta também do vestígio usando o suabe, no envelope de papel. Os procedimentos que tem que ter para coletar esse sangue. E aí a gente se deparou: e agora? A gente coletou o que a gente vai fazer? O nosso instrutor pessoa muito capacitada era o diretor do instituto de genética da Polícia Civil. Ai o que aconteceu: as testemunhas e a família tinha medo de vir a nossa DPJM para dar depoimento e até mesmo para a gente conduzir para fazer essa coleta de sangue, para fazer o cruzamento, para ver a compatibilidade entre o sangue dos familiares e o sangue que estava na pista para saber se era da vítima mesmo. Eu conversei com o Rodrigo, e ele disse que a família tinha ido a delegacia. Então, o que eu digo que foi novo também foi esse link que a gente criou com a Polícia Civil. E para a Polícia Civil os parentes se dispuseram a ceder o padrão do dna deles. E aí foi feito esse cruzamento. Além disso outro perito recebeu um material que aprenderam na casa dos policiais e tinha sangue no coturno, na farda. E também tinha uma viatura na UPP. Na viatura eu também consegui coletar sangue. Então, a gente conseguiu amarrar essa triangulação, sangue da vítima, sangue da vítima na rua, sangue da vítima na viatura parqueada na UPP, sangue da vítima na roupa, no fardamento. Isso aí que a gente vê que é gratificante. A gente conseguiu buscar a verdade. No final, deu positivo de tudo. Tudo era sangue da vítima. Era o sangue da vítima mesmo e não encontraram o corpo. Mas não precisou nem do corpo porque as evidências já mostravam tudo.</p>		<p>tipo de percepção para identificar o que é preciso para desenvolver o seu trabalho</p>	
<p>O que está faltando para que o perito, de um modo geral, execute o seu trabalho de maneira ideal?</p>	<p>Se não for os recursos somente tecnológicos e não vejo mais. A gente só tem que se manter atualizado.</p>	<p>- Recursos tecnológicos modernos - Constante atualização em conhecimentos científicos</p>	<p>Recursos tecnológicos</p>	<p>Ausência de recursos de trabalho</p>

<p>Como resolver essas lacunas?</p>	<p>Eu acho que seria buscar convênios com universidades. A gente até tem a respeito de luminol com a Universidade Federal do Rio de Janeiro. A gente consegue fazer exame metalográfico na Casa da Moeda do Brasil. A gente busca essa tecnologia externa. E o pessoal costuma ajudar a gente. Só que para gente obter o equipamento, a gente tem acesso, mas para a gente obter, melhorar, ter mais facilidade, até atender a demanda reprimida que se tem na corporação, acho que a gente tinha que conseguir esse patrocínio. Patrocínio federal ou particular.</p>	<p>- Convênios com universidades e outros órgãos</p>	<p>A falta de recursos financeiros na organização permite que se realize parcerias com outros órgãos</p>	<p>Ausência de recursos de trabalho</p>
-------------------------------------	--	--	--	---

APÊNDICE G – Análise transcrição do entrevistado 7

Perguntas	Respostas – transcrição literal	Ideias centrais	Interpretação	Categorização
Como você chegou na função de perito militar?	Na época estava na 8ª DPJM e abriu o concurso interno para perito. Eu fiz a prova para perito e depois do curso eu fui transferido. De desde o término do curso eu estou aqui, desde de janeiro.	- Concurso Interno	Resposta muito limitada	
Mas por que você decidiu fazer o concurso para ser perito?	Porque eu já conhecia algumas pessoas, como por exemplo, a Capitão Luciana, eu sabia que ela trabalhava aqui e a curiosidade do serviço. Achei interessante a função de perito, buscar o conhecimento.	- Amizades - Interesse pela função - Busca de novos conhecimentos	A manifestação pela função por razões de interesse	Por interesse na função
Você teve alguma experiência com essa área?	Não. Eu fiz mais de curioso mesmo, querendo aprender a função.			
E agora como você realiza a sua função?	Minha função no dia a dia é de receber a solicitação de laudo e dependendo da solicitação a gente trabalha em cima do quesito em si. De início é um pouco mais complicado, quando você chega recém formado, até pegar a prática mais em si. Hoje já está um pouco mais fácil desenvolver a função de perito. Quando eu leio o quesito e pego o material eu sei mais ou menos a metodologia que eu vou seguir para tentar responder o que foi solicitado.	- Trabalho de acordo com a demanda - Pouca prática no início do desempenho da função	Há uma preocupação especial com a demanda solicitada	Aprendizagem conforme a demanda
Você poderia explicar detalhadamente o seu trabalho em uma perícia? Como você particularmente faz.	Depende do tipo de perícia. Por exemplo, perícia que envolve parte de eletrônica, computação forense. É uma perícia que necessita de bastante pesquisa. Celular, é uma coisa que você tem que pegar o celular. Ver o modelo que é. Ver o que é solicitado. Ver se o celular está funcionando. Ver se está ligado. Se está bloqueado. Se não está bloqueado. Buscar o máximo de informação que você tem, às vezes, para tentar desbloquear para fazer o trabalho em si e seguir um passo a passo. Tentar ver imagem, tentar ver o que é solicitado naquele laudo. Sempre primeiro vendo o material que você recebe. Avaliar, sempre, o que o solicitante pediu, do exame da perícia, para ver se é pertinente e se vai ser possível responder, e tem sempre que estudar do que é solicitado e do material que você recebe. Sempre buscar um conhecimento a mais.	- Busca do conhecimento na execução do trabalho - Saber o que é preciso responder - Análise do material a ser periciado	O perito na execução do trabalho de perícia precisa ser metódico	Trabalho que obedece à um método
E como o perito aprende as suas atribuições para desenvolver a sua função?	Tem a parte teórica que a gente aprende durante o curso. Bastante coisa durante o curso. Até uma parte prática. Mas durante o dia a dia também, a gente aprende pesquisando, estudando e também perguntando aos peritos que tem mais experiência, mais know-how do serviço, porque eles acabam auxiliando de alguma forma, dando mais ou menos o caminho a ser seguido para cada tipo de	- Curso de formação, com parte teórica e prática	A troca de experiência entre os peritos é muito valorizada entre os profissionais da área	Interação para aprendizagem

	solicitação, cada tipo de laudo. Mas sempre tem que estudar, sempre tem que buscar um tipo de conhecimento. Vai agregando conhecimento.	<ul style="list-style-type: none"> - Pesquisas e estudo para aquisição de novos conhecimentos - Troca de experiências entre peritos, principalmente com os mais experientes 		
E no seu caso em especial, como tem sido esse processo de aprendizagem?	Eu acho que eu tenho adquirido bastante conhecimento desde que eu iniciei, tanto na questão de estudar, ter o conhecimento, porque são coisas novas que chegam, por mais que você vai fazer exame, como eu citei, um telefone, mas as coisas mudam muito rápido, principalmente, na parte de tecnologia, se você não estiver buscando se aperfeiçoar, buscar o conhecimento, a gente nunca sabe tudo, tem sempre que ir buscando. E essa aprendizagem aqui não tem jeito, é o dia a dia, pesquisar bastante, perguntar ao mais antigo que já fez um laudo semelhante para ter um norte a seguir. Mais ou menos nesse caminho.	<ul style="list-style-type: none"> - Novos conhecimentos agregados - Busca constante do conhecimento - Busca de informações com os demais peritos 	A busca de informações com os demais peritos visa facilitar a execução do trabalho	Interação para aprendizagem
E de que forma esse processo de aprendizagem pode ser melhorado?	Eu vejo que através de mais cursos. Estar sempre buscando mais cursos para atualizar. Ter mais recursos tecnológicos também ajudaria bastante no aprendizado do dia a dia, até para desenvolver o trabalho em si, mas principalmente a parte de ensino continuado, de outros cursos, aperfeiçoar e aprofundar determinado campo que o perito se sentir mais familiarizado. Por exemplo, quem trabalha com documento, fazer seminários, simpósios, ou quem trabalha na área de computação forense, buscar mais cursos nesse âmbito, nesse sentido, além lógico de ter mais equipamentos, apoio tecnológico para poder facilitar a pesquisa.	<ul style="list-style-type: none"> - Maior frequência de cursos - Mais recursos tecnológicos 	Limitação de duas maneiras de melhorar a aprendizagem.	Aprendizagem formal
E o que você tem aprendido como perito no seu trabalho?	A gente aprende a olhar as coisas de outra forma. Com o conhecimento que a gente vai adquirindo no dia a dia, a gente acaba mudando a forma de enxergar as coisas. Na área de perícia, por exemplo, você está sempre buscando algo novo. Tudo que eu vejo hoje no dia a dia, eu fico pensando numa forma que eu possa empregar aquilo ali na perícia. Se você está vendo um programa na televisão você está buscando um conhecimento que aquilo ali pode servir futuramente para uma coisa que se for fazer. Porque o trabalho do perito é um trabalho de curioso, vamos dizer assim, a pessoa tem sempre que estar buscando o novo. A criminalidade, os desvios evoluem, então a gente tem que estar sempre no mesmo passo, buscando do outro lado evoluir também.	<ul style="list-style-type: none"> - Aperfeiçoamento na maneira de observar as coisas e situações - Aproveitamento de todo conhecimento adquirido no dia a dia 	O trabalho passa a ser aperfeiçoado até mesmo fora dele, em casa por exemplo.	Aprendizagem no cotidiano

<p>Por que você adquiriu esse modo de olhar as coisas de modo diferente no trabalho?</p>	<p>Claro, assim, eu já passei um período pela área de inteligência, então que veio até me completar com o curso de perícia, e como a gente está sempre buscando estudar, buscando conhecer mais as coisas a fundo, isso acaba lhe dando um pouco da visão diferente de uma pessoa comum. Às vezes, você está assistindo um programa que você ve um filme de ação e um personagem está montando uma estratégia para cometer um crime e você fica vendo aquilo ali, você já fica guardando aquilo ali como você assistiu e pensa de um lado, vamos dizer, bom da coisa, você vai aprender aquilo para tentar desvendar ou evitar no futuro, ou outra pessoa também vai estar vendo e pegando aquilo ali, que seria um conhecimento, para aplicar nos fins que à ele interessa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Já possuía conhecimento que o facilitou - Novos conhecimentos - Conhecimento do dia a dia ajuda no desempenho do trabalho 	<p>Habilidade em absorver o conhecimento adquirido no seu dia a dia trazendo para sua vida profissional</p>	<p>Aprendizagem no cotidiano</p>
<p>E como esse processo de aprendizagem foi apoiado pelo CCrim?</p>	<p>O processo de aprendizado aqui no CCrim na questão do apoio eu senti o apoio dos peritos que tinham mais experiência, porque por mais que a gente adquira o conhecimento teórico durante o curso de formação, a prática ela é um pouco divergente da teoria. Eu não digo divergente, mas quando a gente pega para fazer é diferente do que você achar que sabe na hora que você vai fazer. Esse apoio eu acho que foi importante. Eu acho que o CCrim me ajudou bastante a buscar esse conhecimento prático e inclusive eu já tive a oportunidade de fazer um curso na área de informática para melhorar o conhecimento, visando qualificação.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Apoio dos peritos mais experientes - Oportunidade de realizar curso na área de informática 	<p>O apoio dos peritos mais experientes em auxiliar no aprendizado prático do serviço é importante</p>	<p>Interação para aprendizagem</p>
<p>Como é a interação entre os peritos na aprendizagem?</p>	<p>A interação ao meu ver foi bastante proveitosa com os peritos que aqui já estavam. Eles sempre procuraram nos apoiar com os conhecimentos que eles já tinham na questão prática. Desde o início no primeiro laudo, eles tiveram a sensibilidade de na hora da distribuição dos laudos buscar aqueles laudos que não fossem tão complexos no início para não darem aqueles laudos para a gente não fazer. Para justamente a gente adquirir uma certa experiência para que na hora de fazer um laudo mais complicado a gente já ter um pouco de conhecimento prático. Teórico e prático, de como fazer. Além do dia a dia, do contato do que sempre precisar. Pelo menos eu não senti essa questão da hierarquia funcional dentro do serviço prático. Esse apoio eu acho que foi bastante razoável pra gente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Troca de experiências com os peritos mais experientes - Ajuda no aprendizado prático dos peritos novatos - Ausência de hierarquia funcional 	<p>A interação entre os peritos é de suma importância para a aprendizagem dos peritos</p>	<p>Interação para aprendizagem</p>
<p>E você pode me dizer como foi o seu processo de aprendizagem logo que chegou aqui?</p>	<p>Quando eu cheguei em janeiro, como eu mencionei anteriormente, a gente chega com o conhecimento teórico e não sabe muito bem como vai aplicar, e já cheguei e recebi laudos, já estava formado, mas hoje eu vejo que aqueles laudos eram que..., não sei se é porque hoje eu tenho experiência, mas eram laudos bem mais fáceis de fazer. Lógico que todo mundo tem um pouco de dificuldade no início, por questão de adaptação, novas pessoas, mas o aprendizado foi bom. Tive um pouco de dificuldade, porque é normal, quando se tem a mudança de ambiente, trabalhava em um ambiente, desenvolvia um diferente e vim fazer perícia, que é algo novo para mim.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aprendizado profissional de forma gradual - Adaptação ao novo meio de trabalho 	<p>A aprendizagem prática é do perito novato é importante, somado a interação com os demais profissionais</p>	<p>Aprendizagem prática</p>

Mas quando você recebeu os laudos fazia sozinho? Como foi esse início?	No início quando eu recebi os laudos, na época o SecTec era o Major Vitor, ele já veio e conversou mais ou menos o que era para ver feito e tinha a questão do perito revisor. Sempre procuraram colocar um revisor experiente, justamente para apoiar a gente no que fosse fazendo, e assim foi feito nos primeiros laudos. Sempre perguntando, o perito do lado, foi mais ou menos nesse passo aí. Já mais ou menos do que era para fazer. Lógico que a autonomia é do perito que vai fazer, mas sempre orientado.	<ul style="list-style-type: none"> - Auxílio do perito revisor - Interação com outro perito - Autonomia do perito relator (novato) 	Há uma preocupação por parte dos peritos mais experientes com o aprendizado dos peritos novatos	Interação para aprendizagem
E como a hierarquia influencia no aprendizado do perito?	Eu acho que a hierarquia na questão do perito, lógico que a gente não deixa de ser militar, ela acaba sendo na questão do conhecimento. Você sempre busca informação com aquela pessoa que você senti que ela tem um know-how maior e você acaba respeitando ela pelo conhecimento técnico que ela tem. Lógico que não vai deixar de respeitar a questão do militarismo, porque somos militares na nossa essência, mas a questão do conhecimento do perito. Para mim o que influencia é a questão da pessoa demonstrar ter conhecimento teórico técnico e prático sobre a função, profissão.	<ul style="list-style-type: none"> - Questão de conhecimento - Know-how - Conhecimento teórico e prático 	Apesar da hierarquia entre os peritos o que prevalece é a know-how entre os profissionais	Heterarquia
Quem você considera um bom perito? Pense em uma pessoa. Pensou?	Sim.			
Por que você considera essa pessoa um bom perito?	Eu considero essa pessoa como sendo um bom perito, pelo que eu observo no dia a dia, a forma como essa pessoa trabalha, desenvolve o seu serviço de perícia e a facilidade que ela tem de demonstrar o conhecimento teórico e prático durante o serviço e está sempre disposta a ensinar. Uma pessoa que você vai sempre buscar o conhecimento com ela e tem sempre uma resposta. Às vezes que ela não tem a resposta, diz mais ou menos o caminho que vou seguir para chegar até a resposta. Por isso que admiro essa pessoa, pela capacidade que eu vejo fazendo e mesmo quando não sabe, pelo menos tem uma noção do que você tem que fazer para buscar uma resposta, alguém que saiba, algum lugar que você vai ter que pesquisar. Ela dá uma orientação nesse sentido.	<ul style="list-style-type: none"> - Facilidade em demonstrar o conhecimento teórico e prático - Direcionamento do que é preciso 	A avaliação do trabalho é considerada pelo que o perito novato observa e é orientado	Aprendizagem vicária
E você se considera um bom perito?	Eu me considero um bom perito, mas lógico que eu tenho pouca experiência e tenho que estudar bastante ainda porque a perícia ela necessita de muito conhecimento, cada dia ela vai evoluindo é um assunto diferente que você vai ter que resolver, uma perícia diferente que você vai ter que fazer.			
Mas porque você se considera um bom perito?	Eu me considero um bom perito porque eu procuro dar o melhor de mim nos laudos que eu faço. Então, eu acho importante está sempre fazendo da melhor forma possível e principalmente não ficar demorando muito para fazer o laudo. Ser bem objetivo. Todo laudo que eu pego, tento fazer da melhor forma possível.	<ul style="list-style-type: none"> - Procura dar o melhor no trabalho 	Resposta limitada a sua atitude	

Qual o laudo que você considera mais difícil de elaborar?	Na minha opinião, porque a perícia abrange uma área muito grande e a gente acaba se especializando em um determinado assunto, mas na minha opinião um laudo hoje difícil de fazer é a parte de documento. Eu acho que é um dos laudos mais trabalhosos de fazer.			
Ele é difícil porque é especificamente trabalhoso?	Não, a gente acaba se especializando numa área, porque o CCrim hoje, está um pouco dividido em funções, determinadas áreas. Não digo que eu teria dificuldade de fazer, só que se eu for pegar um laudo de documento para fazer seria um laudo que eu teria um pouco mais de dificuldade justamente porque eu teria que estudar mais porque é uma área que eu trabalhei pouco. Foi conhecimento mais da época de curso. Como nós ficamos mais divididos em áreas dentro do CCrim, eu acredito que um laudo hoje que teria mais dificuldade seria na parte de documento. Mas é uma questão de sentar estudar, buscar, tirar dúvidas de quem tem mais experiência no campo.	<ul style="list-style-type: none"> - Especialização em áreas - Pouca experiência em no tipo de laudo 	A divisão dos peritos por tipos de áreas, prejudicou, a formação dos novatos pois não permitiu o aprendizado em outras áreas	
Como foi para você realizar o seu primeiro laudo pericial?	O primeiro laudo quando a gente pega se senti meio perdido, a verdade é essa. Você tem o conhecimento teórico. Eu peguei o meu primeiro laudo, foi um laudo de parte de telefone. Peguei olhei e falei: o que que eu vou fazer? E você se senti um pouco inseguro, logo no início. Aí eu peguei, comecei a estudar, peguei laudos antigos que foram feitos de celular. Sentei, olhei, li o quesito que o solicitante pediu e comecei a estudar, a ler, procurar orientação para saber como fazer. O primeiro laudo foi bem trabalhoso sim, porque, embora você já tenha uma estrutura pré-determinada, de como elaborar o laudo, mas é você escrevendo. Suas ideias que você está tirando da parte abstrata e colocando no papel. Essa parte eu tive um pouco mais de dificuldade, justamente por ser o primeiro, tem aquela insegurança de fazer, de não saber se está fazendo certo, está sempre perguntando, fica naquela de: vou manda meu laudo para a revisão será que ele vai voltar muito rabiscado? Sempre tendo aquela preocupação inicial, de sair do CCrim pensando no que ia fazer no outro dia. Sempre preocupado pensando o que eu posso fazer para chegar a essa resposta nesse quesito de forma segura, sem ter a preocupação de repente dar uma resposta que não seja bem precisa.	<ul style="list-style-type: none"> - Conhecimento teórico - Insegurança - Preocupação - Falta de prática 	A falta de conhecimento prático no trabalho traz a preocupação ao entrar em um novo meio de profissional	Aprendizagem prática
E como você faz para sanar suas dúvidas quando você está com dificuldades para fazer o laudo pericial?	Depende. Tem a questão de perguntar aos peritos antigos, pegar laudos antigos para ver se tem coisas no mesmo sentido, como estudar. Hoje tem a internet que dá uma gama muito grande de conhecimento. Você tem que pesquisar e filtrar dentro do que você quer. É mais ou menos nesse caminho, perguntar para ter uma orientação, mas o perito é responsável do que ele faz. Por mais que você pergunte, você tem que pesquisar em várias fontes para poder formar sua opinião sobre determinado assunto que você está pesquisando.	<ul style="list-style-type: none"> - Perguntar aos peritos mais antigos - Buscar laudos já elaborados do assunto - Internet 	Os meios mencionados facilitam e agilizam a execução do trabalho	Trabalho que busca novos conhecimentos

<p>E com os peritos? Como você faz para perguntar?</p>	<p>Depende do assunto. Às vezes você acaba direcionando para determinada pessoa. Você sabe que a pessoa tem afinidade com a matéria que você está estudando naquele momento. E você direcionada para um determinado perito que você sabe que fez um laudo semelhante. As vezes na conversa do dia a dia você pega o laudo, vai ver a solicitação, conversando no dia a dia no CCrim, alguém diz: eu já fiz um laudo desse aqui. Ou fulano já fez um semelhante desse aí, conversa com ele, que ele já tem o conhecimento disso daí.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pergunta ao perito mais experiente no tipo de área - Direcionamento para o perito 	<p>O contato direto com os peritos mais experientes facilita a busca do conhecimento e do desenvolvimento do trabalho</p>	<p>Interação para aprendizagem</p>
<p>Você já parou para pensar como é importante o seu trabalho e o que ele significa?</p>	<p>A questão da perícia, por isso que seu sempre procuro dar o melhor no meu laudo que eu faço, porque o trabalho do perito é procurar trabalhar de forma objetiva. Então ser o mais preciso e fiel no que a gente está fazendo, da melhor forma possível, buscando aprofundar ao máximo, porque uma resposta que a gente dá num determinado quesito, pode impactar de forma positiva ou negativa na vida de uma pessoa. Às vezes até mais de uma pessoa, por consequência, outras pessoas acabam sendo afetadas. Eu sempre penso muito nisso, do que eu posso dizer, não é deixar de falar. A gente recebe o laudo é para fazer o laudo, eu não sei quem está do outro lado. Eu não sei quem é a pessoa que vai se beneficiar ou, enfim, vai responder de forma mais severa pelos seus atos. Eu não quero nem saber quem está do outro lado. Eu estou preocupado em fazer o laudo da melhor forma possível, buscando de forma bem técnica responder os quesitos de forma técnica. Porque eu penso nisso aí. Se eu não levar meu serviço aqui a sério, eu posso acabar ajudando alguém que cometeu algo ilícito, mas a minha maior preocupação é de repente, acabar prejudicando uma pessoa, porque eu fiz um laudo mal feito e acabar prejudicando uma pessoa inocente em determinada ação ou omissão dela.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Busca pela objetividade do trabalho executado - Preocupação com o resultado e consequentemente com a justiça 	<p>Há preocupação com o resultado do laudo pericial, pois pode acarretar injustiça no fim com a resposta dos quesitos.</p>	<p>Trabalho impessoal</p>
<p>Quais as competências que você tem e que ainda precisam ser desenvolvidas para exercer a sua função de perito?</p>	<p>O trabalho de perito eu acho difícil de fazer, exige muito de você. Você tem que estar sempre buscando aprimoramento dos seus conhecimentos. Hoje eu já tenho bastante conhecimento na área que eu faço, mas eu acho que eu tenho que estudar bastante, procurar me aperfeiçoar, tanto na parte de cursos, não só no curso, mas no estudo, sentado sozinho na frente do computador e pesquisar, pegar um livro e ler determinado assunto, voltado para a área da perícia, principalmente, que a gente acaba estudando pela necessidade do serviço. Você estuda de acordo com o laudo que você está. Aí você vai estudando e concretizando o seu conhecimento em cima da necessidade e vai armazenando aquela informação que você adquiriu. O que torna mais fácil, quando você vai fazer um laudo semelhante, você já tem um conhecimento sedimentado. Estuda mais um pouquinho e vai sempre aprimorando.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aprimoramento do conhecimento - Busca pelo Aperfeiçoamento 	<p>Competências inespecíficas mencionadas</p>	<p>Aprendizagem como dever</p>
<p>Como você pode desenvolver as</p>	<p>Hoje, eu gostaria muito de me aprofundar na área de computação forense. Melhorar meu conhecimento nessa área. Edição de imagem e de vídeo. Eu hoje, com essa questão da tecnologia, muita gente filma, grava vídeo ou áudio, seria</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aprofundamento na área de 	<p>Competência inespecífica mencionada</p>	

competências que você não tem?	uma competência específica que a gente teria que desenvolver bastante. Eu sinto vontade de desenvolver nessa área pela grande demanda que a gente tem. A sociedade hoje acaba trazendo essa demanda, principalmente, a parte de telefonia móvel. Absurdamente a quantidade de dados que você consegue, O telefone as pessoas utilizam muito. Então, é uma habilidade específica que eu quero desenvolver durante a minha vida de perito que eu estiver por aqui.	computação forense		
Você pode definir com suas palavras o que é a perícia?	Perícia é um trabalho sistemático que a gente desenvolve, buscando sempre a verdade real dos fatos que nos é apresentado da melhor forma possível e com total imparcialidade do que está fazendo, sendo bem técnico e profissional do que faz.	<ul style="list-style-type: none"> - Trabalho sistemático - Busca da verdade real - Imparcialidade 	Definição mencionada focando no aspecto da objetividade e imparcialidade	Trabalho impessoal

APÊNDICE H – Análise transcrição do entrevistado 14

Perguntas	Respostas – transcrição literal	Ideias centrais	Interpretação	Categorização
Como o senhor chegou na função de perito na organização?	Antes de existir o CCrim, nós tínhamos o Núcleo de Criminalística que funciona na EsFO, atual Academia. Então, nós tínhamos muitos contatos com os Oficiais Peritos, principalmente no período de curso, até porque eles concorriam a escala. Eu lembro que na época nós tivemos Bolivianos fazendo o curso. Sempre tinha Oficiais de co-irmãs ou Forças Armadas, mas principalmente os nossos Oficiais da corporação. Então, eles tinham muito contato conosco, como é ainda hoje, o curso utiliza as dependências da Academia, mas à época o Núcleo funcionava lá dentro. Então, eles tiravam o serviço de Oficial de Dia, tínhamos contatos com eles. Nós tínhamos instruções que versavam ou tinham ligações com o Núcleo de Criminalística à época. Então, nós tínhamos esses conhecimentos. E depois de formado vieram as ofertas dos cursos de especialização. E dentre esses... eu sempre gostei de exatas e me interessei por realizar esse curso e acabou que eu consegui me inscrever no curso de 2002. Na época eu estava a disposição do Ministério Público, grupo de apoio de Niterói.	<ul style="list-style-type: none"> - Proximidade com os peritos do CCrim durante o curso de formação de oficiais - Instruções de criminalística durante o curso de formação profissional - Oferta do curso de formação de perito após formado na Academia - Interesse pelas áreas de exatas 	O oficial buscou aprender novos conhecimentos no período que realizou o curso de formação, pois trabalhava no Ministério Público	Por interesse na função
Como chegou na função que exerce na Chefia do CCrim?	Eu, à época, exercia a função de chefe da 2ª DPJM e o Corregedor era o Coronel Valdir. Então, eu já estava na estrutura da Corregedoria. O Coronel Vinicius, que era o Chefe do CCrim na época, solicitou o processo de inatividade dele. E o Coronel Valdir ficou na procura de Oficiais para exercer a função. Eu tinha o curso, já estava na estrutura da Corregedoria e ele queria alguém que já conhecesse para exercer a função aqui. E aí, ele acabou me indicando para trabalhar aqui.	<ul style="list-style-type: none"> - Já classificado na estrutura da corregedoria - Curso de formação de peritos - Proximidade com o Corregedor 	O oficial não exerceu a função de perito no CCrim e somente trabalho na unidade na gestão	Competência profissional
Qual o papel do senhor na Chefia do Centro de Criminalística?	Principalmente, pela dificuldade que o Estado passa, eu me vejo mais como um incentivador. Eu procuro novas formas, novos conceitos de trabalharmos aqui. Eu procuro buscar melhores condições para os peritos trabalharem. Procuro motivá-los. Procuro que eles tentem se modernizar, melhorar as nossas instalações aqui. Qualificar de uma forma mais efetiva o nosso efetivo. Eu vejo isso, percebe isso, porque eu conheci o Núcleo quando era lá, então era algo muito enxuto, muito pequeno. O Coronel Luís, que é o expoente, trabalhava muito, brigava muito para isso aqui crescer e conseguiram criar o Centro de Criminalística. E o Centro de Criminalística sempre teve essa característica de ser muito técnico, sempre esteve na vanguarda, principalmente com os militares e aí os peritos que praticamente tocavam o negócio aqui. Eles que conduziam, só as demandas aumentaram. Isso já tem quase trinta anos. E nós tivemos uma evolução muito grande, tanto tecnológica, tanto de demandas de serviço, novos	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivador - Buscar melhores condições para o trabalho dos peritos - Busca pela qualificação do efetivo 	O papel de fato do oficial é tentar driblar as dificuldades da organização e traçar estratégias para atender a demanda solicitada da unidade.	Gestão desafiadora

	tipos de questionamentos surgiram. Nós temos a identificação de falantes, hoje, que é muito solicitado. Só que essa estrutura focada no perito, focada no perito ainda é, mas dependente exclusivamente do perito, isso fica muito carregado, pesado. Eu procuro hoje, qualificar o efetivo todo de uma forma geral. Eu acho que a minha maior função aqui é procurar modernizar, mesmo sem recursos, procurar estimular que se especializem de uma forma mais eficaz. Acho que hoje é meu grande desafio. Eu gostaria que todos fizessem parte desse processo.			
Como tem sido atuar na gestão do CCrim?	Esses anos foram complicados. Foi o término das obras da Transolímpica. Isso foi muito caro para o CCrim. Muito caro que eu quero dizer é que afetou diretamente o CCrim. Essa dúvida de como funcionaria, para onde iria, no caso da questão da obra, estagnou, não só o CCrim para ampliar, mas na manutenção, conservação. Boa parte do tempo, neste ano, foi tentar recuperar isso e sem recursos. A nossa gestão agora tem sido muito voltada para isso. Recuperar, estruturalmente o CCrim. E aí, a nossa ideia, permanecendo aqui, para o próximo ano, é focar na parte técnica. Estamos em fase final, de uma nova estrutura, talvez até alterando o nome do Centro de Criminalística para que a gente possa evoluir nessa parte técnica e efetividade da prestação de serviço.	<ul style="list-style-type: none"> - Problemas de organização e estrutura física dificultaram o trabalho na unidade - Recuperar a estrutura da unidade - Futuramente focar na parte técnica 	A preocupação com a parte técnica teve que ficar de lado para dar atenção a estrutura da unidade	Gestão desafiadora
Como funciona a aprendizagem dos peritos?	A aprendizagem em si é excepcional, como a gente forma o perito. O nosso quadro docente é excepcional. Porque nós não só utilizamos os nossos melhores peritos daqui, como nós trazemos os especialistas de outras instituições que possam nos ajudar. Então realmente é de uma excelente qualidade. A doutora Gargalione de identificação de falantes que trabalha no Ministério Público, o doutor Rodrigo da seção de DNA da Polícia Civil. São exemplos de pessoas que nos ajudam. Então, são referências nas áreas de atuações deles. O nosso curso tem um período mais que suficiente. As matérias são ministradas com calma. Os alunos conseguem se dedicar de forma exclusiva para o curso. Então, eu considero que o sistema de formação dos nossos peritos é excelente. São atualizados, não tem o que questionar. A minha maior dificuldade é depois que eles vem exercer a função aqui. A demanda é muito grande, eles são muitos requisitados. Esse ano se a gente não chegar aos quatrocentos, vamos estar bem próximo de quatrocentos laudos. Então, isso dificulta quanto ao tempo que eles podem dedicar a pesquisa e estudo. A atualização deles é a nossa maior dificuldade no momento. É algo que eu quero me dedicar para o próximo período.	<ul style="list-style-type: none"> - Corpo docente excepcional - Curso de formação - Dedicção exclusiva no curso de formação - Tempo de formação suficiente - Dificuldade na formação dos peritos em função da demanda de trabalho 	O trabalho exige dedicação do perito e não permite buscar novos conhecimentos	Aprendizagem formal
Como o senhor observa a interação dos peritos na aprendizagem?	De um modo geral, claro, sempre vai ter uma exceção ou outra, considero muito boa. Geralmente, quem vem trabalhar aqui porque quer, deseja, ele se identifica com aquilo. Acaba que naturalmente, aqui dentro, ocorre uma divisão de funções. Tem aqueles que se identificam mais com a questão do documento, da	<ul style="list-style-type: none"> - Interação muito boa - Desejo do oficial em trabalhar no CCrim - Identificação do oficial com 	A interação entre os oficiais que trabalham na mesma seção é constante	Interação para aprendizagem

	balística, outro com a questão da tecnologia, laboratório, químico. Então, eu diria que é muito boa essa questão do relacionamento.	determinado tipo de laudo pericial		
Como o senhor observa a influência da hierarquia na aprendizagem dos peritos?	Não. Não porque é uma unidade extremamente técnica. De repente possa ter do mais experiente para o menos experiente. Experiente que eu digo, não é nem como policial militar. É o que tem mais tempo de CCrim e o que tem menos tempo de CCrim. Até porque o responsável pelo laudo é o relator. A função do revisor é acompanhar, até porque, por mais que a gente preste atenção, quando a gente faz um texto ou produz uma peça, a tendência é que quando a revise e passar por cima dos erros. Então, o outro tem a função de acompanhar e como a nossa questão aqui é muito técnica, geralmente, quando o revisor percebe algum erro ele mostra de forma técnica aquilo ali. Não vejo. Nunca observei. Como eu te falei, o nosso serviço aqui é de forma muito técnica. O que pode ocorrer é o mais experiente. Eu não vejo essa influência aqui.	<ul style="list-style-type: none"> - Não prevalece a hierarquia - Prevalece aquele que possui mais tempo no CCrim - Papel relevante do revisor - Serviço de forma técnica 	A hierarquia se prevalece para os oficiais que possuem mais tempo na função de perito	Heterarquia
Quais as capacidades que os peritos possuem e quais ainda precisam ser desenvolvidas para exercer as suas funções?	A gente tem que procurar especializar bastante. Hoje em dia a pessoa que trabalha na identificação de falantes, por exemplo, é um fonoaudiólogo. A pessoa que trabalha no laboratório é um farmacêutico. Talvez uma especialização. Quando nós conseguirmos chegar a esse ponto será o excepcional. Que as pessoas se especializem definitivamente dentro da sua área de atuação aqui interna. Lógico que tem aqueles que preferem trabalhar com documentos, por exemplo. Mas eles não trabalham só com documentos. Eles são demandados, por exemplo, para uma perícia de local de crime, balística. Não acho que seria a questão da formação, mas seria eu conseguir ter uma estrutura que eu consiga trabalhar com as pessoas voltadas só para uma área e focar quase que cem por cento dela naquela especialidade.	<ul style="list-style-type: none"> - Especialização do oficial perito - Falta especialização nas áreas específicas 	A especialização dos peritos por tipo de laudo pericial seria a situação ideal para a unidade	Aprendizagem formal
O que pode ser melhorado na aprendizagem dos peritos?	A questão do investimento. Meus oficiais pudessem participar mais de congressos. As dificuldades de recursos na corporação. Não só do próprio policial como também da corporação. Que a corporação investisse na participação em congressos, cursos, especializações. Eu gostaria que todos tivessem mestrado, doutorado. Gostaria que todos trilhassem esse caminho. Às vezes, você não pode não ter o financeiro, mas se eu conseguisse dar mais tempo, tranquilidade para eles poderiam buscar novos conhecimentos.	<ul style="list-style-type: none"> - Investimento financeiro - Recursos da corporação - Investimento na participação dos peritos em cursos e congressos 	A falta de recursos, tanto materiais quanto financeiros, prejudica na gestão da unidade	Gestão desafiadora
Como desenvolver aquelas capacidades que ainda não possuem?	Eu vejo investindo nas praças. A minha ideia é. Eu gostaria que nós nos aproximássemos mais na maneira de pensar como nas demais unidades especiais. O cara que é “caveira” ele faz o mesmo curso que o Sargento faz. Mas ele consegue se impor por uma questão de posicionamento dele e chefia a equipe. Então, eu gostaria, por exemplo, que o oficial chefe da seção de balística, ele tem uma equipe que trabalha na balística e se dedique a acompanhar o serviço deles. E aí ele vai poder acompanhar o serviço dele e vai poder se especializar,	<ul style="list-style-type: none"> - Investimentos na formação de praças como peritos - Curso de formação de peritos para as praças - O oficial ficará focado na gestão da 	A intenção é aumentar o número de peritos para facilitar o aperfeiçoamento dos demais peritos	Aprendizagem formal

	estudar, para evoluir tecnicamente. Então, eu acho que essa vai ser a saída. Nós sabemos as dificuldades que a corporação tem na questão de efetivo, mas como eu falei, a gente pode especializar de uma forma melhor nossas praças, para que eles possam produzir as peças. Eu conseguindo isso, consigo especializar mais o meu efetivo, principalmente os oficiais. Hoje, o curso de investigação e perícia criminal é só para oficiais, eu pretendo no ano que vem colocar para praças.	respectiva seção da sua chefia		
Qual a importância do trabalho pericial do CCrim nas investigações dos delitos dentro da organização?	Eu vejo que de uma forma geral, a sociedade evoluiu. A forma de cobrança com seus entes público. A própria corporação se voltou um pouco para a área correcional dela. Então, a corregedoria cresceu muito. Cresceu e se especializou. Então, quando ela se especializa você tem cada vez mais os chefes de seções da corregedoria, os encarregados de procedimentos, ou até da área de polícia judiciária, eles são mais técnicos e qualificados. E com isso eles tem a necessidade de um suporte, de uma assessoria técnica também mais especializada para dar justamente o respaldo para aquilo que ele se propõe a realizar. Então, conforme a área correcional cresce e a demanda de delitos cresce mais importante fica a nossa atividade. E até mesmo, hoje em dia, todos possuem um conhecimento mais amplo dos seus direitos, então cada vez mais nós temos que produzir peças melhores e eficazes de evitar esses questionamentos e para isso você precisa cada vez mais de um CCrim mais requisitado. Cada dia mais a gente é demandado por essas necessidades. E a gente tem que se especializar cada vez mais.	- Aumento da demanda do trabalho pericial em função da qualidade técnica do demandante - Aumento da demanda de exames	A confiança do trabalho da unidade faz com que surja novas demandas de exames periciais	Trabalho técnico
Qual o significado de exercer uma função na Chefia do CCrim para sua carreira?	Antes de tudo é pessoal. Nem todas as opções que a gente possui de especialização a gente foca naquela área. A gente quer o melhor. É porque a gente acha que é o que vai dar maior retorno e eu digo para o nosso íntimo. E quando a gente foca nisso e realmente entra nessa área, a gente ratifica isso e vê que realmente é a área que a gente gosta, que fez a escolha certa. E quando a gente se dedica cada vez mais para o nosso aprimoramento a gente ganha com relação com a nossa carreira, a nossa profissão. Quanto mais eu me dedico isso aqui, quanto mais eu faço o CCrim crescer, quando mais eu me especializo é lógico que eu estou sendo observado em outro nível, pelo Corregedor, ou pelo Comando da Corporação. Eu acredito nisso aí. Quando eu faço por prazer, quando mais eu me dedico para eu crescer e eu faço o CCrim crescer e eu consigo demonstrar que eu tenho capacidade e tenho competência para eu exercer funções. Eu trabalhando em si do meu pessoal eu consigo demonstrar isso para a corporação.	- Pessoal - Dedicção - Prazer - Crescimento profissional	O desafio de gerir a unidade pode trazer ganhos para o Oficial na corporação	Gestão desafiadora

APÊNDICE I – Transcrição da entrevista 1

Dados Gerais

Idade: 32 anos

Gênero: Masculino

Formação: Graduando em Direito

Formação profissional: Curso de Formação de Oficiais, Curso de Investigação e Perícia Criminal e Curso de Tiro Policial.

Experiência profissional: Microempresário e Oficial da Polícia Militar em Unidades: Operacional e de Ensino.

Tempo na organização: 08 anos

Tempo na Unidade: 01 ano

- 1 Entrevistador: A primeira pergunta é: como você chegou a função de perito militar? Como você chegou à função?
2 Gostaria que você contasse com detalhes como você conseguiu chegar, o que você teve que passar para chegar a
3 essa função.
4 Entrevistado: Acho que começa com a questão básica de perfil, não é? O perito militar ele é uma função, não é
5 uma carreira. Ele é uma função. Nós estamos circunstancialmente aqui. A nossa formação básica é no CFO. E já
6 no CFO, eu vi que eu poderia tentar uma carreira, não tão operacional. Eu já sabia que eu não queria a carreira
7 operacional. Então eu tentei primeiro a parte de ensino. Então eu servi no CFAP, duas vezes até. Só que depois eu
8 conheci o curso e conheci o CCrim. E aí como eu me identifico com a questão de estudar e fazer um trabalho mais
9 intelectual do que atividade operacional mesmo, do que atividade fim. Então foi isso que me chamou para fazer o
10 curso. Então eu fiz o curso quando abriu, eu já era segundo tenente e depois voltei para o batalhão quando eu
11 concluí o curso e fiquei tentando vir pra cá, justamente porque o curso não garante a função. O CCrim acaba sendo
12 só um órgão nosso.
13 Entrevistador: O que você teve que passar, tirando essa classificação sua do batalhão para cá, para ser o perito?
14 Como que você teve que conseguir vir para cá? Ser classificado aqui no CCrim, mesmo tendo o curso e não ser
15 classificado logo após o término do curso.
16 Entrevistado: Eu voltei para minha Unidade de origem que era o BPVE, e aí fiquei nas Unidades operacionais. Fui
17 para o 23º BPM, depois fui para o 31º BPM e acabou que eu voltei... antes eu gostava do ensino e depois passei a
18 gostar da perícia, não é? Mas aí acabou que eu voltei para o CFAP, que foi a segunda vez que eu servi lá. E lá
19 acabou que eu já tinha até me desencantado com essa questão da perícia. Foi engraçado porque eu já tinha me
20 conformado em ficar no CFAP, porque eu também gosto da área de ensino. Aí foi quando a Major Carla assumiu
21 e me convidou. Na verdade, tudo que eu tentei para vir eu não consegui, quando ela me convidou para vir para cá,
22 quando ela assumiu, aí eu vim. Vim de graça sem permuta.
23 Entrevistador: Então só para deixar claro, a sua primeira opção quando você se formou na academia era para
24 trabalhar no CFAP, área de ensino. Aí depois, o CCrim era uma segunda opção.
25 Entrevistado: Isso.
26 Entrevistador: Essa sua segunda opção do CCrim, era porque você achava interessante, a Unidade, a função, ou
27 porque você tinha um conhecimento na área?
28 Entrevistado: Não por achar interessante a função. Até porque se for ver a formação, eu não tenho a mais
29 recomendada que é a formação nas áreas de exatas. Eu agora estou fazendo Direito, mas como a função aqui ela é
30 muito mais intelectual do que na área de ensino. No ensino você acaba sendo um coordenador. Enfim, trabalhando
31 na administração, não lecionando, como eu pensei de início. Eu vim pela função, pela questão de fazer um trabalho
32 intelectual mesmo.
33 Entrevistador: E agora você está aqui e como você desenvolve a sua função de perito?
34 Entrevistado: Eu acho que a função de perito... se fosse ver a questão de formação o cara teria que estudar dez,
35 vinte para tentar abraçar todas as possibilidades. Então eu acho que a função do perito eu acho que é ele pegar caso
36 a caso e não considerar que ele sabe tudo daquela situação. Ele vai ter que estudar sempre, aquele pequeno caso
37 que ele está trabalhando e buscar uma fundamentação ou buscar alguma coisa para ele poder então concluir com
38 alguma validade
39 Entrevistador: Esse caso a caso que você diz é o que?
40 Entrevistado: É cada laudo que é solicitado. Cada exame que a gente tem que fazer é... Eu acho que na verdade,
41 cada laudo que o perito tem que fazer, ele tem que... primar pelo método. Se ele conseguir, aí depois ele busca a
42 fundamentação. Então primeiro ele tem o método, de observar e examinar, e depois ele estuda fundamentando.
43 Aquilo que ele percebeu inicialmente ele tenta buscar a fundamentalmente científica.
44 Entrevistador: Essa percepção que você diz ela é... aonde que você tem que perceber?
45 Entrevistado: É quando ele vai fazer o exame. Que agente chama de exame. Quando ele vai para a cena de crime
46 ou para ver uma viatura que foi acidentada. Quando ele vai realmente para fazer a perícia. Quando ele vai, ele não
47 todas as respostas. Ele vai no escuro, não é? E aí ele tem que ter aquele método, que cada um vai construindo o

48 seu de ir observando, mesmo que ele não tenha, naquele momento ali na perícia, que ele está fazendo ele tem que
49 estar atento àquele vestígio.

50 Entrevistador: Você poderia descrever esse método que você mencionou?

51 Entrevistado: Nunca pensei nisso não, mas se fosse pensar, a gente tem meio que um protocolo, que é o método.
52 E seria mais ou menos assim: do todo para a parte e depois tentar ligar as partes, analisar parte a parte e tentar ligar
53 as partes. Acho que seria essa as três partes. Você observa o todo, todo o conjunto, registra, porque a mente
54 esquece. Depois você tenta observar as pequenas partes e depois você tenta juntar elas. Tenta dar um sentido, um
55 significado, acho que seria esse o método básico. E aí o laudo o laudo na verdade ele é confeccionado depois.
56 Então quando você examine, você faz a perícia, você simplesmente anota tudo que você conseguiu percebeu ali.
57 E aí o laudo na verdade é a construção cognitiva de tudo isso que você viu, somada a uma fundamentação científica.

58 Entrevistador: E aí você citou esse método, essa forma que o perito desenvolve o trabalho, e aí, como você
59 desenvolveu isso tudo?

60 Entrevistado: Eu acho que a base a gente aprende no curso. A gente passa a conhecer os métodos existentes, os
61 academicamente conhecidos, publicados e tudo mais. E depois você acaba desenvolvendo um método pessoal,
62 com o passar do tempo, com a experiência. Conforme você vai fazendo a perícia você já vai... até porque o laudo
63 é muito pessoal. Com o passar do tempo você faz a perícia pensando no que você vai escrever. Então você já tem
64 uma ideia daquilo e aí você vai fazendo o exame meio que encaixando uma coisa na outra

65 Entrevistador: E isso você adquiriu como? Como que você desenvolveu isso dentro de você? Como que você
66 desenvolveu isso dentro de você que já está automático?

67 Entrevistado: Eu acho que é uma demanda. A perícia é uma demanda. Você não vai fazer uma perícia porque você
68 quer. Você é solicitado e quando você é solicitado, normalmente você já tem um objetivo, alguma coisa que você
69 tem que responder. Então, o perito tem que ele mesmo tentar achar uma resposta para aquilo que ele está sendo
70 demandado. Agora, como eu desenvolvi isso, eu acho que foi tentativa e erro mesmo. Você vai vendo e vê que
71 não é por ali e tenta outra forma

72 Entrevistador: Tentativa e erro sua, sozinho ou alguém tentou ensinar?

73 Entrevistado: Isso aí varia um pouco. Normalmente é compartilhado. No início você pergunta muito para quem
74 tem mais experiência, mas mesmo assim como tem a responsabilidade de você assinar o seu laudo, você acaba
75 desconsiderando o que as outras pessoas falam, se você tiver a certeza daquele veredito, aquela afirmação que
76 você está fazendo. O próprio processo de elaboração do laudo nosso acaba fazendo você repensar porque eu faço
77 o laudo e ele passa por uma série de revisões de outras pessoas mais experientes ou não. São outras pessoas que
78 acabam tendo o olhar externo porque você está ali envolvido com o problema. Você elaborou o exame, você que
79 elaborou o laudo e aí você vê outras pessoas avaliando a sua situação. E aí o olhar dessas outras pessoas fazem
80 você repensar, às vezes. E aí neste caso que é uma tentativa e erro.

81 Entrevistador: E por que as vezes faz você repensar?

82 Entrevistado: Porque as vezes você está tão ciente do que você está fazendo. Você teve a percepção lá na hora que
83 você fez a perícia. E aí depois você juntou a fundamentação e algo que você estudou e a outra pessoa não. A outra
84 pessoa só está vendo o trabalho finalizado. Você tem esses dois lados. Mesmo as vezes que a pessoa que viu de
85 fora tente mudar o que eu fiz, isso aí vai depender do meu grau de certeza. Às vezes eu tenho a certeza do que eu
86 estou dizendo e não vou acatar a sugestão.

87 Entrevistador: Você diz isso porque você é o perito Relator?

88 Entrevistado: Perito Relator.

89 Entrevistador: Você acha que isso tem haver pelo fato da outra pessoa não ter ido ao local do crime e ter uma visão
90 mais completa e outra pessoa uma visão superficial?

91 Entrevistado: Isso. É nesse sentido, com certeza. Acho que o perito relator ele que buscou a resposta até o início.
92 Ele que fez o exame. Ele que tem aquela percepção do local. E aquilo ali pode fazer sentido só para ele e não para
93 quem não foi, ou menos sentido para quem não esteve lá.

94 Entrevistador: E essa questão de não fazer sentido para o perito, o que você acha que tem haver, pelo fato de cada
95 um tem um conhecimento ou modo de cognição diferente? Porque você acha que cada um tem uma percepção
96 diferente de um fato?

97 Entrevistado: Acho que na perícia não deveria ter disparidade, se nós dois formos fazer o mesmo exame. Acho
98 que não deveria ter, mas aí o perito deve achar o maior número de vestígios e tentar dar sentido a estes vestígios,
99 mas mesmo assim ele deve ter cuidado para ele dizer só o que é objetivo. Ele tem que fugir dessa subjetividade.
100 Agora tem situações em que é difícil fugir dessa subjetividade, dependendo da perícia. Uma perícia de acidente de
101 transito é simples, você vê uma marca de freada, uma marca no poste. É simples, mas um exame de documento,
102 por exemplo, já requer uma análise cuidadosa, e aí, eu acho que acaba entrando um pouco da subjetividade. Eu
103 não sei explicar porque essa percepção é diferente.

104 Entrevistador: Você com o tempo que tem na perícia já tem bastante conhecimento, e o que você tem mais
105 aprendido como perito?

106 Entrevistado: Eu acho que eu tenho mais aprendido é... peneirar, lapidar a questão pericial. O que que eu posso
107 dizer e o que eu não tenho certeza. E aí a gente entre nessa questão de percepção. Eu perceber que aquilo é uma

108 visão minha e não uma visão objetiva, que seria de qualquer um. Agora eu começo a me preocupar muito com
109 isso. Ver um laudo que fiz um tempo atrás e dizer: poxa, aqui eu acho que eu não poderia ter sido tão afirmativo.
110 E dizer assim: a minha percepção foi essa, minha conclusão foi essa. Poderia ter sido uma outra hipótese, mas meu
111 julgamento é esse.

112 Entrevistador: O que você quis dizer é quem seu trabalho evolui?

113 Entrevistado: Isso.

114 Entrevistador: E quando você tem dúvidas para fazer uma perícia, não tem certeza, como você faz?

115 Entrevistado: O que a gente deve fazer e tem feito é reconhecer a dúvida. Reconhecer a dúvida. O nosso trabalho
116 é dar uma resposta. Normalmente perguntam a gente se é ou se não é. E se a gente tem dúvida a gente diz que não
117 pode dizer.

118 Entrevistador: Dessa dúvida, você pensa, vou dizer isso: não tenho como responder ou busca algum meio para
119 responder a resposta do solicitante?

120 Entrevistado: Quando há dúvida eu procuro buscar até fundamentar a dúvida. Eu não digo simplesmente que há
121 dúvida, eu procuro até fundamentar a dúvida. Eu tento fundamentar dizendo por causa desse aspecto aqui eu não
122 posso afirmar esse outro.

123 Entrevistador: Normalmente o que os peritos fazem para sanar as dúvidas?

124 Entrevistado: A gente está na era Google (risos). A gente busca muitas coisas na internet para tentar achar. Eu
125 busco muito publicações, artigos, até mesmo dissertações de mestrado. Então essa é a forma de tentar sanar essas
126 dúvidas.

127 Entrevistador: Dentro mesmo do CCRim, você busca soluções?

128 Entrevistado: É a gente troca experiências com outros peritos. A gente usa os livros próprios de perícia, tenta
129 buscar um precedente, num outro laudo, uma fundamentação parecida.

130 Entrevistador: Dentro mesmo do CCRim?

131 Entrevistado: É.

132 Entrevistador: Aqui por exemplo cada um gosta de fazer um tipo de laudo. E você qual tipo de laudo você gosta
133 de fazer?

134 Entrevistado: A gente fez uma especialização aqui e eu acabei não escolhendo, mas eu gosto de fazer laudo de
135 arma de fogo e acabei fazendo também um laudo que a gente chama de audiovisual. Normalmente voltado para o
136 reconhecimento de pessoas. É o que eu peguei mais prática.

137 Entrevistador: E como você pegou mais prática de fazer esse laudo?

138 Entrevistado: Aí a gente volta naquela de tentativa e erro.

139 Entrevistador: No começo você não gostava?

140 Entrevistado: Desse não.

141 Entrevistador: Acabou que você acabou gostando pela tentativa e prática. E qual você menos gosta e tem
142 dificuldade de fazer?

143 Entrevistado: É o de documento.

144 Entrevistador: E quando você pega um laudo desse tipo, sabendo que você não gosta e tem dificuldade de fazer?

145 Entrevistado: O laudo de documento ele é muito particular. Ele deveria ter uma seção só para ele. Ele não é um
146 laudo como os outros que você pode começar a variar e depois refletir um pouco e depois buscar uma
147 fundamentação para aquilo que, às vezes, você já sabe. Já percebeu, mas não tem uma base científica. Você já
148 entendeu aquilo. Igual na identificação de pessoas, você sabe que aquele cara é aquele cara. Estabeleceu algum
149 parâmetro dentro da sua cabeça, mas aí depois você busca uma fundamentação para aquele parâmetro ser
150 considerado válido. O laudo de documento não. O laudo de documento você meio tem que parar tudo e estudar,
151 antes de começar a fazer ele.

152 Entrevistador: Estudar o laudo?

153 Entrevistado: Estudar documentoscopia.

154 Entrevistador: Isso no caso você que tem dificuldade?

155 Entrevistado: É. Porque por exemplo, mesmo que eu tivesse dificuldade num laudo de local de crime, você usar a
156 metodologia, você consegue desenvolver. Começa a desenvolver e ele vai saindo aos poucos. O documento não,
157 você não sabe nem por onde começar. Ai você tem que ler o que é aquela falsificação, se é acréscimo se é isso, se
158 é aquilo.

159 Entrevistador: Você busca informações só estudando ou com outras pessoas aqui?

160 Entrevistado: Eu acabo buscando mais estudando. Eu fiz um laudo e eu busquei informações com as pessoas que
161 tinham mais bagagens. Mas a falta de conhecimento é tão ruim que a própria explicação não faz sentido. Eu não
162 entendia nada, por isso que eu as vezes eu acabo tendo que estudar começando do zero. Ou pelo menos tentar
163 pegar com a pessoa mais experiente a linha que eu tenho que saber. Como se fosse uma linha de estudo mesmo.

164 Tipo: estuda isso aqui que está por aqui.

165 Entrevistador: Isso é um caso a parte que é o de documento?

166 Entrevistado: É.

167 Entrevistador: E um outro laudo que você não goste e tenha dificuldade? Como seria?

168 Entrevistado: Talvez ele seja mais específico. Eu acho que o problema do documento é a subjetividade que o laudo
169 tem. Ele já tem essa característica de um laudo muito subjetivo. Eles querem fazer como pericial, objetivo, mas
170 ele tem muito de subjetivo. Pelo menos essa é a minha visão, talvez, equivocada. Mas nos outros laudos, a gente
171 se guia muito pelo que o solicitante quer. O perito faz o que o solicitante quer. Então por mais que seja um assunto
172 complicado, você vai pegar o que o solicitante está perguntando e aí você parte dali para entender a situação. Você
173 não precisa, por exemplo, descrever todo o funcionamento de um veículo, como as vezes você tem que fazer no
174 documento. Fazer uma descrição muito detalhada e é isso aí que exige conhecimento. Tem toda uma linguagem
175 própria.

176 Entrevistador: Nos laudos que você gosta mais de fazer, como você adquiriu o conhecimento para fazer eles? Você
177 adquiriu o conhecimento, de uma única vez, da mesma forma que você adquiriu o conhecimento dos laudos que
178 você não gosta, ou você fez um gostou e voltou a estudar, foi mais a fundo, buscando novas coisas ou não?

179 Entrevistado: Não, eu não tenho uma rotina de estudo em perícia. Estudo conforme a demanda. Mas eu gosto de
180 estudar a fundo aquele laudo que eu estou fazendo. Eu gosto de ler bastante, coisas científicas ou não. Às vezes,
181 as coisas não científicas te dão uma dica. Mas eu não tenho uma rotina de estudo na área pericial não.

182 Entrevistador: Você pede apoio aos outros peritos, quando você está elaborando algum laudo pericial que você
183 tem dificuldades?

184 Entrevistado: Eu peço sim, peço. Não com frequência. É bom fazer isso porque as vezes o cara já estudou
185 justamente algum assunto parecido com aquele laudo que você está elaborando e as vezes também ele tem uma
186 boa fundamentação e isso acaba economizando tempo. Eu estudo a fundo cada assunto, então se alguém já estudou
187 a fundo economiza o tempo.

188 Entrevistador: Você acha que fica mais fácil assim?

189 Entrevistado: É um caminho já traçado eu não preciso ir ali brigando degrau por degrau. O caminho já está feito e
190 é só ler e entender o raciocínio.

191 Entrevistador: E em relação a atualização do conhecimento. Os peritos estão procurando se manter atualizados
192 com os conhecimentos científicos?

193 Entrevistado: A gente foi num congresso lá em Búzios, e aí a Major Carla, lembrou de um congresso que ela foi
194 de quando ela era Tenente. Ela falo que no Congresso que ela foi quando ela era Tenente, ela percebeu que o
195 CCrim estava muito à frente do tempo, das coisas que se fazia. E aí nesse congresso de Búzios o CCrim estava
196 igual ao tempo de quando ela era Tenente. Deu uma parada no tempo. Isso foi uma queixa dela. Eu tenho um ano
197 de CCrim só. Mas eu acho que acontece o seguinte: acaba que, dependendo da gestão e de outras coisas, caindo
198 naquele passo de burocracia estatal. E aí a gente acaba virando uma máquina de produção de laudo. Fica
199 assoberbado com o serviço. E a gente está sempre preocupado se está com os laudos em dia ou não e acaba
200 deixando um pouco com essas questões de atualização, tecnologias. Fora que por ser um órgão estatal, a gente não
201 tem os recursos para acompanhar a tecnologia. A gente ainda faz o croqui na mão e já tem aquele scanner que faz
202 a leitura do ambiente, e outras coisas, outras tecnologias que a gente não consegue ter, por fazer parte de um órgão
203 estatal e não ter recursos suficientes. E eu acho que isso desmotiva um pouco a gente no sentido de buscar muito
204 porque você acaba se sentindo muito fora da realidade. E um outro aspecto também é que a gente não está nada
205 inteirado ou as pessoas não estão inteiradas a nossa realidade e perguntam coisas absurdas quando elas solicitam.
206 Ou absurdas ou óbvias. Tanto uma coisa quanto a outra, acaba te deixando assim: o cara quer que eu responda
207 mesmo isso? (Risos) Entendeu? E aí nesse sentido acaba não tendo muita motivação. Você fica muito preso.

208 Entrevistador: Eu queria que você explicasse melhor uma coisa. Os peritos estão preocupados em se manterem
209 atualizados e não podem fazer nada em razão da burocracia, ou de fato não se preocupam? Entendeu?

210 Entrevistado: Eu acho que as duas situações acabam acontecendo. Os peritos têm essa preocupação, tanto é que, o
211 que sempre é possível, o congresso, workshop na UFRJ. Então sempre que é possível eles vão. Mas ao mesmo
212 tempo tem uma demanda muito grande e aí o cara acaba se preocupando mais com o prazo do que se atualizar. E
213 também, acaba acontecendo uma coisa que é a seguinte: a gente acaba tendo uma competência um pouco restrita,
214 em relação a morte e tal. A gente acaba tendo uma competência um pouco reduzida em relação à polícia civil. E
215 aí a gente trabalha conforme meio que conforme a demanda. Se a demanda pede alguma coisa que a gente pode
216 solucionar, normalmente é assim, não há muito estímulo para buscar muita sofisticação. A grande parte da nossa
217 demanda é de coisas simples. Até porque não existe, ou existe muito pouco, a cultura de valorizar a perícia,
218 valorizar um local, valorizar um exame, essa cultura está muito fraca. Então o que se pergunta é alguma coisa que
219 o cara tá vendo, tá na cara. E para isso não precisa de grande tecnologia. As vezes o cara só quer alguém que não
220 seja ele para assinar.

221 Entrevistador: E quando chega uma perícia complexa, que não se pode atender?

222 Entrevistado: Chegou uma perícia complexa que foi do caso Amarildo e caiu na minha mão de audiovisual. E foi
223 justamente aquela viatura que o fantástico fez a matéria. Quando ela passa assim, o fantástico botou o bonequinho
224 ali embaixo e tal. Aí essa perícia caiu na minha mão. Aí o que que acontece, aquela perícia ali foi difícil, foi
225 complicada, porque em termos tecnológicos eu não tinha. Eu não tinha um programa para aproximar, melhorar a
226 qualidade de imagem, tipo que essas de filmes que a gente vê. O cara vai trabalhando e os pixels vão aumentando
227 e deixa nítido. Isso aí não tinha. Então eu tive que buscar parâmetros. Aí eu estudei sobre luminosidade, até o Vitor

228 Rocha, faz física, me ajudou, propriedade da luz... Aí a gente foi trabalhando, e aí eu consegui elaborar um laudo,
229 dar uma conclusão. Foi contrária a reportagem. Eu consegui chegar a uma conclusão totalmente contrária. E foi
230 um laudo muito difícil. Acaba que a gente não tem muitos meios. A nossa tecnologia é muito limitada, mas acho
231 que a nossa qualidade humana ainda é muito boa.

232 Entrevistador: Mas quando acontece isso há uma inquietação, do perito, dos peritos, da chefia, de todo mundo?
233 Por exemplo você teve que pegar e se virar e meteu a mão na massa, mas há uma inquietação, tipo: vamos mudar,
234 vamos dar um jeito.

235 Entrevistado: Há sim. Eu lembro até na época que existia um programa que a NASA usava, então era caro, que
236 melhorava a imagem, era um software de inteligência artificial. Então ele melhorava a imagem em movimento.
237 Mas há sim essa insatisfação. E é até chato de dizer assim: isso a gente não faz porque a gente não tem meios. Não
238 igual a um determinado exame que a gente sabe que é impossível. A gente já sabe que é impossível, então a gente
239 já diz que não dá. Enfim, tem perguntas que o cara faz que a gente sabe que não vai responder. E como se ele
240 quisesse que a gente fizesse mágica.

241 Entrevistador: Ele só quer uma resposta? Ou então de dizer, não tem como fazer.

242 Entrevistado: É talvez isso.

243 Entrevistador: Há uma integração de aprendizado, conhecimento de trocar informações? Quando eu está com
244 dificuldade o outro ensinar...

245 Entrevistado: A gente conseguiu do tempo que eu cheguei para cá, meio que dividir em seções. A parte de
246 documento, que é chata e a maioria acha chata, tem dois peritos que gostam. Então eles ficaram com documento.
247 Então a gente separou em documento, arma, porque tem perito que gostam de fazer laudos de arma, e até a gente
248 chamou de outros, porque o que vier cai para a outra seção. Porque ai cai audiovisual e viatura. Porque ai o que
249 vier cai para a outra seção. E aí agora a gente ainda conseguiu separar a escala de serviço. Então local é só com
250 escala de serviço. Essa especialização ela ajuda porque o cara gasta o tempo dele num laudo e ele sabe que o tempo
251 dele não vai ser inútil, porque ele não vai pegar outro laudo de qualquer outra coisa ele vai pegar aquela mesma
252 coisa. E além disso é bom justamente porque troca-se essa experiência com quem está chegando. Quem está
253 chegando não vai ver quem fez um laudo de documento, vai falar com alguém que fez vários. Então há essa
254 preocupação sim com essa troca. Não é uma coisa formal, não é um método. Por exemplo não há um banco de
255 fundamentações, não existe isso. Até acho que deveria existir isso, seria bom, mas não há. A gente que vai caçando.
256 Fulano já fez laudo disso? Ai vai vendo conforme a pessoa.

257 Entrevistador: E você acha que tem retenção de informações entre os peritos?

258 Entrevistado: Como isso é pessoal, pode haver.

259 Entrevistador: Você não tem como identificar isso?

260 Entrevistado: Não. Eu não acho que haja atualmente isso não. Pode haver, porque estas informações não estão
261 compartilhadas, formalmente compartilhadas.

262 Entrevistador: E por parte da chefia há algum tipo de incentivo para ter essa troca de informações, motivação?

263 Entrevistado: Tem sim, inclusive a chefe quando ela nomeava o perito ela já dizia: o Vitor já fez um laudo desse,
264 para facilitar a vida. Ou então o Viana é bom nisso, então fala com ele.

265 Entrevistador: Mudando um pouco o foco da entrevista, você acha que pelo fato do perito obedecer uma hierarquia
266 e disciplina, isso pode prejudicar o ambiente de aprendizagem? Por exemplo, você que é Tenente tirar dúvida com
267 um Major ou vice-versa.

268 Entrevistado: Que pode haver eu não tenho dúvida, mas eu acho.... pode haver porque a gente não sabe o modo de
269 lidar de cada um e nem quem vem pra cá.

270 Entrevistador: Mas e dos peritos que estão aqui atualmente?

271 Entrevistado: Não. Até porque o perfil das pessoas que estão aqui é muito parecido. Muito tranquilo nessas
272 questões de hierarquia e muito envolvido com a finalidade da perícia.

273 Entrevistador: Então você acha que não tem vaidade de perguntar um para o outro independente da hierarquia?

274 Entrevistado: Não. Não é um impedimento. Até porque se levar a hierarquia ao pé da letra a revisão só poderia ser
275 feita por um superior.

276 Entrevistador: Então se um perito tiver que fazer uma revisão em laudo de um superior ele vai escrever, retificar,
277 sem problemas?

278 Entrevistado: Vai fazer.

279 Entrevistador: Com toda a sua experiência de perito, como você classifica um perito para ser considerado bom na
280 função? Fulano de tal é um perito bom, mas porque você acha que ele é bom? Que qualidades ele tem que faz dele
281 um bom perito?

282 Entrevistado: Eu acho que principalmente o perito tem que ter duas qualidades. Ele tem que ser um bom observador
283 nato. Ele tem que observar muito bem e ele tem que ter um raciocínio muito bom. Se ele tem um raciocínio
284 truncado ele não vai ser um bom perito, e se ele deixar as coisas passar despercebido ele também não vai ser um
285 bom perito. Então eu acho que tem que conseguir juntar essas duas coisas muito bem. Ele tem que raciocinar muito
286 bem e tem que raciocinar em cima daquilo que ele observou. Acho que essas características são bem básicas.

287 Entrevistador: Tem alguma coisa a mais que você queira colocar do aprendizado do perito? Alguma coisa a mais
288 que vai agregar.
289 Entrevistado: Acho que embora a gente já tenha falado bastante, acho interessante que o perito nunca pode achar
290 que ele tenha aprendido totalmente. Ele tem que estar sempre aberto a rever o que ele já aprendeu. Então acaba
291 que é uma função que nunca pode ter muita soberba. Nunca ter uma certeza do que você já sabe. Você tem que
292 estar aberto e fazer esse exercício de aprender, questionar e duvidar. Essa coisa acaba sendo muito filosófica
293 também.

APÊNDICE J – Transcrição da entrevista 2

Dados Gerais

Idade: 41 anos

Gênero: Masculino

Formação: Direito

Formação profissional: Curso de Formação de Oficiais, Curso de Inteligência, Curso de Investigação e Perícia Criminal, Cursos de extensão voltados para a Perícia e Curso de Tiro.

Experiência profissional: Sargento do Exército da área de Comunicações; Serviço de Inteligência, Centro de Seleção e Recrutamento de Praças.

Tempo na organização: 13 anos

Tempo na Unidade: 06 anos

- 1 Entrevistador: A primeira pergunta da entrevista é a seguinte: como você chegou a função de perito militar no
2 CCrim?
- 3 Entrevistado: É... em 2010, eu fiz a prova para o CIPC e depois de fazer o curso de investigação e perícia criminal
4 eu acabei sendo nomeado com alguns peritos aqui, mas isso foi depois de ter feito todo o processo do curso. Nosso
5 curso foi de um ano, teve defesa de monografia e tal, através da classificação e indicação do Chefe, vinhamos
6 trabalhar como perito aqui no CCrim.
- 7 Entrevistador: Mas, como você decidiu chegar a função de perito na sua carreira como Oficial?
- 8 Entrevistado: No período em que eu estive na Academia de Oficiais, aconteceu um curso de perito, o curso de
9 2005. E aí, eu via aqueles Oficiais lá e não entendia muito o que era. Até que eu conversei com um Oficial que
10 fazia o curso. E aí ele me explicou o que fazia o perito, porque até então eu desconheci a função. E particularmente
11 eu não sabia que o Oficial da Polícia Militar poderia exercer a função como perito. Então isso me fez ser atraído
12 pela atividade, já gostava, já tinha uma inclinação, gostava dessa área de investigação. E aí, me formei em 2007,
13 sai Aspirante em 2008, vim para o CFAP, que é próximo. Então entre sempre tive contato aqui com o CCrim, e
14 isso acabou sendo o maior trampolim para mim decidir.
- 15 Entrevistador: Você já tinha alguma formação na área, alguma coisa assim, de exatas?
- 16 Entrevistado: Então na área técnica, eu sou técnico em edificações. Então eu já entendia muita coisa de estrutura
17 de edificação, tal. Trabalhei um pouquinho na área, parte elétrica, também tinha formação técnica para isso, então.
18 E eu fiz arquitetura na Rural até o sétimo, sexto período, foi quando eu decidi largar para fazer a prova para a
19 Academia. Então a área de conhecimento de exatas, sempre foi, matemática e física, uma área que desde o ensino
20 médio eu estudei bastante, uma área que eu gostava bastante, principalmente essa área estrutural de edificações. E
21 aí lendo o plama do CIPC, eu vi que muitos exames são exames relacionados, principalmente perícia de incêndio,
22 não é? Em edificação, danos ao patrimônio, imóveis... Então era um caminho que eu vi que era possível, não é?
23 Continuar.
- 24 Entrevistador: E aí agora você já está trabalhando na função já a quanto tempo?
- 25 Entrevistado: Desde dois mil e dez, seis anos.
- 26 Entrevistador: E agora você na função, com essa bagagem que você tem, como você faz, eu queria que você
27 explicasse, para desenvolver, realizar a sua função aqui de perito?
- 28 Entrevistado: A função de perito, até falando um pouco a mais do que a pergunta, ela não acaba sendo uma função
29 estática. Ela é muito dinâmica. Ela é totalmente dependente das tecnologias, das ciências, então a gente acaba que
30 paralelo ter que pesquisar. Então cada laudo é um desafio, apesar de terem laudos que são modelos que a gente
31 acaba seguindo por metodologia, sempre segue um laudo feito anteriormente, mas principalmente no início, esse
32 sair da inércia e pesquisar e buscar a área científica foi algo desafiador, porque a gente tinha que papirar doutrinas
33 e relembrar conceitos, metodologias e até hoje a gente é submetido a desafios. Por exemplo, eu peguei um laudo
34 até pouco de fonoaudiologia forense, que eu não tinha feito laudo igual. Então eu tive que primeiro pesquisar, me
35 inteirar das metodologias, depois chamar o auxílio de um técnico na área, que é um fonoaudiólogo, para realizar
36 os exames comigo. Então isso eu acho também muito interessante, porque não é aquele trabalho de rotina, que
37 você sempre faz a mesma coisa, é um trabalho que muda, a cada laudo é um desafio, não é? Pode ser um desafio!
- 38 Entrevistador: Isso que você resume, como suas atribuições como perito? Sua função.
- 39 Entrevistado: Essa é basicamente a função do perito, a confecção de laudos. Mas paralelo a gente exerce algumas
40 outras funções administrativas. Eu particularmente fui chefe da seção de ensino durante quase quatro anos direto.
41 E aí tem que parar o laudo para poder, por exemplo, fazer um planejamento para um curso ou acompanhar um
42 curso, tras um dificultador, mas basicamente a nossa função aqui no CCrim é ser nomeado para fazer um laudo
43 pericial e poder entregar esse laudo dentro de um prazo.
- 44 Entrevistador: E você particularmente difícil exercer a função de perito no CCrim?
- 45 Entrevistado: Já é difícil se estivéssemos em qualquer instituição, no CCrim, na Polícia Militar é um pouco mais
46 difícil por causa do déficit de recursos, tanto materiais como humano e pela demanda que é muito grande, haja

47 vista que os procedimentos apuratórios na Polícia são num volume muito grande e acaba sacrificando o perito em
48 quantidade de laudos, não muito diferente que a Polícia Civil, que talvez tenha uma demanda muito maior que a
49 nossa, mas se tratando de crimes militares, crimes da esfera militar, talvez sejamos a instituição com a maior
50 demanda do Brasil.

51 Entrevistador: Nessa questão que você falou de dificuldade, tanto humano quanto tecnológico, o que que você, na
52 sua ideia, o que que você chama isso de dificuldades humanas e tecnológicas? Poderia especificar?

53 Entrevistado: Dificuldade material no sentido de que a perícia é totalmente dependente das tecnologias e nesses
54 cinco, seis anos, quase seis anos que a gente está trabalhando aqui, nós vimos muitas tecnologias sendo lançadas
55 para subsidiar a perícia e muito delas são muito caras. Então a Polícia Militar, o Centro de Criminalística, hoje não
56 tem recurso para poder comprar, por exemplo, um... outro comparador balístico, comprar instrumentos de medição,
57 de laboratório, equipamentos que são muito caros. Então nesse sentido, a falta de recursos material acaba sendo
58 um limitador, porque muitos exames a gente acaba deixando de validar, por a gente não ter meios técnicos
59 disponíveis. E por um lado a questão de recursos humanos, por que o volume é muito grande de trabalho para uma
60 quantidade de peritos pequena. Teve época de a gente ter aqui quatro peritos trabalhando para suprir toda a
61 necessidade da Polícia Militar. Então cinquenta, sessenta laudos por peritos. O que é um volume muito grande.
62 Então são esses os dois maiores déficits que eu vejo, que tangenciam a nossa função.

63 Entrevistador: E você acha que a ausência ou falta desse tipo de material prejudica o aprendizado aqui dos peritos?
64 Com um material desse você pode de alguma forma estar aprendendo alguma coisa nova. Você acha em que grau
65 ou circunstancia pode estar prejudicando o aprendizado dos peritos?

66 Entrevistado: A falta de recurso material ela contribui não é? pra... sendo um limitador. É claro que se a gente
67 estivesse aqui equipamentos especializados o grau de conhecimento da equipe, dos peritos seria maior, mas ela
68 não é determinante porque independente de eu não ter um equipamento aqui não significa dizer que eu não sei
69 fazer o exame ou que eu não conheça o exame, apenas a gente não dispõe do exame para poder realizar. Então,
70 acontece muito da gente saber fazer o exame, por metodologia, ter o conhecimento doutrinário, mas não
71 desempenhar por falta de equipamento, o que pode ser comum. Então, eu acho que acaba contribuindo, mas não é
72 fator determinante.

73 Entrevistador: Entendi. Agora, você lá no começo teve uma formação na área de perícia que foi o curso de perícia.
74 Mas o curso de perícia, basicamente o curso, e depois você continua a aprender, não é? Como foi o
75 desenvolvimento do seu aprendizado na função, desde o começo do curso até hoje? Como foi e como você avalia
76 isso?

77 Entrevistado: É, eu acho interessante, porque a perícia ela é atrelada a uma palavra chamada experiência e
78 expertise, e isso só se ganha com o tempo. Então, hoje nós temos assessores aqui no Centro que, em regra geral,
79 são peritos de muitos anos, que trabalham há muito tempo com perícia, com a criminalística, em si, e acabam
80 trocando esse conhecimento. E hoje, me arrisco a dizer, que um pouquinho de experiência que eu tenho, os peritos
81 mais antigos acabam contribuindo para os peritos mais novos. Então, assim, não só o tempo foi um fator
82 fundamental para o amadurecimento profissional, como também os cursos de qualificação que fazemos aqui, curso
83 que... contribuem e integram mais conhecimento, tanto na área técnica como na área de apoio também.

84 Entrevistador: E quanto ao aprendizado na prática? Como é que você adquiri conhecimento, aprendizado do seu
85 serviço? Você pode especificar isso para mim?

86 Entrevistado: Então, vou dar de novo o exemplo do laudo que eu fiz de fonoaudiologia forense. Eu tive essa matéria
87 no CIPC, no curso em 2010, e depois do curso eu não tinha feito nenhum laudo do assunto. Então, acaba que você
88 não está lidando no dia a dia com essa metodologia, você acaba até esquecendo, não é? E aí quando chegou o
89 laudo, eu tive que parar praticamente uma semana duas semanas, atualizando conhecimento, buscando de novo a
90 metodologia, lendo doutrina, sentando com a fonoaudióloga responsável pelo setor, trocando essa informação com
91 ela, aprendendo com ela e aí confeccionando o laudo junto não é? E aí eu entro como relator e ela como revisora
92 desse laudo. E isso foi uma experiência bacana porque a gente desenterra esse conhecimento, busca conhecimento.
93 Então, o laudo ensina, e aí a gente é capaz de prover essa necessidade do laudo pericial, buscando esse
94 conhecimento. Então na prática, é a atualização do conhecimento e aplicação imediata.

95 Entrevistador: Então, você está me falando de um exemplo de um exame que você não sabia fazer, você aprendeu
96 só no CIPC a disciplina e nunca tinha feito. Quando você se depara com um exame desse ou então um exame
97 complexo, vamos dizer assim, como você faz para buscar conhecimento?

98 Entrevistado: Na verdade o conhecimento a gente tem, a gente não está utilizando. Então, bem ou mal acaba tendo
99 a necessidade de lembrar alguns pontos primordiais, principalmente, porque perícia, é feito com metodologia,
100 então apesar de eu ter o conhecimento científico, se eu esquecer da metodologia eu não consigo aplicar. E aí,
101 apesar de ter o conhecimento científico sobre a disciplina, acaba que existe a necessidade de buscar a metodologia,
102 doutrina metodológica, para lembrar alguns passos de suma importância. E, eu acho que é isso que a gente faz
103 diante de um grande desafio. Então por exemplo, a gente tem aqui a Capitã Luciana que ela é especializada em
104 documentoscopia. Ela teve balística, ela sabe fazer um laudo, mas por estar muito tempo afastada, sem fazer um
105 laudo de balística, acaba que quando ela recebe um laudo de balística, ela tem que fazer uma atualização, uma

106 leitura, buscar uma fonte, discutir, fazer um debate com o perito que esteja mais atualizado do assunto. E aí, que
107 essa tangente de conhecimento acaba sendo complementada do trabalho do dia a dia.

108 Entrevistador: E quando você tem dúvidas, ou até mesmo outros peritos de como fazer um laudo, vocês trocam
109 informações, vocês buscam conhecimento aqui entre os peritos?

110 Entrevistado: Sim, sempre. Até porque o laudo passa por revisões. Tem o revisor, tem o chefe da seção técnica, o
111 subcomandante e não é raro, o perito ter que consultar outro ou chamar uma mesa de debates para discutir um
112 determinado assunto, quando esse requer essa necessidade.

113 Entrevistador: Particularmente você, quando você tira essa dúvida com um outro perito ou até mesmo com a
114 Chefia, com alguém da área da perícia, como você faz, você compartilha e atende aquele conhecimento que foi
115 passado, você avalia, como você particularmente faz?

116 Entrevistado: Normalmente, a gente não tira a dúvida com um só, não é? Isso tem que ser um senso de abrangência
117 maior. A gente trabalha com unanimidade aqui, não pode ter dúvida quanto a relação do exame. Então,
118 normalmente houve um questionamento sobre uma quesitação. Uma quesitação um pouco diferente, onde a gente
119 avalia se há viabilidade de responder aquela quesitação. E aí, chama um, dois, três, para conversar, sendo unânime
120 entre eles, normalmente, a gente alinha é... hoje uma ferramenta de alinhamento administrativo tem sido aqui o
121 *WhatsApp* para que todos tenham conhecimento. E se alguém por ventura tiver alguma contradição a dizer, ele se
122 manifesta, mesmo não tendo participado da reunião. Mas normalmente quando a gente coloca lá, todo mundo já
123 dá o ciente do fato. E é mais ou menos o protocolo que a gente utiliza aqui para isso.

124 Entrevistador: Esse grupo do *WhatsApp* foi criado exclusivamente para isso? Para dúvidas.

125 Entrevistado: Não, é um grupo que foi criado também para isso e a gente trata de todos os assuntos inerentes a
126 perícia. Até porque as escalas as vezes não batem aqui. Dias diferentes de trabalho. Então, é uma forma da gente
127 nivelar o conhecimento, alinhar procedimentos e dirimir dúvidas.

128 Entrevistador: Não entendi essa parte que você falou do ciente?

129 Entrevistado: Do ciente quanto a algum procedimento. Por exemplo, vamos supor que não seja dúvida, seja uma
130 nova determinação. Então baseado numa experiência que um perito teve, se a partir daí se gerou um conhecimento
131 e esse conhecimento gerou uma necessidade de mudança de protocolo. E aí, esse protocolo é colocado em comum
132 acordo no grupo e aí todo mundo dá o ciente ali do procedimento a ser feito a partir de então.

133 Entrevistador: Esse grupo só participa os Oficiais?

134 Entrevistado: Só os Oficiais peritos.

135 Entrevistador: O que que você tem aprendido aqui como perito ao longo desse tempo?

136 Entrevistado: Principalmente a necessidade de buscar conhecimento. Acho que o maior aprendizado aqui é saber
137 que a nossa profissão é dinâmica, não é estática, que as ciências mudam, que as convicções do passado não são
138 necessariamente as convicções atuais e que a gente é extremamente dependente disso, dessa atualização. Segundo
139 ponto importante nesse ramo, é a necessidade também de compartilhar esse conhecimento. Então, aqui,
140 principalmente o grupo que hoje faz parte do CCrim é um grupo muito solidário e que não tem vaidade sobre o
141 conhecimento, sobre o saber. É um grupo que compartilha ideias, compartilha laudos, modelos, compartilha
142 conhecimento e isso deu um upgrade muito grande porque no passado o conhecimento era retido. Existia uma
143 mística de que quem tinha conhecimento era o melhor perito (risos). E isso graças a Deus foi quebrado de um
144 tempo para cá, onde se todos tem conhecimento o CCrim tem grandes peritos.

145 Entrevistador: Isso foi em comum acordo entre os peritos, isso foi apoiado por todo o CCrim, pela Chefia, pelo
146 restante dos peritos, como que aconteceu? Nasceu naturalmente aqui dos peritos?

147 Entrevistado: É acho que nasce naturalmente, porque primeiro, basicamente, todos os peritos são da mesma turma
148 e era uma turma muito coesa de formação. E o segundo ponto é que observamos esse problema anteriormente nas
149 gerações passadas e a gente não queríamos dar continuidade a isso. Então foi um consenso, e é claro que para
150 existir esse consenso tem que existir profissionais maduros para entender isso e eu acho que isso foi o grande ponto
151 de apoio. E aí a gente só multiplicou essa ideia, que tem dado muito certo inclusive com os peritos que chegaram.
152 A filosofia, vamos dizer assim, foi passada não é? De geração para geração.

153 Entrevistador: Isso que você me passou agora, dá a entender que foi uma percepção que se teve, pelos peritos, para
154 alcançar isso onde se chegou. Mas da organização, da Unidade CCrim, há um apoio para o perito alcançar novos
155 aprendizados, novos conhecimentos?

156 Entrevistado: Sim, eu acho que isso parte hierarquicamente da Chefia. Tanto esse Chefe com o Subchefe, e as
157 Chefias anteriores são esclarecidos quanto a essa necessidade. Então sempre houve um incentivo muito grande
158 para participarmos de congresso, por exemplo, no começo desse ano, nós participamos de um congresso em
159 Búzios. Então todo ano os peritos vão para o congresso, porque o congresso de perícia é mais ou menos onde
160 fomenta o conhecimento pericial, criminalístico. Então é onde são apresentadas novas técnicas, novas discussões
161 e a gente está sempre por dentro. E apesar de a gente ser um órgão militar, de uma instituição muito questionada
162 pela sociedade, a gente ganhou o respeito pelo meio acadêmico científico da criminalística por sermos, primeiro,
163 pioneiro, na perícia militar e termos nos tornado referência na área, justamente trazido pelo resultado do nosso
164 laudo pericial. Então, hoje quando a gente chega num congresso, a gente é reconhecido, a gente é respeitado, e
165 isso é fundamental. Existe uma cultura organizacional que estimula isso. Eu acho que independente da chegada de

166 um novo Chefe, que talvez nem trabalhe com perícia, vai acabar sendo contagiado por essa necessidade porque os
167 peritos começam o ano entendendo que tem que se inscrever, solicitar o Comando a matrícula nos congressos,
168 feiras científicas, debates, inclusive a pouco nós fizemos um curso na UFRJ, nossa parceria com o Instituto de
169 Química da UFRJ é muito grande. A gente faz curso lá periodicamente.

170 Entrevistador: Agora, você falou da hierarquia e disciplina ao longo da sua resposta e eu me lembrei de uma coisa.
171 Você acha que a questão da hierarquia e disciplina pode prejudicar o aprendizado dos peritos? Por exemplo, você
172 ser o relator e um Major ser o revisor. E o Major colocar alguma coisa, na revisão, que ele não concorda com você
173 ou então até mesmo o Chefe e o Subchefe lá na frente questionar alguma coisa, mas você que é o relator, você que
174 foi no local de crime, você que viu, você que constatou, você que fez a análise da metodologia com o conhecimento
175 científico. Você acha que a hierarquia e disciplina pode quebrar isso, ou até mesmo esse compartilhamento de
176 conhecimento de aprendizado e conhecimento entre os peritos? A hierarquia e disciplina prejudica?

177 Entrevistado: Lá no início quando eu vim trabalhar no CCrim isso foi um grande receio porque a gente chegou
178 aqui Tenente e tinham Majores etc. Mas aí a gente viu que já é cultura do CCrim que desde do início impõe o
179 seguinte: existe hierarquia profissional, mas não existe hierarquia funcional, técnica. Ou seja, o Major é Major no
180 escalão profissional, mas ele não tem prerrogativa funcional sobre a função perito. Então, mesmo sendo um
181 Tenente, Aspirante, o que seja, ou até um Sargento que fazem laudo, ele tem que ter a convicção funcional dele
182 como perito, da função que ele exerce. E isso basta para que ele assine e mande o laudo dele. Então já aconteceu
183 aqui de o perito ser mais moderno, receber pressão, até externa, mas não mudar a convicção e assinar e ter o apoio
184 de todo mundo, inclusive do que pressiona, que também se queda diante dessa necessidade. E já aconteceu casos
185 também, de o perito relator alegar suspeição e pedir para não ser nomeado num laudo justamente para não ter essa
186 interferência porque muitas vezes quando a gente fala em hierarquia a gente só pensa no de cima, mas os pares
187 também compõem a hierarquia. Os subordinados também. E as vezes um par meu da minha turma ele acaba por
188 meio de vínculo de amizade podendo influenciar na decisão e aí o perito alega suspeição e pedi para não ser
189 nomeado, justamente para não interferir na técnica, na funcionalidade.

190 Entrevistador: Qual o tipo de laudo que você mais gosta de fazer?

191 Entrevistado: Os laudos que me sinto mais confortável para fazer, digamos assim, e que acabam chamando mais
192 a minha atenção são os de perícia de incêndio, laudos de balística, laudos merceológicos e impacto de PAF.

193 Entrevistador: E o que você menos gosta?

194 Entrevistado: Documento, documentoscopia (risos). Talvez, pelo trabalho que dá. É muito trabalhoso e acaba
195 esgotando o perito. Então é um laudo que eu não acabei não, mas faço quando necessário.

196 Entrevistador: Você menos gosta porque é trabalhoso. E um laudo complexo, como é que você faz para
197 desenvolver ele? Complexo no sentido literal da palavra e as vezes surge alguma situação que você não consegue
198 enxergar no momento e você tem um certo grau de dificuldade para desenvolver ele. Como é que você faz?

199 Entrevistado: O laudo de documento, ele não necessariamente é complexo quando eu falo trabalhoso. Por que? Às
200 vezes, são laudos fáceis, mas as vezes temos que fazer reprodução de palavras de forma mecânica. E isso para
201 mim é um pouco desgastante, trabalhoso na minha concepção. Muitas vezes quando eu me deparo com um laudo
202 complexo muitas vezes eles são motivadores porque geram um desafio. Por exemplo, esse de fonoaudiologia ele
203 é um laudo complexo porque envolve estequiometria da voz e reprodução do gráfico, da frequência, envolve alguns
204 tipos de exames de alta complexidade, mas acabam sendo por si só interessantes justamente por estimular o novo
205 e não o repetitivo. Então quando eu me deparo com um laudo de alto grau de complexidade ele acaba trazendo um
206 “q” de interesse maior.

207 Entrevistador: E no de documento porque você chama de trabalhoso?

208 Entrevistado: Trabalhoso o exame repetitivo. Exige um desgaste de tempo e de trabalho. Tem laudos por exemplo
209 que são baseados no exame de uma brochura de mil páginas onde o perito tem que descrever as mil páginas no
210 tópico descrição. Isso é considerado, por mim pelo menos, de grande trabalho.

211 Entrevistador: Então esse é um laudo que você não gosta de fazer?

212 Entrevistado: Sim.

213 Entrevistador: Então não é porque não é por falta de conhecimento técnico?

214 Entrevistado: Não.

215 Entrevistador: Você acha que tem retenção de conhecimento no CCrim?

216 Entrevistado: Hoje em dia não.

217 Entrevistador: No passado?

218 Entrevistado: No passado sim.

219 Entrevistador: E porque você acha que teve essa retenção de conhecimento?

220 Entrevistado: Era dito isto com as próprias palavras.

221 Entrevistador: As pessoas expressavam isso?

222 Entrevistado: Expressavam isso, claramente. Alguns seguravam o laudo, falavam que não iam dar, que fizesse a
223 própria pesquisa, não faziam questão de ensinar.

224 Entrevistador: E isso você presenciou quando você chegou aqui?

225 Entrevistado: É. Não existia na época que eu cheguei, mas era dito e ouvido pelos peritos da época

226 Entrevistador: Isso te prejudicou no seu aprendizado logo assim que você chegou aqui, já que você só possuía o
227 conhecimento teórico?

228 Entrevistado: O meu estágio aqui no CCrim, vamos dizer assim, não foi tão fácil como o dos novos peritos. Com
229 certeza agora é muito mais fácil porque a gente faz questão de reunir e dar, até porque é uma coisa nova aqui no
230 CCrim, parar para dar instrução. Parar para pegar um quadro para explicar, reexplicar, mostrar, o acompanhamento
231 do perito. Quando ele chega ele não pega um exame para fazer direto, ele acompanha o perito mais antigo, é feito
232 de uma forma muito mais tranquila. Eu não peguei uma época tão pesada como a época anterior, mas existia ainda
233 a resistência de alguns, ou pelo menos senão resistência, a..., vamos dizer assim, o fato de alguns peritos não
234 olharem para isso, não acharem importante o fato de ensinar ou mostrar para o perito mais novo alguma coisa.
235 Então alguns não tinham interesse nisso, poucos na minha época já.

236 Entrevistador: Quem aqui você acha um bom perito? Se você quiser não precisa citar no nome.

237 Entrevistado: Não queria citar o nome, até para ser justo.

238 Entrevistador: Então está bom, mas você já pensou?

239 Entrevistado: Sim.

240 Entrevistador: Porque você considerou esta pessoa um bom perito?

241 Entrevistado: Acho que um ponto de definição de um bom perito.

242 Entrevistador: Não, dessa pessoa.

243 Entrevistado: Sim. Primeiro ponto: fazer um laudo coerente. Um laudo com conteúdo, porque fazer laudo é dar
244 resultado ao que se pedi. Mas eu posso dar resultado e resposta ao que se pedi de forma simplória. Vamos dizer
245 assim: muito seca e objetiva. Ou eu posso dar uma resposta motivando, explicando, exemplificando, trazendo
246 elementos comparativos de convicção para falar aquela coisa. Então um bom perito para mim é um perito que tem
247 conteúdo no que ele fala e que saiba expressar bem o que ele fala. E um terceiro elemento tão importante quanto
248 é que cumpra os prazos exigidos. Esse para mim é um bom perito.

249 Entrevistador: E você se considera um bom perito?

250 Entrevistado: Sim.

251 Entrevistador: Por que?

252 Entrevistado: Pela relevância dos laudos que eu tenho feito. Alguns laudos até muito elogiados, até pelos nossos
253 assessores que tem muitos anos. Um deles saiu até num livro de um professor, Santiago, e justamente por
254 desempenhar desta forma a função.

255 Entrevistador: E como você classifica um bom perito? Qual o perfil ideal que você acha que o perito deve ter?

256 Entrevistado: É difícil de falar o perito ideal. Eu acho que particularmente, se tivéssemos peritos ideais aqui talvez
257 teríamos até problemas porque a perícia é feita de especialidades e cada tipo de exame requer um tipo de
258 conhecimento ou um tipo de destreza para alguma coisa. Então vou dar um exemplo do que eu estou falando. O
259 laudo de documento é um laudo que requer pelo trabalho, um alto grau de atenção, mas também de paciência,
260 porque ele requer muito tempo. Então a característica para esse perito é "X". Ele tem que ter atenção e paciência.
261 Talvez não tenha que ter muito conhecimento, porque a técnica não é muito complexa. Já um laudo, por exemplo,
262 de fonoaudiologia forense, é um laudo que tem que ter muito conhecimento técnico, mas talvez que não exija ali
263 paciência para fazer esse tipo de exame. Um laudo de balística é um laudo que um alto grau de conhecimento e
264 objetividade. É um laudo muito objetivo, que você não pode ficar dando margens a interpretações. Então quanto
265 menos complexo o perito, menos ele vai atender o solicitante, no meu ponto de vista. Então eu acho que todo esse
266 afloar de conhecimento é difícil ter um perito que tenha todas essas características. Então eu acho que isso é um
267 pressuposto. Mas se eu fosse descrever um perito ideal, primeiro que ele tivesse formação adequada. Porque o
268 próprio Código de Processo Penal ele dá a liberdade de você ter o perito ad doc. Então para mim o perito ideal tem
269 que ter uma formação específica. Ele tem que ter um curso que vai ensinar ele criminalística, porque as vezes a
270 gente que o cara é engenheiro, então ele está apto a fazer um laudo, mas se ele não tiver metodologia, técnica, ele
271 vai jogar isso por água abaixo. Então ele tem que ter um conhecimento especializado, um curso especializado.
272 Segundo ele tem que gostar daquilo do que faz, se o cara não gostar ele vai estar fazendo aquilo de qualquer jeito.
273 Terceiro ele tem que gostar. Quarto elemento ele tem que ser um cara metódico. Ele tem que ser pragmático em
274 alguns pontos. Sistematização e metodologia são pontos importantes. Ele tem que ser um cara organizado, que
275 saiba pontuar todas as solicitações. Isso é importante. Acho que aí alguns elementos.

276 Entrevistador: Agora eu queria que você falasse um pouco da sua metodologia. Como você utiliza a sua
277 metodologia para fazer a sua perícia? Como você usa particularmente a sua metodologia para fazer a sua perícia?

278 Entrevistado: É fazer um laudo ou fazer um exame, tem duas coisas. Normalmente, cada tipo de exame tem uma
279 metodologia já fundamentada. Então eu tento sempre estar atualizado desta metodologia fundamentada para cada
280 tipo de procedimento e quanto ao laudo eu procuro trabalhar por ordem de chegada. Tem peritos que trabalham
281 por ordem de necessidade. E outros por ordem de chegada. Então sempre que eu sou nomeado eu sempre trabalho
282 do laudo mais antigo para o laudo mais moderno. Então eu recebi um laudo semana passada e recebi um laudo
283 hoje. Eu não vou pegar o laudo hoje em detrimento ao de semana passada. Mesmo que o de hoje seja de um alto
284 grau de urgência. Salvo os casos de APF, que a gente já tem por metodologia que parar para fazer. Então, eu tento

285 me basear nisso, dando prioridade nos laudos mais antigos por ordem de chegada, utilizando a metodologia correta
286 para cada um deles. Fazendo os exames sempre, registrando sempre, tirando foto sempre.
287 Entrevistador: No exame em si, você tem um método particular de fazer no local de crime, ou seja, num local de
288 acidente de viatura?
289 Entrevistado: Não, até porque algum perito fez isso ele está incorrendo em contestação, justamente porque o dever
290 do perito é utilizar metodologias já norteadas, fundamentadas pela própria doutrina que rege isso.
291 Entrevistador: Eu digo o método particular de trabalho. Mecanismo de trabalho.
292 Entrevistado: Coisas que eu faço normalmente e que é muito individual, por exemplo, eu quando chego ao local
293 de crime eu procuro não pedir informação no local ao solicitante por achar que isso pode contaminar a minha ótica
294 sobre o fato. Eu procuro depois de ter feito o meu exame e de ter tirado as minhas convicções preliminares,
295 conversar com o solicitante. Isso eu acho muito importante e tem peritos que não, pensam ao contrário, vai pedir
296 informação ao solicitante para saber o que ele vai ter que fazer. Eu acho isso perigoso, porque a gente acaba vendo
297 condicionalmente baseado naquela observação e acaba deixando de ter percepção de outros fatos. Então é muito
298 mais interessante para mim ratificar o que eu vi do que ver o que querem que eu veja. Isso é um ponto. O segundo
299 é antes de fazer qualquer exame é registrar tudo em fotografia. Então sempre começo pela fotografia para que se
300 alguma tenha sido modificada até por mim eu possa ter o original de como foi aquilo. E terceiro sempre anotar
301 tudo. Esses são os três pontos que particularmente estão muito presentes na minha metodologia.
302 Entrevistador: Você acha que hoje está preparado com conhecimento científico para atender qualquer tipo de
303 perícia?
304 Entrevistado: Totalmente preparado é uma pergunta difícil de responder, talvez a mais difícil. Nós tivemos
305 preparação para isso, só que se eu hoje afirmar que eu estou totalmente preparado eu me fecho para a própria
306 criminalística que tem por si só a atualização de conhecimento. Então fazer isso na minha concepção é ir de
307 encontro ao próprio conceito de criminalística, que é utilizar das ciências, das tecnologias, das inovações, como
308 subsidiária da produção de conhecimento científico.
309 Entrevistador: Paralelo ao apoio do CCrim em adquirir conhecimento você tem o seu método próprio para isso?
310 Entrevistado: Isso é interessante por que é unanimidade de todos os peritos, porque ou estão estudando ou
311 estudaram ou estão se preparando para uma nova empreitada. Desde que eu sai da formação é o terceiro curso que
312 eu faço orientado para a função. Estou caminhando para um mestrado. Se Deus quiser no IME. É a minha vontade
313 eu não sei se eu vou conseguir na área científica. Atualmente eu faço uma pós-graduação que me ajuda a trabalhar
314 na área que eu desenvolvo aqui. E a gente também busca muitos curso, por exemplo no próprio SENASP, que
315 dispõe de cursos. Uma vez por ano a gente viaja para congressos, fora, fazer curso fora de local de crime. Uma das
316 coisas que tem me ensinado é que isso foi oriundo da função que eu desempenhei que foi a de Chefe da Seção de
317 ensino que eu tive que ministrar cursos para diversas turmas, órgãos, instituições, inclusive hoje mesmo eu estava
318 na Guarda Municipal de Niterói dando um curso de isolamento e preservação de local de crime. E para isso você
319 tem que sair da inércia e buscar conhecimento para passar conhecimento. É uma troca.
320 Entrevistador: Fora o CFO você fez uma graduação fora?
321 Entrevistado: Não, eu não fiz porque eu busquei especialização. Eu fiz uma pós em gestão de processos educativos
322 e hoje eu faço MBA e já parti para o mundo acadêmico. Não quis fazer uma graduação a mais.
323 Entrevistador: O MBA que você faz é em que?
324 Entrevistado: É Gestão de Projetos.

APÊNDICE K – Transcrição da entrevista 3

Dados Gerais

Idade: 41 anos

Gênero: Masculino

Formação: Direito

Formação profissional: Curso de Formação de Oficiais, Curso de Inteligência, Curso de Investigação e Perícia Criminal, Cursos de extensão voltados para a Perícia e Curso de Tiro.

Experiência profissional: Sargento do Exército da área de Comunicações; Serviço de Inteligência, Centro de Seleção e Recrutamento de Praças.

Tempo na organização: 13 anos

Tempo na Unidade: 06 anos

- 1 Entrevistador: Vamos Começar a entrevista e a primeira pergunta que eu te faço é a seguinte: como você chegou
2 na função de perito militar?
- 3 Entrevistado: É, através da prova do curso, CIPC. É feita uma prova interna, entre os Oficiais da ativa, com os
4 quesitos de matemática, física e química. Nós fazemos um concurso interno no qual a gente passa por um curso
5 de habilitação. O curso pode variar, o meu curso, acho que foi de nove meses, com apresentação de monografia e
6 banca. Basicamente isso.
- 7 Entrevistador: Por que você decidiu fazer o concurso para ser perito?
- 8 Entrevistado: É... porque a situação do batalhão é meio complicada..., trabalhar na rua é meio complicado e aí foi
9 uma oportunidade. Eu estava passando por um momento difícil no batalhão e aí apareceu a inscrição no boletim
10 do curso. Foi uma oportunidade que eu vi de sair da situação que eu estava. E por isso que eu fiz o concurso.
- 11 Entrevistador: E você tinha algum curso na área das ciências exatas para trabalhar no CCrim?
- 12 Entrevistado: Não, eu tenho formação em Direito.
- 13 Entrevistador: Mas foi antes de você decidir?
- 14 Entrevistado: Não, eu já cursava Direito.
- 15 Entrevistador: Então, no momento que você decidiu fazer o concurso interno do CIPC, você fazia graduação em
16 Direito?
- 17 Entrevistado: Sim, fazia graduação em Direito. Mas se você for parar para pensar, as questões de perícia,
18 basicamente, não precisam de uma formação muito específica, como por exemplo, perícia em balística. Perícia em
19 documento não existe uma formação acadêmica que leve, para você ser especialista nessa área. Então no curso, a
20 gente aprende, basicamente, um pouquinho de cada coisa. E eu acho que a nossa área é mais específica para essa
21 vertente.
- 22 Entrevistador: E antes de você decidir fazer a prova, já tinha passado pela sua cabeça fazer o curso de investigação
23 e perícia criminal?
- 24 Entrevistado: Não, foi mais uma questão de oportunidade mesmo. Apareceu naquela época no boletim e eu acabei
25 fazendo, e acabei passado.
- 26 Entrevistador: Isso foi em qual ano?
- 27 Entrevistado: Foi 2009 para 2010. Foi nesse ano, 2010.
- 28 Entrevistador: E quanto tempo você está trabalhando no CCrim?
- 29 Entrevistado: No CCrim, faz uns cinco anos e meio.
- 30 Entrevistador: Agora, com esse tempo todo que você tem na sua função como perito, como você realiza o seu
31 trabalho de perito?
- 32 Entrevistado: Uma coisa é a prática e a outra é a teoria. A teoria é muito importante. A teoria te dá muito
33 embasamento, mas você só começa a ter efetivamente uma experiência quanto você começa a realizar na prática
34 essa questão.
- 35 Entrevistador: E, como você desenvolve o trabalho? Como você faz no seu dia a dia de perito? Como que é a sua
36 rotina de trabalho como perito?
- 37 Entrevistado: Da rotina de trabalho? Do dia a Dia?
- 38 Entrevistador: Da função mesmo, de realizar os laudos.
- 39 Entrevistado: Isso aí é particular de cada um. Eu procuro pegar sempre meus laudos e... porque a gente recebe os
40 laudos e a gente vai fazendo conforme uma... como que diz? Uma... sequencia. Eu conforme vou recebendo, vou
41 ajeitando aquele laudo. Se for um exame de local a gente vai no local, faz o exame de local e depois a gente senta
42 para começar a digitar e analisar as questões que podem entrar em controvérsia para a gente poder chegar a uma
43 conclusão. Eu procuro sempre manter meus laudos em dia. E..., eu tenho uma visão assim, um laudo é como se
44 fosse um trabalho de monografia, eu tenho essa visão. Cada um sustenta a sua tese, com relação aos vestígios que
45 se encontram no local de crime.
- 46 Entrevistador: Como você disse antes, com o tempo que você vai ganhando experiência na função.

47 Entrevistado: Sim.

48 Entrevistador: E como você faz para adquirir essa nova experiência que a cada dia você vem ganhando?

49 Entrevistado: Como assim?

50 Entrevistador: Por exemplo: você hoje é mais experiente do que quando você tinha um ano no CCrim? Como que nesse tempo você foi ganhando experiência?

51 Entrevistado: Com os fatos. Com as perícias em si. A gente só aprende quando a gente faz. O que que acontece, com o no nosso curso a gente ficou quase três meses fazendo experiências com os peritos antigos. A gente saía para fazer as perícias com eles, os peritos antigos. E aí, a gente foi pegando experiência. Eu acho que a experiência que a gente vai acumulando é justamente em relação a isso. No início a gente pega muito com os peritos antigos. Vê como um trabalha. Ai você pega como o outro trabalha. Ai você vai montando o seu modo de trabalhar. Até que chega o momento de você trabalhar sozinho. Então cada um tem um método de trabalhar sozinho. Eu quando vou fazer um local, eu já sei tudo o que eu preciso colher daquele local para fazer o meu laudo. Então quando eu vou ao local, eu já tenho tudo pré-determinado na minha cabeça. Eu monto tipo que um roteiro e dali, basicamente, eu vou preenchendo tudo que é suficiente para fazer o laudo.

61 Entrevistador: E em relação ao que você afirmou que tirava serviço com os peritos mais antigos, como era, você somente observava ou lhe passavam o serviço?

62 Entrevistado: Na maioria das vezes eles faziam, alguns, um tipo de metodologia. Na maioria das vezes eles falavam: o local é seu, você faz. Então, eu pegava e fazia. Depois, ele vinha e corrigia. Você esqueceu isso, você não viu isso, você deixou de ver isso, você não analisou isso. E ia montando o que foi passado despercebido.

66 Entrevistador: Isso é quanto a abordagem do local de crime, e quanto a questão de elaboração do laudo? O pessoal te passava os laudos na hora de escrever, como foi o seu estágio?

67 Entrevistado: Na elaboração do laudo, quando a gente chegou, eu até tentava redigir meus próprios textos, mas em muitos quesitos nós já temos um texto pré-determinado para colocar, basicamente, no laudo. E com este texto pré-determinado você vai fazendo as alterações que são necessárias. No início eu até questionava muito esta questão, porque cada um redige de um jeito. Só que depois parando para pensar, esse é o melhor método, até para que o perito não errar e revisar o laudo do próximo Ou seja, quando o próximo for revisar o meu laudo ele vai se atentar para aqueles textos pré-determinados.

74 Entrevistador: E o que você tem mais aprendido como perito?

75 Entrevistado: Que nada passa despercebido. Que tudo deixa eu vestígio. Tudo deixa uma evidencia. Basicamente isso.

77 Entrevistador: Você acha que se você pegasse um laudo que você fez quando você tinha um ano de CCrim, você olhar ele hoje, se é que isso aconteceu, faria a mesma coisa, manteria, ou mudaria?

79 Entrevistado: Eu acho que quanto a questão do exame sim. Sim. De repente eu poderia descrever o laudo de outra maneira, com outros requisitos, com outras palavras. Mas é porque a perícia é basicamente a metodologia. Você segue uma metodologia. Quando você chega num local de crime, dependendo do tipo de exame que você vai fazer você segue uma metodologia. Se você for fazer outro tipo de exame você segue outra metodologia. Então a metodologia é basicamente a mesma. Cada um utiliza a metodologia que acha melhor para si. Mas... Basicamente é isso.

85 Entrevistador: Como você conseguiu ter conhecimento dela?

86 Entrevistado: No curso. No curso a gente aprende a como se deve seguir essa metodologia. Cada tipo de exame, como por exemplo, numa perícia de incêndio, nós temos lá a marcha lógica das chamadas... Isso tudo é uma metodologia que você vai seguindo para chegar a uma conclusão em relação ao fato. Basicamente é isso.

89 Entrevistador: Então você tem que estar com tudo isso na cabeça quando você vai para o local de crime?

90 Entrevistado: Sim, com certeza. Por isso que quando a gente é solicitado aqui, o que que acontece, basicamente, a gente se prepara antes. Ah, acidente com viatura, a gente pega o que vai precisar. Impacto de projétil de arma, antes de sair a gente prepara o equipamento aqui. Nós temos que levar vareta, nós temos que levar o paquímetro, transferidor. Então cada exame, tem um tipo de metodologia.

94 Entrevistador: Então, você tem que estar com isso bem atualizado na sua cabeça, com esse conhecimento da metodologia.

95 Entrevistado: Sim, sim.

97 Entrevistador: Então, como é que você tem feito para se manter atualizado quanto a essas metodologias?

98 Entrevistado: Eu acho que essa metodologia não muda muito. O que pode alterar, eu acho que é muito pouco. Porque a metodologia é basicamente a mesma até hoje.

100 Entrevistador: E quanto ao conhecimento? Como você faz para adquirir novos conhecimentos? Já que a perícia é feita das áreas das ciências. Como é que você faz para adquirir novos conhecimentos?

102 Entrevistado: Através dos livros. Aqui no CCrim nós temos uma biblioteca. Através dos livros que nós temos ali. Através de congressos. Nós já participamos muito de congressos. Nesses congressos tem sempre questões, onde os palestrantes mostram a evolução. Nós participamos do veio agora a empresa Celebrate fazer palestra aqui do equipamento deles. E até por meio de internet, a gente fica vendo as novidades.

106 Entrevistador: E isso tudo que você falou o CCrim, a Polícia Militar, tem apoiado isso?

107 Entrevistado: Ultimamente... o ano passado os peritos participaram de um congresso em Búzios de perícia e a
108 Polícia disponibilizou os meios. Sempre que a gente vai com essas demandas a Polícia tem aceito as nossas
109 demandas.

110 Entrevistador: Mas no CCrim existe, não vou dizer uma pessoa, mas uma rotina de se preocupar com a atualização
111 dos peritos?

112 Entrevistado: Tem, mas antigamente não tinha. Mas agora com o atual Chefe, ele criou uma seção de projetos. No
113 qual o Major Vitor Rocha, vai fazer os projetos com relação as viagens, os congressos, a equipamento. Então, o
114 Chefe está criando uma seção específica para isso, com o Major Vitor Rocha a frente dessa seção.

115 Entrevistador: Entendi. Até para regularizar. E você particularmente? Identificando as suas necessidades, no seu
116 desenvolvimento da função, você busca por si mesmo, cursos fora para fazer, independente do CCrim mandar
117 você? Você tem o habito de fazer isso?

118 Entrevistado: Não, eu acho que o curso por fora eu não tenho feito. Não tenho feito. Curso por fora com relação a
119 perícia não tenho feito. É tudo com base no CCrim.

120 Entrevistador: Qual o tipo de exame que você mais gosta de fazer?

121 Entrevistado: Exame de local, mas precisamente exame de acidente de transito.

122 Entrevistador: Por que você gosta de fazer este tipo de exame?

123 Entrevistado: Ah, não sei porque. Ele é um tipo de exame que deixa bastante vestígios. Que deixa muitos vestígios
124 e você chega a uma conclusão. Na maioria dos casos você chega uma conclusão de quem foi o culpado do acidente.
125 E é o que eu mais gosto de fazer. Eu também agora estou na seção de balística. Eu também gosto de balística. É
126 uma seção bastante proveitosa.

127 Entrevistador: Mas como você despertou isso dentro de você para gostar mais deste tipo de exame?

128 Entrevistado: Eu acho que foi mais fazendo os exames, porque ali no CCrim a gente faz todos os tipos de exame.
129 O perito não faz só balística. Ele faz balística, documento, local, ele faz tudo. Incêndio, ele faz tudo. Ai, conforme
130 você vai fazendo, você vai vendo o laudo que mais lhe favorece, que favorece não, que você tem mais facilidade
131 de chegar no local e fazer.

132 Entrevistador: E qual que você menos gosta?

133 Entrevistado: É não é o qual eu menos gosto, mas documento é meio complicado porque são muitos detalhezinhos
134 que tem que estar sempre... você tem sempre que estar estudando, atualizado ali. Você vai fazer um laudo, você
135 tem que estar com o livro do lado olhando para você não errar um detalhe, mínimo que seja. É muito detalhado. É
136 um exame muito detalhado.

137 Entrevistador: Você diz atualizado porque sempre muda o protocolo ou as normatizações de documento, ou porque
138 isso é uma coisa que você esquece?

139 Entrevistado: É uma coisa se você não fizer muito, você vai ter que pegar o livro para dar uma estudada de novo
140 e se habituar de novo com aquilo.

141 Entrevistador: Porque você acha que a pessoa esquece?

142 Entrevistado: Pela falta de prática. Se chegasse ali no CCrim e fizesse só laudo de documento, eu com certeza não
143 precisaria ficar olhando ali no livro para fazer o laudo. Com certeza eu teria todo o embasamento na minha cabeça
144 com relação a isso.

145 Entrevistador: Então você que uma pessoa que faz bem o laudo de documento é porque ela faz muito?

146 Entrevistado: É... eu acho que sim. Não é só porque faz muito, mas que tem afinidade com aquilo. Que tem
147 afinidade.

148 Entrevistador: E porque a pessoa teria afinidade com o laudo de documento?

149 Entrevistado: Aí é meio complicado porque... isso ai vai de cada um, não é? Isso de cada um. Alguns têm mais
150 aptidão para documento. Eu não tenho muito.

151 Entrevistador: É um laudo que você menos gosta e você tem dificuldade de fazer?

152 Entrevistado: Não, eu não tenho dificuldade de fazer. Só que eu acho que é um laudo mais trabalhoso. É um laudo
153 muito cheio de detalhes. Então, você tem que estar mais concentrado para fazer. Você tem que parar, você tem
154 que olhar, você tem que fazer uma análise mais detalhada, você tem que olhar várias vezes. Você tem que
155 comparar.

156 Entrevistador: Documento é um laudo trabalhoso, mas eu acredito que deva ter alguns laudos lá que você ou os
157 outros peritos, de uma forma geral, sintam um pouco de dificuldade de fazer, às vezes, até por uma questão de
158 dúvida, de alguma coisa. Como é que você faz? Você tira dúvidas com outros peritos?

159 Entrevistado: Sim, a gente sempre questiona. A gente sempre leva a nossa dúvida para cada um dar a sua opinião.
160 A gente sempre está discutindo a respeito de um laudo. E se a gente não chegar a uma conclusão, a gente procura
161 um especialista. Porque por exemplo agora, eu a pouco tempo fiz uma perícia numa viatura do Ministério Público
162 Federal, com relação a blindagem, que o vidro tinha trincado. A gente procurou uma empresa de blindagem. A
163 gente foi, a gente chegou lá e conversou com o técnico. A gente mostrou as fotos e aí ele nos indicou o que poderia
164 ter sido a causa daquela avaria no vidro

165 Entrevistador: Nesse caso em especial, primeiro você tirou dúvida com o pessoal, com o restante dos peritos?

166 Entrevistado: Não, basicamente não.

167 Entrevistador: E quando alguém tira a sua dúvida do seu laudo? Você normalmente acata ou pensa? Como você
168 faz?

169 Entrevistado: É o laudo quem responde é você, não é? Então você que tem que arcar com as consequências. Se a
170 pessoa falou e você não achou aquilo que ela falou eu acho que você tem que seguir o que ela entende. Na maioria
171 das vezes é porque a perícia ela parece uma ciência muito ampla, mas ela não é tão ampla assim. Ela é muito
172 fechada. Então, aquilo que eu chego com uma conclusão, na maioria das vezes, o perito do lado vai chegar a
173 mesma conclusão. Basicamente na mesma conclusão.

174 Entrevistador: Normalmente as dúvidas lá geram em torno de que? Por exemplo.

175 Entrevistado: A gente teve agora, o Major Panhan estava fazendo uma comparação balística, e aí ele pediu para
176 cada perito dar uma olhada e avaliar. Na comparação tem gente que ver e tem gente que não ver. Então, ele pediu
177 para todo mundo dar uma olhadinha, analisar. E cada um fez uma análise. Assim como de documento, a Capitão
178 Luciana, na maioria das vezes quando ela está com dúvidas ela pedi para eu olhar, para eu comparar. E aí, eu dou
179 a minha opinião. Agora se ela acata ou não, aí... Mas a gente está sempre trocando este tipo de experiência para
180 ver a opinião do outro. Até porque o nosso aqui são dois peritos que assinam e tem sempre o revisor

181 Entrevistador: E você acha que essa revisão que você passa ela agrega aprendizado?

182 Entrevistado: Sim, sim, com certeza. Porque a revisão não é só o perito revisor que revisa. Temos o SecTec, que
183 é uma pessoa experiente, o Subchefe e o Chefe. Nós passamos por quatro revisões. Do revisor, do SecTec, do
184 Subchefe e do Chefe. Então, são pessoas que tem mais experiência. E ele agrega, como ele faz a revisão de todo
185 mundo, ele pode sugerir num laudo meu, o que o outro perito fez no laudo dele. "Ó fulano fez assim, porque você
186 não faz assim também?". Aí a gente vai pegar, vai sentar, vai ver como é que ele fez e se achar que a forma que
187 ele fez o laudo interessante, eu não tenho problema nenhum de fazer com relação a essas divisões não.

188 Entrevistador: E você acha que em relação à questão da hierarquia, pode prejudicar o trabalho dos peritos?

189 Entrevistado: Quando a gente chegou no CCrim, a primeira coisa que falaram foi o seguinte: não se sinta
190 melindrado de revisar um laudo do Major. Eu Capitão revisar um laudo do Major. Não se sinta melindrado. Porque
191 são tantos laudos que a gente faz, então um erro que você não percebe, não digo um erro assim... que vai interferir
192 no resultado do exame, mas as vezes um erro no corpo do laudo, que você não consegue enxergar, mas outra
193 pessoa analisando ela ve o erro. E até a questão da revisão eu acho interessante porque você tem um modo de
194 escrever. Você tem um jeito de escrever e de repente com seu modo de escrever você não consegue passar a outra
195 pessoa que vai ler ela não consegue entender o que você disse. Então, é como uma outra pessoa, um leigo, tivesse
196 vendo o seu laudo para tentar entender o que foi escrito. Então aqui com relação a essa questão da hierarquia e
197 disciplina, bom.... os peritos que eu peguei, basicamente, enquanto eu estava aqui eram basicamente todos Majores,
198 quando a gente chegou aqui eu era o mais moderno do CCrim e eles eram despidos dessa vaidade de hierarquia e
199 disciplina. Ah vaidade de hierarquia e disciplina com... até porque eles tiravam serviço igual a gente. Era Major e
200 tirava serviço igual ao Tenente. Então, era a mesma coisa.

201 Entrevistador: E você acha que isso te agrega bastante conhecimento?

202 Entrevistado: Sim, essa troca de experiência sim.

203 Entrevistador: E você acha que tem alguma retenção de conhecimento para passar entre os peritos?

204 Entrevistado: Não, eu acho que hoje em dia no CCrim, não há isso não. Mas anteriormente o pessoal dizia que
205 existia essa vaidade. O cara fazia um laudo bom, mas ele não queria passar para o outro para agregar, somar.

206 Entrevistador: Você não pegou isso?

207 Entrevistado: Não, não peguei.

208 Entrevistador: Vou te fazer uma pergunta, mas você não precisa citar o nome. Quem você considera um bom
209 perito? Pensa nessa pessoa. Já pensou?

210 Entrevistado: Sim.

211 Entrevistador: Por que que você considera essa pessoa um bom perito?

212 Entrevistado: Porque na época que a gente chegou foi o que me pareceu ter maior conhecimento de causa e até na
213 hora de revisar os nossos laudos, porque ele revisava os nossos laudos, ele basicamente ele era imparcial. Imparcial
214 que eu digo e se você escreveu de um modo e ele entendeu daquele modo ele não vai alterar muito o seu laudo. O
215 que ele via era basicamente a conclusão, como você chegou aquela conclusão, o que que você deixou de colocar.
216 Então, era muito específico, porque na época que a gente chegou aqui tinha muita bobeirinha com relação ao laudo.
217 A margem tem que estar assim, a margem tem que estar assado. O que importa mesmo é o conteúdo. Então,
218 basicamente, ele concertava essas coisas. Basicamente, ele analisava o conteúdo.

219 Entrevistador: Você está me falando basicamente da revisão dele, mas ele como perito porque você considera ele
220 um bom perito? Do trabalho que ele fazia. O que ele tinha para você considerar ele um bom perito?

221 Entrevistado: Eu acho que ele tinha bastante experiência. Além de ter bastante experiência ele era muito prático.
222 Ele fazia as coisas com muita praticidade. Eu acho que era basicamente isso. Eu acho que basicamente o
223 conhecimento, que ele tinha muito conhecimento, um cara com bastante experiência e qualquer dúvida que se
224 tinha tirasse com ele.

225 Entrevistador: Você se considera um bom perito?

226 Entrevistado: Eu acho que sim.

227 Entrevistador: Porque você se considera um bom perito?
228 Entrevistado: Porque eu atendo a finalidade do laudo. O laudo tem uma finalidade, que é a resposta aos quesitos,
229 que é o solicitante. Então, na maioria das vezes eu procuro me esforçar ao máximo para responder aos quesitos do
230 solicitante. A gente teve uma perícia agora com relação ao GPS das viaturas e eu procurei ir lá no responsável das
231 viaturas de GPS, como é que funcionava, tudo direitinho. Eu acho que sou um bom perito sim.
232 Entrevistador: Você acha que esse seu modo de trabalhar, exercer a função, está bom para ser um bom perito?
233 Você acha que só isso está suficiente? Ou você acha que tem que ter algo mais?
234 Entrevistado: Eu acho que tem que ter um algo mais com relação aos equipamentos. Com relação a equipamentos.
235 A gente trabalha conforme o que a gente tem. Se a gente tivesse mais equipamentos aqui no CCrim, a gente teria
236 uma melhor qualidade das nossas periciais.
237 Entrevistador: Você acha que os equipamentos seriam um diferencial para exercer seu trabalho, sua função?
238 Entrevistado: Sim, sim, com certeza.
239 Entrevistador: Você acha que isso atenderia até melhor ao solicitante?
240 Entrevistado: Sim, com certeza. Porque alguns laudos nossos que saem inconclusivos sairiam conclusivos com os
241 equipamentos.
242 Entrevistador: Então, você acha, basicamente, que os laudos estão saindo inconclusivos por causa de
243 equipamentos?
244 Entrevistado: De equipamentos.
245 Entrevistador: Não de conhecimento?
246 Entrevistado: Não. Eu acho que basicamente de equipamentos.
247 Entrevistador: Por exemplo, se você pegar uma perícia de *WhatsApp* para fazer? E aí?
248 Entrevistado: Eu já fiz é bastante trabalhoso.
249 Entrevistador: Quando você pegou alguém já tinha feito uma perícia dessa lá no CCrim?
250 Entrevistado: Sim, sim. Basicamente sim, foi só a transcrição da conversa.
251 Entrevistador: Mas uma perícia que nunca foi feita no CCrim? Uma coisa que nunca foi feita. Novo. Como os
252 peritos fazem para realizar essa perícia que nunca ninguém lá fez?
253 Entrevistado: Com relação a isso nunca peguei um laudo assim.
254 Entrevistador: Mas você já viu alguém pegar uma situação assim?
255 Entrevistado: É o que as vezes a gente solicita é apoio de outros órgãos técnicos. Teve uma perícia aqui no 14º
256 BPM agora que a gente solicitou a perícia do Corpo de Bombeiros para nos auxiliar. A maioria das vezes quando
257 isso acontece a gente pedi o auxílio de um especialista da área para nos auxiliar.
258 Entrevistador: Com a sua experiência que você tem qual o perfil ideal para um perito ter um bom para ele exercer
259 um desempenho da função?
260 Entrevistado: Eu acho que o perito tem que ter uma expertise a procurar as coisas. A procurar as coisas que eu
261 digo, a procurar os vestígios. Eu acho que essa é uma qualidade. Ele tem que ter uma visão que a pessoa de fora
262 não tem. E essa visão ele basicamente ele é treinado no curso e conforme você vai pegando experiência.
263 Entrevistador: Você acha que só o curso dá essa experiência para ele?
264 Entrevistado: Para ele já sair e fazer a perícia? É isso?
265 Entrevistador: Para ter essa experiência e já ir buscar esses vestígios.
266 Entrevistado: Na teoria é uma coisa na prática é outra. Mas o curso em si dá bastante, bem na minha época do
267 curso tinha bastante aula prática pra gente aprender.
268 Entrevistador: Só as aulas teóricas você acha que o cara já sai um bom perito?
269 Entrevistado: Eu acho que sim, se ele seguir tudo certinho, eu acho que dá para...
270 Entrevistador: Então resumindo: um bom perfil para do perito para você é ele saber procurar os vestígios?
271 Entrevistado: Isso.
272 Entrevistador: E quanto ao conhecimento? O que que ele deve fazer para ter um bom conhecimento?
273 Entrevistado: Ele tem que estar sempre estudando. Eu digo mais em relação a perícia de informática. A perícia de
274 informática a cada hora lança uma coisa nova. Cada hora lança um programa novo. Então, em relação a esse tipo
275 específico de perícia, tem que se atualizar, sempre fazer curso, procurar ir em congresso. Eu acho que mais
276 basicamente nesse tipo de perícia, de informática. Eu acho que cada hora está surgindo uma coisa nova, perícia de
277 informática, celular, essas coisas assim.

APÊNDICE L – Transcrição da entrevista 4

Dados Gerais

Idade: 41 anos

Gênero: Masculino

Formação: Direito

Formação profissional: Curso de Formação de Oficiais, Curso de Inteligência, Curso de Investigação e Perícia Criminal, Cursos de extensão voltados para a Perícia e Curso de Tiro.

Experiência profissional: Sargento do Exército da área de Comunicações; Serviço de Inteligência, Centro de Seleção e Recrutamento de Praças.

Tempo na organização: 13 anos

Tempo na Unidade: 06 anos

- 1 Entrevistador: Então vamos a primeira pergunta da entrevista. Como você chegou na função de perito militar?
- 2 Entrevistado: Fiz o concurso de admissão para o curso de perícia e fui classificado no CCrim. Após o curso eu
- 3 recebi laudo, fui nomeado para ser perito.
- 4 Entrevistador: Como você decidiu fazer o concurso de perícia criminal?
- 5 Entrevistado: Dentro desse mundo da polícia militar, a perícia ela trabalha com as áreas de exatas, área científica
- 6 e eu gosto. Apesar de ter feito Direito eu gosto dessa área, física, química, matemática, e isso é a base da
- 7 criminalística.
- 8 Entrevistador: Sim. E como você decidiu, no momento da sua carreira, você exatamente por isso ou teve outra
- 9 razão?
- 10 Entrevistado: Na verdade, não teve... Eu acredito que o senhor está me perguntando se houve alguma coisa, alguma
- 11 pressão que me levou, mas não, não. Desde de Aspirante eu já gostava. Eu era aluno aqui na Academia e observava
- 12 o pessoal da perícia e esperei desde de 2005 a abertura do concurso, mas só veio abrir em 2010.
- 13 Entrevistador: E hoje você está na perícia, e como você realiza a sua função de perito?
- 14 Entrevistado: Atualmente eu sou Chefe da Seção Técnica. Eu já fui perito, já trabalhei em escala, perito vinte e
- 15 quatro horas, e agora eu sou Chefe da Seção Técnica. Trabalhei na Seção de balística também, era Chefe da Seção
- 16 de Balística. Na Seção Técnica atualmente, eu faço o recebimento da documentação, faço uma análise do que o
- 17 solicitante necessita, o que ele está querendo no laudo, dentro do exame. Faço esse primeiro contato, essa triagem.
- 18 Nomeio o perito, que hoje graças a Deus, especializo. Então, tem perito que só recebe um tipo de laudo. E tem um
- 19 outro grupo que só recebe um outro tipo de laudo. Normalmente, a maioria dos laudos, o carro chefe, é balística,
- 20 documentoscopia, exame de local e áudio, identificação de falantes. Então, a gente faz essa distribuição dentro das
- 21 especialidades. E faço a revisão dos laudos, que eles retornam para serem revisados após o relator terminar o
- 22 texto do laudo. Eu faço a revisão, a revisão técnica para saber se está tudo ok. Se tem fundamento o que ele está
- 23 colocando ali no laudo pericial. E a gente faz o controle, a atualização de técnicas de perícia. A gente procura
- 24 buscar o conhecimento. Essa é a função da Seção Técnica.
- 25 Entrevistador: E o trabalho do perito em si? Você pode descrever como ele realiza a função dele?
- 26 Entrevistado: O perito atua auxiliando, no nosso caso, a Justiça Militar Estadual. Auxiliando os encarregados de
- 27 procedimentos apuratórios, IPM, Averiguação, Sindicância, para instruir esses procedimentos apuratórios. E na
- 28 Justiça Militar para produção de provas. Assim que o perito atua. Agora a parte técnica, ele faz exame em local,
- 29 material, objeto. O perito criminal ele não faz exame em corpo, em ser humano. Tanto vivo, quanto morto, ele não
- 30 faz. Quem faz é o perito legista. Nós do Centro de Criminalística não temos legista ainda.
- 31 Entrevistador: Como o perito aprende as suas atribuições para desenvolver a sua função?
- 32 Entrevistado: O Oficial perito tem o curso de formação. Ele tem o contato inicial com o curso de formação e após
- 33 isso ele tem que buscar o conhecimento, se aperfeiçoar. Procurando se aperfeiçoar fazendo cursos de extensão,
- 34 pós-graduação, seguir num mestrado, doutorado. Fica por conta dele. Dentro da PMERJ a gente só tem o curso
- 35 inicial de formação.
- 36 Entrevistador: E desse processo de aprendizagem do perito, que você mencionou, o que você acha desse processo?
- 37 Você pode destacar os pontos positivos e negativos?
- 38 Entrevistado: Positivo eu vejo que... o perito toma iniciativa mas em compensação não são todos que buscam por
- 39 conhecimento. Cada ser humano é um mundo. Então, tem perito que procura se aperfeiçoar cada vez mais e tem
- 40 outros que tende a se acomodar. A gente procura no Centro de Criminalística incentivar a busca do conhecimento,
- 41 quando pode. A instituição, atualmente, não tem dinheiro, mas em outras épocas ela financiava a ida de peritos
- 42 fazer cursos fora, troca de conhecimentos em outros Estados e instituições. Sempre pode a participação em
- 43 congressos de criminalística, simpósios. É assim que a gente incentiva. Mas eu acho que deveria ter uma... Como
- 44 a nossa carreira, é uma carreira policial militar, combatente, a gente não tem uma programação voltada para a
- 45 perícia. A nossa carreira não é voltada para a perícia, ela é voltada para a Polícia Militar, policiamento ostensivo,

46 preservação da ordem. E a perícia militar ela fica a parte, perde nesse sentido. Porque a gente não tem uma
47 programação de ensino e incentivo do perito.

48 Entrevistador: E de que forma essa aprendizagem pode ser melhorada?

49 Entrevistado: Acho que a primeira coisa é a aquisição de tecnologias. Acho que isso é uma boa motivação. Isso
50 força a pessoa, o perito, a procurar conhecimento, e a criação de um currículo, não só do curso de formação, mas
51 de um curso de aperfeiçoamento do perito. Só que a gente esbarra na questão da função do oficial da PMERJ. Fica
52 complicada a gente, atualmente, colocar um... que seria no caso, eu fui das Forças Armadas, seria uma arma a
53 parte. Seria um quadro a parte, como o quadro de Saúde. Seria um quadro a parte, quadro de peritos. Aí teria toda
54 aquela formação voltada para aquele fim. Ele iria se aperfeiçoar ao longo da carreira. E não sairia dentro da área
55 de perícia, porque a tendência agora, pela própria carreira, desenrolar da carreira, é a gente partir do Centro de
56 Criminalística. Fatalmente, quando o perito chega na sua maturidade, ele tende a sair do Centro de Criminalística.
57 Agora que, com o tempo que a gente adquiri experiência é que a gente tem que sair. Eu particularmente, fui
58 promovido a Major e daqui a pouco eu estou saindo do CCrim.

59 Entrevistador: Você falou da tecnologia. Que tipo de equipamento, meios tecnológicos, você como perito senti
60 mais falta no CCrim?

61 Entrevistado: Bem, nós temos um comparador balístico que está ficando defasado. A gente tem dificuldade em
62 relação à perícia de constatação de entorpecentes. A gente tem dificuldade de fazer análise em documentos devido
63 a falta de equipamentos, de um espectrômetro. A gente sente falta de um laboratório equipado. Realmente,
64 laboratório nós não temos. O laboratório lá é um improviso. Um laboratório de química com reagentes.
65 Praticamente a gente está fazendo a perícia de constatação. A gente só verifica e não vai além. Nós poderíamos
66 dar uma informação melhor, mas a gente não dá pela falta desses equipamentos.

67 Entrevistador: Por falta exclusivamente do equipamento?

68 Entrevistado: De equipamentos, sim. De equipamentos e material de consumo.

69 Entrevistador: Você falou anteriormente de um curso de aperfeiçoamento para os peritos. Alguém já tinha pensado
70 nisso ou você que pensou nisso?

71 Entrevistado: Eu penso baseado na questão do quadro. Se fosse criado o quadro, se fosse feito a formação, a partir
72 daí aquele oficial não deveria sair da área de perícia. Ele deveria continuar a sua carreira até o final dentro da
73 perícia. E aí ele teria um curso de aperfeiçoamento, o curso superior, voltado para a perícia. O curso superior
74 equivalente ao da polícia, curso superior da ESPM.

75 Entrevistador: Mas no que você já tinha pensado, já imaginou como seria esse curso? Ou como poderia ser.

76 Entrevistado: Eu tenho pouco conhecimento da área de ensino. Como seria o curso? Seria um curso mais
77 aprofundado para perito ter contato com novas tecnologias, que sempre aparecem. Sempre tem tecnologias novas
78 aflorando que devido à rotina se a gente não for buscar conhecimento a gente não tem contato. Esse curso seria
79 para isso. E melhorar as técnicas de realização de exames, além de produzir o conhecimento também. A gente
80 pode produzir conhecimento também dentro da área de perícia.

81 Entrevistador: Você chegou a pensar aonde o CCrim ministraria esse curso? Iria buscar algum local e quem seriam
82 as pessoas que poderiam ajudar com isso. Chegou a pensar em alguma coisa assim?

83 Entrevistado: Bem, eu pensei com um parceiro, que eu acho que ajudaria muito é a UFRJ. Que atualmente a gente
84 tem contato. Muitos exames a gente leva, vai lá para fazer exames, na faculdade de química, na faculdade de física.
85 A gente tem o contato com o pessoal lá. Um dos parceiros seria a UFRJ. Provavelmente o coordenador do curso
86 de química de lá iria ceder salas. Agora eu não me recordo o nome dele. Cederia essas salas. Isso no primeiro
87 momento. O ideal seria o próprio Centro ter um local para isso, o Centro de Criminalística. Já que a gente tem o
88 nosso curso de formação. A gente poderia ter o nosso lugarzinho ali para ministrar as aulas. Para tocar essa área
89 de ensino.

90 Entrevistador: O que você no exercício da função tem mais aprendido?

91 Entrevistado: Com o tempo a gente aprende a desenvolver uma metodologia para análise. Para a realização do
92 exame de local, os exames de laboratório, os exames de balística. A gente tem uma metodologia. A gente aprende
93 e aperfeiçoa essa metodologia. A gente aprende no curso de formação, mas só com a prática a gente aperfeiçoa
94 isso aí.

95 Entrevistador: Certo. Mas como você acha que cada um desenvolve a sua própria metodologia?

96 Entrevistado: Bem, no primeiro momento a gente as orientações dos peritos mais antigos. A gente tem orientações
97 dos peritos mais antigos. Com o tempo a gente... é como andar de bicicleta a gente vai perdendo o medo. A gente
98 vai se desprendendo do pessoal mais antigo e vai criando a própria metodologia. Eu já, graças a Deus, já tenho
99 uma independência na maioria das áreas. Claro que eu não sou formado em farmácia, em química, então eu
100 dependo muito do pessoal especialista nessa área, no caso de algum exame de detecção de drogas ou outro exame
101 voltado para a área de química. Mas a maioria dos exames que eu sou demandado, como documentoscopia,
102 balística, eu já tenho uma metodologia. E essa metodologia eu adquiri do pessoal antigo e aperfeiçoei com o passar
103 do tempo. Com a experiência a gente viu o que era eficaz e o que não é. O que tem resultado e o que não tem.

104 Entrevistador: Você poderia me descrever como foi esse seu aprendizado de aprender com os mais antigos? Como
105 que foi para você? O que você passou?

106 Entrevistado: No primeiro momento a gente é provocado. A gente é nomeado para realizar o exame pericial e fazer
107 o relatório do exame, somos o relator. Nós somos provocados nesse sentido. E aí, eu particularmente eu vou até
108 onde eu consigo. Quando eu não consigo sair daquele ponto eu procuro a orientação do mais antigo, do pessoal
109 mais experiente. E aí ele me orienta, e eu mesmo faço o exame. O pessoal pega a orientação, como se fosse um
110 trabalho acadêmico.

111 Entrevistador: O processo de aprendizado é apoiado pelo CCrim?
112 Entrevistado: Sim, pelo menos eu não detectei nenhuma retenção de conhecimento. Ele é incentivado.
113 Entrevistador: O CCrim mesmo como um todo, não digo dos peritos.
114 Entrevistado: Depende da Chefia. Depende de quem está Chefiando. Tem Chefia que se preocupa sim. Incentiva
115 e até instiga o perito procurar conhecimento. Outras não. Outras Chefias deixam os peritos a vontade procurar o
116 conhecimento.

117 Entrevistador: Você acha que tem algum tipo de retenção do conhecimento entre os peritos?
118 Entrevistado: Não. Pelo menos com quem eu já trabalhei, desde 2010, não. A gente troca ideias, a gente passa. Até
119 mesmo entre o pessoal mais antigo, a gente troca conhecimentos. Incentiva até os novos a fazer isso.
120 Entrevistador: E quando você dúvidas para fazer um laudo? Como que você faz?
121 Entrevistado: Eu procuro dividir essa dúvida com o restante do pessoal (risos). Aquele ditado: duas cabeças valem
122 mais que uma.

123 Entrevistador: E como é realizado esse compartilhamento dessa dúvida com os demais peritos?
124 Entrevistado: Bem dependendo da área. Eu já verifico, por exemplo, quando eu recebo um exame de
125 documentoscopia, eu procuro o perito que já tem uma facilidade, que gosta dessa área. Eu já procuro tirar essa
126 dúvida com ele. Se for um exame químico, eu já procuro o perito que tenha formação em química e assim por
127 diante. Mas, também dependendo do caso a gente também compartilha com todos. Normalmente, a gente resolve
128 ali entre o especialista.

129 Entrevistador: Qual o laudo que você acha mais fácil de fazer?
130 Entrevistado: Eu tenho facilidade para fazer de balística.
131 Entrevistador: E o que você menos gosta de fazer?
132 Entrevistado: De documento (risos). Documentoscopia.
133 Entrevistador: Por que você menos gosta de fazer?
134 Entrevistado: É um laudo que é trabalhoso. É um laudo que é até um pouco subjetivo. Chega a um ponto que é
135 subjetivo, mas não é que eu não gosto. Se eu estiver que escolher eu escolho um de balística ao invés de documento.
136 Mas eu faço de documento. Eu hoje em dia eu tenho que gostar de todos, porque eu faço a revisão de todos os
137 laudos.

138 Entrevistador: Porque você disse que ele é subjetivo?
139 Entrevistado: Porque para o perito chegar a uma conclusão ele tem que se convencer daquilo que... é a visão do
140 perito que faz a análise. É a visão do particularmente que chega a conclusão diferente dos outros laudos, de
141 química, para detecção de alguma coisa ele é diferente. Ele é menos objetivo do que os outros. A palavra eu acho
142 que é essa. Ele é menos objetivo do que os outros.

143 Entrevistador: A pergunta que vou te fazer agora, você não precisa falar o nome, mas eu quero que você pense
144 numa pessoa que você considera um bom perito. Um bom perito. Pensou?
145 Entrevistado: Pensei.
146 Entrevistador: Por que você acha essa pessoa um bom perito?
147 Entrevistado: Primeiramente porque ele busca conhecimento. Ele está sempre buscando conhecimento. Segundo
148 porque ele é organizado. Consequentemente metódico. Segue a metodologia dele. E é um cara integro.
149 Entrevistador: Agora mudando um pouco até o foco. Você pode me definir, qual o propósito principal do CCrim?
150 Entrevistado: A perícia militar. Seria a missão do CCrim.
151 Entrevistador: E em relação aos peritos novatos? Como está sendo o aprendizado deles?
152 Entrevistado: É está sendo... depois do curso de formação eles passam por um período de adaptação. Um estágio
153 onde eles são acompanhados de perto pelos peritos mais experientes. São levados para locais de crime onde o
154 perito experiente ele é responsável pela perícia, mas ele leva o perito novato para o local para que ele também
155 realize o exame. E no CCrim, exames de expediente, que denominamos lá, exames que a solicitação é feita através
156 de ofício e que o objeto é levado até o CCrim, a gente nomeia o perito novato e eles também são acompanhados
157 pelo perito mais experiente. Normalmente é o revisor do laudo. Cada exame é composto por dois peritos, um
158 relator e um revisor. Aí o revisor é o perito mais experiente. E após um período, determinado pelo curso,
159 normalmente três meses, eles já têm a possibilidade de andar com as próprias pernas, mas sempre com o auxílio
160 do perito mais experiente. Lá a gente não deixa de mão esse pessoal não, até eles terem segurança por completo.

161 Entrevistador: Os peritos novatos buscam interação com os peritos mais experientes?
162 Entrevistado: Buscam.
163 Entrevistador: Você costuma interagir com os outros peritos para resolver problemas do trabalho?
164 Entrevistado: Sim.
165 Entrevistador: Como você faz para interagir com os demais peritos?

166 Entrevistado: Bem a gente leva o problema, conversa, troca ideias, pergunta onde a gente pode encontrar o
167 conhecimento. A gente ganha tempo nisso aí. Eu particularmente tenho meu arquivo de laudos. Então, eu não
168 preciso estar produzindo conhecimento toda hora. Há não ser que seja novo. Todo o conhecimento que já está
169 consolidado e que a gente tem lá uma metodologia, a gente guarda aquilo ali e passa para os novos também. Eu
170 tenho os meus laudos arquivados. Eu vejo como que eu fiz. Eu relembro o processo e aperfeiçoço e troco ideias
171 com o pessoal. A maioria são amigos, então não tem problema. A gente chama para a roda de discussões.
172 Entrevistador: O que você desenvolveu de competências? E o que você precisa desenvolver para exercer seu
173 trabalho?
174 Entrevistado: Eu preciso desenvolver... é a questão que a gente sempre esbarra que é a busca do conhecimento, de
175 novas metodologias, de novas tecnologias. De estar em contato com a produção do conhecimento dentro da área
176 pericial. Isso aí é constante. Isso aí a gente precisa toda hora. O que eu já desenvolvi foi a questão do método para
177 realizar cada tipo de perícia. O meu comportamento na perícia de balística é diferente num comportamento de uma
178 perícia de um local de morte, de morte violenta. Local de acidente de trânsito, ou de um local onde foi encontrado
179 droga. Cada exame exige um tipo de metodologia. Eu desenvolvi isso.
180 Entrevistador: Você se considera um bom perito?
181 Entrevistado: Bem o meu parâmetro é a perícia militar. A gente não tem contato... até porque a gente sofre um
182 certo tipo de preconceito das outras instituições, das outras perícias, digamos assim, que não seja a militar. Eu me
183 considero um bom perito.
184 Entrevistador: Porque você se considera um bom perito?
185 Entrevistado: Como eu falei, eu tenho desenvolvido metodologias que tornam os exames eficazes e até hoje não
186 tive um laudo contestado. Já tive laudos elogiados pelos clientes, ministério público, ajmerj, corregedoria, e ajuda.
187 Eu me vejo como uma pessoa que os outros, os novatos se espelham. Eu me vejo assim. Então, procuro sempre
188 estar me aperfeiçoando, dando exemplo para os mais novos. Eu me considero um bom perito. Se eu sou excelente
189 ou não (risos).
190 Entrevistador: Como você acha que pode desenvolver novas metodologias? Essas novas competências.
191 Entrevistado: Bem, eu falo novas metodologias porque a demanda por novas tecnologias dentro da perícia é de
192 acordo com o surgimento de novos crimes. Então, a gente tem que se aperfeiçoar com as demandas também. A
193 gente não pode ser uma excelência em determinadas áreas e em outras não. A gente tem que procurar atender
194 nossos clientes. Se os nossos clientes necessitam, por exemplo, de um laudo de informática a gente tem que se
195 aperfeiçoar nesse sentido. O perito tem que procurar esse conhecimento. Na verdade o perito conhece tudo de
196 todas as áreas um pouco. É claro que uma ou outra ele tem o conhecimento aprofundado, ele é formado. Mas o
197 perito ele tem que ter um conhecimento razoável de todas as áreas do conhecimento.
198 Entrevistador: Você acha que a questão da hierarquia pode prejudicar a questão da perícia?
199 Entrevistado: Sim.
200 Entrevistador: Por que que ela pode?
201 Entrevistado: Porque ela pode influenciar o nosso trabalho. Pode ter ingerências.
202 Entrevistador: Ingerência interna ou externa?
203 Entrevistado: Interna devido à hierarquia.
204 Entrevistador: Mas como isso poderia ocorrer?
205 Entrevistado: Bom, para evitar isso eu falo para todos os peritos que quem assina o laudo é o relator. Relator e
206 revisor. De repente ele encontrando um relator mais experiente ele pode ter uma influência devido à questão da
207 experiência.
208 Entrevistador: Experiência que você diz do conteúdo?
209 Entrevistado: Do conteúdo. E hierarquicamente também.
210 Entrevistador: Por que? Você pode dar um exemplo de como aconteceria isso?
211 Entrevistado: Normalmente a nossa carreira, ela é pautada na hierarquia e disciplina. E o nosso Chefe, pessoa mais
212 antiga, ela tem uma certa influência na vida do perito.
213 Entrevistador: Do tempo que você está no CCRim, você já viu isso acontecer?
214 Entrevistado: Já tentaram comigo, mas eu fiz o que tinha que fazer. O perito ele tem autonomia. Pra gente é pregado
215 isso aí.
216 Entrevistador: Tem como você falar mais dessa autonomia?
217 Entrevistado: Na verdade o laudo é uma tese. Então, quem defende a tese é o perito. Ele tem essa autonomia, até
218 porque quem vai assinar aquela tese ali é o perito. Ele tem auxílio de outros. Tem influência do meio, mas quem
219 decide e quem tem que ter autonomia de decisão é o perito.
220 Entrevistador: E você já viu algum caso que o perito deixou de seguir uma tese em decorrência de sofrer...
221 Entrevistado: Não, de ser contrariado, não. Ele pode ser convencido.
222 Entrevistador: Convencido como?
223 Entrevistado: Com técnicas, com metodologias. Ele pode ser convencido. Ele pode ter concluído uma coisa e por
224 ter influência de outro perito que tenha o conhecimento, ele pode ter mudado a sua conclusão. Mas, dentro da
225 técnica.

226 Entrevistador: Com base na sua experiência, qual seria o perfil para um perito exercer com desempenho a sua
227 função?
228 Entrevistado: Primeiro ele tem que gostar das ciências exatas. Ele tem que ter facilidade dentro desse campo.
229 Segundo ele tem que ser um bom observador, detalhista. Ele tem que ser organizado. Ele tem que ser curioso,
230 persistente, imparcial e estar sempre procurando aperfeiçoar seu trabalho.

APÊNDICE M – Transcrição da entrevista 5

Dados Gerais

Idade: 34 anos

Gênero: Masculino

Formação: Graduando em Física.

Formação profissional: Curso de Formação de Oficiais, Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais e Curso de Investigação e Perícia Criminal.

Experiência profissional: Manutenção de Informática e cinco anos como Oficial da Polícia Militar em Unidade Operacional.

Tempo na organização: 14 anos

Tempo na Unidade: 06 anos

- 1 Entrevistador: Como você chegou na função de perito militar?
- 2 Entrevistado: Eu estava trabalhando no batalhão. Eu não estava feliz, na realidade, com a Unidade. O modo como
- 3 a Unidade, administração pública, estava se desenvolvendo. Eu estava desenvolvendo a função de Chefe da
- 4 Subseção de Justiça e Disciplina e estava sobrecarregado com funções. E aí eu li no boletim o curso de investigação
- 5 e perícia criminal, sempre tive vontade de fazer, desde que eu vi o curso aqui em 2002. Em 2005 eu não pude fazer
- 6 o curso porque Aspirante não podia fazer e só teve o curso em 2010. E foi a primeira oportunidade que eu tive que
- 7 fazer e eu fiz. Eu sai bem colocado no curso e perguntaram se eu queria ser movimentado para o CCrim e eu
- 8 aceitei. Me identifiquei com a área, gostei muito do curso, me dediquei bastante, gostei do desafio e vim para o
- 9 CCrim.
- 10 Entrevistador: Você tinha algum conhecimento na área ou fez o curso porque tomou conhecimento do mesmo
- 11 durante a sua formação profissional como policial militar?
- 12 Entrevistado: O que impede a pessoa de fazer o curso CIPC, na minha opinião, é a dificuldade com as ciências
- 13 exatas. Nosso público alvo vem de um outro tipo de formação. As disciplinas específicas para o concurso de
- 14 Oficial, quando eu fiz por exemplo, foi história e geografia. Não era o meu forte, gostei sempre mais das ciências
- 15 exatas. Então, por gostar dessa área eu optei, mas muita gente não gosta. Então vim para essa área por trabalhar
- 16 mais com a questão de lógica, de raciocínio, uma coisa mais “redonda”, vamos dizer assim, do que ciências
- 17 humanas.
- 18 Entrevistador: E após o curso de formação, você está trabalhando por seis anos consecutivos no CCrim. E como
- 19 você desempenha a função de perito?
- 20 Entrevistado: Bem existe vários tipos de perícia. Tem a de expediente e a de local. Já trabalhei na equipe de serviço
- 21 que a gente vai ao local de infração penal, faz os levantamentos dos vestígios. E tem as perícias de expediente, que
- 22 geralmente já tem um procedimento apuratório. Existem dúvidas de parte técnica que o perito vai tentar solucionar
- 23 da melhor forma possível. O perito tenta auxiliar o encarregado do procedimento apuratório da melhor forma com
- 24 os dados que tem para que ele possa chegar a uma conclusão. Ou deixar de chegar a uma conclusão também. Nós
- 25 temos esse dever de apoiar a investigação do ponto de vista técnico, da ciência, de um olhar científico para o
- 26 procedimento apuratório. Tanto no local de preservar a evidência, quando acontece um crime é acionado, quando
- 27 já tem o procedimento apuratório a gente vê se há possibilidade, se é provável ou se aquilo realmente aconteceu.
- 28 Entrevistador: E como o perito aprende as suas atribuições para exercer a sua função?
- 29 Entrevistado: Eu não me senti muito preparado durante o curso não. Eu acho que a carga de informação é muito
- 30 grande e o modo de como ela é passada para o aluno do curso é voltada pura e exclusivamente para o teste. Não
- 31 para o aluno desenvolver a habilidade ou ver se ele tem aptidão para aquilo. Até porque você termina o curso não
- 32 sabe o que você realmente gosta. Fazendo o laudo, participando como revisor do laudo, relatando o laudo, e tendo
- 33 um perito mais experiente orientando aquela pesquisa. Eu encaro o laudo como uma pesquisa. Orientando da
- 34 melhor maneira, “você não tem como fazer isso, porque isso aqui você não tem como explicar cientificamente.
- 35 Isso aqui você não pode colocar eu acho. Você tem que ter uma visão mais de fora, como um observador da cena”,
- 36 buscando elementos científicos. Como você vai trabalhando, você vai aprendendo isso. Eu acho que o curso nesta
- 37 questão deixa a desejar muito. Essa questão de não voltar para o laudo propriamente dito, a gente aprende várias
- 38 coisas soltas, de teoria, mas o laudo, aquela pesquisa que a gente faz, questão de lógica, raciocínio lógico a gente
- 39 não trabalha muito durante o curso e você já vai desenvolver já prática. Às vezes, a pessoa sente muita dificuldade
- 40 nisso. Tem o conhecimento teórico, mas não consegue raciocinar logicamente para poder explicar o porquê de um
- 41 acontecimento ou de um fato.
- 42 Entrevistador: E de um modo geral o que você achou do seu aprendizado do curso?
- 43 Entrevistado: Eu achei bom, mas falta esta questão prática. Trabalhar a parte prática, fazer realmente o laudo.
- 44 Desde o início a gente tem que ter uma carga teórica, bem intensa, mas tem que ter, mas tem que ter a questão de
- 45 raciocínio também. O perito tem que raciocinar muito logicamente. Essa parte de raciocínio lógico, depois que
- 46 você vai pegando aprendizado... a perícia tem uma área muito voltada para essa questão de o que é possível, o que

47 é provável, se aquilo aconteceu ou não. A possibilidade é muito ampla, então aquilo provavelmente aconteceu? Aí
48 você restringe mais um pouco se aquilo aconteceu ou não. Se você tem elementos para falar se aquilo aconteceu
49 ou não. Essa parte para mim é a principal, o restante a gente tenta procurar na literatura ou então com peritos mais
50 experientes. Agora essa parte de raciocínio lógico é muito deficiente. Tinha que ter uma matéria só para isso. A
51 parte de estruturação do laudo, que é a nossa peça. A gente tem que aprender a fazer o laudo. A gente só aprende
52 a fazer o laudo quando está trabalhando no CCrim mesmo.

53 Entrevistador: E a aprendizagem depois que você chegou no CCrim? Como que ela ocorreu?

54 Entrevistado: Na realidade, foi uma sucessão de gerações. No meu curso, em 2010, ao final o Chefe conseguiu
55 levar oito peritos para lá. Então, chegou um quantitativo muito bom de pessoas, então o Chefe quando nos recebeu,
56 colocou todos os peritos para relatarmos os laudos e colocou os peritos experientes como revisores dos laudos.
57 Então a gente teve orientação, estágio. A gente ficou estagiando na fase de local com o perito de dia por dois
58 meses. Toda saída a gente acompanha o perito mais experiente. Ele ensinando na prática, que faltou um pouco no
59 nosso curso. Eu acho que esse estágio deve ocorrer durante todo o curso. E a parte de laudo de expediente a gente
60 relatava e o perito mais antigo ia orientando da melhor forma, através da orientação, revisão, como que se faz isso,
61 como é que se faz, quando acontecer um determinado caso específico, o que a gente tem que fazer, o por que não
62 fazer uma coisa ou outra. A gente sabe a teoria, mas cada caso é um caso específico e a gente tem que se adaptar
63 a teoria ao caso real.

64 Entrevistador: E de que forma a aprendizagem poderia ser melhorada?

65 Entrevistado: A nossa rotina é tão intensa, que inibe um pouco a pessoa se especializar em qualquer coisa. A carga
66 de trabalho é tão grande que a pessoa tem vontade de se especializar, por exemplo, tenho vontade de fazer física,
67 estou gostando, estou fazendo, mas você acaba doando mais um tempo, que você teria teoricamente de folga. A
68 corporação não dá muito valor a isso não. Em outras organizações se você está estudando lhe dão uma flexibilidade
69 maior no horário e carga de trabalho diminui. E aqui não. Se você faz é porque você gosta. E a mesma coisa no
70 CCrim, se a pessoa vai se especializar é porque ela gosta. Não é porque ela vai trazer melhoria para a Unidade.
71 Ainda mais como uma Unidade técnica, se uma pessoa está se especializando em um... por exemplo, tem um perito
72 que está fazendo engenharia. É uma melhoria técnica para nós. Trás novas técnicas, até para você implementar no
73 laudo, formas de medição, maneiras diferentes de se analisar um laudo, de se chegar a uma conclusão, novas
74 metodologias, conhecimentos infinitos e a nós não valorizamos isso. Deveria ser valorizado, não sei, de repente
75 um aumento do IHP, alguma coisa diferenciada, como ocorre em outras profissões. Se procura fazer mestrado,
76 doutorado, ela tem que ser valorizada. A nossa organização não valoriza muito isso não.

77 Entrevistador: Então na verdade você acha que ela faz porque gosta. Não pensando no trabalho pensando que vá
78 dar algum tipo de retorno para a atividade profissional dela.

79 Entrevistado: Isso. Indiretamente vai até dar, mas ela não é estimulada para isso.

80 Entrevistador: Falta estímulo e motivação para buscar novos conhecimentos. E o que você tem mais aprendido
81 como perito no desempenho de sua função?

82 Entrevistado: Eu gosto muito porque... como a visão é científica, você não sofre ingerência nenhuma. Parte de
83 ingerência, pelo menos eu nunca sofri, para dar um resultado x ou y, a parte técnica, isso é muito bom. Todo mundo
84 pode errar, qualquer pessoa pode errar. Se uma pessoa provar tecnicamente que eu estou errado, não tem problema
85 algum. Eu gosto muito dessa parte técnica por isso, não tem: eu acho, eu mando, faz dessa forma, não. É
86 tecnicamente é desse jeito, foi desse jeito. Eu não fiz isso por causa daquilo, a técnica faz isso, eu não tenho como
87 afirmar porque faltam elementos ou eu afirmo porque eu tenho elementos suficientes para poder dizer que uma
88 arma x disparou, ou que aquele projétil que foi coletado no corpo da vítima foi o que saiu de determinada arma.
89 Isso aí é o que eu gosto mais.

90 Entrevistador: Isso é o que você mais tem aprendido?

91 Entrevistado: A questão da visão técnica da coisa, da funcionalidade lógica das coisas. O elemento humano, ainda
92 mais na nossa organização, ele é muito do eu acho, cada um implementa um jeito porque ele considera o melhor e
93 o porque da coisa. Então tá o senhor quer deixar desse jeito. Por que? Ah não, porque eu acho que esse aí é o
94 melhor. Não! Ali não tem eu acho. A técnica diz uma coisa, então a gente vai fazer daquele jeito. Tem um suporte.
95 A gente aprende a ter um porque de fazer as coisas. Não sai do nada, de um improviso. Existe um porque de você
96 fazer a coisa, não é do nada. É amparado na técnica, na pesquisa. Num grandeza, não é do nada. Você está sempre
97 amparado pela visão científica. Isso que eu tenho aprendido mais.

98 Entrevistador: E pelo fato da necessidade do perito obter novos conhecimentos, o CCrim tem apoiado o perito a
99 buscar conhecimentos?

100 Entrevistado: Não pela própria rotina. Na realidade, a demanda de laudos vem crescendo muito e a complexidade
101 também. A questão de celulares. Celular hoje em dia é praticamente um computador. Interceptações telefônicas.
102 O nosso efetivo vem aumentando muito. A qualidade do efetivo desse último concurso foi muito baixa. Os
103 problemas vêm só aumentando. Então, a quantidade de laudos tem crescido muito. Em 2010, foram 130, em torno,
104 ano passado foram 320 e esse mais de 210. E além da questão do quantitativo, qualitativamente, a demanda, até
105 mesmo depois da figura do assistente técnico, a perícia tem que ter um cuidado maior na hora de fazer o laudo.
106 Porque hoje em dia a parte pode contratar um especialista na área e contradizer o laudo. Então, gente teve que ter

107 uma reciclagem na parte de estrutura e forma como é feito o laudo. A fundamentação do laudo tem que ser bem
108 feita para não ser descaracterizada na fase judicial. Então, essa rotina está muito intensa e o Chefe tem a iniciativa
109 de especializar um perito, mas é menos para poder trabalhar e acaba afetando. Tem a administração, as licenças
110 maternidade, saúde, questão de férias também que tem que administrar. Essa questão na minha opinião tem que
111 ser revista.

112 Entrevistador: Qual o tipo de exame pericial que você mais gosta de fazer?

113 Entrevistado: Balística.

114 Entrevistador: E qual o exame que você acha mais difícil de fazer?

115 Entrevistado: Microcomparação balística. Eu gosto de fazer mais requer atenção. O nosso equipamento é muito
116 antigo, precisa de manutenção. Já tem um tempo que a manutenção não é feita. Então demora mais tempo do que
117 demoraria normalmente, mas é o mais difícil porque você define foi aquela arma ali que fez. São inúmeros
118 elementos que você busca. Você tem que coletar padrão. Às vezes, o padrão não está muito bom. O projétil
119 coletado não está em condições ideais. Então, eu acho bem difícil a microcomparação balística, até porque o perito
120 tem que ter um tempo com contato realizando a comparação para poder sentir seguro para confirmar a comparação
121 e até descartar também.

122 Entrevistador: E qual você menos gosta de fazer?

123 Entrevistado: De documento. Documentoscopia.

124 Entrevistador: Porque você não gosta?

125 Entrevistado: Porque foge a questão, na minha opinião, as pessoas que gostam de fazer, elas falam que existem
126 técnicas e tal. Mas, eu acho que eu não consigo enxergar a questão científica no lançamento gráfico,
127 personalíssimo, foi ele que escreveu por causa do traço dele. Eu não me sinto seguro em afirmar. Tanto é que eu
128 busco sempre as pessoas que tem mais facilidade para isso. Eu faço dez de balística mas não gosto de fazer nenhum
129 de documento. Eu não me sinto seguro. Eu sei a teoria, sei realizar o exame, mas eu não tenho convicção de realizar
130 um exame, de confronto de grafia. Agora, análise de impressão, análise de falsidade, de documento, não tem
131 problema nenhum. Porque é uma questão de é ou não é. Agora, questão de confronto gráfico, eu não gosto de fazer
132 não.

133 Entrevistador: E como você faz para fazer esse tipo de exame que você menos gosta?

134 Entrevistado: Eu vou sempre do geral para o particular. Há coisas que eu me sinto seguro de fazer, por exemplo,
135 o calibre da letra, que é a espessura da grafia. Isso não muda muito. A inclinação da grafia. Isso aí me dá elementos
136 para poder determinar ou não se a ... o calibre da letra, o traço, a forma do tracejado, as vezes ele escreve muito
137 superficialmente, as vezes mais forte. A inclinação da escrita, são elementos que me dão confiança de descartar
138 ou não aquela grafia. Vou me apoiando em aspectos objetivos. Quando parte para a subjetividade é que eu não
139 gosto.

140 Entrevistador: E como você faz para sanar a sua dúvida quando tem dificuldades no momento de elaboração do
141 laudo pericial, não somente nos exames que você menos gosta de realizar?

142 Entrevistado: Eu busco as pessoas que gostam de fazer, que tem mais experiência. Como você revisa laudos de
143 outras pessoas, automaticamente, você vê aquela pessoa que tem mais facilidade, que tem o domínio daquele tipo
144 de exame. Automaticamente o perito desenvolve aptidão para determinados tipos de laudos. Como a gente já
145 trabalha há um tempo juntos, no caso tem a Luciana que gosta muito de documentos. O Benvindo ele já gosta
146 muito de veículo. Então, a gente fica lançando mão das pessoas que tem mais facilidade de determinada área. Na
147 parte de balística eles falam comigo.

148 Entrevistador: E quando você sana sua dúvida com determinado perito? Você normalmente acata aquela opinião
149 do perito?

150 Entrevistado: Não, eu só acato quando eu sou convencido. Só convencido. Se eu não estiver convencido eu não
151 coloco nada. Prejudico o quesito se faltar elemento. Explico porque prejudiquei o quesito. Às vezes, falta
152 equipamento. Às vezes, a gente sabe que dá para fazer, tem um determinado equipamento que faz, mas a gente
153 não possui equipamento e a gente não consegue pagar para fazer o exame. Então, a gente, infelizmente, tem que
154 prejudicar o quesito.

155 Entrevistador: Você acha que a falta de equipamentos, hoje, vem prejudicando muito?

156 Entrevistado: Muito! Equipamentos básicos. Um órgão técnico tem que ter equipamento básico, aferido pelo
157 INMETRO, padrão. Para você ter ideia a Polícia adquiriu armamentos novos e nem mandou o manual para o
158 CCrim. Eu mesmo fiz um laudo de uma arma de fogo, uma metralhadora do BOPE, que eu nunca tinha visto. Eu
159 tive que estudar a arma um mês inteiro para poder chegar a conclusão de como foi feito aquele disparo acidental.
160 Consegui fazer. Mas se a organização tivesse, de antemão, mandado pra gente que tinha adquirido uma
161 determinada arma de fogo e que a mesma funciona deste jeito, ou de outro jeito, isso aí já pouparia bastante e
162 aceleraria a velocidade do laudo.

163 Entrevistador: E quanto a questão de interação na aprendizagem? Há entre os peritos interação na aprendizagem?

164 Entrevistado: Eu posso definir em dois momentos. Quando eu cheguei, não tinha essa interação. Cada um queria
165 fazer o seu laudo e a pessoa não trocava figurinhas, ficava restrita. A nossa geração, até porque vieram oito do
166 curso, então já tinha aquela intimidade de curso, então quebramos essa tradição que tinha aqui no CCrim. Se outro

167 perito achar necessário utilizar outro tipo de análise, não tem problema algum utilizar. A estrutura já está pronta,
168 tem que trocar só alguns elementos. Então não tem porque a pessoa ter aquele retrabalho. Visivelmente,
169 antigamente não tinha isso. De 2010 para trás não existia isso não, era nítido. A gente chegou e quebrou um pouco
170 isso, até porque eram oito do mesmo curso. Somos amigos até hoje. Acho que isso somou bastante para o CCrim.
171 Entrevistador: E você acha que tem a retenção de informação, de conhecimento no CCrim?
172 Entrevistado: Hoje não. Alguns tem. Aquela competição. Naturalmente tem essa retenção sim, mas em alguns
173 pontos bem específicos. Engraçado que é realmente do pessoal que é do meu curso. De cursos posteriores,
174 diferentes. Não sei se durante o curso ficou uma coisa legal entre eles. Eu não vivi aquilo para poder afirmar, mas
175 tem sim. A pessoa quer fazer um laudo, vamos dizer, melhor do que o outro, uma competição. Eu acho isso errado,
176 mas existe. Tem algumas que não entendem e querem fazer diferente. Eu sou bem objetivo. O laudo tem que ser
177 objetivo e sucinto. Tem que responder aquilo que o encarregado está perguntando. Tem gente que gosta de muito
178 “florear” e acaba nem respondendo o que quer e acaba guardando... sei lá. Tirando a geração de 2010 tem peritos
179 que fazem isso sim.

180 Entrevistador: Você acha que a diferença na hierarquia impede o aprendizado no exercício da função de perito?
181 Entrevistado: Não. Nunca sofri, nenhum tipo de ... nem quando era mais moderno e hoje como mais antigo em
182 relação aos Tenentes e Capitães. Eu oriento e digo: eu estou falando isso não é por nada não, mas por causa disso,
183 disso e daquilo. Isso daqui você não vai poder lá na frente poder afirmar. Baseado na técnica, tanto é que eu sou
184 relator e o Tenente é meu revisor. Lá não tem pelo menos esse tipo de vaidade. E isso não interfere em nada no
185 trabalho.

186 Entrevistador: Agora eu vou fazer uma pergunta e quero que você só pense na resposta. Quem você considera um
187 bom perito? Pensou?

188 Entrevistado: Sim.

189 Entrevistador: Porque você considera esta pessoa um bom perito?

190 Entrevistado: Acho ele coerente, justo, tem objetivo, tem conhecimento técnico bem vasto, tanto na teoria quanto
191 na prática. Todos os campos da perícia ele sabe desenvolver bem o laudo. Sabe orientar da melhor forma. Perito
192 completo.

193 Entrevistador: E você se considera um bom perito?

194 Entrevistado: Me considero bom.

195 Entrevistador: Por quê?

196 Entrevistado: Porque eu busquei me espelhar nessas pessoas. Cada um tem uma qualidade, mas essa pessoa que
197 eu procurei me espelhar, eu tentei fazer da forma como fazia. Concordava com a análise crítica das coisas. A
198 explicação objetiva dos laudos era bem coerente. A palavra principal para mim era a questão da coerência. Eu
199 busco sempre ser coerente. Ser coerente e bem técnico. Às vezes, a pessoa faz uma pergunta no quesito e não tem
200 coerência nenhuma, aí não tem como responder. Eu me espelhei em pessoas que eu considerava ideais. Tinha um
201 julgamento bem justo nas análises técnicas. Hoje eu me considero o bom perito.

202 Entrevistador: Quais as competências que você desenvolveu? E quais as competências que você precisa
203 desenvolver que são necessárias para desenvolver o seu trabalho de perito?

204 Entrevistado: Essa questão da lógica eu desenvolvi bastante depois que eu vim trabalhar na perícia. Isso já me
205 facilitou muito. Quando eu percebi que o laudo pericial, setenta por cento de lógica e trinta por cento de
206 conhecimento técnico, isso aí já facilitou bastante o laudo. E a gente tem sempre que aprende mais a questão de
207 trazer novas técnicas científicas e equipamentos para poder subsidiar, porque teoricamente a gente sabe fazer todos
208 os tipos de perícia. O que falta pra gente é o equipamento e investimento, só isso. Agora a questão do laudo como
209 é feito, hoje com o corpo de peritos que nós temos, não estou querendo encher a bola do CCrim não, mas a gente
210 faz qualquer tipo de laudo. Qualquer instituo científico de qualquer país, do exterior, de criminalística, a gente
211 consegue fazer um laudo tão bom quanto esses institutos.

212 Entrevistador: E como você acha que tem que desenvolver as competências que ainda não tem?

213 Entrevistado: Isso daí a gente... por exemplo, tem gente que tem aptidão com a parte química. O CCrim
214 desenvolveu uma parceria com a UFRJ, para possibilitar pós-graduação, então a pessoa tem que fazer. A pessoa
215 tem que fazer uma pós-graduação em química, parte de drogas, toxicológicos, que exige conhecimento nessa área.
216 Questão balística, estou fazendo física. É importante para você trazer uma nova forma de escrever o laudo. Tem
217 gente que fez Direito, é importante pra gente também. A parte legal, o suporte. Tem gente que está fazendo
218 pedagogia, que é importante na estruturação do curso. A questão do conhecimento, como é que a gente vai atingir
219 um nível de excelência na formação do perito. Acho que só especializando, fazendo pós, mestrado, doutorado,
220 mas para isso tem que ter incentivo de alguma forma. Não é questão financeira, mas de adequação de escala e
221 horário. Tem que dar esse incentivo para a pessoa. Que a pessoa se sinta valorizada em estar buscando o
222 conhecimento. Falta muito isso. Nós não valorizamos isso. Tratamos aquele que não quer fazer nada, do mesmo
223 modo daquele que busca ser diferente. Na minha opinião, temos que valorizar quem quer. Quem não quer a gente
224 trata normal. Mas quem busca a gente tem que dar um prêmio. A gente tem que premiar o cara que busca. Temos
225 que parar com essa mania de não faz mais do que a sua obrigação. O cara quer, a gente tem que tratar ele diferente.
226 Quem não quer, paciência.

227 Entrevistador: Com base na sua experiência profissional, qual seria o perfil para um perito exercer a sua função
228 com desempenho?
229 Entrevistado: Ele tem que ter uma visão científica. Analisar cientificamente, aquela visão científica de se basear
230 no aspecto técnico, da abordagem técnica do fato que aconteceu e ter uma lógica bem desenvolvida. Isso facilita
231 muito. Se ele tiver uma visão técnica da coisa, claro que ele vai ter que ter um background de conhecimento
232 razoável e um raciocínio lógico desenvolvido, ele consegue ser um bom perito de qualquer área, na minha opinião.

APÊNDICE N – Transcrição da Entrevista 6

Dados Gerais

Idade: 36 anos

Gênero: Feminino

Formação: Graduando em Engenharia Civil.

Formação profissional: Curso de Formação de Oficiais, Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais, Curso Básico de Policiamento Montado e Curso de Investigação e Perícia Criminal.

Experiência profissional: Oficial da Polícia Militar em Unidades: Operacional, Administrativa e de Ensino.

Tempo na organização: 13 anos

Tempo na Unidade: 06 anos

- 1 Entrevistador: Como você chegou na função de perito militar?
- 2 Entrevistado: Eu tomei conhecimento do curso de investigação e perícia criminal ainda como aluna da Academia
3 de Polícia Militar, por conta da sala que os alunos do referido curso usarem nas dependências da Escola. Na
4 verdade, eu não tive interesse diretamente no curso, mas uma amiga minha de turma que falou para mim: Luciana
5 quando eu me formar eu vou querer fazer aquele curso. Eu perguntei para ela: qual curso? Ela me falou e isso ficou
6 registrado na minha cabeça. E durante as aulas do Curso de Formação de Oficiais a gente teve aulas de
7 Criminalística e Medicina Legal e eram disciplinas que me interessavam. Interessaram muito. E eu pensei: legal,
8 eu tentar esse curso. Quando eu estava no 20º Batalhão de Polícia Militar, a última Unidade onde estava, antes de
9 fazer o curso de investigação e perícia criminal, abriu uma turma de curso de formação de soldados e estavam
10 procurando instrutores. Perguntaram aos Oficiais da Unidade que desejava ministrar instruções. Foi me passada
11 uma listagem com as disciplinas disponíveis para ministrar aulas e perguntaram quais eu me interessaria em dar
12 aulas. A única que me interessou foi criminalística aplicada. Aí, o que que eu fiz. Peguei essa matéria para
13 ministrar. Fiquei encarregada dela e fiz contato com o CCrim para pegar exemplo de locais de crime e como seria
14 a preservação de local de crime em cada caso. Eu até falei por telefone com a Major Simone, que até então eu não
15 conhecia. Aí ela falou: ah, tá bom, eu vou ver. Mas você gosta da área? Eu respondi que sim e que estava dando
16 instrução para os Soldados. Ela achou legal que eu gostava e me falou que a matrícula para o curso estava aberta,
17 mas que estava na prorrogação. Parece que tinha que ser. Entendeu? Parece que prorrogaram só para eu fazer
18 contato, porque eu não li o boletim. Eu não peguei que estava aberto o curso. Aí eu corri atrás. Fui falar com meu
19 Comandante. O Coronel era casca dura. Mas ele falou assim: é um curso que sempre tive vontade de fazer, mas
20 não foi. Tá bom! Tudo bem! Ele foi e assinou o requerimento de inscrição para o curso, autorizando. Mas eu acho
21 que ele não acreditou que eu fosse passar. Porque ele também falou: é difícil passar. Matemática, física e química.
22 Aí eu fiz e passei e ele ficou meio assim... Pedi férias para ele, quinze dias antes do curso iniciar e ele não me deu.
23 Ele falou assim: não. Já vai para o curso e quer férias. Como quem diz: curso é férias. Fiz a prova passei. Foi até
24 um perrengue que a gente passou, porque a média era sete. Eu tinha ficado com sete certinho. Eu e mais um. O
25 outro tinha ficado com sete virgula vinte e cinco. Aí saiu uma errata no boletim do gabarito. E essa era uma questão
26 que eu tinha acertado. Aí eu fiquei depressiva. Perdi vinte e cinco décimos e achei assim: agora já era. Eu não
27 sabia que o povo não tinha ido tão bem. Aí eu achei que me ferrei. Agora já era, perdi. Por causa de vinte e cinco.
28 Aí depois a média baixou um pouco, o pessoal conseguiu passar e eu entrei também. Graças a Deus fiz o curso e
29 estou lá até hoje.
- 30 Entrevistador: Como você realiza a sua função de perito?
- 31 Entrevistado: Atualmente, já faz uns anos, eu sou chefe da seção de documentoscopia. Só tem eu e mais um perito
32 que atua nessa área. É até um dos peritos novatos, mais recém chegados ao CCrim. A demanda é grande, pra
33 Polícia Militar inteira, só nós dois peritos para fazer documentoscopia e é um laudo pesado, bem... detalhado. Os
34 exames e relatar tudo isso. Mas é o que eu gosto. Quando por algum motivo, por demanda excessiva de outro tipo
35 de exame, mandam eu fazer um outro tipo, eu fico assim: poxa.... Mesmo sendo sugado, eu gosto da minha área.
36 Eu me especializei. De vez em quando, a gente faz uma reciclagem. Fiz um curso, mas não é um curso porque eu
37 não recebi diploma, mas eu acompanhei o curso do Exército. Que foi... esqueci o nome do professor. Professor
38 Otto, acho que ele é lá do Sul. Ele é referência nessa região. E de vez em quando a gente vai se atualizando. Na
39 verdade, na documentoscopia a gente não tem tanto atualização de doutrina, a gente tem de equipamentos,
40 tecnologias na área.
- 41 Entrevistador: Como o perito militar aprende as suas atribuições para desenvolver sua função?
- 42 Entrevistado: O nosso curso, os outros que vieram depois, a gente começou a aplicar o que teve de bom no nosso.
43 O que a gente percebeu o que tinha de bom no nosso, era essa parte prática de ter contato... eu não me lembro se a
44 gente teve contato direto com laudo pericial, mas a gente teve bastante contato de como fazer os exames. O perito
45 faz um estágio com os outros peritos, mas parece que a gente nunca dá sorte, porque quando a gente está em estágio
46 nunca tem perícia... assim de vulto. Mas a gente está sempre praticando. A gente fica um bom tempo

47 acompanhando os peritos mais antigos. Se houver um tipo de perícia que você nunca foi, por exemplo, de incêndio,
48 quem nunca foi, vai. E assim, vai ganhando experiência.

49 Entrevistador: E o que você achou desse seu processo de aprendizagem?

50 Entrevistado: Eu achei válido. Achei legal. Achei que esse é o processo ideal. No caso, nos cursos atuais, a gente
51 aprende a fazer o laudo, a peça técnica em cima dos exames que nós fazemos. Agora, nos cursos, são realizados
52 simulados. Acho que essa forma é ideal. É simulado um acidente, de local de crime, coloca o pessoal para fazer a
53 perícia e depois monta uma peça técnica. E aí a gente vai se ajustando, porque o que se responde nos quesitos tem
54 que estar no corpo do laudo, detalhado, narrado os exames. Os exames devem estar relatados para responder. Acho
55 que esse é o ideal. Como se fosse de verdade.

56 Entrevistador: E de que forma isso pode ser melhorado?

57 Entrevistado: Melhorar só se fizer mais. O perito ele se faz pela prática. Com certeza pela prática.

58 Entrevistador: O que você tem aprendido como perito militar?

59 Entrevistado: Com certeza eu já desenvolvi modos de trabalho diferentes do que eu aprendi. Do tipo, medir ângulo,
60 referenciar o que se usa onde está medindo, até por foto, pelo equilíbrio natural da pessoa quando ela fotografa.
61 Ela tende a deixar a foto horizontal, equilibrada, e dali, a gente posiciona, vamos supor, uma vareta, impacto de
62 projétil de arma de fogo. Coloca uma vareta, impacto primário e impacto secundário, quais os ângulos que nós
63 temos que medir? Os ângulos com o eixo do veículo. Eu penso que não com os ângulos da face impactada. Porque
64 geralmente, alguns peritos vão e encostam o transferidor. Aí você não sabe, algum dia trocam aquela peça ali, tipo
65 a lataria. Trocam e colocam uma mais reta. Então ali já vai mudar o ângulo se a gente for fazer uma reprodução
66 simulada. Então eu me ponho na altura do orifício, com a vareta, e fotografo. Então essa vai me dar, por exemplo,
67 vai me dar um ângulo no eixo horizontal e a foto por cima que vai me dar um ângulo no eixo vertical. Isso eu já
68 passei para alguns peritos novos. São essas coisas.

69 Entrevistador: Porque você especialmente desenvolveu isso?

70 Entrevistado: A brincadeira que o pessoal fala é: brasileiro, carioca e policial militar, tem que dar o jeito com o
71 que tem. A gente tem poucos recursos, mas a criatividade e os recursos humanos temos. Não tem muito material.

72 Entrevistador: E quanto a esse processo de aprendizagem? Esse processo de aprendizado foi apoiado pelo CCrim?

73 Entrevistado: Sim, ele é incentivado. Eu penso que é via dupla. Tem o conhecimento que é gerado pelo perito e o
74 conhecimento que o perito tem que adquirir de fora. Do conhecimento de fora, eles apoiam dando meios para que
75 tenhamos acesso a esse conhecimento, no caso, congresso, cursos, eles fazem isso. Eles promovem isso pra gente.
76 É que agora estamos passando por dificuldades financeiras. A Corporação não está muito bem financeiramente. E
77 de dentro para fora é o conhecimento que a gente gera, conhecimento tácito, eles também apoiam, mas a gente tem
78 que expressar esse conhecimento que a gente tem. Também porque tudo que eu faço dessa forma, não
79 necessariamente está certo. Para mim está, mas será que se eu expor essa forma que eu faço, os outros irão
80 concordar? Será eu eles não tem alguma coisa a me dizer em relação a forma como eu estou agindo. Então, eu
81 coloco. Eu exponho, sento com os peritos e falo: gente, eu faço assim, o que vocês acham? Eles até contestam. Aí
82 abrimos a discussão, observamos fotos se for o caso, por exemplo, no caso de projétil de impacto de projétil de
83 arma de fogo em veículo, pego transferidor. Medimos. Então eu exponho o conhecimento que eu produzo para ver
84 se está certo e conforme os demais. Eu não sou só a Capitã Luciana, ali eu represento o Centro de Criminalística.
85 Quando eu escrevo, eu assino, eu não estou representando só uma pessoa, eu estou representando um órgão. Então
86 eu estou fazendo valer aquele nome e se eu escrevo besteira, aquilo ali não vai ser só eu. É o órgão.

87 Entrevistador: Qual o exame pericial que você considera mais difícil de ser realizado?

88 Entrevistado: Para mim o mais difícil é o que eu tenho menos prática. O perito se faz pela prática também. Pela
89 quantidade de vezes que ele analisa diferentes situações. E para mim o mais difícil é a microcomparação balística.

90 Entrevistador: E qual você mais gosta de fazer?

91 Entrevistado: Eu gosto de fazer documentoscopia.

92 Entrevistador: E qual o tipo de exame que você menos gosta de fazer?

93 Entrevistado: Microcomparação balística.

94 Entrevistador: E porque você menos gosta?

95 Entrevistado: É um exame que depende de um equipamento muito sensível. Eu fico com receio de mexer nele.
96 Não tenho prática de mexer e tem que ter uma percepção muito grande, não que eu não tenha, porque para
97 documentoscopia a gente precisa também. Só que tem que ter muita paciência. Tem que ter muita paciência para
98 encaixar coisa com coisa. As micro ranhuras e estriamentos. Talvez eu não tenha tanta paciência para fazer esse
99 exame. Tem que analisar muitas horas, para ter certeza, para dar um resultado positivo legal. Agora, para dar um
100 falso negativo, corre bastante esse risco da pessoa não achar. Pode ser que seja. Vai dar um falso negativo por falta
101 de contraste entre o padrão e o questionado. Contraste de cor, um prateado e outro dourado.

102 Entrevistador: Nos casos de exames de maiores complexidades como você faz para desenvolver o seu trabalho?

103 Entrevistado: Nestes casos, vamos dizer que eu me recorro aos universitários, aos demais peritos. Eu sempre peço
104 auxílio, nunca. O perito tem que ser humilde. Ele tem que pedir a opinião dos outros. Ouvir. O outro perito não
105 concordou vai para um terceiro. E aí a gente vai formando a nossa convicção ali dentro, conversando com todos
106 os peritos se necessário for. Isso até mesmo no caso de um exame que eu mais gosto. Caso seja complexo e eu

107 esteja insegura. O nível de convicção que eu tenha que ter, vamos dizer, é cem por cento. Senão eu vou ter todo
108 aquele cuidado de encher de outros elementos ou de informações adicionais no laudo pericial. Eu vou encher de
109 pesares, limitações. Eu vou dizer a conclusão mínima que eu cheguei, não vou dar tudo. Eu só vou dizer o que eu
110 tenho certeza, porque nós temos que ter muito cuidado na liberdade das pessoas.

111 Entrevistador: Há interação entre os peritos na aprendizagem?

112 Entrevistado: Com o tempo os peritos vão criando afinidade do lado profissional com outros peritos da mesma
113 área. Mas mesmo assim a gente troca informações. Talvez, aqueles que estão na mesma área, estão assim... cegos,
114 imersos naquilo que deixam de observar um detalhe que vem outro de fora e observa. Então a gente está sempre
115 conversando. Vou dar um exemplo: às vezes, o pessoal de balística está discutindo um problema e eu me meto. Eu
116 peço para me explicarem. Eu aí eu sempre levanto uma dúvida. Talvez o pessoal de outra área venha a intervir,
117 como solicitante de exame, como um cliente. Eu chego lá e vou intervir. Eu vou fazer a minha intervenção como
118 cliente.

119 Entrevistador: Há retenção de conhecimento, informações, entre os peritos?

120 Entrevistado: Quando a gente chegou lá a gente pegou esse tipo de situação. Eles não davam o laudo pra gente já
121 digitalizado. Eles diziam para a gente ir pesquisar. Nós tínhamos que ir pesquisar. Nós tínhamos esse problema.
122 Só que agora não. A gente viu que isso é ruim. Guardar conhecimento é ruim. É ruim para o andamento do serviço.
123 É ruim pra geração de conhecimento. O que que eu fiz. Eu abri uma pasta de seção técnica. Tudo que a gente
124 consegue de conhecimento joga na pasta. Quem tiver interesse é só olhar.

125 Entrevistador: Você acha que a questão da hierarquia impede pode impedir o aprendizado no exercício da função
126 de perito?

127 Entrevistado: Pode, mas depende da pessoa. Tem gente que é perfeccionista e não aceita que alguém de opinião.
128 Ela tá sempre certa. Fica meio que rígido. Hoje em dia não vejo muito assim não. Não sei se pelo fato de eu estar
129 muito antiga.

130 Entrevistador: Quem você considera um bom perito? Somente pense, mas não diga o nome da pessoa.

131 Entrevistado: Tá bom.

132 Entrevistador: Pensou?

133 Entrevistado: Sim, mas até quem eu considero um bom perito eu vejo falha.

134 Entrevistador: Porque você considera essa pessoa um bom perito?

135 Entrevistado: Ele tem amor ao que ele faz. Ele tem carinho, estudou, se dedica. O problema dele é que ele é
136 perfeccionista e não aceita muita opinião.

137 Entrevistador: E você se considera uma boa perita?

138 Entrevistado: Sim, mas eu estou sempre tentando me consertar, melhorar o que eu penso, meu conhecimento.
139 Melhorar até como ser humano. Eu me considero boa porque eu amo o que faço, gosto muito. Tudo o que eu vejo
140 na minha ida eu tento aplicar no meu trabalho. No meu dia a dia eu vejo pessoas escrevendo, observo
141 comportamento durante a escrita e com isso eu consigo estudar melhor quando vai alguém lá ceder padrão gráfico.
142 Eu vejo comportamento, como ele é que ele segura a caneta. Como é uma escrita assim ele deve ter escrito dessa
143 forma. Observo uma pessoa escrevendo num balcão alto, uma escrita diferente. Isso. Até observar comportamento
144 de uma perícia para outra, o policial, por exemplo, assina o livro de cabeça para baixo. E as vezes o perito pode
145 não observar, mas eu estou sempre observando isso. Livro da reserva única de material bélico, eu observo isso
146 para ver o que que mudou. Porque se você der bofeira numa rubrica, vamos dizer, bem elaborada para quem está
147 escrevendo, bem rabiscada. Se você observar uma questionada e uma padrão, uma de cabeça para baixo e outra de
148 cabeça para cima, você não percebe que seja a mesma escrita. Eu acho que sou uma boa perita por causa disso,
149 porque eu trago a perícia até para o meu dia a dia.

150 Entrevistador: Quais as competências que você desenvolveu e, quais as competências que ainda precisa
151 desenvolver, necessárias para realizar a sua função de perito?

152 Entrevistado: Eu desenvolvi uma facilidade de desenvolver melhor o que eu faço, em analisar essas coisas. Acho
153 que eu desenvolvi isso com a experiência. Ainda mais com a documentoscopia, com a experiência. Uma pessoa
154 que esteja começando agora, ela pode ter uma habilidade incrível, mas se ela não tiver como aplicar a parte teórica
155 naquilo que ela está vivendo... se ela não souber aplicar a habilidade dela, a coisa não vai estar tão bom. E por
156 outro lado eu acho que deveria buscar mais tecnologia, mas a Polícia desanima a gente. Porque não temos como
157 ter, obter. Eu tento adaptar os recursos que nós temos. O escâner eu amplio ao invés de estar usando um
158 microscópio. Eu tento dar o meu jeito.

159 Entrevistador: Como desenvolver as competências que você ainda não tem?

160 Entrevistado: Não sei, porque eu busco. Coisas que eu posso eu busco, como cursos. O congresso eu fui, mas não
161 foi de documentoscopia, ele foi de criminalística. Então tinha pouca coisa de documentoscopia, mas serve. Eu não
162 sou perita só de documentoscopia, eu sou perita. Um dia eu posso passar a fazer outra coisa além.

163 Entrevistador: Com a sua experiência, qual seria o perfil ideal para um perito exercer sua função com desempenho?

164 Entrevistado: Tem que ser curioso. Curioso, mas ter limite. Curioso que eu digo é ter vontade de investigar, de
165 procurar. Ele tem que ter vontade de resolver, solucionar, buscar a verdade. Ter interesse na verdade.

166 Entrevistador: Levando em consideração que os outros entrevistados, até o momento, afirmaram que não gostam
167 de fazer a perícia de documentos e você afirmou que gosta. E por outro lado você afirmou que na microcomparação
168 balística o perito tem que ter paciência e os peritos que não gostam da documentoscopia afirmaram que tem que
169 ter paciência para tal eu gostaria que você respondesse essa pergunta que vou te fazer. Como que é fazer uma
170 perícia de documento? Porque que você gosta?

171 Entrevistado: Na microcomparação é monótono. Na documentoscopia é a identidade da pessoa. É diferente. Ali
172 você sempre vai ver ranhura, estria, essas coisas. Na documentoscopia tem as estrias também, mas é para ver o
173 movimento. Ali tem a identidade da pessoa. Vamos dizer, um escreve um “a” de um jeito o outro de outro. Eu
174 tenho que olhar o “a” bem no risco para saber o movimento que ela fez, se foi da esquerda para direita, ou da
175 direita para esquerda. Então isso para mim é intrigante. Eu quero buscar a verdade. Então isso para mim é um
176 mistério. Ah foi aquela pessoa? Não. Muitas vezes eu vi assinaturas de falsificador. Na hora que o policial está
177 cedendo o padrão, aí eu pensar assim: isso aí foi ele, com certeza. Porque a assinatura falsificada era muito
178 parecida. Aí eu olhando, parecia ser. Não é que só de olhar eu descobrir. Eu fiz aquele pré julgamento antes de
179 fazer os exames. Quando eu peguei e comparei, aquilo ali me maravilhou de uma forma que eu comece a ver que
180 isso está diferente disso. O cara faz assim, o cara faz assado. É que eu sou eufórica, até de falar eu fico agitada.

181 Entrevistador: Mas a microcomparação balística também não é questão de curiosidade?

182 Entrevistado: É, mas não tem personalidade ali. Não tem a coisa da pessoa é só, vamos supor uma coisa que raspou
183 aqui e raspou ali também. Raspou nesse estojo e raspou no outro também. Então isso não me desperta.

184 Entrevistador: Você já desenvolveu isso desde o curso ou depois?

185 Entrevistado: No curso eu já achei muito legal. Foi a disciplina que eu mais gostei, não que eu tivesse tirado a
186 melhor nota. Não estudei mais para ela perante as outras por gostar. Estudei igual para todas para passar e ir bem.
187 E para aprender que eu queria aprender todas independente de ter gostado de mais de uma e de outra, que eu não
188 iria tirar dez em uma e zero na outra. Então estudei igual para todas e lá no CCrim eu fui aprendendo mais. Tipo,
189 tem uma situação de rubrica, então vai lá e lê muito de rubrica. A gente não tem aquele tempo assim, hoje é dia de
190 só estudar, não é assim. É conforme vai acontecendo a gente vai estudando. Eu gosto da coisa bem prática. Claro,
191 que nem toda perícia eu busco a teoria.

APÊNDICE O – Transcrição da entrevista 7

Dados Gerais

Idade: 34 anos

Gênero: Masculino

Formação: Pós-graduação em Direito Civil e Política e Gestão em Segurança Pública e Graduando em Direito.

Formação profissional: Curso de Formação de Oficiais, Curso de Inteligências para Oficiais e Curso de Investigação e Perícia Criminal.

Experiência profissional: Soldado e Oficial da Polícia Militar em Unidade Operacional.

Tempo na organização: 14 anos

Tempo na Unidade: 07 meses

- 1 Entrevistador: Como você chegou na função de perito militar?
- 2 Entrevistado: Na época estava na 8ª DPJM e abriu o concurso interno para perito. Eu fiz a prova para perito e
3 depois do curso eu fui transferido. De desde o término do curso eu estou aqui, desde janeiro.
- 4 Entrevistador: Mas porque você decidiu fazer o concurso para ser perito?
- 5 Entrevistado: Porque eu já conhecia algumas pessoas, como por exemplo, a Capitã Luciana, eu sabia que ela
6 trabalhava aqui e a curiosidade do serviço. Achei interessante a função de perito, buscar o conhecimento.
- 7 Entrevistador: Você teve alguma experiência com essa área?
- 8 Entrevistado: Não. Eu fiz mais de curioso mesmo, querendo aprender a função.
- 9 Entrevistador: E agora como você realiza a sua função?
- 10 Entrevistado: Minha função no dia a dia é de receber a solicitação de laudo e dependendo da solicitação a gente
11 trabalha em cima do quesito em si. De início é um pouco mais complicado, quando você chega recém-formado,
12 até pegar a prática mais em si. Hoje já está um pouco mais fácil desenvolver a função de perito. Quando eu leio o
13 quesito e pego o material eu sei mais ou menos a metodologia que eu vou seguir para tentar responder o que foi
14 solicitado.
- 15 Entrevistador: Você poderia explicar detalhadamente o seu trabalho em uma perícia? Como você particularmente
16 faz.
- 17 Entrevistado: Depende do tipo de perícia. Por exemplo, perícia que envolve parte de eletrônica, computação
18 forense. É uma perícia que necessita de bastante pesquisa. Celular, é uma coisa que você tem que pegar o celular.
19 Ver o modelo que é. Ver o que é solicitado. Ver se o celular está funcionando. Ver se está ligando. Se está
20 bloqueado. Se não está bloqueado. Buscar o máximo de informação que você tem, às vezes, para tentar desbloquear
21 para fazer o trabalho em si e seguir um passo a passo. Tentar ver imagem, tentar ver o que é solicitado naquele
22 laudo. Sempre primeiro vendo o material que você recebe. Avaliar, sempre, o que o solicitante pediu, do exame
23 da perícia, para ver se é pertinente e se vai ser possível responder, e tem sempre que estudar do que é solicitado e
24 do material que você recebe. Sempre buscar um conhecimento a mais.
- 25 Entrevistador: E como o perito aprende as suas atribuições para desenvolver a sua função?
- 26 Entrevistado: Tem a parte teórica que a gente aprende durante o curso. Bastante coisa durante o curso. Até uma
27 parte prática. Mas durante o dia a dia também, a gente aprende pesquisando, estudando e também perguntando aos
28 peritos que tem mais experiência, mais *know-how* do serviço, porque eles acabam auxiliando de alguma forma,
29 dando mais ou menos o caminho a ser seguido para cada tipo de solicitação, cada tipo de laudo. Mas sempre tem
30 que estudar, sempre tem que buscar um tipo de conhecimento. Vai agregando conhecimento.
- 31 Entrevistador: E no seu caso em especial, como tem sido esse processo de aprendizagem?
- 32 Entrevistado: Eu acho que eu tenho adquirido bastante conhecimento desde que eu iniciei, tanto na questão de
33 estudar, ter o conhecimento, porque são coisas novas que chegam, por mais que você vai fazer exame, como eu
34 citei, um telefone, mas as coisas mudam muito rápido, principalmente, na parte de tecnologia, se você não estiver
35 buscando se aperfeiçoar, buscar o conhecimento, a gente nunca sabe tudo, tem sempre que ir buscando. E essa
36 aprendizagem aqui não tem jeito, é o dia a dia, pesquisar bastante, perguntar ao mais antigo que já fez um laudo
37 semelhante para ter um norte a seguir. Mais ou menos nesse caminho.
- 38 Entrevistador: E de que forma esse processo de aprendizagem pode ser melhorado?
- 39 Entrevistado: Eu vejo que através de mais cursos. Estar sempre buscando mais cursos para atualizar. Ter mais
40 recursos tecnológicos também ajudaria bastante no aprendizado do dia a dia, até para desenvolver o trabalho em
41 si, mas principalmente a parte de ensino continuado, de outros cursos, aperfeiçoar e aprofundar determinado campo
42 que o perito se sentir mais familiarizado. Por exemplo, quem trabalha com documento, fazer seminários,
43 simpósios, ou quem trabalha na área de computação forense, buscar mais cursos nesse âmbito, nesse sentido, além
44 lógico de ter mais equipamentos, apoio tecnológico para poder facilitar a pesquisa.
- 45 Entrevistador: E o que você tem aprendido como perito no seu trabalho?
- 46 Entrevistado: A gente aprende a olhar as coisas de outra forma. Com o conhecimento que a gente vai adquirindo
47 no dia a dia, a gente acaba mudando a forma de enxergar as coisas. Na área de perícia, por exemplo, você está

48 sempre buscando algo novo. Tudo que eu vejo hoje no dia a dia, eu fico pensando numa forma que eu possa
49 empregar aquilo ali na perícia. Se você está vendo um programa na televisão você está buscando um conhecimento
50 que aquilo ali pode servir futuramente para uma coisa que se for fazer. Porque o trabalho do perito é um trabalho
51 de curioso, vamos dizer assim, a pessoa tem sempre que estar buscando o novo. A criminalidade, os desvios
52 evoluem, então a gente tem que estar sempre no mesmo passo, buscando do outro lado evoluir também.
53 Entrevistador: Porque você que você adquiriu esse modo de olhar as coisas de modo diferente no trabalho?
54 Entrevistado: Claro, assim, eu já passei um período pela área de inteligência, então que veio até me completar com
55 o curso de perícia, e como a gente está sempre buscando estudar, buscando conhecer mais as coisas a fundo, isso
56 acaba lhe dando um pouco da visão diferente de uma pessoa comum. Às vezes, você está assistindo um programa
57 que você ve um filme de ação e um personagem está montando uma estratégia para cometer um crime e você fica
58 vendo aquilo ali, você já fica guardando aquilo ali como você assistiu e pensa de um lado, vamos dizer, bom da
59 coisa, você vai aprender aquilo para tentar desvendar ou evitar no futuro, ou outra pessoa também vai estar vendo
60 e pegando aquilo ali, que seria um conhecimento, para aplicar nos fins que à ele interessa.
61 Entrevistador: E como esse processo de aprendizagem foi apoiado pelo CCrim?
62 Entrevistado: O processo de aprendizado aqui no CCrim ele é na questão do apoio eu senti o apoio dos peritos que
63 tinham mais experiência, porque por mais que a gente adquira o conhecimento teórico durante o curso de formação,
64 a prática ela é um pouco divergente da teoria. Eu não digo divergente, mas quando a gente pega para fazer é
65 diferente do que você achar que sabe na hora que você vai fazer. Esse apoio eu acho que foi importante. Eu acho
66 que o CCrim me ajudou bastante a buscar esse conhecimento prático e inclusive eu já tive a oportunidade de fazer
67 um curso na área de informática para melhorar o conhecimento, visando qualificação.
68 Entrevistador: Como é a interação entre os peritos na aprendizagem?
69 Entrevistado: A interação, ao meu ver, foi bastante proveitosa com os peritos que aqui já estavam. Eles sempre
70 procuraram nos apoiar com os conhecimentos que eles já tinham na questão prática. Desde o início no primeiro
71 laudo, eles tiveram a sensibilidade de na hora da distribuição dos laudos buscar aqueles laudos que não fossem tão
72 complexos no início para não darem aqueles laudos para a gente não fazer. Para justamente a gente adquirir uma
73 certa experiência para que na hora de fazer um laudo mais complicado a gente já ter um pouco de conhecimento
74 prático. Teórico e prático, de como fazer. Além do dia a dia, do contato do que sempre precisar. Pelo menos eu
75 não senti essa questão da hierarquia funcional dentro do serviço prático. Esse apoio eu acho que foi bastante
76 razoável pra gente.
77 Entrevistador: E você pode me dizer como foi o seu processo de aprendizagem logo que que chegou aqui?
78 Entrevistado: Quando eu cheguei em janeiro, como eu mencionei anteriormente, a gente chega com o
79 conhecimento teórico e não sabe muito bem como vai aplicar, e já cheguei e recebi laudos, já estava formado, mas
80 hoje eu vejo que aqueles laudos eram que..., não sei se é porque hoje eu tenho experiência, mas eram laudos bem
81 mais fáceis de fazer. Lógico que todo mundo tem um pouco de dificuldade no início, por questão de adaptação,
82 novas pessoas, mas o aprendizado foi bom. Tive um pouco de dificuldade, porque é normal, quando se tem a
83 mudança de ambiente, trabalhava em um ambiente, desenvolvia um diferente e vim fazer perícia, que é algo novo
84 para mim.
85 Entrevistador: Mas quando você recebeu os laudos fazia sozinho? Como foi esse início?
86 Entrevistado: No início quando eu recebi os laudos, na época o SecTec era o Major Vitor, ele já veio e conversou
87 mais ou menos o que era para ver feito e tinha a questão do perito revisor. Sempre procuraram colocar um revisor
88 experiente, justamente para apoiar a gente no que fosse fazendo, e assim foi feito nos primeiros laudos. Sempre
89 perguntando, o perito do lado, foi mais ou menos nesse passo aí. Já mais ou menos do que era para fazer. Lógico
90 que a autonomia é do perito que vai fazer, mas sempre orientado.
91 Entrevistador: E como a hierarquia influencia no aprendizado do perito?
92 Entrevistado: Eu acho que a hierarquia na questão do perito, lógico que a gente não deixa de ser militar, ela acaba
93 sendo na questão do conhecimento. Você sempre busca informação com aquela pessoa que você sente que ela tem
94 um know-how maior e você acaba respeitando ela pelo conhecimento técnico que ela tem. Lógico que não vai
95 deixar de respeitar a questão do militarismo, porque somos militares na nossa essência, mas a questão do
96 conhecimento do perito. Para mim o que influencia é a questão da pessoa demonstrar ter conhecimento teórico
97 técnico e prático sobre a função, profissão.
98 Entrevistador: Quem você considera um bom perito? Pense em uma pessoa. Pensou?
99 Entrevistado: Sim.
100 Entrevistador: Porque você considera essa pessoa um bom perito?
101 Entrevistado: Eu considero essa pessoa como sendo um bom perito, pelo que eu observo no dia a dia, a forma
102 como essa pessoa trabalha, desenvolve o seu serviço de perícia e a facilidade que ela tem de demonstrar o
103 conhecimento teórico e prático durante o serviço e está sempre disposta a ensinar. Uma pessoa que você vai sempre
104 buscar o conhecimento com ela e tem sempre uma resposta. Às vezes que ela não tem a resposta, diz mais ou
105 menos o caminho que vou seguir para chegar até a resposta. Por isso que admiro essa pessoa, pela capacidade que
106 eu vejo fazendo e mesmo quando não sabe, pelo menos tem pelo menos uma noção do que você tem que fazer

107 para buscar uma resposta, alguém que saiba, algum lugar que você vai ter que pesquisar. Ela dá uma orientação
108 nesse sentido.

109 Entrevistador: E você se considera um bom perito?

110 Entrevistado: Eu me considero um bom perito, mas lógico que eu tenho pouca experiência e tenho que estudar
111 bastante ainda porque a perícia ela necessita de muito conhecimento, cada dia ela vai evoluindo é um assunto
112 diferente que você vai ter que resolver, uma perícia diferente que você vai ter que fazer.

113 Entrevistador: Mas porque você se considera um bom perito?

114 Entrevistado: Eu me considero um bom perito porque eu procuro dar o melhor de mim nos laudos que eu faço.
115 Então, eu acho importante está sempre fazendo da melhor forma possível e principalmente não ficar demorando
116 muito para fazer o laudo. Ser bem objetivo. Todo laudo que eu pego, tento fazer da melhor forma possível.

117 Entrevistador: Qual o laudo que você considera mais difícil de elaborar?

118 Entrevistado: Na minha opinião, porque a perícia abrange uma área muito grande e a gente acaba se especializando
119 em um determinado assunto, mas na minha opinião um laudo hoje difícil de fazer é a parte de documento. Eu acho
120 que é um dos laudos mais trabalhosos de fazer.

121 Entrevistador: Ele é difícil porque é especificamente trabalhoso?

122 Entrevistado: Não, a gente acaba se especializando numa área, porque o CCrim hoje, está um pouco dividido em
123 funções, determinadas áreas. Não digo que eu teria dificuldade de fazer, só que se eu for pegar um laudo de
124 documento para fazer seria um laudo que eu teria um pouco mais de dificuldade justamente porque eu teria que
125 estudar mais porque é uma área que eu trabalhei pouco. Foi conhecimento mais da época de curso. Como nós
126 ficamos mais divididos em áreas dentro do CCrim, eu acredito que um laudo hoje que teria mais dificuldade seria
127 na parte de documento. Mas é uma questão de sentar estudar, buscar, tirar dúvidas de quem tem mais experiência
128 no campo.

129 Entrevistador: Como foi para você realizar o seu primeiro laudo pericial?

130 Entrevistado: O primeiro laudo quando a gente pega se senti meio perdido, a verdade é essa. Você tem o
131 conhecimento teórico. Eu peguei o meu primeiro laudo, foi um laudo de parte de telefone. Peguei olhei e falei: o
132 que que eu vou fazer? E você se senti um pouco inseguro, logo no início. Aí eu peguei, comecei a estudar, peguei
133 laudos antigos que foram feitos de celular. Sentei, olhei, li o quesito que o solicitante pediu e comecei a estudar, a
134 ler, procurar orientação para saber como fazer. O primeiro laudo foi bem trabalhoso sim, porque, embora você já
135 tenha uma estrutura pré-determinada, de como elaborar o laudo, mas é você escrevendo. Suas ideias que você está
136 tirando da parte abstrata e colocando no papel. Essa parte eu tive um pouco mais de dificuldade, justamente por
137 ser o primeiro, tem aquela insegurança de fazer, de não saber se está fazendo certo, está sempre perguntando, fica
138 naquela de: vou manda meu laudo para a revisão será que ele vai voltar muito rabiscado? Sempre tendo aquela
139 preocupação inicial, de sair do CCrim pensando no que ia fazer no outro dia. Sempre preocupado pensando o que
140 eu posso fazer para chegar a essa resposta nesse quesito de forma segura, sem ter a preocupação de repente dar
141 uma resposta que não seja bem precisa.

142 Entrevistador: E como você faz para sanar suas dúvidas quando você está com dificuldades para fazer o laudo
143 pericial?

144 Entrevistado: Depende. Tem a questão de perguntar aos peritos antigos, pegar laudos antigos para ver se tem coisas
145 no mesmo sentido, como estudar. Hoje tem a internet que dá uma gama muito grande de conhecimento. Você tem
146 que pesquisar e filtrar dentro do que você quer. É mais ou menos nesse caminho, perguntar para ter uma orientação,
147 mas o perito é responsável do que ele faz. Por mais que você pergunte, você tem que pesquisar em várias fontes
148 para poder formar sua opinião sobre determinado assunto que você está pesquisando.

149 Entrevistador: E com os peritos? Como você faz para perguntar?

150 Entrevistado: Depende do assunto. Às vezes você acaba direcionando para determinada pessoa. Você sabe que a
151 pessoa tem afinidade com a matéria que você está estudando naquele momento. E você direcionada para um
152 determinado perito que você sabe que fez um laudo semelhante. Às vezes, na conversa do dia a dia você pega o
153 laudo, vai ver a solicitação, conversando no dia a dia no CCrim, alguém diz: eu já fiz um laudo desse aqui. Ou
154 fulano já fez um semelhante desse aí, conversa com ele, que ele já tem o conhecimento disso daí.

155 Entrevistador: Você já parou para pensar como é importante o seu trabalho e o que ele significa?

156 Entrevistado: A questão da perícia, por isso que eu sempre procuro dar o melhor no meu laudo que eu faço, porque
157 o trabalho do perito é procurar trabalhar de forma objetiva. Então ser o mais preciso e fiel no que a gente está
158 fazendo, da melhor forma possível, buscando aprofundar ao máximo, porque uma resposta que a gente dá num
159 determinado quesito, pode impactar de forma positiva ou negativa na vida de uma pessoa. Às vezes até mais de
160 uma pessoa, por consequência, outras pessoas acabam sendo afetadas. Eu sempre penso muito nisso, do que eu
161 posso dizer, não é deixar de falar. A gente recebe o laudo é para fazer o laudo, eu não sei quem está do outro lado.
162 Eu não sei quem é a pessoa que vai se beneficiar ou, enfim, vai responder de forma mais severa pelos seus atos.
163 Eu não quero nem saber quem está do outro lado. Eu estou preocupado em fazer o laudo da melhor forma possível,
164 buscando de forma bem técnica responder os quesitos de forma técnica. Porque eu penso nisso aí. Se eu não levar
165 meu serviço aqui a sério, eu posso acabar ajudando alguém que cometeu algo ilícito, mas a minha maior

166 preocupação é de repente, acabar prejudicando uma pessoa, porque eu fiz um laudo mal feito e acabar prejudicando
167 uma pessoa inocente em determinada ação ou omissão dela.

168 Entrevistador: Quais as competências que você tem e que ainda precisam ser desenvolvidas para exercer a sua
169 função de perito?

170 Entrevistado: O trabalho de perito eu acho difícil de fazer, exige muito de você. Você tem que estar sempre
171 buscando aprimoramento dos seus conhecimentos. Hoje eu já tenho bastante conhecimento na área que eu faço,
172 mas eu acho que eu tenho que estudar bastante, procurar me aperfeiçoar, tanto na parte de cursos, não só no curso,
173 mas no estudo, sentado sozinho na frente do computador e pesquisar, pegar um livro e ler determinado assunto,
174 voltado para a área da perícia, principalmente, que a gente acaba estudando pela necessidade do serviço. Você
175 estuda de acordo com o laudo que você está. Aí você vai estudando e concretizando o seu conhecimento em cima
176 da necessidade e vai armazenando aquela informação que você adquiriu. O que torna mais fácil, quando você vai
177 fazer um laudo semelhante, você já tem um conhecimento sedimentado. Estuda mais um pouquinho e vai sempre
178 aprimorando.

179 Entrevistador: Como você pode desenvolver as competências que você não tem?

180 Entrevistado: Hoje, eu gostaria muito de me aprofundar na área de computação forense. Melhorar meu
181 conhecimento nessa área. Edição de imagem e de vídeo. Eu hoje, com essa questão da tecnologia, muita gente
182 filma, grava vídeo ou áudio, seria uma competência específica que a gente teria que desenvolver bastante. Eu sinto
183 vontade de desenvolver nessa área pela grande demanda que a gente tem. A sociedade hoje acaba trazendo essa
184 demanda, principalmente, a parte de telefonia móvel. Absurdamente a quantidade de dados que você consegue, O
185 telefone as pessoas utilizam muito. Então, é uma habilidade específica que eu quero desenvolver durante a minha
186 vida de perito que eu estiver por aqui.

187 Entrevistador: Você pode definir com suas palavras o que é a perícia?

188 Entrevistado: Perícia é um trabalho sistemático que a gente desenvolve, buscando sempre a verdade real dos fatos
189 que nos é apresentado da melhor forma possível e com total imparcialidade do que está fazendo, sendo bem técnico
190 e profissional do que faz.

APÊNDICE P – Transcrição da entrevista 8

Dados Gerais

Idade: 35 anos

Gênero: Masculino

Formação: Graduado em Farmácia.

Formação profissional: Curso de Formação de Oficiais, Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais, Curso de Investigação e Perícia Criminal, Curso de Motociclista, Curso de Trânsito Rodoviário e Curso de Especialização em Registros Correccionais.

Experiência profissional: Oficial da Polícia Militar em Unidade Operacional e Administrativa.

Tempo na organização: 14 anos

Tempo na Unidade: 08 meses

- 1 Entrevistador: Como você chegou na função de perito militar?
- 2 Entrevistado: Nós fizemos uma prova seletiva e quem se classificou nessa prova veio fazer o curso. Então o nosso
- 3 curso seria nove meses, só que o nosso acabou sendo de seis meses por causa das Olimpíadas, reduziu o tempo,
- 4 mas aumentou a carga horária. Através desse curso a gente saiu habilitado para trabalhar como perito no Centro
- 5 de Criminalística.
- 6 Entrevistador: Quando você fez o curso desejava trabalhar no CCrim?
- 7 Entrevistado: Quando a gente faz um curso geralmente se quer trabalhar com aquilo. Com aquilo específico. O
- 8 CCrim, eu sempre gostei, eu sempre tive a ideia de fazer o curso, desde quando eu sai da Academia. Era um curso
- 9 que eu via o pessoal frequentando aqui as aulas, que era ministrado aqui na Academia. Então, me despertou o
- 10 interesse em fazer. Os anos se passaram e eu acabei perdendo a inscrição, mas quando eu fui trabalhar na PM/3,
- 11 eu vinha muito com um amigo meu, e ele já tinha trabalhado no CCrim, foi para o QG comigo, quando a gente
- 12 saiu do CAO, e aí ele falou comigo: faz o curso. Você gosta disso. Você tem facilidade com as matérias. Eu falei
- 13 que iria fazer. Quando abrir a inscrição eu vou fazer. E quando abriu a inscrição eu fiz. Então, eu tinha a ideia de
- 14 vir trabalhar mesmo. Agora, não é uma garantia você vir fazer o curso e trabalhar.
- 15 Entrevistador: E como você realiza a sua função?
- 16 Entrevistado: Às vezes, é dividido por especificidades. Algumas pessoas gostam mais de fazer um determinado
- 17 laudo, mas no início nós fazemos os mais diversos laudos. Então, a gente passou aqui por balística, aí depois a
- 18 parte de computação. Então, a gente foi, durante um período, ficou fazendo um tipo de laudo específico, e depois
- 19 a gente entrou nesses outros, que envolve vários tipos de laudos diferentes. Lá a gente tem a nossa mesa. Cada
- 20 perito tem uma mesa e somos nomeados para fazer esses laudos. E a partir daí a gente faz dentro dos recursos
- 21 técnicos que a gente tem no Centro de Criminalística. A gente não tem uma quantidade de material, um
- 22 equipamento adequado para muitos laudos, mas nós procuramos apoio de universidades, casa da moeda, para
- 23 utilizar equipamentos. A gente faz até onde pode e a partir daí a gente procura o auxílio de algum outro órgão,
- 24 alguma outra instituição para poder complementar esses laudos.
- 25 Entrevistador: E como o perito aprende as suas atribuições para desenvolver a sua função?
- 26 Entrevistado: O curso, como todo curso de formação, ele é básico. Porque você aprende uma série de disciplinas,
- 27 de teorias, e quando você vem para o CCrim, passa a aplicar essas teorias na prática. Então, eu considero que quem
- 28 vai te formar mesmo é a prática e a experiência ali. E o principal é quando você pegar um laudo procurar, apesar
- 29 de já ter um conhecimento, bibliografia, algum livro, para poder fazer esse laudo. O laudo você tem que pegar uma
- 30 peça inicial, um objeto, um documento, e desenvolver todo o seu aprendizado e buscar mais teoria, mais conhecido
- 31 para produzir o laudo. Então, você pega essa peça inicial e vai adicionando conhecimento, realizando testes para
- 32 poder chegar a peça final.
- 33 Entrevistador: Como tem sido o seu processo de aprendizagem?
- 34 Entrevistado: Quando você pega o laudo inicial, você começa a estudar ele para ver qual caminho que você vai
- 35 seguir, apesar da gente ter um modelo de laudo padrão, mas de um laudo para o outro esse modelo padrão é só
- 36 uma base padrão e o restante você tem que construir. Esse conhecimento a gente vai buscando através de fazer.
- 37 Você concentra os seus esforços em cima daquele laudo. E também a gente busca apoio de outros peritos que já
- 38 tem mais prática, que já fizeram laudos iguais ou semelhantes. E então, todo momento a gente vai construindo esse
- 39 laudo através, também, desse apoio dos outros peritos. Eu mesmo já peguei um modelo de laudo para fazer que
- 40 era semelhante... a gente está aprendendo, você acaba pegando com outro perito algum conhecimento, só que
- 41 quando você vai estudando para você elaborar o laudo, as vezes você consegue produzir um conhecimento novo,
- 42 consegue fazer uma descrição nova que quando você mostra para os outros peritos veem aquilo ali como uma coisa
- 43 que não tinha sido feito antes. A gente pega esse novo conhecimento que foi produzido, coloca no laudo, e esse
- 44 laudo passa a ser modelo para os outros que serão feitos posteriormente. Então, pela nossa experiência lá fora,
- 45 você desenvolve um conhecimento numa área, outro desenvolvimento noutra área e quando você vem para o

46 CCrim elabora alguns trabalhos e eles acabam virando referência para outros peritos que vão fazer outros laudos
47 semelhantes posteriormente.

48 Entrevistador: De que forma essa aprendizagem pode ser melhorada?

49 Entrevistado: O que eu vejo ali, e até nessa gestão a gente passou para a chefia, a... a gente tem uma sala de aula
50 aqui na academia que é utilizada para a formação do curso, só que a falta de uma sala de aula no CCrim, isso limita
51 muito a passagem de conhecimento. Agora a gente está reformando o laboratório. A gente tinha um laboratório
52 que era 3x3 m, em torno de nove metros quadrados. A gente conseguiu triplicar a área desse laboratório e a gente
53 está com uma previsão de construir uma sala de aula também no CCrim. Justamente o laboratório e essa sala de
54 aula, num primeiro momento é para instruir todo o efetivo nosso. Nós realizamos um curso de auxiliar de perícia
55 e assim temos o auxiliar de perícia. Só que feito esses cursos, o auxiliar fica ali sem praticar muito. Porque ele
56 pratica alguns laudos, mas não pratica na sua totalidade, no seu potencial que poderia praticar. E por outro lado
57 com um laboratório limitado, a gente não tinha espaço para fazer demonstração, não tinha espaço para poder fazer
58 com que tanto os peritos quanto os auxiliares passassem por uma revisão do que foi aprendido e a gente tinha uma
59 certa dificuldade para passar esses conhecimentos novos adquiridos. Então, eu obtenho um conhecimento, coloco
60 no laudo. Esse laudo pode ser consultado, tudo bem. Mas ele só vai ser consultado, quando o perito for fazer um
61 laudo semelhante que ele vai procurar consultar. Só que a ideia nossa é: todo conhecimento novo, que eu pesquisei,
62 desenvolvi, é passar esse conhecimento novo para todos os peritos e para os auxiliares. E então, acredito hoje com
63 a reforma desse laboratório, ampliação e mais a construção dessa sala de aula a gente vai conseguir passar esses
64 conhecimentos que eu adquiri, que o outro perito adquiriu para todo efetivo. Quando alguém obtém um
65 conhecimento novo, esse conhecimento novo gera dúvida e acaba essa pessoa procurando novos conhecimentos
66 também. Isso com certeza vai estimular o nosso aprendizado.

67 Entrevistador: E essa ideia de transmissão do conhecimento já sabe como será realizado?

68 Entrevistado: A tecnologia, inovações são diárias. O trabalho do perito nada mais é do que identificar as provas
69 técnicas, materiais de um crime e o criminoso está todo dia inovando. Então, quando na análise de um laudo, de
70 um material, um aparelho celular, um computador, nós descobrimos, às vezes, alguma coisa que passou
71 despercebido por outro perito ou pelo investigador e quando a gente descobre isso é interessante que a gente passe
72 esse conhecimento. Ou seja, esse caminho que o criminoso utilizou para cometer o crime para os demais. Só que
73 a gente precisa de um espaço adequado para poder fazer isso. A nossa sala é grande, e é um local onde todo mundo
74 se comunica, até para facilitar o trabalho. E também tem as áreas reservadas, para quando precisar fazer um laudo
75 que o perito necessite ficar mais concentrado. Mas uma definição ainda não temos. Pode ser daqui a um mês,
76 dois meses para terminar a obra. A obra está em andamento. A ideia é que na segunda quinzena do próximo mês,
77 comece as aulas no laboratório. A ideia é fazer com os peritos que trabalham na escala e trazer o pessoal do Corpo
78 de Bombeiros também. O Corpo de Bombeiros está criando um Centro de Criminalística, já tem mais voltado para
79 incêndio, só que cresceu a demanda quanto a material de entorpecentes. Eles vieram pegar o conhecimento conosco
80 e estão montando também um laboratório para poder fazer a análise desses materiais. Assim que a gente preparar
81 o laboratório eles virão para poder pegar o conhecimento. A gente vai fazer a aula com a análise de todos os
82 materiais entorpecentes que a polícia costuma aprender nas ruas. Vamos passar para eles para poderem levar para
83 o Corpo de Bombeiros e montar o laboratório deles.

84 Entrevistador: O que você tem mais aprendido como perito no seu trabalho?

85 Entrevistado: Um exemplo. Eu peguei um *tablet* que foi aprendido numa operação e ele vem com o código, vem
86 com uma senha e quando chega esse *tablet* aqui, o primeiro trabalho nosso é desbloquear ele, quebrar a senha. Às
87 vezes é uma senha fácil, às vezes, é difícil. Então, os métodos e os mecanismos para quebrar a senha, lógico com
88 o objetivo de fazer a perícia naquele aparelho. Então, todo dia para você para quebrar uma senha você começa a
89 aprender diversos mecanismos, aplicativos. Muitas vezes, o aparelho vem danificado. Então, pelo método normal
90 você não consegue obter nenhum dado daquele aparelho. E aí, você pega o aparelho e fica horas mexendo. E aí,
91 você começa a descobrir, começa a levantar nomes de programas que indicariam um caminho. E aí você mexendo
92 você começa a descobrir os meios utilizados para esconder o conteúdo ali existente. Eu me preocupava até com
93 meu telefone, para descobrir a potencialidades do aparelho e hoje você já pega e começa a ver todas as
94 possibilidades que se tem no aparelho. E cada dia os aparelhos te possibilitam mais tecnologia, mais forma de
95 armazenar, transmitir dados. E as pessoas também modificam isso. Nós temos diversos aplicativos que você
96 consegue modificar a estrutura de um aparelho, até remotamente. Então, o conhecimento que a gente obtém ali é
97 realmente você praticando, você se dedicando. Tem laudo que é para demorar uma semana, a gente demora um
98 mês, dois meses. Chega no final, quando você está finalizando o laudo, você está mexendo ali, e de repente pensa:
99 tem descobrir isso aqui. Então, a curiosidade também é muito boa. Quando você está finalizando o laudo você
100 pensa: não descobri isso aqui e mexendo consegue levantar as informações para colocar no laudo e resolver o
101 problema.

102 Entrevistador: Como é a interação entre os peritos na aprendizagem?

103 Entrevistado: É um grupo muito bom. A preocupação é de todos. Os peritos são bons. Todo mundo procura se
104 ajudar. Quando alguém descobre uma técnica nova, obtém um conhecimento, procura fazer com que outros peritos
105 também tenham esse conhecimento. E aí nós chamamos e mostramos o que a gente descobriu. Por que? Os nossos

106 recursos são limitados. Os nossos equipamentos são antigos. Por exemplo, a gente vai na UFRJ, eu não vou
107 sozinho. Então, eu consigo um contato com algum professor, algum pesquisador, para que todos façam os testes,
108 aquelas análises. Então, a gente procurar interagir dessa forma. Tudo que a gente vai fazer, ou todo conhecimento
109 que a gente obtém, a gente sempre está acompanhado com mais um, dois peritos. E uma outra coisa importante é
110 a gente ter o perito relator, que é quem efetivamente elabora o laudo todo mas a gente tem o perito revisor. O perito
111 revisor participa das análises, os exames principais é feito junto com ele. Então, nessa do perito revisor e perito
112 relator, assinarem o laudo, são os peritos principais que trabalham no laudo, já é uma grande forma de interação.
113 E até a discussão durante a elaboração do laudo. Essa situação de ter o perito revisor e ter o perito relator, e os dois
114 participarem dos exames, você acaba sendo obrigado a interagir. Só que a gente acaba interagindo de forma
115 espontânea. E aí o laudo acaba saindo com uma qualidade melhor. Lógico que ele passa pelas outras revisões
116 também, revisões posteriores.

117 Entrevistador: E como foi apoiado esse processo de aprendizagem pelo CCrim?

118 Entrevistado: O Centro de Criminalística deixa os peritos, nós ficamos a vontade para poder escolher, ou melhor,
119 nós já temos um caminho a ser seguido, mas essa reta a seguida, o Centro de Criminalística nos deixa muito a
120 vontade para a gente fazer os laudos com nossas ideias. Então, ali você não tem uma diretriz que você só pode
121 fazer de uma forma. A única coisa que você tem que fazer é seguir a técnica. Agora, a situação de você ter seu
122 espaço, poder discutir, poder trabalhar ali, pode escolher o caminho quer você vai seguir para poder elaborar o
123 laudo, isso é muito bom. Então, essa liberdade que o Centro de Criminalística nos dá para a gente poder seguir
124 esse caminho. Além disso, o Centro de Criminalística, facilita, possibilita, se o Oficial que está ali quiser fazer
125 cursos, quiser estudar, então você acaba flexibilizando, a gente tem a possibilidade de flexibilizar os nossos
126 horários, desde que a gente mantenha os laudos em dia para poder fazer esses cursos. E tem também o apoio na
127 participação de seminários. A gente participa de seminários. A gente tem apresentação de novas técnicas. O último
128 que nós fizemos foi de um equipamento que possibilita quebrar senhas. Quebrar senha de praticamente de todos
129 os aparelhos celulares que a gente tem. Só tem uma empresa inglesa, que tem outras sedes espalhadas pelo mundo
130 a fora. Tem uma filial em São Paulo, e os técnicos desta empresa vieram aqui no Rio de Janeiro, exclusivamente
131 para passar os conhecimentos para a gente aqui no auditório do PROERD. A foi na UFRJ também, conhecer um
132 outro equipamento, ver como é a análise de diversos tipos de materiais. Então, uma substância desconhecida a
133 gente submete a análise e a gente consegue identificar aquela substância. Isso até material bacteriológico,
134 toxicológico, porque a gente não tem uma etiqueta, um adesivo, não foi aprendido num lugar que indique para a
135 gente qual seja aquele material. A gente tem um outro aparelho, que a gente pega o produto, e com a análise
136 identifica qual é a substância. Um medicamento que está num frasco, recipiente, sem nenhuma identificação do
137 que seja, ele indica para a gente qual é aquela substância. Então você também aprende a manusear esses
138 equipamentos, aparelhos. Então, essas exposições, seminários, essa busca, também, por empresas que possuem
139 equipamentos que podem ser utilizados no âmbito forense, o CCrim apoia muito nisso. Quando também um perito,
140 descobre alguma pesquisa, algum equipamento novo, algum método novo, alguma tecnologia nova, de fazer algum
141 trabalho o pessoal trás para a gente.

142 Entrevistador: E como a hierarquia influencia no aprendizado do perito?

143 Entrevistado: Na hierarquia você aprende basicamente a seguir regras. Só que muita gente vê esse seguir regras,
144 respeitar os mais antigos, obedecer o mais antigo, receber uma ordem e ter que cumprir, e dar o retorno pela ordem,
145 isso no militarismo. Só que quando você trás a hierarquia na hora de elaborar um trabalho, na hora de elaborar um
146 laudo, isso pode ser visto como prejudicial, mas pela gente não. Porque você tem uma certa liberdade, como eu
147 falei antes. Mas essa liberdade, vai até o momento em que você tem que cumprir com as suas obrigações. Quando
148 você passa a criar uma hierarquia, uma disciplina na hora de elaborar o laudo, você faz com que esse laudo seja
149 elaborado com uma certa credibilidade maior. Dentro de um tempo adequado você acaba se limitando a fazer o
150 correto. Você elabora o laudo da forma mais correta possível. Se você elaborar uma peça bem feita, bem estudada,
151 com conhecimento técnico, dentro de um padrão adequado, dentro de um tempo certo, então essa peça sua quando
152 for questionada lá fora, por advogado ou por algum especialista técnico, ele vai ter uma dificuldade muito grande
153 em encontrar algum erro ou falha. Então, esse rigor na construção do laudo e de você ter que prestar conta também
154 do laudo que elaborou, a hierarquia é essencial nisso.

155 Entrevistador: Qual o laudo que você considera mais difícil de ser elaborado?

156 Entrevistado: O laudo de informática é muito complicado de fazer.

157 Entrevistador: Por quê?

158 Entrevistado: Primeira coisa é quebrar a senha do aparelho. Como eu disse, muitas vezes nós conseguimos, mas
159 muitas vezes não conseguimos. Tem esse equipamento que eu falei anteriormente, mas a gente não possui ele.
160 Então a gente acaba tendo que usar o equipamento nosso. Computador nosso que não é de última geração. E aí,
161 todo dia você tem que descobrir um mecanismo novo, uma forma nova de você ter acesso a esse equipamento. Um
162 dia um computador, um dia um telefone, gravador de câmera de segurança. Você tem equipamentos nacionais e
163 importados, contrabandeados para poder fazer gravações, dos mais variados fabricantes. Então, quando você pega
164 um equipamento desse é muito difícil quebrar essa senha. Então você pega muitos equipamentos em outras línguas,

165 se for nacional, até a senha vai ser mais fácil, mas, às vezes, não é tão fácil assim. Então, o que envolve informática
166 hoje é muito difícil fazer. São os que eu vejo aqui como os mais difíceis.

167 Entrevistador: E como foi para você elaborar o seu primeiro laudo?

168 Entrevistado: O primeiro laudo que eu fiz, foi até durante o curso mesmo. Ao invés de fazer uma monografia ou
169 um projeto, aqui no final do curso a gente elaborou um laudo. Então, esse laudo foi uma demanda que veio para o
170 CCrim de um laudo para ser feito. Então, cada um dos alunos do curso, foi encarregado de fazer um laudo, sorteado.
171 Então, cada perito do CCrim passou um laudo para a gente. Então, a gente passou a elaborar esse laudo sobre a
172 orientação de um perito. Sobre a orientação de um perito ou o responsável pelo laudo. E no final do curso a gente
173 apresentou esse laudo. A mesma dificuldade que eu tive de fazer o laudo, foi a dificuldade que você tem de fazer
174 uma monografia ou de fazer um projeto ao final de um curso de graduação. É lógico que a gente não tinha
175 responsabilidades desse laudo. A gente elaborou esse laudo, foi avaliado pela coordenação do curso, só que depois
176 esse laudo, recebeu a nota, recebeu a pontuação dele, só que ele voltou para o perito para finalizar ele. Porque a
177 gente fez o laudo, mas sabia que assinaria e ficaria com o laudo era o perito. O perito relator. Só que quando a
178 gentes estava fazendo o laudo, o nosso sentimento, preocupação de como ele seria apresentado lá fora. Então, com
179 isso, o seu principal pensamento, na hora de elaborar, teria uma responsabilidade até legal, sobre o que você fez
180 nesse laudo. É lógico que nesse laudo a gente elaborou a peça, recebeu a pontuação, recebeu a nota, foi para o
181 perito relator, e este acabou fazendo as correções, modificações, acabou finalizando o laudo. Mas a base do laudo,
182 os estudos, claro que foi acompanhado, mas quem elaborou praticamente fomos nós como alunos. E essa
183 oportunidade de fazer o laudo e saber que poderia ser responsabilizado, pela peça que você elaborou, então ela te
184 dá uma preocupação maior, uma dedicação maior. Então, isso aí foi fundamental para a gente durante o curso. Eu
185 conto esse laudo como primeiro, mas foi eu praticamente eu quem fiz. A preocupação passou a ser maior ainda,
186 porque agora é meu nome que vai, sou eu quem vai assinar o laudo, eu quem sou responsável. Então, quando
187 alguém for questionado, o laudo for contestado, eu que vou ser procurado para rebater as alegações, os
188 questionamentos que forem feitos.

189 Entrevistador: Eu queria que você pensasse num perito que você considera um bom profissional? Pensou?

190 Entrevistado: Sim.

191 Entrevistador: Porque você considera essa pessoa um bom perito?

192 Entrevistado: Eu considero ele, não só eu, mas dentro da turma, outros oficiais que trabalharam com ele consideram
193 como excelente perito. Quando eu tive trabalhando com ele, apesar da gente trabalhar em seções distintas no
194 Comando Geral eu passei admirar ele como pessoa e como perito. Porque durante o tempo que a gente ia trabalhar
195 e voltava então a gente começava a discutir. E você lendo boletim, lendo as coisas, as ocorrências policiais você
196 acaba encontrando histórias que você necessita do perito para poder fazer a análise, para poder fazer o exame, para
197 poder fazer o exame específico. Então, a gente discutia muito as ocorrências policiais, e ele comentava essas
198 ocorrências. E depois, no transcorrer dessas ocorrências você via que o que ele tinha dito, com uma análise de
199 perito, realmente era o que acontecia posteriormente E quando eu passei a trabalhar no CCrim, ele também foi um
200 dos que nos orientou. Não só eu como os demais peritos novos que chegaram no CCrim. E ele é como uma
201 referência. É uma referência pra gente hoje, quando vamos fazer um laudo diferente, que demanda o conhecimento,
202 mais específico, ou então até de um exame que ainda não foi feito por um perito. A gente procura ele, e sempre
203 ajuda a gente. Tem conhecimento, está fazendo faculdade de física também. E o conhecimento é impressionante.
204 Eu fiz um laudo de balística, que foi até o meu primeiro laudo, mas eu passei horas no comparador balístico,
205 analisando, tentando desvendar os dados, argumentos para colocar no laudo. No caso, levantar as evidências para
206 colocar no laudo. E você vê a facilidade que ele tem, o gosto que ele tem, a vontade que ele tem em pesquisar.
207 Passam dias, horas, você pergunta e ele não sabe. No outro dia, ele volta com a informação e diz: vamos fazer isso
208 aqui. Não sei se vai dar certo, mas vamos fazer isso aqui. Às vezes, dá certo, mas as vezes não dá. Mas você vê
209 uma dedicação, uma preocupação não só com ele, mas também com os demais peritos do CCrim.

210 Entrevistador: E você se considera um bom perito?

211 Entrevistado: Ainda não.

212 Entrevistador: Por que não?

213 Entrevistado: A vontade de aprender, a vontade de elaborar, a dedicação em construir o laudo, a gente tem, mas o
214 bom perito não. Porque? A gente só vai se tornar um bom perito ali mesmo a partir do momento que a gente tiver
215 uma bagagem de conhecimento maior voltada para o laudo pericial. Então, eu considero que eu ainda estou
216 iniciando essa etapa para se tornar um bom perito. Então, até alguns instrutores, professores nossos, trinta anos
217 trabalhando com perícia, todo mundo considera esses mestres como excelentes na perícia. Só que até esses peritos
218 cometem alguns erros. É lógico que são algumas falhas, como eu disse, todo dia você recebe um laudo novo, um
219 material novo. E o material novo ele é desconhecido, muitas vezes a gente conhece algumas coisas, mas outras
220 partes a gente desconhecem. Então, o perito sim, mas o excelente ainda não. A gente vai ter que caminhar ainda
221 muito para chegar a esse estado de excelência.

222 Entrevistador: Quais as competências que você tem, e quais as que você ainda precisa desenvolver para exercer a
223 função de perito?

224 Entrevistado: Hoje, a gente tem que melhorar, como eu disse, que são os laudos mais difíceis de fazer. A gente
225 tem que melhorar os conhecimentos nessa parte de tecnologia de informática. O Centro de Criminalística se manteve
226 durante muitos anos, até mesmo o laboratório de química, de material entorpecente, foi mantido a mesma estrutura
227 antiga. Os exames são os mesmos, ou seja, a gente pode realizar mais exames do que a gente realiza hoje. Então,
228 hoje a gente tem que ampliar o conhecimento de diversos outros materiais. A gente tem que ampliar esse
229 conhecimento na área de tecnologia e procurar adquirir novos materiais, equipamentos para serem utilizados nos
230 exames. A gente tem uma carência hoje. Nós temos a Polícia Civil tem. A Polícia Civil, duas semanas atrás, me
231 pediram material para poder utilizar exame para constatação de êxtase e LSD. Eles não dispunham do material
232 para poder realizar esses exames. Muitas vezes a gente deixa de levantar provas técnicas para colocar no laudo
233 para poder manter o criminoso preso ou para poder indiciar o criminoso por falta desses equipamentos, por falta
234 desses materiais. Então, o que limita a gente hoje é a falta de materiais, falta um pouco de conhecimento. A gente
235 está fazendo o que pode para poder obter esse conhecimento. Mas, assim, tudo gera custo, gera investimento. A
236 gente tem agora um congresso de fonoaudiologia, tem dois Oficiais e dois Praças viajando para poder participar
237 desse congresso. É um custo para a Corporação nesse momento de crise, mas a gente conseguiu fazer isso. Muitos
238 irão perguntar como em momento de crise conseguiram fazer. Mas a gente conseguiu. Com toda dificuldade a
239 gente vai conseguindo fazer alguma coisa. E o que a gente tem é uma base. O que a gente tem é o conhecimento
240 adquirido fora da Polícia, anteriormente, e o conhecimento que a gente adquiriu na Polícia e mais aquelas
241 habilidade, o interesse, a vontade, a dedicação que nós temos hoje para poder estudar para poder ter conhecimento.
242 Então essa força de vontade, essa determinação, essa vontade de buscar novos conhecimentos, novas tecnologias,
243 de construir, ampliar a estrutura que nós temos. Então, é isso que nós temos hoje para melhorar a nossa qualidade
244 de perito como também o Centro de Criminalística.

245 Entrevistador: Como você pode desenvolver aquelas competências que ainda não desenvolveu?

246 Entrevistado: Basicamente são recursos. Basicamente é o recurso financeiro. A gente busca doação, a gente doa
247 também alguma coisa que a gente pode. Como eu disse antes, o Corpo de Bombeiros está montando o laboratório
248 deles e quando vieram aqui doamos algum material para iniciarem o Centro de Criminalística. A gente procura a
249 Casa da Moeda, quando eles podem doar algum material para a gente. Universidades. A gente procura também a
250 Polícia, apesar da falta de recursos. A gente está adquirindo também uma câmera nova. As nossas câmeras estão
251 ultrapassadas. Conseguimos um adiantamento para conseguir uma câmera nova. Então, realmente o que falta é
252 recurso. Conhecimento e vontade de fazer, tanto eu quanto todos os peritos que estão ali a gente tem muita vontade
253 de melhorar, de procurar, mas o recurso acaba limitando a gente.

254 Entrevistador: Com suas palavras você pode definir o que é perícia?

255 Entrevistado: Perícia é você pegar ali um material, chegar no local, na cena do crime, o objeto, o instrumento que
256 foi utilizado para cometer o crime ou também para esconder, porque as vezes o objeto que vai ser analisado não
257 foi utilizado no crime, mas ele foi utilizado para esconder o crime. E aí você utiliza o seu conhecimento e os
258 recursos disponíveis para você poder identificar essas evidências. Você analisa essas evidências, julga o que é
259 adequado, o que faz parte daquele crime e aí você vai incluindo essas evidências. Aliás, você tem que trabalhar
260 essas evidências para ver se realmente são provas técnicas. Então, você coleta as evidências, aliás, algumas você
261 coleta, algumas você levanta, alguma você descobre, identifica se essas evidências podem ser transformadas em
262 provas técnicas e aí essas provas técnicas você coloca no laudo. Então, a perícia é justamente todo esse trabalho,
263 desde você chegar ali no local e saber analisar, interpretar, identificar, transformar essas evidências em provas
264 técnicas e elaborar o laudo, finalizar a peça com todos os argumentos que indiquem se aquele material, aquele
265 objeto participou do crime, foi naquele local ou não.

APÊNDICE Q – Transcrição da entrevista 9

Dados Gerais

Idade: 32 anos

Gênero: Masculino

Formação: Graduado em Direito e Graduando em Engenharia de Produção.

Formação profissional: Curso de Formação de Oficiais, Curso de Investigação e Perícia Criminal, Curso de Patrulhamento em Áreas Turísticas e Curso de Polícia de Choque.

Experiência profissional: Oficial da Polícia Militar em Unidade Operacional e Administrativa.

Tempo na organização: 13 anos

Tempo na Unidade: 08 meses

- 1 Entrevistador: Como você chegou na função de perito militar?
- 2 Entrevistado: Quando eu fui para o 17º BPM, estava insatisfeito lá, e apareceu a oportunidade de vir para cá. Foi
- 3 quando eu fui convidado para vir para o CCrim, pelo ex-comandante do CFAP, Coronel Nélio, porque ele sabia
- 4 que eu fazia engenharia e perguntou se eu queria vir para cá, porque já estava para abrir o curso. Então, eu fui
- 5 movimentado para cá e dois meses depois eu fiz a prova para fazer o curso. Fiz a seleção para o curso.
- 6 Entrevistador: E como você realiza a sua função?
- 7 Entrevistado: No início eu ficava no expediente e passamos por um período de experiência, realizando laudos de
- 8 todos os tipos, ou pelo um tipo de cada para ter a vivência do dia a dia e agora eu trabalho na escala vinte e quatro
- 9 por setenta e duas.
- 10 Entrevistador: Mas especificamente como é sua rotina de perito? Como é realizar os laudos periciais?
- 11 Entrevistado: Eu assumo o serviço às oito horas e quando tem uma solicitação eu procuro através de contato
- 12 telefônico conversar com o solicitante para verificar primeiro se é realmente necessário realizar o exame e me
- 13 inteirar o que vai ser o exame. Daí eu faço a checagem de todo o material que vou ter que levar para o local da
- 14 perícia. Chego lá verifico se está idôneo ou inidôneo, vejo as condições do local. Eu mesmo procuro fotografar,
- 15 porque eu gosto de fotografar. Depois eu faço uma série de questionamentos para me assegurar daquilo. Utilizo
- 16 normalmente proteção nos locais, luvas. Eu não costumo levar muitos laudos para casa. Eu no próprio serviço já
- 17 começo a fazer os laudos, até porque os laudos do serviço não são muito complexos, são mais dinâmicos.
- 18 Entrevistador: E como o perito aprende as suas atribuições para desenvolver a sua função?
- 19 Entrevistado: Além do curso, onde é passado a teoria, mas é maior no contato com os peritos, trocando experiências
- 20 no dia a dia. Porque no início é muito válido. Assim que a gente se formou, porque além da gente procurar fazer
- 21 um laudo de cada especialidade, nós fomos acompanhados por um perito mais experiente nas solicitações. O perito
- 22 procurou encaminhar a gente para um *modus operandi* para não prejudicar o local.
- 23 Entrevistador: Como tem sido o seu processo de aprendizagem?
- 24 Entrevistado: Acho que para a profissão e até pessoalmente tem sido muito valoroso. Faz a gente prestar mais
- 25 atenção nas coisas, ser mais cauteloso, tanto nas ocorrências, quanto nas solicitações. Procura ver todos os ângulos.
- 26 Está acrescentando bastante para minha profissão, até para conseguir analisar melhor e chegar uma conclusão
- 27 melhor dos fatos.
- 28 Entrevistador: Você pode fazer um comparativo de antes e hoje com tudo que aprendeu da função?
- 29 Entrevistado: Antes quando a gente trabalhava sem ser um serviço especializado, não era pragmático, não seguia
- 30 uma lista de atuações, sempre deixava um detalhe escapar. Agora eu vou em uma sequência lógica, porque eu não
- 31 posso passar nada despercebido hoje em dia. Antigamente, afoito, e até pela necessidade de serviço, porque era
- 32 uma carga muito grande de serviço, agilidade. Às vezes, acabava de sair de uma ocorrência e esqueci de anotar
- 33 algum dado, alguma coisa assim que poderia ser importante.
- 34 Entrevistador: De que forma essa aprendizagem pode ser melhorada?
- 35 Entrevistado: Eu acho que com meios materiais, obtenção. Porque nós somos tanto quanto carentes de material
- 36 para realização de perícia. Nem câmeras nós temos mais, porque quebrou e não teve dinheiro para comprar outra.
- 37 Acho que a falta de meios materiais dificulta muito o aprendizado.
- 38 Entrevistador: Mas excluindo a questão dos meios materiais, como o aprendizado dos peritos pode ser melhorado?
- 39 Entrevistado: Acredito que aumentasse o número de peritos melhoraria porque a conversa do dia a dia, a troca de
- 40 conhecimento, até mesmo, não precisa nem ser em forma de instrução, vale muito para passar o conhecimento, só
- 41 que pelo número reduzido de hoje em dia, quando está aqui, está só fazendo laudo não tem mais muito tempo de
- 42 interação. Por exemplo, até se fosse programada uma instrução ficaria difícil porque comprometeria o tempo. Hoje,
- 43 todo mundo aqui está com oito, nove laudos para fazer. Então, não teria nem tempo para fazer uma instrução de
- 44 uma hora e meia. Iria prejudicar o cronograma deles.
- 45 Entrevistador: O que você tem mais aprendido como perito no seu trabalho?
- 46 Entrevistado: A princípio é identificação, primeiro, da necessidade do exame pericial, porque na nossa corporação,
- 47 de um modo geral, eles não conhecem o nosso modo de atuação muito bem. Solicitam exames para coisas

48 desnecessárias, não sabem atuar, preservar o local, e aí o exame fica prejudicado. E o que eu tenho mais aprendido
49 é passar para eles a verificar a validade do exame, questionar e até passar a maneira certa de agir no local de crime,
50 acidente de viatura, o que for.

51 Entrevistador: Como é a interação entre os peritos na aprendizagem?

52 Entrevistado: Na aprendizagem é boa. Todas as dúvidas que eu tenho pergunto não só os peritos mas o chefe da
53 seção técnica. A vontade de ajudar sempre foi muito boa. Sempre passaram conhecimento para gente, orientaram.
54 Indicando a quem procurar, arquivos para nos inteirarmos do assunto, ou então passam a bibliografia e aí a gente
55 se inteira do assunto. O pessoal tem muito boa vontade para passar o conhecimento.

56 Entrevistador: Você pode descrever como você faz para tirar uma dúvida de um laudo?

57 Entrevistado: Normalmente eu seleciono o Major Giulliano, porque ele está aqui muito tempo e tenho afinidade
58 com ele porque é da minha turma, do meu alojamento na Academia. Então na maioria das vezes eu vou diretamente
59 a ele. E além dele ser o chefe da seção técnica também.

60 Entrevistador: E como foi apoiado esse processo de aprendizagem pelo CCrim?

61 Entrevistado: Por exemplo, o nosso subchefe, ele apoia, porque ele faz a revisão dos laudos, encaminha a gente,
62 porque ele trabalhou muito tempo aqui também, quando ele observa que a gente está com dúvidas em alguma coisa
63 e observa na revisão que a gente colocou alguma coisa e não gostou, acha que pode melhorar ou não concorda, ele
64 mesmo fala, procura o oficial tal, acho que ele fomenta esse tipo de conhecimento.

65 Entrevistador: E como a hierarquia influencia no aprendizado do perito?

66 Entrevistado: Eu acho que dentre os peritos aqui, claro que é respeitada a hierarquia, mas isso não limita em nada
67 o aprendizado, pelo menos eu não observei. Acho que não influencia porque todo mundo aqui tem boa vontade de
68 passar o conhecimento para o outro. Pelo que eu tenho observado, eu vejo que é um bem público, eles não
69 privatizam. Eles têm muito prazer em passar, tanto para Tenentes, porque eu já observei a Tenente Vanessa tirando
70 dúvidas com o Major Vitor Rocha sem problema nenhum. Eu, às vezes, pergunto para o Capitão Benvindo, é mais
71 moderno que eu, pergunto para ele, e nunca teve problema algum.

72 Entrevistador: Eu queria que você pensasse num perito que você considera um bom profissional? Pensou?

73 Entrevistado: Sim. Sim.

74 Entrevistador: Porque você considera essa pessoa um bom perito?

75 Entrevistado: Não só pela postura dele, mas pelo conhecimento técnico. Eu já li muitos laudos dele quando eu
76 estava aqui no expediente e até quando eu fico no expediente mesmo, eu procuro ver a codificação dos exames,
77 até porque tem alguns laudos que eu nunca fiz para ficar lendo. Eu procuro ler os laudos dele e eu acho que são
78 exames muito bem feitos. E aí se um dia eu me deparar com uma situação dessa, eu terei um norte para seguir.

79 Entrevistador: E você se considera um bom perito?

80 Entrevistado: Ainda não.

81 Entrevistador: Por quê?

82 Entrevistado: Porque eu acho que não tenho tanto conhecimento técnico. Acho que a experiência com o tempo vai
83 me tornar um bom perito. Eu tenho boa vontade para me tornar um bom perito ainda, mas eu acho que no momento,
84 estou aprendendo e sou esforçado, mas eu não cheguei ao ponto de me considerar um bom perito.

85 Entrevistador: Quais as competências que você tem, e quais as que você ainda precisa desenvolver para exercer a
86 função de perito?

87 Entrevistado: A que eu tenho é que eu consigo me concentrar bem, sou concentrado, sou calmo, consigo em mesmo
88 em situação de estresse permanecer calmo. E o que eu acho que eu preciso melhorar é a organização. Eu sou um
89 pouco desorganizado. Acho que isso é fundamental, a organização para o perito, ainda mais depois dos exames
90 quando está fazendo vários laudos diferentes ao mesmo tempo. Acho que precisa ter organização e eu não sou
91 muito organizado.

92 Entrevistador: Como você pode desenvolver aquelas competências que ainda não desenvolveu?

93 Entrevistado: Estou treinando para isso. Eu coloquei uma pasta divisória, etiquetas sobre os temas, estou tentando
94 trabalhar para melhorar essa minha organização. Eu já tinha essa ideia que era desorganizado.

95 Entrevistador: E porque você agora aqui está tentando melhorar isso?

96 Entrevistado: Porque eu acho que aqui na atividade que exercemos, é onde está me prejudicando mais.

97 Entrevistador: E como foi para você elaborar o seu primeiro laudo?

98 Entrevistado: Primeiro eu senti que iria ter apoio aqui. O primeiro laudo que eu fiz foi de documento. E por
99 consequência quem sabe fazer bem um laudo de documento é a Capitã Luciana, que é da minha turma também.
100 Então, primeiro eu senti que seria colhido pelas pessoas daqui, pelo Major Giulliano, por todo mundo, porque eram
101 pessoas que já eram minhas amigas antes de vir para o CCrim. Mas eu passei dificuldades para fazer a descrição
102 das letras, combinações. Senti que era um trabalho árduo, mas recompensa bastante com o resultado.

103 Entrevistador: E como você se sentiu fazendo esse laudo sabendo da importância dele?

104 Entrevistado: Nós nos sentimos muito úteis para a corporação, como tivéssemos relevância dentro da corporação.

105 Entrevistador: Qual o laudo que você considera mais difícil de ser elaborado?

106 Entrevistado: Eu acho que dependendo do caso, os de documento e os de local.

107 Entrevistador: Por quê?

108 Entrevistado: Eu tive duas experiências particulares. Eu fiz um laudo de documento que versava sobre desvio de
109 combustível. Eram mais de mil notas fiscais. Cada uma com pelo menos quatro assinaturas. Então, foi bem
110 complicado. Aí que eu vi, voltando ao assunto, a organização. Eu tive que fazer uma tabela, porque eram mais de
111 sessenta oficiais envolvidos. Então foi bem difícil esse. Por isso que eu acho, tive que descrever tudo que eu
112 constatei e achei difícil. E o de local, era de homicídio, que tem muitas disciplinas envolvidas. É um local que
113 deve ser realizado o levantamento papiloscópico, tem documentos para serem analisados. Em uma mesma
114 ocorrência tem vários exames diferentes para serem realizados. Acaba englobando em um laudo várias matérias.
115 Entrevistador: Com suas palavras você pode definir o que é perícia?
116 Entrevistado: Acho que é a prestação de serviço de maneira técnica sobre um fato que ocorreu para tentar esclarecer
117 a verdade de forma técnica.

APÊNDICE R – Transcrição da entrevista 10

Dados Gerais

Idade: 37 anos

Gênero: Masculino

Formação: Graduando em Pedagogia.

Formação profissional: Curso de Formação de Oficiais, Curso de Investigação e Perícia Criminal e Curso de Técnica de Ensino na Polícia Militar de São Paulo.

Experiência profissional: Soldado da Força Aérea Brasileira, Policial Rodoviário Federal e Oficial da Polícia Militar em Unidade Operacional e Administrativa.

Tempo na organização: 11 anos

Tempo na Unidade: 08 meses

- 1 Entrevistador: Como você chegou na função de perito militar?
- 2 Entrevistado: Foi a partir do curso de investigação e perícia criminal que foi realizado no segundo semestre do ano
- 3 passado. Foi conclusivo em janeiro e a partir daí fiquei lotado aqui no Centro de Criminalística atuando como perito.
- 4 Desde que eu ingressei na Polícia em 2005, nós sabíamos a existência, por alto, da existência do Centro de
- 5 Criminalística e durante o CFO a gente teve aulas de investigação e perícia criminal, e ali fiquei sabendo das
- 6 funções que o perito desenvolve. A partir dali foi tendo crescimento dessa vontade de um dia ser perito, até que
- 7 no último concurso que teve para ingressar no curso eu logrei êxito em passar na prova e assim consegui me tornar
- 8 perito.
- 9 Entrevistador: Você já teve alguma experiência na área?
- 10 Entrevistado: Não, não. Nunca tive experiência na área da perícia. Tive curiosidade, mas nunca tive oportunidade
- 11 de aprender um pouco mais e exercer.
- 12 Entrevistador: E como você realiza a sua função?
- 13 Entrevistado: Lá nós temos bastante liberdade para poder atuar como perito. Normalmente nós somos nomeados
- 14 como perito relator ou perito revisor. Sendo perito relator nós, em tese, elaboramos todo o laudo, o perito revisor,
- 15 como o próprio nome diz, ele acaba revisando esse laudo, vendo erros de ortografia, fundamentações que foram
- 16 realizadas pelo relator. A partir dali vai para uma revisão pelo chefe da seção técnica. A partir dali vai para o
- 17 subchefe do Centro para fazer a última revisão, retorna para o relator. O relator então faz os acertos finais. Tanto
- 18 ele quanto o revisor e o chefe do Centro assinam em concordância. E é bastante livre a forma que atuamos dentro
- 19 do que reza o profissionalismo, as técnicas.
- 20 Entrevistador: E como o perito aprende as suas atribuições para desenvolver a sua função?
- 21 Entrevistado: Esse aprendizado começa desde o CIPC. Mas no meu específico, no CIPC eu senti que foi um pouco
- 22 falho. Não na questão teórica, mas na parte prática. Quando eu terminei o curso e fui lotado no CCrim eu tive
- 23 bastante dificuldades, ficava bastante ansioso, muito preocupado por de repente não conseguir exercer bem essa
- 24 função. Tanto é que no início eu estava querendo não ficar mais no CCrim, com aquela preocupação: caramba! E
- 25 se acontecer aquele tipo de perícia tal? Como que eu vou desenvolver? Principalmente no serviço de vinte e quatro
- 26 horas, aquele medo. Vai ter um acionamento e como vai ser quando eu chegar nesse local? Então, eu tinha muita
- 27 preocupação em relação a isso, mas no dia a dia, os peritos conversam muito entre si. Os peritos mais antigos estão
- 28 sempre passando os conhecimentos que eles já tiveram em outras perícias e a cada novo laudo que vai aparecendo
- 29 e a gente vai desenvolvendo e concluindo, vai agregando uma experiência tal, que chega o momento que você se
- 30 sente bastante tranquilo pra encarar qualquer tipo de perícia que possa vir.
- 31 Entrevistador: Como tem sido o seu processo de aprendizagem?
- 32 Entrevistado: Tem sido muito prazeroso, mas como eu falei, no início eu estava um pouco amedrontado. Só que
- 33 agora com a presença dos peritos mais antigos lá, eles tem um conhecimento bastante sólido e isso trás uma calma
- 34 pra gente, os peritos mais recentes. Porque sempre que a gente tem alguma dúvida, eu por exemplo, toda dúvida
- 35 que eu tive, todas elas foram sanadas por algum dos peritos que estão lá. Nunca fiquei sem resposta. Por exemplo,
- 36 eu estou na parte mais focado de documentoscopia e grafoscopia e uma coisa que eu tinha muita dúvida, por
- 37 exemplo, a diferença de uma falsidade para adulteração. E teve um momento que eu levei essa dúvida a frente, e
- 38 mesmo aqueles que estavam em cima do muro pra conseguir me explicar, em termos práticos, eles correram atrás,
- 39 estudaram, e a gente conseguiu chegar um consenso do que viria a ser essa diferença.
- 40 Entrevistador: De que forma essa aprendizagem pode ser melhorada?
- 41 Entrevistado: Eu penso em várias formas. Uma é o que nós já estamos fazendo lá. No momento que eu cheguei lá
- 42 os peritos realizavam todos os tipos de perícia. Quando chegava na escala a vez de um perito, independente do
- 43 tipo de perícia, era para designar para ele. Só que foi como eu questionei no início, a própria palavra perito, quer
- 44 dizer expert, especialista em uma determinada área. Não tem condições de você ser chamado de perito e querer
- 45 atuar em todas as áreas da perícia. Então, atualmente, o CCrim está compartimento, acho que seria essa palavra.
- 46 Por exemplo, em documentoscopia está eu e a Capitã Luciana. Em balística, está o Benvindo e o Major Vitor e

47 nos outros que são os que vem menos perícia seriam os de áudio e vídeo, de papiloscopia, coisas desse tipo ficou
48 com três peritos que é Major Panhan, Tenente Roberto e a Tenente Vanessa. Então, com essa compartimentação a
49 gente conseguiu se especializar mais num ponto, que dá uma calma maior. Porque, por exemplo, eu hoje, no início
50 não, consigo pegar uma perícia de documentoscopia com muito mais tranquilidade do que antes. E com essa
51 especialização eu acho que é uma boa saída para gente conseguir melhorar profissionalmente. E outras medidas
52 que eu penso é participação em outros grupos de trabalho, participação em congressos, simpósios, outros cursos
53 que possam agregar conhecimentos, porque a perícia ela está sempre se renovando, se aparecendo aparatos
54 tecnológicos que nos ajudam. E conhecer esses aparatos tecnológicos é bastante interessante para a gente.

55 Entrevistador: O que você tem mais aprendido como perito no seu trabalho?

56 Entrevistado: A questão técnica. A questão técnica dos laudos. Daquilo que a gente não pode errar. Daquilo que
57 a gente está desenvolvendo e tem que ter atenção para não ter erro, porque um erro nosso pode significar a prisão
58 de um outro policial sem que ele tenha sido o causador daquele crime. Então, a nossa atenção e o comprometimento
59 na produção do laudo é fundamental.

60 Entrevistador: E como foi apoiado esse processo de aprendizagem pelo CCrim?

61 Entrevistado: Sim, eu não sei antes porque quando eu fui lotado no CCrim, foi justamente no momento em que
62 houve a mudança de comando em que está atualmente o Coronel Fausto e o Major Soares como subchefe. E
63 principalmente o Major Soares que é o subchefe, que coordena de uma forma mais direta os peritos, ele sempre
64 bate na tecla que a gente deve se comunicar. Comunicar entre nós. A gente tem sempre que fazer que o
65 conhecimento seja passado entre nós. Ele fala de uma época passada, quando ele estava lá, que o conhecimento
66 era restrito a cada perito. Os peritos não queriam passar o conhecimento para o outro, uma espécie, de repente, de
67 vaidade, e que hoje em dia a gente não vivencia mais isso. Sempre quando um tem um conhecimento novo, ele
68 quer passar para o outro, ele quer mostrar para o outro que aquilo é interessante. Eu mesmo consegui desenvolver
69 uma questão lá de fraude documental. Um exemplo: a menina que, provavelmente, cometeu a fraude, numa
70 papeleta médica, estava uma dispensa de vinte e quatro horas, ela fez um acréscimo transformando em quarenta e
71 oito horas. Ambas tintas eram de matiz azul, só que tonalidade eram diferentes. Então, o que eu fiz, para
72 mostrar que houve essa fraude, apesar de ser a mesma matiz, mas de tonalidade diferentes, eu consegui achar na
73 internet um programa, adobe ilustrator, e através dele eu consegui identificar o tipo de tinta pantone, cor pantone.
74 Mostrando que a cor pantone de uma era diferente da cor pantone de outra. Eu acho que foi uma inovação porque
75 não ficou só no caráter da análise organoléptica, que é muito subjetiva daquele que está olhando. Ali eu passei a
76 usar um software que me dá uma precisão maior para mostrar que há essa diferença. Então, eu acho que isso foi
77 legal e eu passei todos e gostaram muito. Isso aí foi incentivado muito pela chefia também.

78 Entrevistador: Como é a interação entre os peritos na aprendizagem?

79 Entrevistado: Ali é constante. Sempre quando um tem dificuldade e levanta um questionamento não falta peritos
80 ali que vai tentar interagir. Chega até ser engraçado porque todo mundo quer falar ao mesmo tempo, pode fazer
81 isso, pode fazer aquilo, o interessante é fazer isso. Essa interação ali, não sei como era antigamente, mas hoje é
82 muito boa, bastante salutar o ambiente que nós estamos vivendo lá. Tanto a nível pessoal, de relacionamento
83 pessoal quanto profissional porque todos ali estão imbuídos de realmente desenvolver o laudo da melhor forma
84 possível.

85 Entrevistador: E como a hierarquia influencia no aprendizado do perito?

86 Entrevistado: Essa questão do envolvimento da hierarquia no aprendizado é um pouco complexa. Eu não percebi
87 durante o nosso curso do CIPC, mas eu me reporto à época que eu era cadete aqui na Academia, de 2005 a 2007,
88 e isso era um pouco prejudicial para o nosso aprendizado. O ambiente repressivo, opressivo, ele faz com que a
89 gente não consiga desenvolver com mais efetividade a relação ensino-aprendizagem. Mas eu percebo também com
90 o passar dos anos, até pela época que eu trabalhei na Academia e trabalhei no CFAP, essas amarras opressivas ela
91 vem se desfazendo e que eu acho vem fazendo com que o aprendizado melhore cada vez mais. Chegando ao ponto
92 de no CIPC, apesar de quase todos os instrutores serem mais antigos daqueles que estão frequentando o curso
93 terem nos deixado bastante a vontade, bastante tranquilos para desenvolver essa relação ensino aprendizagem. Eu
94 não consigo perceber essa hierarquia lá no CCrim. Eu costumo até dizer que eu estou numa instituição civil, que
95 não é militar, porque lá essa interação é muito tranquila, desde o Tenente que é o mais moderno dos oficiais até o
96 Major mais antigo que faz laudo essa relação é muito amigável, muito tranquila. Até hoje, estou lá, eu não consigo
97 perceber a interferência do militarismo no ensino-aprendizagem no dia a dia.

98 Entrevistador: E como foi para você elaborar o seu primeiro laudo?

99 Entrevistado: Na verdade o primeiro laudo que eu fiz eu não assinei, porque foi um laudo que nós fizemos para
100 concluir o curso, CIPC, que na verdade nós fizemos a parte toda, mas quem acabou revisando e assinando foi um
101 perito já formado. Ali eu até me senti a vontade porque eu sabia que não iria assinar, apesar de eu estar imbuído
102 naquele momento em fazer o laudo. Eu até brinquei com os colegas que em dois dias eu consegui fazer o laudo.
103 Foi um laudo tranquilo. Foi um laudo de sistema de segurança de uma pistola, realizar teste de queda, disparo. Foi
104 bastante tranquilo, mas a partir do momento que eu me formei, fui lotado no CCrim, meu primeiro laudo foi de
105 documentoscopia. Foram, acho, sete papeletas adulteradas e para mim foi um impacto. Caramba como eu vou
106 fazer isso?! Como eu falei no início eu fiquei com bastante medo de errar, não conseguir concluir aquele laudo.

107 Medo dos peritos acharem que eu não era capaz de fazer um laudo e até mesmo servir no CCrim. Só que como eu
108 falei, o ambiente de trabalho lá é muito tranquilo, não há essa hostilidade que as pessoas atribuem ao militarismo.
109 Lá eu fui cercado por todos. Todos me ajudaram. Na época tinha o Capitão Viana que me ajudou muito, a Capitão
110 Luciana, que estou com ela hoje em dia fazendo laudo. Na verdade, ela até hoje é uma grande mestra para mim.
111 Qualquer dúvida que eu tenho ela está sanando. Então, no início foi bastante complicado por esse medo, mas que
112 foi sanado por esse apoio que o corpo de peritos lá tem entre si.

113 Entrevistador: Qual o laudo que você considera mais difícil de ser elaborado?

114 Entrevistado: Bom, atualmente como a gente está com um processo de especialização, a gente compartimentou
115 para se especializar, pra mim que estou na parte de documentoscopia, não importa qual perícia de documento
116 venha para mim o quão difícil ele possa ser, pra mim sempre vai ser mais fácil desenvolver e concluir um laudo
117 desse do que de repente pegar um laudo de uma outra área. Então, para mim um laudo de qualquer outra área da
118 qual eu não tive tempo de me especializar pra mim ser vai ser mais difícil do que um de documentoscopia. Apesar
119 da maioria dos peritos acharem que os laudos de documentoscopia são os mais difíceis de elaborar.

120 Entrevistador: Por quê?

121 Entrevistado: Pelo fato da experiência. De vivenciar um outro tipo de laudo porque a gente tem o conhecimento
122 teórico. Só que o conhecimento teórico sem a vivência prática ela acaba se tornando inócua, a gente acaba ficando
123 meio perdido e só consegue mesmo adquirir o conhecimento quando a gente une a teoria com a prática. Como as
124 outras áreas, eu ainda não tive tempo e oportunidade de vivenciá-las, pra mim sempre vai ser mais difícil produzi-
125 las do que documentoscopia, do que a maioria acha que é o mais difícil.

126 Entrevistador: Eu queria que você pensasse num perito que você considera um bom profissional? Pensou?

127 Entrevistado: Sim.

128 Entrevistador: Porque você considera essa pessoa um bom perito?

129 Entrevistado: Eu tenho dois, só que eu vou falar especificamente de um. É até difícil falar qual... o senhor perguntou
130 o bom perito, não o melhor perito. Porque se fosse o melhor seria bastante difícil a gente elencar dentre os peritos
131 que estão no Centro, mais antigos, por cada um tem sua vivência. Cada um tem a sua forma de visualizar, produzir
132 o laudo. Tanto é que as vezes você leva um questionamento pra um, pra outro, pra outro, a gente acaba percebendo
133 que cada um consegue abordar sob um ponto de vista diferente, mas que todos convergem para um mesmo ponto.
134 São formas de resolução diferentes, mas eu vou elencar a minha veterana, Capitão Luciana, com a qual estou
135 aprendendo. Eu considero essa perita muito boa ela faz tudo parecer bastante fácil. Situações complicadas em
136 documentoscopia, que a gente olha e diz: como que eu vou fazer isso? Pega uma rubrica complicada, toda cheia
137 de traçados complicados. Como que eu vou escrever isso? Como que eu vou? E as vezes ela fica até um tempo
138 pensando, mas ... você se senti tranquilo trabalhando ao lado dela, porque você sabe que o conhecimento que ela
139 tem e a forma que ela tem de resolver aquela demanda e muito tranquilo pela experiência, acho que ela tem cinco
140 anos no CCrim, a experiência que ela tem com esse tipo de laudo faz com que ela tenha uma bagagem tal que
141 deixa qualquer que está ao lado dela tranquilo. Acho que é isso.

142 Entrevistador: E você se considera um bom perito?

143 Entrevistado: Esse aí é um questionamento que eu costumo brincar até lá. Eu costumo falar que eu ainda não sou
144 perito. Eu ainda não sou perito porque eu ainda estou à oito meses na produção de laudos. Eu devo estar “batendo”
145 vinte e dois, vinte e três laudos agora, no mês de outubro. Concluídos mesmo eu acho que tenho dezoito. Então,
146 por mais que os peritos que estejam lá tenham falado que eu consigo desenvolver muito bem as minhas atribuições
147 como perito. Todos os meus laudos, a maioria são elogiados pelo subchefe do Centro. Laudos até que resultaram
148 em prisões de policiais por fraude documental, alguns já foram indicados para conselho de disciplina, mas eu no
149 meu íntimo ainda não me acho um bom perito porque ainda falta muita coisa para aprender. Eu ainda não consegui
150 esgotar aquilo que eu acho que tenho que aprender. Acho que só com o tempo eu vou poder falar que sou um bom
151 perito. Eu sou um bom perito no sentido de querer sempre aprender, de sempre querer produzir o melhor laudo
152 que eu posso e sempre querer buscar a verdade dos fatos, a verdade objetiva dos fatos. Dentro disso eu me
153 considero realmente um bom perito, mas me falta muita vivência prática para eu falar que sou um perito de
154 qualidade que pode vir qualquer perícia que eu vou desenvolver. Não eu ainda não estou pronto a esse nível.

155 Entrevistador: Quais as competências que você tem, e quais as que você ainda precisa desenvolver para exercer a
156 função de perito?

157 Entrevistado: De repente está ligado a eu gostar de sempre aprender. Tanto é que logo após eu passar
158 pelo CFO, que é uma instituição de nível superior, eu procurei fazer essa faculdade de pedagogia, concomitante a
159 ela tentei fazer uma faculdade de direito, mas abandonei no sexto período, mas deu para ter um conhecimento da
160 área do direito também. Então, essa vontade de querer aprender me facilita muito. E as competências que eu preciso
161 ter, eu acho que está inerente a questão da vivência prática mesmo, que só o tempo vai conseguir sanar.

162 Entrevistador: Como você pode desenvolver aquelas competências que ainda não desenvolveu?

163 Entrevistado: Como eu vou desenvolver é eu estando aqui no CCrim, me permitirem ficar um pouco mais de tempo
164 no CCrim, porque só assim com o aparecimento diário das perícias que vai sendo destinada aos peritos e
165 consequentemente a mim, através dessa experiência que eu vou poder vivenciar, caso eu esteja no CCrim é que

166 vai fazer com que eu me desenvolva cada vez mais como perito e assim poder ajudar a corporação nessa questão
167 da investigação objetiva.
168 Entrevistador: Com suas palavras você pode definir o que é perícia?
169 Entrevistado: Perícia em termos práticos para mim é uma forma de se alcançar uma verdade real, porque é através
170 dos fatos que nós conseguimos desenvolver ela através de uma metodologia. A gente desenvolve uma metodologia
171 científica, com conhecimentos interdisciplinares. A gente usa um aparato tecnológico para poder tentar fazer com
172 que essa verdade real dos fatos ela possa ser levantada e assim subsidiar o entendimento do judiciário em prol de
173 determinar uma autoria do fato. Fazer com que uma pessoa não seja julgada ou criminalizada por algo que ela não
174 fez. Porque, às vezes, as pessoas pensam: a perícia é só para “ferrar” o cara. Mas não a perícia também é para
175 salvar aquela pessoa de uma imputação errônea que está sendo atribuída a ela. Então, a perícia para mim é isso. É
176 uma forma de ajudar a sociedade de um modo geral a criminalizar ou não criminalizar aquele que realmente está
177 sendo alvo da investigação através de uma verdade real, daquilo que realmente aconteceu.

APÊNDICE S – Transcrição da entrevista 11

Dados Gerais

Idade: 33 anos

Gênero: Masculino

Formação: Pós-graduado em Direito Civil e Graduando em Direito.

Formação profissional: Curso de Formação de Oficiais, Curso de Investigação e Perícia Criminal, Curso de Polícia Pacificadora e Curso de Formação de Soldado.

Experiência profissional: Marinheiro, Soldado e Oficial da Polícia Militar em Unidade Operacional.

Tempo na organização: 10 anos

Tempo na Unidade: 09 meses

- 1 Entrevistador: Como você chegou na função de perito militar?
- 2 Entrevistado: Através do curso de investigação e perícia criminal. Mas desde o ano de 2010 tinha um curso em
3 andamento quando eu estava na Academia e foi até um curso longo, eu via e conversava com vários peritos.
4 Sempre perguntava e me interessei. A sala de aula do curso era no mesmo local onde eu frequentava o CFO e eu
5 interagia e perguntava por curiosidade e acabei gostando. Eles me falavam várias coisas de balística, acidente de
6 transito, gostava dessa área e eu pretendia depois que me formasse fazer e foi o primeiro curso que eu poderia
7 fazer, porque eu saí em 2011. E o de 2015 foi o primeiro que eu pude fazer. Mas eu interagia desde 2010, na
8 Academia, da turma que o pessoal está lá até hoje. Eu perguntava várias coisas a eles.
- 9 Entrevistador: Como foi o processo de você fazer o processo seletivo?
- 10 Entrevistado: Eu estava trabalhando na UPP e abriu o edital, eu já tinha verificado no plano anual de ensino e fui
11 me preparando. O concurso até atrasou um pouco e deu tempo de estudar mais para a seleção porque tem matérias
12 de exatas que são um pouco complicadas, porque a nossa formação no CFO é direcionada para a área de humanas.
13 Deu tempo de estudar e eu entrei até num curso preparatório por conta própria mesmo para não desperdiçar a
14 oportunidade de fazer o curso.
- 15 Entrevistador: E como você realiza a sua função?
- 16 Entrevistado: Eu estou na equipe de serviço. No dia que eu estou de serviço os acionamentos eu sou responsável
17 de atender essas ocorrências e realizo as pericias vinte e quatro horas. Durante o acionamento além de confeccionar
18 os laudos... só que eu tenho um pouco de dificuldade de concentração justamente pelo barulho. Eu tenho
19 dificuldade de concentração justamente com barulho. Eu prefiro fazer os laudos em casa e lá mesmo montar as
20 fotos. Eu trabalho mesmo na folga, prefiro confecciono os laudos em casa por conta própria porque é mais
21 tranquilo, dá para raciocinar legal, para eu me concentrar. O laudo quando você começa a fazer você entra dentro
22 daquela história e é difícil quando sai, voltar de novo, analisando as fotos. Então, eu prefiro fazer em casa e já
23 levar pronto. Eu já faço as correções com os Majores que auxiliam, mas o grosso eu prefiro fazer em casa, porque
24 é mais tranquilo e a chance de errar é bem menor pela concentração. Agora, quanto ao trabalho em si, quando eu
25 chego lá e assumo o serviço, eu verifico os materiais na viatura se estão em condições de uso. Verifico se o pó
26 químico, está no local corretamente, trena, régua, vareta, paquímetro digital, transferidor para ver os ângulos, nível
27 para verificar angulação, este justamente para atender as ocorrências que são mais chamadas que são: constatação
28 de impacto de PAF e acidente de transito, com ou sem vítima, e avarias. Ocorrência de incêndio também são uma
29 das mais solicitadas. Detectar violação do sistema de monitoramento.
- 30 Entrevistador: E como o perito aprende as suas atribuições para desenvolver a sua função?
- 31 Entrevistado: Durante o curso foi um aprendizado bastante importante, com a experiência dos instrutores. Até com
32 a experiência prática com os instrutores durante as aulas, inclusive foi a primeira vez que lhe dei com uma situação
33 lhe dando com uma realidade. E ao final do curso, foi determinado que cada aluno confeccionasse um laudo, cada
34 um de uma matéria. O meu foi documentoscopia. E quando eu fui classificado no CCrim... estudei bastante e
35 consegui ser o primeiro colocado do curso, isso era uma forma de sair da UPP, que é bastante difícil sair por meio
36 de transferência, é complicado. Então, a única forma era saindo zero um, que não teriam como impedir e graças a
37 Deus deu certo. Teve esse aprendizado. Quando eu fui classificado no CCrim foi colocado um laudo de cada
38 disciplina para fazer. Eu recebi em torno de doze laudos para fazer. Foi até complicado no início, choque, para que
39 só tinha feito um, e receber doze de uma vez. As dúvidas eu ia tirando com os peritos conforme fosse surgindo.
40 Tive dificuldades no início, foi a primeira vez e fui vendo os modelos anteriores no sistema dos laudos que estavam
41 lá. O legado de quem passa por lá fica arquivado no sistema porque é importante, de todos os peritos que passaram
42 por lá, de 2009, salvo engano, até hoje, fora os arquivos físicos. A gente busca no livro de controle de laudos
43 periciais e a gente coloca o tema com a sigla de cada laudo e se consegue ver todos os laudos sobre aquele tema e
44 vai estudando, e com isso aprimorando, e as dúvidas com os peritos vão surgindo também. Além, de eu ter
45 comprado livros por conta própria, até para aprimorar, principalmente quanto a acidente de transito, incêndio e
46 balística. São os que eu mais uso mesmo, eu comprei os livros por conta própria e vou estudando. Tudo quanto é

47 dúvida, principalmente do Tochetto, de acidente de trânsito que é muito bom e vou me auxiliando com os livros
48 nas situações novas que vão ocorrendo.

49 Entrevistador: Como tem sido esse seu processo de aprendizagem na sua opinião?

50 Entrevistado: Eu acho que lá a gente que tem que aprender por conta própria. A gente que tem que buscar o
51 conhecimento. Por exemplo, ontem eu fui lá, na folga, para resolver um problema de um laudo que era novo. Um
52 tiro que acertou um cavalo. Um tiro que acertou um cavalo da cavalaria, situação que eu não tinha visto em laudo
53 nenhum. Não achei laudo nenhum sobre isso, as partes do cavalo. Então eu tive que estudar sobre isso, fui na
54 cavalaria, buscar as partes do cavalo com o veterinário. Fui lá para confeccionar o laudo junto com o Major
55 Giulliano, ele fazendo as correções, pois é o chefe da seção técnica. Ele foi fazendo as correções. E a dificuldade
56 maior é de saber como passar para o papel. O que eu sinto de dificuldade é de como passar para o papel, dos termos
57 que são colocados nos laudos. É disso que eu sinto dificuldades, mas busco conhecimento por conta própria,
58 vontade, conforme vão surgindo as dúvidas. Faço contato com os peritos também no final de semana para tirar
59 dúvidas. Os laudos eu imprimo em preto e branco, utilizo como modelo e carrego. Eu tenho uma pasta, mais ou
60 menos dez laudos de cada matéria assim. Quando surge uma dúvida eu vou folheando, porque são situações
61 diferentes e quase sempre, noventa por cento dos casos, por analogia, eu acho um caso semelhante nos laudos
62 anteriores, desde 2009, mais ou menos.

63 Entrevistador: De que forma essa aprendizagem pode ser melhorada?

64 Entrevistado: Acho que com a instrução contínua, apesar da corporação... mas isso infelizmente é cultural, de
65 associar a instrução como se fosse um castigo, principalmente, na folga, mas é importantíssimo. Eu já solicitei
66 instrução no CCrim, mas fui considerado como... é o que vai atribular todo mundo na folga, então até parei. Porque
67 eu estava pedindo instrução, principalmente dessas matérias para a equipe de serviço, porque, por exemplo, o
68 Capitão Machado já está há mais de um ano lá, já tem experiência. Eu fui para a equipe de serviço, sou o mais
69 novato. Eu e o Tenente Roberto. Então, a gente lida com situações novas, por exemplo, eu nunca peguei um laudo
70 de morte. Morte violenta. Então, eu tenho medo de deparar com um caso de um policial que se matou. Tenho
71 receio de ficar com dúvida na hora. Eu pedi instrução justamente desse tema para não ficar com dificuldades na
72 hora. Para analisar o corpo. Porque eu sei que vai ser só eu. Um dia de domingo, por exemplo, o máximo vai ser
73 eu ligar para tirar dúvida, mas eu tendo conhecimento, com a experiência prática. É um tipo de exame que eu tenho
74 receio de pegar porque eu nunca tive a prática com a realidade. Então, eu já solicitei instrução e fui considerado
75 “peruação”. Então, eu parei. Vou atribular os outros peritos na folga, então eu parei para não ser mal visto, mas eu
76 acho que a instrução contínua é fundamental. Cada dia um tema, de cada disciplina, porque a equipe de serviço
77 leva uma desvantagem para o pessoal que está no expediente porque aparece uma vez, segunda e sexta, ou uma ou
78 no máximo duas vezes por semana, não está em constante contato com eles. E quando aparece domingo, por
79 exemplo, não tem ninguém lá. No serviço de sábado ou domingo não tem ninguém para tirar dúvidas, só vindo
80 durante a semana para tirar. Não tem como sanar dúvidas na hora. Até mesmo naquele exame de entorpecentes,
81 por exemplo, o primeiro exame eu fiquei temeroso, mas achei alguns exames prontos e veio o auxiliar, Sargento
82 Augusto, e apoiou. No entanto, o pessoal do Corpo de Bombeiros, me deu o material e tive que me virar. Era uma
83 situação nova. Acho que com instrução, aprimora bem mais o *modus operandi* em cada atuação. Um treinamento
84 específico constante, eu acho até que para otimizar o tempo na ocorrência, cada um fazer. Um entrosamento, até
85 com a equipe de serviço também porque a gente tem que treinar eles para adestrar. Um vai medir, o outro vai
86 escrever, o outro o croqui. Acho muito importante a instrução contínua porque muita coisa esquece senão praticar.
87 A gente esquece e deve estar em constante prática, senão em pouco tempo fica desatualizado.

88 Entrevistador: O que você tem mais aprendido como perito no seu trabalho?

89 Entrevistado: Acho que o olhar clínico de observar os detalhes, coisas que antes eu não tinha muito, desde o curso,
90 de ver os vestígios, detalhes, tipos de marca de frenagem. No fogo os traços de um incêndio. São coisas que
91 antigamente eu não tinha esses detalhes assim. E a gente vai aprimorando até com a equipe mesmo. Praças antigos
92 que tem mais de trinta anos de CCrim e até ajudam a gente também a trabalhar. Então, tem que ter a humildade
93 sempre também. Tem muitas coisas que os praças sabem mais que a gente. Então a gente não pode ser soberbo e
94 não aceitar a opinião deles, porque muitas coisas eles orientam. Tem muita gente lá com experiência, por já ter
95 acompanhado muitos peritos na equipe de serviço.

96 Entrevistador: E como foi apoiado esse processo de aprendizagem pelo CCrim?

97 Entrevistado: Eu acho que na Polícia toda a gente tem que correr por conta própria. No início teve instruções,
98 porque a gente era bem novato, para sabermos o básico, o mínimo. Mas eu não vejo muito atualização. A gente
99 está fazendo o curso do SENASP, o Comando do CCrim inscreveu a gente no curso de investigação criminal. Teve
100 uma perita, que foi fazer curso de atualização, custeado pela Polícia em Santa Catarina. Na parte de viatura, que
101 eu acho mais importante, carece um pouco de instrução nesse sentido. A gente vai com o conhecimento que tem
102 mesmo. Na hora vai surgindo as dúvidas e vai fazendo ligação telefônica para as pessoas que sabem.

103 Entrevistador: Como é a interação entre os peritos na aprendizagem?

104 Entrevistado: Eu acho que é legal, por exemplo, o Major Giulliano, ontem, ficou até mais tarde pré-disposto a me
105 explicar. Acabou o expediente ele ficou lá, continuou me explicando. A interação é legal, mas a gente tem que
106 provocar. Não tem uma coisa própria de instrução. Se a gente perguntar eles tiram dúvidas, mas uma instrução

107 regular não tem. Uma instrução das equipes não tem. Mas, a interação é legal, até com o laudo, por exemplo, um
108 de tem laudo de câmera, o outro está fazendo uma perícia do assunto. Agora mesmo eu estava falando com o
109 Capitão Machado e ele está com um laudo de câmera, sobre fio cortado, ele vai me dar o modelo. Só da parte de
110 fio cortado, para ver se teve rompimento, para ver se foi ação humana ou da natureza. Então, isso aí a gente vai
111 interagindo, vai perguntando para quem tem um laudo daquele. Mas vai surgindo de acordo com a necessidade
112 para safar o problema.

113 Entrevistador: E como a hierarquia influencia no aprendizado do perito?

114 Entrevistado: Eu acho que influencia sim. Tem muita gente que tem vaidade mesmo. Eu vejo quando os laudos
115 vem da revisão, da seção técnica, quando eu estou para corrigir alguma coisa é meio que da hierarquia e eu acabo
116 colocando o direcionamento até que contra a vontade. Eu acho que influencia mais nesse sentido da vaidade que
117 vem do ser humano mesmo. Mesmo a gente sabendo que o dado que é colocado poderia acrescentar alguma coisa
118 mais. Acho que interfere um pouco nesse sentido. Influencia pouco. Acho que mudanças simples podem ser feitas,
119 mas mudanças um pouco complexas de alguns temas. Influencia um pouco neste sentido, mas faz parte de qualquer
120 empresa, organização.

121 Entrevistador: Qual o laudo que você considera mais difícil de ser elaborado?

122 Entrevistado: Acho que quase unânime, documentoscopia.

123 Entrevistador: Por quê?

124 Entrevistado: É um laudo que não dá para fazer com base na analogia, porque é diferente um do outro. Cada um
125 tem uma especificidade. Acho que os outros, por exemplo, acidente de trânsito, claro que um caso é diferente do
126 outro, mas os dados são sempre os mesmos, vestígios na cena, local de embate, sitio de colisão, marcas de
127 frenagem. São sempre as mesmas coisas e são automatizados, mas o documento não. Ele carece de interpretar,
128 ver, estudar de forma mais profunda. Tanto é que foi o que fiz no de conclusão de curso. Tanto é que eu tive que
129 ir sábado e domingo para terminar a tempo. Todo mundo já tinha terminado, eu fui o último a terminar. Tive uma
130 dificuldade extrema por causa disso. Eu ia lá sábado e domingo, com medo até de ficar reprovado. Eu ia e ficava
131 tirando dúvidas com os peritos de serviço, por que foi um laudo complicado. Eu fui o último a escolher e sobrou
132 o mais difícil para mim. Senti muita dificuldade porque é um laudo que não tem um padrão anterior. É muito difícil
133 de achar um igual ao outro, ou semelhante. Então, cada um é diferente do outro sim. Os outros mais ou menos dá
134 por analogia, são casos semelhantes, mas esse é um laudo bem mais complexo. Eu acho que a pessoa deve ser
135 especializado só nisso, como é lá no CCrim. Tem a Capitão Luciana e o Capitão André, eles só fazem isso aí.
136 Quem faz isso não tem como ficar com outros laudos como balística.

137 Entrevistador: Eu queria que você pensasse num perito que você considera um bom profissional? Pensou?

138 Entrevistado: Sim, pensei.

139 Entrevistador: Porque você considera essa pessoa um bom perito?

140 Entrevistado: O conhecimento, ter a disponibilidade de passar o conhecimento, ser sempre solícito, entender a
141 nossa dificuldade, sempre lembrar que já foi Tenente e que teve as mesmas dificuldades. Porque a gente se sente
142 assim: será que só a gente sente dificuldades? Quando a pessoa fala que senti aquelas mesmas dificuldades dá até
143 uma motivação. De ser perfeccionista também, detalhista, de querer fazer o melhor na elaboração do laudo, apesar
144 do tempo, pois está estudando para fazer um laudo de qualidade e excelência. Não só naquela coisa rápida, mas
145 para fazer um trabalho de excelência até para diferenciar o CCrim.

146 Entrevistador: E você se considera um bom perito?

147 Entrevistado: Me considero.

148 Entrevistador: Por quê?

149 Entrevistado: Porque eu procuro aprender sempre, mesmo eu não sabendo quase nada eu procuro aprender sobre
150 aquele tema. Estou procurando me aprimorar. Acho que o perito bom ele não pode ficar estagnado. Se não ler,
151 estudar bastante aquilo ele vai ficar naquele patamar. Só consegue acumular experiência quanto mais ler, quanto
152 mais ver laudos antigos. É um legado que vai formando a pessoa, por exemplo, laudos que eu já fiz não tenho mais
153 tantas dificuldades. Só vou tento dificuldades com as coisas novas que aparecem, tipo essa de homicídio. Que
154 realmente eu tenho receio de pegar e não saber fazer na hora. Mas o negócio é ver todos os casos, mais ou menos,
155 e estudar sobre aquele tema específico. Acho que o perito que busca sempre conhecimento ele é um bom perito.
156 Acho que isso é uma característica de um bom perito, de querer sempre aprender e não achar que ele é o dono da
157 verdade. Estar sempre aberto a mudanças. Que coisas novas surgem e sempre aprender com um pouquinho de cada
158 um.

159 Entrevistador: E como foi para você elaborar o seu primeiro laudo?

160 Entrevistado: Foi difícil pra caramba. Eu senti dificuldade. Foi até um laudo de celular. Até para detalhar as
161 mensagens, eram muitas mensagens, trezentas fotos. Fotos que tinham envolvimento com o tráfico, coisas ilícitas.
162 O encarregado não especificou muito bem o que eram coisas ilícitas. Então, era qualquer coisa. Uma foto de um
163 marginal armado seria ilícito. Eu fiquei na dúvida de selecionar as fotos, o que que eu iria colocar no laudo. Tive
164 bastante dúvida também. Mas o segundo laudo eu não tive tanta dificuldade assim.

165 Entrevistador: E qual foi a sensação de fazer o laudo?

166 Entrevistado: Foi uma sensação de responsabilidade total. Primeiro por saber que eram policiais do BOPE, presos
167 por causa daquilo ali. Eu sabia que o que eu colocasse ali poderia prejudicar ou ajudar, beneficiar, por isso a
168 preocupação, o zelo maior, porque não está lidando com uma coisa qualquer. Está lidando com a liberdade de
169 pessoas que depende do resultado daquele laudo ali, ou para serem condenadas ou inocentadas. De áudio eu fiz
170 logo depois nessa série de doze que eu nunca tinha pego. Mas pela responsabilidade é um peso muito grande,
171 porque está lidando com liberdade de pessoas com aquilo ali.

172 Entrevistador: Quais as competências que você tem, e quais as que você ainda precisa desenvolver para exercer a
173 função de perito?

174 Entrevistado: A vontade de se atualizar, aprender, o olhar do detalhe, consegui aperfeiçoar no curso. Porque no
175 curso tinha bastante disso de ficar preocupado com detalhes. Antigamente, eu também não tinha esse olhar pericial.
176 O que eu preciso melhorar é na concentração, quando tem muita gente falando. Eu acabo levando os laudos para
177 casa, minha esposa reclama pra caramba, porque na folga estou fazendo laudo. Mas eu não tenho essa concentração
178 até por primar pelo laudo de qualidade. Prefiro levar para casa pela responsabilidade mesmo. Tem gente que se
179 concentra no meio do barulho, mas eu não tenho isso não.

180 Entrevistador: Como você pode desenvolver aquelas competências que ainda não desenvolveu?

181 Entrevistado: Eu acho que com o tempo praticando bastante, dá uma segurança maior. Acho que com o tempo eu
182 consigo desenvolver essa competência de fazer dentro da adversidade, conseguir confeccionar o laudo. Com
183 instrução também, que é o legado mais de confiança.

184 Entrevistador: Com suas palavras você pode definir o que é perícia?

185 Entrevistado: Acho que é constatar o obvio. Constatar o obvio na cena de crime, com as fotos que depois aquele
186 local não vai existir mais. Croqui com as fotos, amarrar tudo. O que aconteceu realmente e recolher os vestígios
187 necessários para que sirvam de subsidio para na hora de montar o laudo, todos os detalhes da cena para ajudar na
188 hora de montar o laudo. Quanto mais subsídios tiver melhor. Acho que é constatar o que aconteceu na cena do
189 crime e tentar explicar a partir dali, como foi a dinâmica daquele evento, a partir dos vestígios da cena do crime.

APÊNDICE T – Transcrição da entrevista 12

Dados Gerais

Idade: 28 anos

Gênero: Feminino

Formação: Graduação em Física e Engenharia Química incompletas.

Formação profissional: Curso de Formação de Oficiais e Curso de Investigação e Perícia Criminal.

Experiência profissional: Oficial da Polícia Militar em Unidade Operacional e de Ensino.

Tempo na organização: 05 anos

Tempo na Unidade: 08 meses

- 1 Entrevistador: Como você chegou na função de perito militar?
- 2 Entrevistado: Antes de ingressar na Polícia eu fazia engenharia química, então eu sempre tive interesse nessa parte
3 de exatas. Eu fazia o curso preparatório do praticar e eu conhecia o Capitão J Pereira e ele narrou a função que
4 exercia, já servia no Centro de Criminalística. Foi quando eu achei interessante e essa ideia surgiu na minha cabeça,
5 até mesmo antes de entrar na Corporação. Após eu entrar, tem os três anos do CFO, que devemos cumprir e,
6 quando eu saí, fiquei observando as publicações para saber quando sária o edital e quando saiu eu me inscrevi, fiz
7 o processo seletivo, que foi a prova e passei. Minha ideia surgiu antes de eu entrar para a Polícia na verdade, com
8 o que o Capitão tinha narrado e por englobar essas disciplinas que estão ligadas as áreas de exatas, química, física,
9 eu me interessei.
- 10 Entrevistador: E como você realiza a sua função?
- 11 Entrevistado: Eu procuro nos laudos que eu sou nomeada fazer contato com os solicitantes porque eu percebo,
12 ainda, uma dificuldade muito grande na quesitação. Às vezes, eles não são tão claros. Então, eu faço com o
13 solicitante, até mesmo para entender os quesitos ou quando não vem quesito para entender o objetivo que ele
14 solicitou o exame e tendo com a ajuda dele providenciar os meios para que a perícia seja realizada. Por exemplo,
15 tem perícia de viaturas, que estão em diversas unidades. Através do contato com ele, eu consigo que essas viaturas
16 sejam encaminhadas no curto período para o laudo ser providenciado o quanto antes. Porque isso é importante na
17 perícia, a gente conseguir dar uma celeridade. É claro que nem todo laudo isso é possível. Tem laudo que demanda
18 tempo, você tem que estudar conteúdo, tem que buscar informações, até mesmo em outras instituições,
19 universidades, mas os laudos que são, vamos dizer, mais simples, tentar dar uma celeridade.
- 20 Entrevistador: E como o perito aprende as suas atribuições para desenvolver a sua função?
- 21 Entrevistado: No curso a gente tem a teoria, mas a prática é essencial, ainda mais na função do perito. Com certeza,
22 é uma função de constante aprendizagem. Cada dia se aprende um pouco mais. Eu lembro que quando a gente
23 chegou no CCrim, que nós fomos nomeados nos primeiros laudos, se tem uma certa insegurança, porque você está
24 pegando o laudo, vai fazer, mas a aprendizagem do dia a dia eu percebo com a troca de informações com os peritos
25 que já estão lá a mais tempo. Conforme vai pegando modelos similares de laudos você vai pegando uma certa
26 expertise naquele assunto. No curso a gente tem a parte teórica das disciplinas, mas também a gente tem as
27 simulações de locais de perícia, até mesmo para saber se portar no local, a questão do material técnico que deve
28 ser utilizado. E no dia a dia, a aprendizagem se dá de forma prática. Você realiza aquela perícia diversas vezes e
29 acaba ganhando um certo conhecimento. Você fica confortável para realizar aquela perícia de maneira segura.
- 30 Entrevistador: Como tem sido o seu processo de aprendizagem?
- 31 Entrevistado: Lá no CCrim, a gente está dividido por seções, documento, balística, audiovisual e imagem e os
32 outros, que engloba viaturas, análise de imagens, laboratório. Eu sou da seção de laudos diversos. Então, meu
33 processo de aprendizagem é basicamente nesses laudos diversos. Quando eu digo que é constante, por exemplo,
34 ainda que eu tenha feito laudo de balística, que eu já fiz, não é um laudo que eu pegue para realizar constantemente.
35 E cada laudo desses diversos, tem análise de material entorpecente, tem análise de material que chega em
36 recipientes. Então, cada laudo você tem que estudar, pesquisar, trocar informações com os peritos mais antigos.
37 Um processo constante mesmo de aprendizagem, diário.
- 38 Entrevistador: De que forma essa aprendizagem pode ser melhorada?
- 39 Entrevistado: O que eu acho interessante, porque a gente lá, faz um rodízio nas seções e esse processo de
40 aprendizagem eu acho importante. Você ser de uma seção e ir ocupando a cada tempo em outras para pegar um
41 pouco do conhecimento. Ainda que na perícia, diverso do que em outras funções, o perito só ganha experiência e
42 segurança para fazer, por exemplo, laudo de documento. Quem faz laudo de documento constantemente. É um
43 laudo que a gente costuma ter maior dificuldade. Ele nem é difícil, é mais detalhado. É Mais descrever os
44 documentos que chegam lá. O que eu acho interessante fazer para melhorar a questão do aprendizado é
45 confeccionar normas padrões de perícia. Por exemplo, recebi uma pistola par realizar o exame, realizar um
46 procedimento padrão de perícia em pistola. Procedimentos padrão em perícia de fuzil. Porque lá a gente busca em
47 livros, a gente troca informações. Essa questão de padronizar, eu acharia interessante. Esse tipo de plano
48 operacional padrão em laboratório tem, para fazer os exames. Eu já precisei para fazer exame em bebida para ver

49 se tinha álcool. Se tratava de fato de bebida alcoólica. É claro, lá nós temos o farmacêutico e pessoal do laboratório
50 que auxilia, mas vamos dizer se não tivesse, mas com aquele procedimento tem como o perito realizar.
51 Entrevistador: O que você tem mais aprendido como perito no seu trabalho?
52 Entrevistado: Bem, como eu relatei, estou na área de laudos diversos, então eu pego muitos exames rotineiros de
53 edição de vídeo, viatura. Então, o que eu tenho mais aprendido é o que eu tenho mais praticado. Tem um exemplo
54 que eu percebi depois que eu fui pra lá. Certa vez eu estava no 27º BPM, de serviço no carnaval, um policial
55 chegou até o adjunto do oficial de dia, eu era o oficial de dia, e falou que a arma dele tinha sido furtada dentro do
56 armário. Nós isolamos o local, mas depois que entrei para o CCrim, que eu tive esse conhecimento de perícia,
57 acesso as notas de instrução, eu percebo que o público externo eles são muitos carentes dessas informações. Às
58 vezes, a gente vai para um local e não foi preservado, o local está contaminado. Então, por mais que isso não tenha
59 acontecido lá, eu preservei o local de certa forma, me recordo que no dia eu não impedi o acesso ao alojamento.
60 Eu fechei o corredor do fato, que na verdade, o que deveria ter sido feito era bloquear o acesso total mesmo. Eu
61 sempre fui organizada. No batalhão eu era secretária. E na secretaria é onde entra e sai todos os documentos, você
62 tem que ter um nível de comprometimento. Eu tento reproduzir aqui o que eu fazia lá. As vezes você pega um
63 laudo tranquilo e está com outro que vai demandar tempo. Eu tento pegar esse tranquilo, já que o outro vai
64 demandar tempo e dar uma certa prioridade, porque é um laudo que as vezes o oficial que solicitou está precisando
65 com uma certa celeridade. Se for cumprir a confecção dos laudos por questão de recebimento vai atrasar o laudo
66 que era tranquilo de fazer.
67 Entrevistador: E como foi apoiado esse processo de aprendizagem pelo CCrim?
68 Entrevistado: Isso aí está até bastante proativo. De vislumbrar a participação dos peritos em congressos,
69 seminários, em cursos. Por exemplo, a capitão tem realizado diversos cursos no Ministério Público. O policial
70 fonoaudiólogo que chegou lá, soldado Rangel, ele está participando de curso no Ministério Público. Os outros
71 peritos também, cada um na sua área. Na área de balística, os peritos são motivados a participarem de congressos
72 e seminários. Isso é bastante constante para a gente buscar conhecimento novo. A perícia é um campo que amanhã
73 aparece uma coisa que hoje já não tem acesso, uma coisa que está em constante mudando, em constante
74 evolução. Então, você tem que estar em se atualizando, estudando para aprender coisas novas para acompanhar o
75 processo.
76 Entrevistador: Como é a interação entre os peritos na aprendizagem?
77 Entrevistado: Eu entrei agora em janeiro, comigo entraram algumas pessoas da turma e já estavam lá peritos que
78 tinham cinco anos de CCrim. Então, quando a gente pegou nossos primeiros laudos, os revisores eram sempre os
79 mais antigos. Até mesmo para ter esse auxílio, assessoramento. A gente pegava o laudo mais ou menos para ter o
80 norte de como ir, como proceder. A gente ia até o perito mais antigo e ele dava mais ou menos o caminho. Falava:
81 lê essa parte aqui. Lê esse livro aqui, esse capítulo que vai te dar um norte sobre esse assunto. A questão de dúvida
82 na confecção, a gente retornava também. Então, é uma interação constante e é muito boa. Os peritos antigos tentam
83 sempre passar o máximo de informações que eles obtêm devido ao tempo de Centro pra gente que tem menos
84 tempo lá.
85 Entrevistador: E como a hierarquia influencia no aprendizado do perito?
86 Entrevistado: Eu vejo a hierarquia como questão de tempo. Eles já estão lá mais tempo. Tenente lá tem eu, Heringer
87 e o Roberto. Ai vem os Capitães. Os Capitães já estão lá mais tempo. Eles passam o conhecimento que eles
88 obtiveram. Eu não vejo que causa prejuízo. Por exemplo, eu sou Tenente, já estou lá, vai fazer um ano, vamos
89 dizer que eu estivesse lá desde aspirante, eu já estaria lá quase cinco, comparar ao meu conhecimento ao Capitão
90 que já está há cinco anos seria equivalente. Eu acredito que hierarquia não influencia, porque o tempo de Centro,
91 o tempo que você vai fazendo as pericias, que você vai praticando isso independe da hierarquia, no meu ponto de
92 vista.
93 Entrevistador: Qual o laudo que você considera mais difícil de ser elaborado?
94 Entrevistado: No curso a gente fez um laudo de cada disciplina, a gente teve simulação de locais de perícia, então
95 no curso a gente chegou a fazer de documentos, mas é um laudo, que eu não sei se nem é o mais difícil, mas é o
96 mais trabalhoso porque um laudo de documentos requer muito detalhes na parte de descrição. Dos que eu já fiz lá
97 no CCrim, que eu achei mais complicado, mais difícil é a análise de imagens, dependendo da quantidade de
98 imagens que você tem para analisar que é pedido. Por exemplo, a quantidade de imagens que é pedida se foi
99 editado. É trabalhos ter que verificar se teve corte. É a questão de edição mesmo. Dependendo do tamanho do
100 vídeo, requer trabalho, mas dificuldade eu acredito de documento. Eu já fiz de balística, não vi nível de dificuldade
101 acentuada. Mas é claro que depende. O que eu fiz não vi problema. Por exemplo, a Tataíra, assim que a gente
102 chegou ela pegou um laudo de uma arma, submetralhadora, e não tinha laudo anterior dessa arma, ninguém tinha
103 feito, até para desmontar a arma tivemos que buscar alguém que detinha esse conhecimento de desmontar para
104 montar. Pegamos o manual da arma para ver as peças, a segurança, que era um dos quesitos, para ver se estava
105 com defeito. Então, eu acho que é bem relativo.
106 Entrevistador: Você poderia explicar porque você acha que é difícil?
107 Entrevistado: Porque primeiro, para atestar autoria e autenticidade você tem que ter bastante certeza. Tem que ter
108 diversos elementos característicos que individualizam a escrita da pessoa do padrão para o questionado. Eu acho

109 isso difícil. E o que eu acho muito trabalhoso é que você tem que descrever a maneira da gênese gráfica da pessoa
110 que tá cedendo o padrão. Eu acho isso trabalhoso. No CCrim, a gente fala que os laudos de documento até
111 demandam tempo bem maior do que os outros, de balística, imagem.
112 Entrevistador: E como foi para você elaborar o seu primeiro laudo?
113 Entrevistado: Eu lembro dele, foi um laudo de imagem. Eram cinquenta e poucos arquivos para analisar. Eu tive
114 dificuldades porque eu não tive contato com laudo de imagem, mas com a troca dos peritos mais antigos e do
115 pessoal da fotografia que assessora os peritos, fui pegando mais ou menos o norte, o jeito e consegui realizar o
116 laudo, mas, claro com a ajuda do perito revisor, que a todo tempo acompanhava, os exames das imagens, o trabalho
117 para ver se tinha edição, cortes.
118 Entrevistador: Como você se sentiu fazendo esse laudo na questão de responsabilidade e até pela falta de
119 conhecimento?
120 Entrevistado: A primeira sensação é um certo receio. Será que eu vou conseguir fazer? E a questão da
121 responsabilidade. O laudo é objetivo. O perito ele só relata o que ele consegue vislumbrar ali. A parte subjetiva é
122 com a investigação. Mas a parte objetiva é de extrema importância. Por exemplo, um laudo de documento, atestei
123 que a letra é de autoria de tal pessoa. Aquilo compromete a pessoa. Então, na questão de responsabilidade eu senti
124 um certo receio. Será que vou conseguir? Certo medo, o primeiro contato, coisas novas dão essa sensação. Com a
125 ajuda do pessoal do CCrim que está a mais tempo eu fui analisando as imagens e vendo que não era bicho de sete
126 cabeças e consegui concluir o laudo sem problema.
127 Entrevistador: Eu queria que você pensasse num perito que você considera um bom profissional? Pensou?
128 Entrevistado: Pensei na pessoa.
129 Entrevistador: Porque você considera essa pessoa um bom perito?
130 Entrevistado: Eu considero essa pessoa um bom perito pelo nível de conhecimento que ele tem. Segundo porque
131 eu acho importante para o perito essa coisa de dividir conhecimento. E em todo momento ele tenta ajudar os outros
132 peritos ou que não sabem muito bem sobre determinado assunto e ele já tem essa expertise ele tenta passar. E outra
133 questão que observo é a responsabilidade com os laudos. Tanto da questão de pesquisar o material para
134 confeccionar os laudos como do tempo de confecção, do prazo.
135 Entrevistador: E você se considera um bom perito?
136 Entrevistado: Sim, me considero. Claro que tenho muita coisa para aprender. Muita coisa mesmo. Eu não tenho
137 nem um ano de CCrim.
138 Entrevistador: Porque que você se considera uma boa perita?
139 Entrevistado: Os laudos que eu sou nomeada, ainda que eu não detenha o conhecimento do assunto, eu busco de
140 todas as formas, de todas as fontes, tento esgotar todas as possibilidades. Eu procuro perguntar, após esgotar todas
141 as fontes, eu tiro dúvidas com os peritos mais antigos. Tento respeitar a questão do prazo.
142 Entrevistador: Quais as competências que você tem, e quais as que você ainda precisa desenvolver para exercer a
143 função de perito? Entrevistado: Eu acho que eu tenho a questão da responsabilidade e a que eu buscaria, tenho
144 pouco tempo lá, mais conhecimento. Por exemplo, outros laudos que ainda não confeccionei, que eu ainda não
145 tive a oportunidade de ser nomeada. Eu sou mais organizada, mas buscaria ser mais organizada. Porque lá você
146 precisa de muita organização. Tenho interesse de estudar coisas novas que eu não sei, de tentar sempre uma nova
147 solução, embora a gente tenha laudos que nem sempre é conclusivo. Isso é importante ressaltar, porque nem sempre
148 o perito vai chegar a uma conclusão, mas é importante o que ele diga o que observou. Tem que ser bem objetivo
149 não pode fugir disso.
150 Entrevistador: Como você pode desenvolver aquelas competências que ainda não desenvolveu?
151 Entrevistado: Através da participação em seminários, de congresso, de leitura, o que o chefe e subchefe estão
152 fazendo lá. Inscrevendo a gente em seminários, para obtermos conhecimento em áreas que até mesmo fujam da
153 sua seção. Por exemplo, eu estou em laudos diversos, seminários de documentos para participar. Para ganhar um
154 pouco conhecimento daquela área. Na questão da organização, eu sou organizada, estou tentando melhorar, por
155 exemplo, lá nós temos nossas pastas, que a gente divide os laudos pelas pastas com números. Mas, por exemplo,
156 tem perito que coloca, o número do laudo, quando recebeu o laudo, o tipo de laudo, estou tentando melhorar nesse
157 sentido.
158 Entrevistador: Com suas palavras você pode definir o que é perícia?
159 Entrevistado: Para mim é a constatação de fatos, através de uma investigação criminal, que você busca responder
160 o objetivo daquela perícia.

APÊNDICE U – Transcrição da entrevista 13

Dados Gerais

Idade: 40 anos

Gênero: Masculino

Formação: Graduando Engenharia Civil

Formação profissional: Curso de Formação de Oficiais, Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais e Curso de Investigação e Perícia Criminal.

Experiência profissional: Oficial da Polícia Militar em Unidade Operacional e de Ensino.

Tempo na organização: 19 anos

Tempo na Unidade: 10 anos

- 1 Entrevistador: Como o senhor chegou na função de perito na organização?
- 2 Entrevistado: O CCrim... aliás o era Núcleo do Centro de Criminalística tem mais de vinte anos é uma idealização
- 3 do Coronel Luís Valdemar Xavier Vieira. Para a gente não ficar vinculado, subordinado e dependente das perícias
- 4 do ICCE. A gente tem o nosso código penal militar e código de processo penal militar, então precisaria do CCrim.
- 5 Precisaria de um núcleo vinculado aos crimes militares. Então, sempre saia o plano anual de ensino, que publicava
- 6 no final do ano e sabíamos os cursos que teriam no ano posterior. E era um curso que eu sempre quis fazer. Era
- 7 um curso que lhe dava com conhecimentos específicos, uma técnica específica, era uma coisa de pesquisa. Era
- 8 algo que mexia além da Polícia Militar. Saia daquele foco, entrava para outro foco. Um ciclo mais completo da
- 9 Polícia Militar. Para fazer um ciclo completo a gente precisaria disso. Então, eu sempre me interessei por essa
- 10 matéria. Então, eu cheguei na época a tentar fazer mas desisti por causa das atribuições da Polícia. Não me dava
- 11 tempo para estudar e para fazer. Foi quando em dois mil e quatro eu decidi fazer de qualquer forma. Tanto eu
- 12 decidi que fui o zero um de entrada no CIPC. Sempre gostei dessa matéria de matemática, química, física. Então,
- 13 eu me dediquei um bom tempo, já sabia que ia acontecer. Estudei. Vi as provas anteriores, e olhei o que iria cair
- 14 mais ou menos, porque sempre segue um padrão. E foi aí por interesse pessoal. Simplesmente pessoal. E fui fazer
- 15 o curso. Me formei e pedi para vir e busquei de todas as formas possíveis para vir para cá.
- 16 Entrevistador: Como chegou na função que exerce na Chefia do CCrim?
- 17 Entrevistado: Obviamente, a gente adentra como perito, permanece um tempo de depois de ganhar expertise e
- 18 conhecimento. Perícia criminal é conhecimento. Leitura, pesquisa, congressos, opiniões, consultoria, tempo.
- 19 Então, não é interessante para quem é gestor aqui ter rotatividade do perito criminal. Porque conforme o tempo, o
- 20 perito vai ganhando maior conhecimento. Ele vai se aperfeiçoando. Então, eu sempre fui uma pessoa dedicada,
- 21 compromissada, ou pelo menos tento ser, dentro das minhas limitações, sempre fui me aperfeiçoando, aprimorando
- 22 e surgiu a oportunidade de exercer a função. Porque alguns Oficiais tiveram que sair do Centro de Criminalística
- 23 e eu como era o mais antigo, assumi essa função. Salvo me engano foi em 2012 ou 2013. Fui ser subchefe da
- 24 Tenente Coronel Paulo Roberto. Minha primeira chefia foi com ele. Depois ele saiu e veio o Coronel Vinicius,
- 25 Fausto e continuei como subchefe durante mais um período. E depois, as mudanças ocorrem e eu tive que sair e
- 26 fui para a Corregedoria. Depois voltei com o Coronel Fausto, até a presente data, desde de janeiro.
- 27 Entrevistador: Qual o papel do senhor na Chefia do Centro de Criminalística?
- 28 Entrevistado: O que que o subchefe faz? O chefe é o grande gestor da unidade, ele é o relações públicas. Ele é o
- 29 link com as demais unidades. Ele é o primeiro gestor. Ele é um perito, entende-se que tem maior experiência, não
- 30 necessariamente em todos os casos de chefia que estiveram por aqui, mas para você ser chefe aqui, você tem que
- 31 ter pelo menos o curso de investigação e perícia criminal. Tem que ter algo a mais. Então, o chefe do CCrim tem
- 32 várias atribuições. Ele controla junto com o chefe da seção técnica os laudos. Ele é o quarto revisor do laudo
- 33 pericial. O laudo é feito pelo perito relator, revisado pelo perito revisor, que assina junto com o relator e o chefe
- 34 também assina. Mas ele passa pelo chefe da seção técnica que é o grande organizador, e responsável, desde a
- 35 entrada da solicitação até a finalização do laudo. E posteriormente, vai para o subchefe. Porque o subchefe também
- 36 revisa o laudo e sugere coisas. Obviamente, vê pequenos detalhes, pequenas correções que as vezes passam
- 37 despercebidas. Então, ele faz parte desse contexto de organização. Ele controla o efetivo da unidade como
- 38 qualquer outro subcomandante de unidade na Polícia Militar. Ele faz o controle dos Oficiais, quanto a benefícios,
- 39 encargos. Então, ele faz toda essa gestão de pessoas, auxiliando o comandante. Ele faz a escala de serviço dos
- 40 oficiais, dos peritos. Ele controla, idealiza projetos, como foi o de identificação de falantes, junto com o chefe a
- 41 época e tem dado certo. Tem sido um sucesso. Então, o subchefe do CCrim é tudo isso. Palestras, quando é preciso,
- 42 e toda parte de infraestrutura.
- 43 Entrevistador: Como tem sido atuar na gestão do CCrim?
- 44 Entrevistado: Funciona da seguinte forma: todo laudo pericial está vinculado a um procedimento apuratório. E
- 45 qualquer procedimento apuratório existe um prazo para ser confeccionado, ser apresentado ao juízo competente.
- 46 O laudo também tem seus prazos legais. O código de processo penal militar prevê os prazos para a confecção dos

47 laudos. Obviamente, que cada laudo tem o tempo para ser confeccionado. Um laudo de local, por exemplo, pode
48 ser confeccionado de forma bem rápida, mas um laudo de documento, dependendo da quantidade de documento
49 que venha, ele pode passar muito mais de um mês, dois meses. Coisas gigantescas, como já saíram daqui laudos
50 com mais de quinhentas páginas. Então, cada laudo tem suas particularidades. Então, ele tem um prazo. A gente
51 procura sempre dar prioridade aos inquéritos policiais militares, as questões prescricionais, questões vinculadas à
52 justiça. Então, a gente procura sempre falar com o perito e determina que seja dado maior celeridade possível
53 nesses exames. Então, tem prazo, e os prazos devem ser cumpridos, não tem jeito. Nem que o perito tenha que vir
54 um dia a mais, nem que leve o trabalho para casa, como já aconteceu, infelizmente, não é o ideal. Nós perdemos
55 cinco oficiais aqui. Então, são cinco pessoas para fazerem laudos que nós perdemos. Obviamente, se você perde
56 isso você sobrecarrega os demais. Então, a gente tem que se ajustar. E o laudo é essencial. O Centro de
57 Criminalística produz laudos, nós não fazemos outro tipo de modalidade de policiamento. Eles devem ser bem
58 confeccionados, não podem ser laudos meramente descritivos ou inconclusivos. A gente tem que ter uma
59 finalidade. Tem que buscar um esclarecimento para o solicitante e tem que se adequar ao prazo.

60 Entrevistador: Como funciona a aprendizagem dos peritos?

61 Entrevistado: A maioria dos peritos, hoje em dia, possuem uma segunda graduação. Física, engenharia, química.
62 As praças são formadas, tem pós, mestrado e a gente está sempre mandando fazer cursos. Curso, seja na UFRJ, na
63 Casa da Moeda, na American Bank Note, visitas, no Exército, então esse processo de aprendizagem é contínuo,
64 não para. Não tem como parar. Qualquer órgão de pesquisa ou técnico não para. Ele trabalha vinte e quatro horas
65 se aprimorando, buscando conhecimento, aperfeiçoamento, outras opiniões, decisões majoritárias. Por isso os
66 peritos estão sempre indo a congressos, para verificar o que está sendo discutido, qual é o caminho a ser seguido.
67 Então, isso é importante.

68 Entrevistador: Como o senhor observa a interação dos peritos na aprendizagem?

69 Entrevistado: A gente sabe que cada um tem uma finalidade. Antigamente os peritos no Centro de Criminalística
70 eram generalistas faziam todos os tipos de exames. Hoje não. A gente colocou os peritos para fazer... peritos que
71 têm uma afinidade em balística. A gente colocou o perito para fazer só isso. Então, ele ganha uma aprendizagem
72 melhor. Ele ganha uma expertise maior. Ele está fazendo o que ele gosta, o que ele se interessa. Então, ele vai
73 buscar o conhecimento, outras doutrinas, questionamentos. Então, ele vai para o campo da pesquisa, do
74 conhecimento. Ele vai produzir conhecimento. Então, quando você coloca numa área de peritos vinculados aos
75 que eles têm maior afinidade, o processo de aprendizagem deles é bem maior, bem melhor. Eles se interagem.
76 Discutem entre si, opiniões, sugestões, conhecimento, novidades. Então, hoje no CCrim ninguém guarda o
77 conhecimento para si. O conhecimento é sempre vinculado até os demais, até as praças. A gente tem várias praças
78 com nível superior aqui. Praças com mestrado. Temos a intenção de trazer praças com doutorado. Tem inúmeros
79 currículos na minha mesa de policiais com mestrado e doutorado. Então, a polícia não é mais aquela de vinte, trinta
80 anos atrás. Hoje em dia, a gente vê um *know-how* entrando incrível de conhecimento. Pessoas realmente
81 capacitadas e que devem ser utilizadas da melhor forma possível. É a gente desperdiçar conhecimento. Então, esse
82 convívio do Centro de Criminalística é o ideal que eu vejo. A gente tem uma sala hoje com todos os peritos juntos,
83 reunidos, discutindo de forma equânime, produzindo conhecimento e trazendo conhecimento. Então, eu acredito
84 que é uma forma ótima de relacionamento e a gente desvinculou esse desmembramento. Embora esse
85 desmembramento, a gente ganha em conteúdo no laudo, para não se tornar meramente inconclusivo.

86 Entrevistador: Como o senhor observa a influência da hierarquia na aprendizagem dos peritos?

87 Entrevistado: A hierarquia não influencia. Não tem qualquer influência da hierarquia no aprendizado. O curso de
88 formação é para oficiais e independente do seu posto não vincula. Se um subtenente é capaz de produzir uma peça
89 técnica, ele tem conhecimento, expertise, experiência, e foi preparado para isso, a gente não vê alguma
90 impossibilidade dele não desenvolver um trabalho por isso, achando que tem que ser um oficial. Não, a gente não
91 pensa assim. Até mesmo porque, hoje em dia, existem peças técnicas aqui no Centro de Criminalística, que tem
92 um Subtenente que atua como relator e um Oficial como revisor dele. Ele é graduado, pós-graduado, tem
93 conhecimento, tem curso na área de perícia criminal. Então, isso habilita ele a fazer uma peça técnica. Para fazer
94 o laudo você precisa ter expertise e conhecimento.

95 Entrevistador: Quais as capacidades que os peritos possuem e quais ainda precisam desenvolver para exercer as
96 suas funções?

97 Entrevistado: Eu tenho hoje aqui doze peritos. Ninguém é igual a ninguém. Ninguém tem o conhecimento que o
98 outro possui. Cada um tem uma vivência, cada um tem um grau de conhecimento, tem uma expertise ou tem uma
99 graduação em cada área específica. A gente procura utilizar isso. A gente procura ver o que eles têm de melhor e
100 investi nisso. Se eu tenho um profissional que gosta de física e faz física e gosta de balística para que eu vou dar
101 um laudo de documento que ele tem um maior grau de dificuldade para fazer? Então, são coisas bem básicas, bem
102 singulares, que qualquer gestor tem que observar e seguir um rumo certo. Se eu tenho aquele cara que é nota dez
103 em matemática, mas em português ele tira dois, eu vou investir nele de forma absurda em matemática para ele se
104 tornar o número um. Vou cuidar do português sim, mas não vou ter tanta preocupação. Eu quero no máximo
105 naquilo que ele pode me oferecer de melhor. Até mesmo porque ele está amparado por outras pessoas que irão, de
106 repente, suprir a deficiência dele, desse lado. E ele vai aprendendo de forma gradativa, mas no outro lado que ele

107 tem potencial, eu crio maior investimento nisso. Então, a gente procura trazer algo a mais com isso. Trazer o
108 máximo que aquela pessoa poder nos oferecer. Para a gente que é gestor e está vendo um pouquinho mais a frente,
109 a gente precisa crescer, ampliar, sair dessa rotina de só chegar solicitações vinculadas a laudo, fazer e entregar. A
110 gente precisa fazer algo mais. Precisa criar e gerar conhecimento. Eu acredito que só através do conhecimento a
111 gente consegue mudar as coisas. Eu não acredito em outra forma. Então, a gente busca isso nas pessoas. Porque o
112 nosso maior investimento no Centro de Criminalística são pessoas. É claro que hoje em dia com a globalização, a
113 informatização, os equipamentos suprem muito a nossa necessidade. Você não tem como fazer um laudo de
114 comparação balística se você não tiver um microcomparador. Não dá para fazer com uma lupa conta fios. Então,
115 você precisa de equipamentos também. Mas você precisa daquele cara que está ali na ponta e tem o conhecimento
116 para ter um grau de certeza absoluta porque ele vai decidir a vida de uma pessoa. Então, o investimento que você
117 está buscando nas pessoas... a gente vai ao extremo com eles. A gente fornece tudo o que a gente pode. A gente
118 dá todo o espaço que ele precisa. Todos os meios. Todos os recursos que a gente disponibiliza. Dentro do possível,
119 porque nós temos limitações de recursos financeiros. Isso atrapalha muito. Infelizmente, mas é uma coisa que
120 todos estão passando no momento. Então não é só nosso. Mas no campo de conhecimento, onde a gente pode
121 buscar parceiros de conhecimento para crescer e aprender a gente investe na pessoa. A gente investe no perito. A
122 gente dá total liberdade para ele. Claro, total liberdade, mas vigiada. Cada um tem a sua afinidade vocacional. No
123 CCrim o que cada um em a trazer é uma forma simples. A pessoa tem que ser dedicada. Tem que ser paciente.
124 Tem que ter um grau de concentração exemplar. Você precisa ter para pesquisar, conhecer, buscar conhecimento.
125 Eu vejo que o profissional que vai desenvolver um laudo ele tem que ser curioso, buscar a verdade, acima de
126 qualquer coisa. Ele não pode se limiar a ler uma opinião que não é majoritária. Uma opinião de um autor, mas
127 existem outros que dizem ao contrário. Então, ele tem que ter uma dissertação própria sua. Isso vem também
128 através da expertise, do tempo, do conhecimento. Isso leva um tempo, não vem num estalo de dedo. Ninguém
129 chega sabendo tudo. Não tem como. Você aprende com os mais velhos. Você aprende com aqueles que já passaram
130 por aquilo. Então, para trabalhar aqui o cara tem que gostar não tem jeito. Por isso o CCrim traz as pessoas que
131 querem vir. Ele não obriga a ninguém vir. Obrigado aqui não vai dar resultado. Então, a pessoa para vir para cá
132 ela tem que gostar do que ela faz. Ela gostando do que ela está fazendo. Feliz no que ela está fazendo, ela vai trazer
133 resultado. Ela vai sentir incomodada quando ela não conseguir um resultado positivo. Então, as pessoas que se
134 sentem incomodadas são importantes para a gente. Essas pessoas que se importam com seu trabalho. Que se
135 importam com a apresentação do laudo, com o conteúdo do laudo. Então, a pessoa tem que ter qualidade positiva,
136 como qualquer pessoa tem que ter. Mas eu acho que quando você lida com conhecimento você tem que ter um
137 pouco mais. Eu vejo que todos aqui têm. O que a gente está fazendo é readequar em que cada um gosta. Porque
138 eu acredito que cada fazendo o que gosta, vai fazer melhor. A pessoa trabalhando no que ela não gosta, ou que não
139 quer fazer aquilo, é complicado. Vai fazer por fazer. Eu acredito que cada um falta apenas se aperfeiçoar, mas não
140 vejo falta de vontade, má fé, desleixo, falta de comprometimento. Não vejo isso em nenhum deles. Eu acredito
141 que é mais o campo de conhecimento, se aperfeiçoar.

142 Entrevistador: O que pode ser melhorado na aprendizagem dos peritos?

143 Entrevistado: Conhecimento. Não existe pessoa inteligente autossuficiente para dizer que aprendeu tudo. Ninguém
144 chega ao máximo de conhecimento. A questão do aperfeiçoamento é rotina, ele vai embora. Ele não para. Se você
145 pensa que chegou no topo você não chegou. Não tem como. Essas pessoas estão fadadas ao insucesso. Que pensam
146 que já chegaram e são unânimes no conhecimento. Então, o que a gente faz hoje aqui é isso. Procura vincular
147 sempre eles a cursos. Sempre cursos na área de cada um que gosta. Parcerias como a gente tem com o Ministério
148 Público. A gente tem agora dois profissionais da área de identificação de falantes fazendo curso no Ministério
149 Público. Um deles está fazendo uma pós nessa área. Está sempre se aperfeiçoando. Buscamos também parceiros
150 na UFRJ com conhecimento na área de análise de substâncias. De palestras, de ensinamentos, exames, ajudas.
151 Então, esse campo de melhorar, aperfeiçoar, ele é contínuo. A gente sempre está buscando outras seções, outras
152 unidades, conhecimentos, cursos, parceiros, Isso é infinito, não para.

153 Entrevistador: Como desenvolver aquelas capacidades que ainda não possuem?

154 Entrevistado: O curso de investigação e perícia criminal tem vinculado na sua grade curricular, salvo engano,
155 quatorze disciplinas e o que você aprende ali não é o máximo. Você, às vezes, tem cem horas de uma determinada
156 matéria que precisa ter duzentas. Então, aqueles que têm uma afinidade com determinada matéria após terminar o
157 curso, ele por si só e nós vamos orientando isso, das mais variadas formas a outros órgãos, cursos,
158 aperfeiçoamentos, que podem auxiliar ela a chegar a um nível máximo, ou pelo menos padrões aceitáveis em
159 qualquer outro estado a nível de conhecimento. A gente quer tornar aquela pessoa aqui dentro no campo que ela
160 está atuando como se fosse um produtor de conhecimento. Que depois não tenha qualquer questionamento de
161 qualquer laudo que por ventura tenha que fazer ou qualquer impugnação.

162 Entrevistador: Qual a importância do trabalho pericial do CCrim nas investigações dos delitos dentro da
163 organização?

164 Entrevistado: Nós temos dois tipos de investigação. A subjetiva e a objetiva. A objetiva se prevalece de pareceres,
165 laudos, trabalhos técnicos. E a subjetiva é aquele corpo de investigação, provas testemunhais, acareações. Uma
166 não vive sem a outra. Você não tem como fazer numa investigação, por mais bem feita que ela seja. Ou você contra

167 uma arma, ou um projétil no corpo de uma pessoa. Você vai precisar fazer uma microcomparação balística para
168 saber realmente se aquele projétil saiu dali daquela arma. Então, uma está atrelada a outra, não tem como uma
169 sobreviver sobre a outra. Tecnicamente não existe isso e os códigos eles alçam bem a perícia técnica, embora não
170 se haja hierarquia das provas. Mas eu vejo que a prova técnica é essencial. A prova técnica hoje, vinculada a prova
171 testemunhal, prova subjetiva e a objetiva se entrelaçam. A perícia hoje vai se aperfeiçoando de uma forma, que as
172 vezes para você solucionar um caso, uma investigação toda precisa só de um exame para ser concluída. Fica
173 aguardando todo o procedimento através de uma perícia. Para esclarecer todo o fato. A prova técnica sem dúvida
174 traz todo o arcabouço para uma investigação. E a questão da nossa aqui, da questão militar é essencial também.
175 Não tem como você fazer uma identificação de voz sem ter um perito de voz. Saber se realmente a voz é daquela
176 pessoa ou não, você tem que ter um fonoaudiólogo capacitado com expertise na área que tenha especialização e
177 tenha conhecimento e capacidade de produzir um laudo técnico. Isso aí é essencial, nenhum procedimento vive
178 sem perícia criminal.

179 Entrevistador: Qual o significado de exercer uma função na Chefia do CCrim para sua carreira?

180 Entrevistado: Primeiro, tem o lado gratificante porque alguns chefes que permaneceram aqui, que chefiaram o
181 Centro de Criminalística, simplesmente fizeram o curso e não trabalharam no Centro de Criminalística. Eu tive a
182 oportunidade de concluir o curso e permanecer por mais de dez anos e desempenhar todas as atividades que o
183 Centro de Criminalística possui. Tive a oportunidade de ir em vários congressos, cursos vinculados a matéria.
184 Então, isso tem um sabor diferenciado daqueles que vieram, cursaram e depois veio só para assumir o cargo de
185 chefia. Então, é uma autorrealização. É um reconhecimento. Não necessariamente, não estou dizendo isso, que de
186 repente a pessoa que nunca tenha sido perito, não vai desempenhar um bom trabalho, não. Acho que isso não é
187 regra, mas particularmente para aquele que já veio lá da base e chegou até o topo isso traz um certo alívio, conforto,
188 missão cumprida. Eu cheguei e fui até o fim. Então, isso é uma valoração pessoal. É uma autoestima. É um
189 autorreconhecimento. Traz um benefício, traz um conhecimento que a gente leva para outro lado da corporação.
190 E isso é importante.

APÊNDICE V – Transcrição da entrevista 14

Dados Gerais

Idade: 44 anos

Gênero: Masculino

Formação: Graduando em Matemática.

Formação profissional: Curso de Formação de Oficiais, Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais, Curso Superior de Polícia Militar, Curso Básico de Tiro Policial, Curso de Segurança de Autoridades, Curso de Inteligência de Segurança Pública e Curso de Investigação e Perícia Criminal.

Experiência profissional: Oficial da Polícia Militar em Unidades Operacional e Administrativa.

Tempo na organização: 25 anos

Tempo na Unidade: 02 anos

- 1 Entrevistador: Como o senhor chegou na função de perito militar na organização?
2 Entrevistado: Antes de existir o CCrim, nós tínhamos o Núcleo de Criminalística que funciona na EsFO, atual
3 Academia. Então, nós tínhamos muitos contatos com os Oficiais Peritos, principalmente no período de curso, até
4 porque eles concorriam a escala. Eu lembro que na época nós tivemos Bolivianos fazendo o curso. Sempre tinha
5 Oficiais de co-irmãs ou Forças Armadas, mas principalmente os nossos Oficiais da corporação. Então, eles tinham
6 muito contato conosco, como é ainda hoje, o curso utiliza as dependências da Academia, mas à época o Núcleo
7 funcionava lá dentro. Então, eles tiravam o serviço de Oficial de Dia, tínhamos contatos com eles. Nós tínhamos
8 instruções que versavam ou tinham ligações com o Núcleo de Criminalística à época. Então, nós tínhamos esses
9 conhecimentos. E depois de formado vieram as ofertas dos cursos de especialização. E dentre esses... eu sempre
10 gostei de exatas e me interessei por realizar esse curso e acabou que eu consegui me inscrever no curso de 2002.
11 Na época eu estava a disposição do Ministério Público, grupo de apoio de Niterói.
12 Entrevistador: Como chegou na função que exerce na chefia do CCrim?
13 Entrevistado: Eu, à época, exercia a função de chefe da 2ª DPJM e o Corregedor era o Coronel Valdir. Então, eu
14 já estava na estrutura da Corregedoria. O Coronel Vinicius, que era o Chefe do CCrim na época, solicitou o
15 processo de inatividade dele. E o Coronel Valdir ficou na procura de Oficiais para exercer a função. Eu tinha o
16 curso, já estava na estrutura da Corregedoria e ele queria alguém que já conhecesse para exercer a função aqui. E
17 aí, ele acabou me indicando para trabalhar aqui.
18 Entrevistador: Qual o papel do senhor na chefia do CCrim?
19 Entrevistado: Principalmente, pela dificuldade que o Estado passa, eu me vejo mais como um incentivador. Eu
20 procuro novas formas, novos conceitos de trabalharmos aqui. Eu procuro buscar melhores condições para os
21 peritos trabalharem. Procuro motiva-los. Procuro que eles tentem se modernizar, melhorar as nossas instalações
22 aqui. Qualificar de uma forma mais efetiva o nosso efetivo. Eu vejo isso, percebe isso, porque eu conheci o Núcleo
23 quando era lá, então era algo muito enxuto, muito pequeno. O Coronel Luís, que é o expoente, trabalhava muito,
24 brigava muito para isso aqui crescer e conseguiram criar o Centro de Criminalística. E o Centro de Criminalística
25 sempre teve essa característica de ser muito técnico, sempre estive na vanguarda, principalmente com os militares
26 e aís os peritos que praticamente tocavam o negócio aqui. Eles que conduziam, só as demandas aumentaram. Isso
27 já tem quase trinta anos. E nós tivemos uma evolução muito grande, tanto tecnológica, tanto de demandas de
28 serviço, novos tipos de questionamentos surgiram. Nós temos a identificação de falantes, hoje, que é muito
29 solicitado. Só que essa estrutura focada no perito, focada no perito ainda é, mas dependente exclusivamente do
30 perito, isso fica muito carregado, pesado. Eu procuro hoje, qualificar o efetivo todo de uma forma geral. Eu acho
31 que a minha maior função aqui é procurar modernizar, mesmo sem recursos, procurar estimular que se
32 especializem de uma forma mais eficaz. Acho que hoje é meu grande desafio. Eu gostaria que todos fizessem parte
33 desse processo.
34 Entrevistador: Como tem sido atuar na gestão do CCrim?
35 Entrevistado: Esses anos foram complicados. Foi o término das obras da Transolímpica. Isso foi muito caro para
36 o CCrim. Muito caro que eu quero dizer é que afetou diretamente o CCrim. Essa dúvida de como funcionaria, para
37 onde iria, no caso da questão da obra, estagnou, não só o CCrim para ampliar, mas na manutenção, conservação.
38 Boa parte do tempo, neste ano, foi tentar recuperar isso e sem recursos. A nossa gestão agora tem sido muito
39 voltada para isso. Recuperar, estruturalmente o CCrim. E aí, a nossa ideia, permanecendo aqui, para o próximo
40 ano, é focar na parte técnica. Estamos em fase final, de uma nova estrutura, talvez até alterando o nome do Centro
41 de Criminalística para que a gente possa evoluir nessa parte técnica e efetividade da prestação de serviço.
42 Entrevistador: Como funciona a aprendizagem dos peritos?
43 Entrevistado: A aprendizagem em si é excepcional, como a gente forma o perito. O nosso quadro docente é
44 excepcional. Porque nós não só utilizamos os nossos melhores peritos daqui, como nós trazemos os especialistas
45 de outras instituições que possam nos ajudar. Então realmente é de uma excelente qualidade. A doutora Gargalione
46 de identificação de falantes que trabalha no Ministério Público, o doutor Rodrigo da seção de DNA da Polícia

47 Civil. São exemplos de pessoas que nos ajudam. Então, são referências nas áreas de atuações deles. O nosso curso
48 tem um período mais que suficiente. As matérias são ministradas com calma. Os alunos conseguem se dedicar de
49 forma exclusiva para o curso. Então, eu considero que o sistema de formação dos nossos peritos é excelente. São
50 atualizados, não tem o que questionar. A minha maior dificuldade é depois que eles vêm exercer a função aqui. A
51 demanda é muito grande, eles são muitos requisitados. Esse ano se a gente não chegar aos quatrocentos, vamos
52 estar bem próximo de quatrocentos laudos. Então, isso dificulta quanto ao tempo que eles podem dedicar a pesquisa
53 e estudo. A atualização deles é a nossa maior dificuldade no momento. É algo que eu quero me dedicar para o
54 próximo período.

55 Entrevistador: Como o senhor observa a interação dos peritos na aprendizagem?

56 Entrevistado: De um modo geral, claro, sempre vai ter uma exceção ou outra, considero muito boa. Geralmente,
57 quem vem trabalhar aqui porque quer, deseja, ele se identifica com aquilo. Acaba que naturalmente, aqui dentro,
58 ocorre uma divisão de funções. Tem aqueles que se identificam mais com a questão do documento, da balística,
59 outro com a questão da tecnologia, laboratório, químico. Então, eu diria que é muito boa essa questão do
60 relacionamento.

61 Entrevistador: Como a hierarquia influencia na aprendizagem dos peritos do CCrim?

62 Entrevistado: Não. Não porque é uma unidade extremamente técnica. De repente possa ter do mais experiente para
63 o menos experiente. Experiente que eu digo, não é nem como policial militar. É o que tem mais tempo de CCrim
64 e o que tem menos tempo de CCrim. Até porque o responsável pelo laudo é o relator. A função do revisor é
65 acompanhar, até porque, por mais que a gente preste atenção, quando a gente faz um texto ou produz uma peça, a
66 tendência é que quando a revise e passar por cima dos erros. Então, o outro tem a função de acompanhar e como
67 a nossa questão aqui é muito técnica, geralmente, quando o revisor percebe algum erro ele mostra de forma técnica
68 aquilo ali. Não vejo. Nunca observei. Como eu te falei, o nosso serviço aqui é de forma muito técnica. O que pode
69 ocorrer é o mais experiente. Eu não vejo essa influência aqui.

70 Entrevistador: Quais as capacidades que os peritos possuem e quais ainda precisam desenvolver para exercer suas
71 funções?

72 Entrevistado: A gente tem que procurar especializar bastante. Hoje em dia a pessoa que trabalha na identificação
73 de falantes, por exemplo, é um fonoaudiólogo. A pessoa que trabalha no laboratório é um farmacêutico. Talvez
74 uma especialização. Quando nós conseguirmos chegar a esse ponto será o excepcional. Que as pessoas se
75 especializem definitivamente dentro da sua área de atuação aqui interna. Lógico que tem aqueles que preferem
76 trabalhar com documentos, por exemplo. Mas eles não trabalham só com documentos. Eles são demandados, por
77 exemplo, para uma perícia de local de crime, balística. Não acho que seria a questão da formação, mas seria eu
78 conseguir ter uma estrutura que eu consiga trabalhar com as pessoas voltadas só para uma área e focar quase que
79 sem por cento dela naquela especialidade.

80 Entrevistador: O que pode ser melhorado na aprendizagem dos peritos?

81 Entrevistado: A questão do investimento. Meus oficiais pudessem participar mais de congressos. As dificuldades
82 de recursos na corporação. Não só do próprio policial como também da corporação. Que a corporação investisse
83 na participação em congressos, cursos, especializações. Eu gostaria que todos tivessem mestrado, doutorado.
84 Gostaria que todos trilhassem esse caminho. Às vezes, você não pode não ter o financeiro, mas se eu conseguisse
85 dar mais tempo, tranquilidade para eles poderiam buscar novos conhecimentos.

86 Entrevistador: Como desenvolver aquelas competências que ainda não possuem?

87 Entrevistado: Eu vejo investindo nas praças. A minha ideia é. Eu gostaria que nós nos aproximássemos mais na
88 maneira de pensar como nas demais unidades especiais. O cara que é “caveira” ele faz o mesmo curso que o
89 Sargento faz. Mas ele consegue se impor por uma questão de posicionamento dele e chefia a equipe. Então, eu
90 gostaria, por exemplo, que o oficial chefe da seção de balística, ele tem uma equipe que trabalha na balística e se
91 dedique a acompanhar o serviço deles. E ai ele vai poder acompanhar o serviço dele e vai poder se especializar,
92 estudar, para evoluir tecnicamente. Então, eu acho que essa vai ser a saída. Nós sabemos as dificuldades que a
93 corporação tem na questão de efetivo, mas como eu falei, a gente pode especializar de uma forma melhor nossas
94 praças, para que eles possam produzir as peças. Eu conseguindo isso, consigo especializar mais o meu efetivo,
95 principalmente os oficiais. Hoje, o curso de investigação e perícia criminal é só para oficiais, eu pretendo no ano
96 que vem colocar para praças.

97 Entrevistador: Qual a importância do trabalho pericial do CCrim nas investigações dos delitos dentro da
98 organização?

99 Entrevistado: Eu vejo que de uma forma geral, a sociedade evoluiu. A forma de cobrança com seus entes público.
100 A própria corporação se voltou um pouco para a área correcional dela. Então, a corregedoria cresceu muito.
101 Cresceu e se especializou. Então, quando ela se especializa você tem cada vez mais os chefes de seções da
102 corregedoria, os encarregados de procedimentos, ou até da área de polícia judiciária, eles são mais técnicos e
103 qualificados. E com isso eles têm a necessidade de um suporte, de uma assessoria técnica também mais
104 especializada para dar justamente o respaldo para aquilo que ele se propõe a realizar. Então, conforme a área
105 correcional cresce e a demanda de delitos cresce mais importante fica a nossa atividade. E até mesmo, hoje em
106 dia, todos possuem um conhecimento mais amplo dos seus direitos, então cada vez mais nós temos que produzir

107 peças melhores e eficazes de evitar esses questionamentos e para isso você precisa cada vez mais de um CCrim
108 mais requisitado. Cada dia mais a gente é demandado por essas necessidades. E a gente tem que se especializar
109 cada vez mais.

110 Entrevistador: Qual o significado de exercer uma função na chefia do CCrim para sua carreira?

111 Entrevistado: Antes de tudo é pessoal. Nem todas as opções que a gente possui de especialização a gente foca
112 naquela área. A gente quer o melhor. É porque a gente acha que é o que vai dar maior retorno e eu digo para o
113 nosso íntimo. E quando a gente foca nisso e realmente entra nessa área, a gente ratifica isso e vê que realmente é
114 a área que a gente gosta, que fez a escolha certa. E quando a gente se dedica cada vez mais para o nosso
115 aprimoramento a gente ganha com relação com a nossa carreira, a nossa profissão. Quanto mais eu me dedico isso
116 aqui, quanto mais eu faço o CCrim crescer, quando mais eu me especializo é lógico que eu estou sendo observado
117 em outro nível, pelo Corregedor, ou pelo Comando da Corporação. Eu acredito nisso aí. Quando eu faço por prazer,
118 quando mais eu me dedico para eu crescer e eu faço o CCrim crescer e eu consigo demonstrar que eu tenho
119 capacidade e tenho competência para eu exercer funções. Eu trabalhando o meu pessoal eu consigo demonstrar
120 isso para a corporação.