

Guia De Boas Práticas – Programas De Mentoria

| | | |
|---|--|--|
|  | GUIA DE BOAS PRÁTICAS – PROGRAMAS DE MENTORIA | Classificação  |
| Revisão: 2 | Data: 11/08/2025 | |

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.

| | | |
|---|--|--|
|  | GUIA DE BOAS PRÁTICAS – PROGRAMAS DE MENTORIA | Classificação  |
| Revisão: 2 | Data: 11/08/2025 | |

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.

| | | |
|---|--|--|
|  | GUIA DE BOAS PRÁTICAS – PROGRAMAS DE MENTORIA | Classificação  |
| Revisão: 2 | Data: 11/08/2025 | |

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;
- Compreender 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

| | | |
|---|--|--|
|  | GUIA DE BOAS PRÁTICAS – PROGRAMAS DE MENTORIA | Classificação  |
| Revisão: 2 | Data: 11/08/2025 | |

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.

| | | |
|---|--|--|
|  | GUIA DE BOAS PRÁTICAS – PROGRAMAS DE MENTORIA | Classificação  |
| Revisão: 2 | Data: 11/08/2025 | |

- 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 a 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?

| | | |
|---|--|--|
|  | GUIA DE BOAS PRÁTICAS – PROGRAMAS DE MENTORIA | Classificação  |
| Revisão: 2 | Data: 11/08/2025 | |

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. Esse 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?

| | | |
|---|--|--|
|  | GUIA DE BOAS PRÁTICAS – PROGRAMAS DE MENTORIA | Classificação  |
| Revisão: 2 | Data: 11/08/2025 | |

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 Silva Prado Gabriela Meirelles Brites Leticia Soares C. F. Boa João Bernardo F. Almeida | Fabrício Manhães Pinheiro |
| 1 | 22/03/2024 | Revisão em cinza | Carlos Júnior – Foresea Micael Silva Prado Arthur Gomes Rosmaninho Filho | Fabrício Manhães Pinheiro |
| 2 | 11/08/2025 | Alterada a duração da mentoria - 84 dias embarcados | Kayo Ronan Macedo Roza | Fabrício Manhães Pinheiro |