



# ***Guia De Boas Práticas – Programas De Mentoria***

	<b>GUIA DE BOAS PRÁTICAS – PROGRAMAS DE MENTORIA</b>	Classificação 
Revisão: 3	Data: 17/09/2025	

## 1 OBJETIVO

O objetivo desse guia de boas práticas é orientar as empresas das sondas marítimas sob contrato da Petrobras, de sondagem marítima na elaboração de programas e/ou sistemas de mentoria para seus colaboradores. A mentoria desempenha um papel crucial ao oferecer aos colaboradores a oportunidade de ganhar experiência prática em funções específicas dentro das unidades marítimas. Ao serem acompanhados e orientados por um colaborador experiente na área, busca-se garantir que tanto os novos colaboradores da equipe quanto aqueles que retornam após um período de afastamento estejam completamente aptos para desempenhar suas funções com eficiência e segurança. Essa prática não apenas facilita a integração dos colaboradores, mas também cultiva um ambiente de trabalho onde a qualidade e a segurança são prioridades fundamentais.

## 2 DEFINIÇÕES\*

**MENTOR:** colaborador responsável por transmitir ao mentorado os conhecimentos tácitos, explícitos e culturais necessários ao exercício de uma função com qualidade e segurança.

**MENTORADO:** colaborador que recebe mentoria para adquirir os conhecimentos necessários para exercer sua função com qualidade e segurança

**MENTORIA:** programa em que um colaborador adquire experiência prática em uma determinada função em uma determinada unidade marítima ao ser acompanhado e orientado por um colaborador com essa experiência específica.

\*para fins desse guia, trata-se mentoria e tutoria como sinônimos.



## 3 REQUISITOS MÍNIMOS

### 3.1 – APLICABILIDADE DA MENTORIA

Os programas e/ou sistemas de mentoria devem definir claramente quais colaboradores serão mentorados. É recomendável que o programa seja aplicado a colaboradores novos na empresa, na unidade marítima, na função, ou colaboradores que necessitem de reciclagem.

É recomendado que o programa de mentoria seja aplicado a:

- a) Colaboradores recém-contratados com experiência e sem experiência na função;
- b) Colaboradores transferidos de unidade;
- d) Colaboradores promovidos;
- e) Colaboradores cobrindo férias com diferença de função;
- f) Colaboradores realizando diferença de função por necessidade operacional;
- g) Colaboradores afastados por mais de 90 dias, independente do motivo;
- h) Colaboradores readmitidos que tenham permanecido por mais de 90 dias fora da função.

	<b>GUIA DE BOAS PRÁTICAS – PROGRAMAS DE MENTORIA</b>	Classificação 
Revisão: 3	Data: 17/09/2025	

Os colaboradores em mentoria devem ser claramente identificáveis por toda a tripulação. Para isso, recomenda-se que o programa e/ou sistema de mentoria seja amplamente divulgado e a que os mentorados utilizem capacete de cor diferenciada, reconhecida por todos os colaboradores. Após esse período, é recomendado que o colaborador utilize o capacete branco ou, conforme indicado no procedimento da empresa contratada, o capacete de cor especificada. Nos casos descritos na alínea "g", o colaborador que tenha completado integralmente o ciclo de mentoria antes do afastamento estará isento do uso do capacete de cor diferenciada.

### **3.2 - INDUÇÃO / INTEGRAÇÃO DE SMS**

Os mentorados devem passar por indução na base da empresa antes do primeiro embarque do período de mentoria, no mínimo para os casos mencionados nas alíneas a, b, g e h do item 3.1. A indução deve contemplar todos os conhecimentos necessários para que o colaborador entenda os objetivos do programa e inicie o primeiro embarque com segurança.

Definir uma sistemática de realização da Orientação de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS) para promover a conscientização dos colaboradores e da força de trabalho sobre os riscos gerais das atividades específicas das sondas marítimas e controles a serem utilizados no período do embarque.

### **3.3 – CONDIÇÕES DO MENTOR**



O programa de mentoria deve estabelecer claramente as condições mínimas para que um colaborador possa exercer a função de mentor. É recomendado que também seja definido um perfil desejável para o mentor, e orientações gerais de conduta durante o período da mentoria para maximizar a transferência de conhecimento.

O Sistema confere a responsabilidade ao Líder e/ou outros Membros do Departamento designados para familiarizar o mentorado com as tarefas, equipamentos, operações e manutenções, sempre motivando o colaborador a efetuar o trabalho de forma segura.

Para exercer a função de mentor, é necessário que o colaborador tenha um tempo mínimo de experiência na função a ser exercida pelo mentorado. Essa experiência mínima deve ser claramente definida pelo programa de mentoria. O mentor deve ser um profissional reconhecido por boa conduta e hábitos de trabalho seguros e eficientes, designado para monitorar, orientar e dar suporte ao mentorado. Sua atuação deverá focar nos riscos das atividades previstas para a função e nas melhores práticas de segurança e eficiência.

O requisito mais importante para um bom mentor é o interesse e compromisso com o desenvolvimento profissional de outra pessoa. Além disso, o mentor deve conhecer os objetivos do programa e/ou sistema e ser capaz de direcionar a mentoria de acordo com as necessidades específicas de cada mentorado. Mentores eficazes devem ser bons comunicadores, trabalhar bem em equipe e conhecer amplamente as capacidades necessárias ao exercício da função do mentorado.

Como regra geral, os que estão iniciando como mentores devem começar com apenas um mentorado e mentores experientes podem ser solicitados a trabalhar com até três mentorados simultaneamente e/ou podendo ser mais restritivo conforme determinação da empresa contratada.

	<b>GUIA DE BOAS PRÁTICAS – PROGRAMAS DE MENTORIA</b>	Classificação 
Revisão: 3	Data: 17/09/2025	

### 3.4 – DURAÇÃO E CONTEÚDO DA MENTORIA

Os programas e/ou sistema de mentoria devem ter duração claramente definida em unidade de tempo embarcado. É recomendada, como duração da mentoria, um período mínimo de **84 dias embarcados**. A mentoria só pode ser considerada concluída se os objetivos específicos forem cumpridos e o escopo mínimo de atividades características da função for executado sob orientação do mentor.

Os objetivos específicos e escopo mínimo da mentoria deverão ser definidos de acordo com as necessidades particulares da função, da unidade marítima e do perfil do mentorado. Deve ser realizada uma análise das lacunas entre as competências desejáveis para a função e aquelas comprovadas pelo colaborador mentorado. Dessa forma, a mentoria deve ser planejada para se adequar ao nível de habilidade, necessidades e contexto individual de cada mentorado. Por exemplo, a mentoria de um colaborador inexperiente deve ter um escopo mais abrangente e um acompanhamento mais próximo.

A mentoria dada a um colaborador experiente na função realocado a uma nova unidade marítima, cobrindo férias com diferença de função ou exercendo outra função por necessidade operacional, deve ser focada nas particularidades daquela unidade e/ou função. O programa de mentoria, nesses casos, poderá prever uma versão reduzida para os casos em que o colaborador tenha um bom histórico e seja reconhecido por boas práticas de trabalho, desde que o mentor avalie que o mentorado esteja preparado para exercer sua função.



Deve ser verificado o atendimento à Matriz de Treinamento da função que será desempenhada pelo mentorado, e caso mesmo não esteja com a Matriz completa para aquela determinada função, medidas de controles deverão ser implementadas para minimizar os impactos de modo que mentorado exerça suas atividades segura. Compete a cada contratada registrar e monitorar integralmente todo o processo de treinamento até a conclusão do ciclo de mentoria.

Durante a mentoria, o colaborador deve exercer suas atividades sob a observação e orientação do mentor e, possivelmente, de outros colaboradores com reconhecida experiência e competência. O objetivo da mentoria é que o colaborador:

- Adquirir experiência prática nas diversas tarefas características daquela função;
- Conhecer a interface do seu trabalho com as demais funções da unidade marítima;
- Compreenda os riscos inerentes à sua função em uma determinada unidade marítima e saiba identificar as boas práticas para exercê-la com segurança;
- Conhecer a unidade marítima o suficiente para circular e trabalhar com segurança;
- Conhecer os procedimentos e sistemas informatizados relacionados à sua atividade;

A empresa deve elaborar uma lista mínima de atividades que devem ser realizadas por cada função. Todas as atividades características de uma função devem ser abordadas durante o período de mentoria. O objetivo é que a primeira vez que um colaborador realize qualquer tarefa seja sob orientação e monitoramento de um mentor com experiência e entendimento dos riscos daquela tarefa específica.

Para colaboradores inexperientes, é recomendável que seja designado um colaborador experiente para acompanhá-lo durante toda a jornada de trabalho no mínimo os primeiros sete dias, o sistema

	<b>GUIA DE BOAS PRÁTICAS – PROGRAMAS DE MENTORIA</b>	Classificação 
Revisão: 3	Data: 17/09/2025	

de duplas pode ser adotado para essa finalidade. Não é recomendável que colaboradores novos circulem desacompanhados pela unidade marítima ou exerçam suas atividades sem supervisão.

### 3.5 – RESPONSABILIDADES

O programa de mentoria deve definir e atribuir as responsabilidades para que sejam alcançados os objetivos específicos da mentoria.

É responsabilidade da empresa:



- Definir claramente as regras e objetivos gerais do programa de mentoria;
- Definir as condições mínimas para que um colaborador possa exercer a função de mentor;
- Definir claramente os casos em que um colaborador deve passar por mentoria;
- Definir as atividades típicas de cada função que o mentorado deve conhecer para ser considerado plenamente apto a exercer as funções na unidade marítima com qualidade e segurança;
- Realizar análises críticas e revisões periódicas do programa de mentoria com base em seus resultados;
- Garantir o anonimato das avaliações de mentoria (ou mecanismos para garantir que o mentor e mentor possam reportar críticas sem nenhum risco de retaliação);
- Fornecer aos mentores em potencial detalhes sobre o programa, o papel e responsabilidades do mentor, e garantir que eles estejam motivados e comprometidos com o sucesso dos mentorados;
- Discuta com o superior de cada mentor em potencial o compromisso de tempo, logística e carga de trabalho necessários para a mentoria.

É responsabilidade do mentor:

- Manter uma postura de interesse e comprometimento com o desenvolvimento profissional do mentorado;
- Identificar as necessidades específicas de cada mentoria, de acordo com o nível de habilidade, as necessidades e o contexto individual de cada mentorado;
- Acompanhar o mentorado e zelar pela sua segurança durante o período de mentoria;
- Garantir que o mentorado tenha conhecimento das atividades típicas de sua função e seja capaz de executá-las sem supervisão antes de considerar encerrada a mentoria;
- Avaliar cada uma das mentorias em função dos objetivos específicos definidos;
- Garantir o correto preenchimento do formulário do sistema de mentor.

É responsabilidade do superior direto do mentor:

- Apoiar os esforços de mentor para atingir os objetivos da mentoria;
- Garantir os recursos para a priorização e o foco apropriados da mentoria;
- Atuar como Mentor e/ou designar outros colaboradores do Departamento para transmitir experiências sobre as tarefas, equipamentos e operações, sempre motivando o colaborador a efetuar o trabalho de forma segura;
- Ampliar o período mínimo de aplicação do Sistema de Mentoria, se necessário.

	<b>GUIA DE BOAS PRÁTICAS – PROGRAMAS DE MENTORIA</b>	Classificação 
Revisão: 3	Data: 17/09/2025	

- Tornar a Pessoa mentorada familiar com a unidade e locais de trabalho.

É responsabilidade do mentorado:

- Seguir as orientações do mentor;
- Cumprir as regras do programa;
- Comunicar ao mentor quando não se sentir apto a executar alguma atividade ou sentir que as condições de trabalho não sejam seguras;
- O mentorado deve estar aberto a fornecer feedback ao mentor sobre a eficácia do processo de mentoria e buscar maneiras de melhorar a colaboração e o desenvolvimento mútuo.
- Avaliar o mentor e o programa de mentoria após a sua conclusão;

### 3.6 – AVALIAÇÃO DA MENTORIA

O programa de mentoria deve definir mecanismos para avaliar a eficácia de sua aplicação a cada mentorado, a qualidade da atuação do mentor, além da análise crítica periódica dos resultados globais do programa, para fins de revisão.

É recomendado que, ao final do período de mentoria, sejam registrados:

- a avaliação do mentor em relação ao progresso exibido pelo mentorado e sua competência para exercer a função com qualidade e segurança.
- a avaliação do mentorado em relação à atuação do mentor e sua capacidade de transmitir os conhecimentos necessários para o exercício da nova função com qualidade e segurança. Essa avaliação deverá ser garantidamente sigilosa
- a percepção do mentor e mentorado em relação à qualidade da mentoria para atendimento aos objetivos do programa.

A gestão da empresa deve realizar periodicamente uma análise crítica dos resultados do programa de mentoria e, com base nisso, revisar o programa de mentoria, caso seja necessário.

## ANEXO 01 - Modelos de formulários de avaliação da mentoria



Além da coleta dos dados funcionais dos participantes do programa e demais informações que a empresa julgar necessárias, são propostas as seguintes avaliações:

### 1.1. Avaliação do mentorado pelo mentor

Pergunta 1) Quais os objetivos específicos da mentoria?

*Os objetivos específicos da mentoria devem ser traçados para atender às necessidades individuais do mentorado. A mentoria deve ser personalizada, visando mitigar quaisquer lacunas de experiência ou habilidade do mentorado que gerem riscos à execução de sua função em uma determinada unidade marítima, com qualidade e segurança.*

Pergunta 2) Como o mentor avalia o progresso demonstrado pelo mentorado durante o período de mentoria?

	<b>GUIA DE BOAS PRÁTICAS – PROGRAMAS DE MENTORIA</b>	Classificação 
Revisão: 3	Data: 17/09/2025	

*O mentor deverá descrever as habilidades desenvolvidas ou conhecimentos adquiridos pelo mentorado durante o período de mentoria.*

Pergunta 3) Como o mentor avalia a capacidade do mentorado de desempenhar sua função na unidade marítima com qualidade e segurança?

*O mentor deve avaliar se o mentorado demonstrou boas práticas de segurança durante o desempenho de suas atividades, familiaridade com a unidade marítima e os sistemas e ferramentas utilizados no trabalho. Essa forma de avaliação deve ser definida pela empresa contratada.*

Pergunta 4) O escopo de atividades definido para a mentoria foi executado a contento pelo mentorado sob a supervisão direta do mentor?

*A mentoria visa garantir que a primeira vez que o trabalhador execute cada uma das atividades típicas de sua função naquela unidade marítima específica ocorra sob a supervisão e orientação do mentor.*

Pergunta 5) Os objetivos específicos da mentoria foram atingidos? Se negativo, o que faltou?

*A mentoria somente pode ser considerada concluída se o mentorado demonstrou possuir os conhecimentos e habilidades necessárias para desempenhar todas as atividades típicas de sua função dadas as condições específicas da unidade marítima.*

## **1.2. Avaliação do mentor pelo mentorado**

*A empresa deve garantir que essa avaliação seja mantida **em sigilo**, para que o mentorado se expresse honestamente, com a segurança de estar protegido contra quaisquer retaliações. É recomendado que sejam criados grupos que tenham permissibilidade para visualizar os registros após preenchidos.*

Pergunta 1) O mentor demonstrou respeito e alinhamento com os valores da empresa? Se negativo, explique.

Pergunta 2) O mentor foi capaz de me transmitir os conhecimentos necessários sobre as atividades típicas? Se negativo, o que faltou?

Pergunta 3) O mentor me acompanhou e orientou durante a execução das atividades típicas da minha função? Se negativo, o que faltou?

Pergunta 4) se sente apto e seguro para desempenhar sua função na unidade marítima? Se negativo, o que falta?



## **1.3. Avaliação do programa aplicada ao mentor e ao mentorado**

Pergunta 1) A empresa forneceu os recursos necessários à execução da mentoria?

Pergunta 2) Como a realização da mentoria foi priorizada em relação às demais atividades do mentor e mentorado?

Pergunta 3) A duração da mentoria foi adequada às necessidades específicas do mentorado?



	<b>GUIA DE BOAS PRÁTICAS – PROGRAMAS DE MENTORIA</b>	Classificação 
Revisão: 3	Data: 17/09/2025	

Pergunta 4) Como os participantes avaliam o programa de mentoria e sua contribuição para a operação da unidade marítima?

Pergunta 5) Quais melhorias você sugere para o programa?

Revisão	Data	Descrição	Elaborado por:	Aprovador por:
0	28/07/2022	Versão inicial	Micael Prado Gabriela Brites Leticia Soares João Bernardo Almeida	Fabício Manhães
1	22/03/2024	Revisão em cinza	Carlos Júnior – Foresea Micael Prado Arthur Rosmaninho	Fabício Manhães
2	11/08/2025	Alterada a duração da mentoria - 84 dias embarcados	Kayo Ronan	Fabício Manhães
3	17/09/2025	Revisão da classificação	Kayo Ronan	Fabício Manhães