



**MINISTÉRIO DA ECONOMIA
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL**

PORTEARIA/INPI/PR Nº 345 DE 08 DE OUTUBRO DE 2020.

Aprova o Regulamento do Programa- Piloto de Mentoria em Propriedade Industrial (PMPI).

A DIRETORA DE PATENTES, PROGRAMAS DE COMPUTADOR E TOPOGRAFIA DE CIRCUITOS INTEGRADOS, NO EXERCÍCIO DA PRESIDÊNCIA, no uso das suas atribuições conferidas pelo art. 1º, inciso XI, do Anexo I do Decreto nº 8.854, de 22 de setembro de 2016,

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar o Regulamento do Programa-Piloto de Mentoria em Propriedade Industrial (PMPI), na forma do anexo a esta Portaria.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor no dia 1º de novembro de 2020, nos termos do art. 4º, caput e incisos I e II do Decreto nº 10.139, de 28 de novembro de 2019.

LIANE ELIZABETH CALDEIRA LAGE

Diretora de Patentes, Programas de Computador e Topografia de Circuitos Integrados, no exercício da Presidência.

Portaria nº 17.001, de 28/09/2020- DOU nº 188, de 30/09/2020.



Documento assinado eletronicamente por **LIANE ELIZABETH CALDEIRA LAGE, Presidente**, em 13/10/2020, às 18:02, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.inpi.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0326148** e o código CRC **7CDAE47A**.

Boletim Pessoal
VII do mês
de Outubro de
2020.
Expedido em
14/10/2020

ANEXO

Programa-Piloto de Mentoría em PI

Regulamento

Versão 1.1 (04/08/2020)
Elaboração: CGDI e COART

Agosto de 2020

EQUIPE RESPONSÁVEL

Nome	Área
Felipe Augusto Oliveira	CGDI
Vinicius Bogéa Câmara	COART
Rachel Bottrel	COART
Júlio Grevy	COART
Nataniel Gentil	COART
Mauro Catharino	COINS-SP
Michele Sedrez	COINS-DF
Eduardo Bemfica	Unidade Regional PE
Armando Mendes	Unidade Regional PB
Hélio Santa Rosa	Unidade Regional SE
Carla Freitas	Unidade Regional CE
José Renato Gomes	Unidade Regional MG
Lívia Gouvea	Unidade Regional ES
Maria Isabel Toledo	Unidade Regional RS
Rodrigo Moura	Unidade Regional PR
Araken Lima	Unidade Regional SC
Milene Dantas	Unidade Regional GO

SUMÁRIO

Introdução	4
Definição e governança	5
Objetivos e etapas	8
Metodologia	11

INTRODUÇÃO

O Programa-Piloto de Mentoria em PI

O Programa-piloto de Mentoria em PI (PMPI) é uma iniciativa que se origina do Acordo de Cooperação Técnica firmado entre o Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI) e a Empresa Brasileira de Pesquisa e Inovação Industrial (EMBRAPII), sendo um dos objetivos constantes do Plano de Trabalho do referido ACT. Alinhadas com o Programa INPI Negócios, as ações de mentoria - conjunto coordenado de ações dedicadas à formação e à orientação de pesquisadores visando extrair o máximo que a PI pode oferecer - vêm se juntar ao rol já conhecido de ações de disseminação da cultura da propriedade intelectual, contribuindo para resultados diretamente associados à expansão do uso do sistema como, por exemplo, o incremento no volume de patentes depositadas no país por residentes.

As ações de mentoria que serão levadas a termo neste programa-piloto, muito mais do que uma nova maneira de agir do INPI, constituem, a rigor, uma inflexão no ponto de vista da escolha do público-alvo das ações de disseminação; no lugar de palestras e cursos voltados para um público não-segmentado, muitas vezes desconhecido, a mentoria pretende atingir um alvo pré-selecionado, composto por indivíduos muitas vezes já mobilizados pelo esforço de inovação, envolvidos em pesquisa e desenvolvimento, capazes, portanto, de transformar a orientação do INPI em ação, a informação, em valor.

Portanto, o PMPI agritará toda a experiência do INPI acumulada durante anos de atividades dedicadas à disseminação, reunindo profissionais de diversas áreas do Instituto, em favor do processo de alavancagem do uso do sistema por parte dos residentes e para que, em permanente interlocução com os mais importantes *stakeholders* do INPI, e sem esquecer, é claro, das ações tradicionais de disseminação, o Instituto possa inventar outros meios de cumprir sua missão institucional.

1. Definição e Governança

1.1. Definição

O PMPI tem por finalidade a execução de um conjunto integrado de ações de disseminação, formação e orientação aos usuários participantes do Programa, com vistas à ampliação do entendimento acerca da importância da propriedade industrial (PI) e à consequente expansão do uso do sistema de PI por parte dos mentorandos

Nesse sentido, o presente Programa-piloto está alinhando a diretriz estratégica institucional que tem por objetivo a ampliação do uso do Sistema de PI por residentes. Desta forma, o público-alvo pretendido são empresas/pesquisadores que façam uso de modalidades públicas de financiamento à pesquisa, empresas/grupos de pesquisas cobertos por Acordo de Cooperação Técnica formalizado junto ao INPI, Instituições de Pesquisa Científica e microempresas.

Importa informar que o Programa de Mentoria está embasado na possibilidade de trocas de experiência, cabendo ao mentor compartilhar conhecimento e boas práticas, capacitando o mentorando apropriar-se dos diferentes aspectos que compõem as engrenagens do Sistema de PI, possibilitando o uso estratégico deste Sistema frente ao alcance dos seus objetivos, reposicionando, portanto, o mentorando como sujeito/instituição multiplicadora junto ao Sistema Nacional de Inovação.

Todavia, deve-se frisar que as ações de mentoria não configuram em hipótese alguma um serviço de consultoria ou similar, limitando-se o aporte de informações do mentor ao substrato teórico da PI e aos aspectos formais do processo de submissão e acompanhamento de pedidos de registros de PI.

1.2. Alinhamento

No flanco interno, o PMPI está alinhado às seguintes diretrizes:

- Plano Estratégico INPI 2018-2021;
- Plano de Ação INPI 2020;
- Plano de Ação Regional 2017-2022;
- Rota Anual de Ações de Disseminação e Articulação – IRRADIAR 2020;
- Programa INPI Negócios, instituído pela Portaria/INPI/PR nº 566, de 13 de dezembro de 2019;
- Política de Relacionamento e Transparência do INPI, instituída pela Portaria INPI/PR nº 512, de 25 de outubro de 2019; e
- Código de Ética e Conduta Profissional do INPI, instituído pela Portaria INPI/PR nº 279, de 27 de julho de 2020

1.3. Governança

O PMPI está sob responsabilidade da Coordenação-Geral de Disseminação para Inovação (CGDI) e será conduzido pela COART. A CGDI, GAB/PRDIRPA, DIRMA e CGTEC são unidades responsáveis por fornecer recursos humanos qualificados para atuarem como mentores do Programa e possuem um papel fundamental para o aprimoramento das práticas levadas a cabo pelo PMPI.

Do ponto de vista prático, as ações do PMPI terão sua execução supervisionada pelos Escritórios de Difusão Regionais, os quais estarão incumbidos, juntamente com os mentores destacados para tanto, de traçar e acompanhar as 3 macro-etapas (Diagnóstico, Desenvolvimento e Avaliação) das ações constantes do Programa de mentoria.

Sendo assim, essas são as responsabilidades esperadas de cada um dos atores:

a) Mentores: Profissional do INPI incumbidos da organização e da execução, em nível tático-operacional, das principais ações constantes do Plano de Trabalho

b) Seções de Difusão Regional: Unidades incumbidas da organização, em nível tático-operacional, das ações constantes do Programa de mentoria relativas aos mentorandos localizados em sua jurisdição, atuando também na identificação de oportunidades de mentoria em nível regional.

c) Escritórios de Difusão Regional e Coordenações de Relação Institucional: Unidades incumbidas do planejamento e da organização, em nível tático, das ações constantes do Programa de mentoria propostas pelos mentores, servindo como elo entre as ações de mentoria e a Coordenação do Programa.

d) Coordenação de Articulação e Fomento à PI e à Inovação: Unidade responsável pelo planejamento e monitoramento, em nível estratégico, das ações do PMPI, incumbida também da avaliação de resultados do PMPI.

e) Coordenação-Geral de Disseminação para Inovação: Unidade responsável pela condução global do PMPI, incumbida de articular todas as unidades do INPI necessárias à execução das ações do Programa e de promover o uso do Programa junto aos parceiros institucionais do INPI.

1.4. Duração do Programa-Piloto

O PMPI terá o prazo de 1 ano a contar de sua aprovação pela Presidência do INPI, ao final do qual poderá ser integrado ao conjunto dos serviços prestados cotidianamente pela Instituição.

2. Objetivos, Etapas e Duração

2.1. Objetivos Geral

O objetivo geral do PMPI consiste em fomentar a ampliação do uso do sistema de propriedade intelectual por parte das empresas e ICTs mentoradas.

2.2. Objetivos Específicos

Os objetivos específicos do PMPI são:

a) Transmitir aos mentorandos as diversas modalidades de proteção que a PI oferece, evidenciando as oportunidades que cada uma delas pode representar para seu projeto ou negócio;

b) Oferecer aos mentorandos formação complementar em PI;

c) Orientar os mentorandos quanto ao correto emprego das normas e procedimentos formais relativos ao uso do sistema de PI;

- d) Estimular o uso de ferramentas de busca de PI;
- e) Promover a utilização dos programas de exame prioritário do INPI;
- f) Promover o uso do programa de busca e opinião preliminar do INPI;
- g) Apoiar o estabelecimento de parcerias voltadas para o desenvolvimento de novos negócios por meio do uso estratégico da PI;
- h) Propiciar ambiente de troca de experiências, informações e lições aprendidas, contribuindo para o estabelecimento de uma comunidade de mentorados.

O Plano de Trabalho celebrado entre mentor e mentorandos será flexível o suficiente para abordar outros objetivos específicos, que contemplem a natureza e os desafios próprios da organização a qual pertencem os mentorandos. Este conjunto de objetivos específicos pretende ser tão somente um guia para balizar as ações do PMPI em geral, não configurando, portanto, um rol exaustivo de itens a serem seguidos.

Entretanto, é fundamental que ao final do PMPI o mentorando seja capaz de compreender questões essenciais referentes à modalidade de direito de PI (DPI) em razão da qual se deu sua participação no Programa, de modo que novas oportunidades de proteção de DPIs possam ser identificadas sem maiores dificuldades.

Dentre os resultados esperados do PMPI se encontra o aumento dos DPIs por parte dos residentes, objetivo que pode ser comprometido no caso de uma ação destinada apenas em ajustar ativos já em vias de serem depositados. Em outras palavras, o conteúdo a ser transmitido pelo PMPI deve ser suficientemente estruturante para que não conte cole apenas orientações relativas a questões pontuais ou específicas. Para tanto, um conteúdo mínimo relativo a cada modalidade de ativo deverá ser elaborado pelo Programa de modo a garantir a eficiência das ações em potencializar o número de proteções em PI.

2.3. Etapas

A ação de mentoria possui três etapas, a saber:

a) Diagnósticos e Estabelecimento do Plano de Trabalho

Essa etapa tem por objetivo inicial o mapeamento do nível de utilização e compreensão do sistema de PI pelo mentorando, bem como a definição das expectativas, objetivos e metas da mentoria a ser desenvolvida. Esse processo poderá ser enriquecido por outros atores e instituições (Núcleos de Inovação Tecnológica, por exemplo) que eventualmente estejam apoiando a ação dos mentorandos. Ao final desta etapa o mentor deve ser capaz de formular um diagnóstico que fundamentará a proposição de um Plano de Trabalho. Neste instrumento estarão elencados também as atividades críticas e necessárias à implementação do Programa com vistas ao alcance dos resultados prospectados, além da definição de um cronograma de atividades.

O Plano de Trabalho deverá descrever, portanto:

- a.1) O atual estágio de conhecimento e uso do sistema de PI por parte do mentorando;
- a.2) As expectativas, objetivos e metas a serem alcançados ao longo do processo de mentoria;
- a.3) Uma agenda de reuniões e atividades a serem traçadas pelo mentor e em comum acordo com o mentorando;
- a.4) A forma e a periodicidade dos encontros entre mentor e mentorando;
- a.5) Os elementos, recursos e materiais necessários para o pleno alcance do plano de trabalho acordado;
- a.6) Papeis e responsabilidades de cada um dos lados.

b) Desenvolvimento

A etapa de Desenvolvimento é caracterizada pelo desenrolar das atividades elencadas junto ao Plano de Trabalho e pelo periódico acompanhamento e atualização deste instrumento, o que ocorrerá por meio da realização de reuniões, preferencialmente presenciais, as quais devem ocorrer ao longo do processo de mentoria, em quantidade a ser estabelecida no Plano de Trabalho, sempre com o intuito de manter a motivação e o engajamento frente ao Programa.

Durante a execução do Plano de Trabalho, ainda no âmbito da etapa de Desenvolvimento, será realizada uma Reunião de Acompanhamento com caráter mais formal. Nesta ocasião deverão ser mapeados os resultados parciais, bem como deverá ser levantado junto ao mentorando o *feedback* sobre a execução do Programa. Neste momento, o Plano de Trabalho poderá ser revisado e, se necessário, ajustado.

Frise-se que as reuniões de que trata o presente Regulamento observarão o disposto na Portaria INPI/PR nº 512, de 25 de outubro de 2019, que trata da Política de Relacionamento e Transparência do INPI, sobretudo no contido em sua Seção III.

c) Avaliação de Resultados

Nesta última etapa mentor e mentorando devem entregar um relatório elencando os resultados alcançados e avaliando as contribuições alcançadas em razão do Programa. O grupo mentorado também poderá opinar sobre o programa e apresentar sugestões que possam torná-lo melhor. Vale mencionar que a todos os mentorados serão concedidos certificados de participação no Programa.

2.4. Duração das Ações de Mentoria

Embora dependa largamente da especificidade de cada Plano de Trabalho, espera-se que nenhuma ação de mentoria ultrapasse o período de 6 meses, contados do início da fase de diagnóstico.

3. Metodologia

A metodologia aqui descrita deverá compor o Plano de Trabalho celebrado entre o INPI e os mentorandos. Os elementos previstos nessa metodologia não pretendem senão orientar o "como fazer" da mentoria, não esgotando, contudo, as várias possibilidades de estruturação que cada caso de mentoria implicará. na prática, tal metodologia tem por objetivo balizar de um modo geral a condução do processo de mentoria, oferecendo aos mentores e mentorados guias suficientemente claras para o planejamento e a execução da ação.

3.1. Metodologia para Seleção dos Mentores do PMPI

Etapa fundamental para as ações do Programa-piloto de Mentoria em PI, a definição dos mentores passa pela correta identificação de líderes que possam servir a um só tempo como guias e como ouvintes, indivíduos capazes de transformar a experiência acumulada em valor para os mentorandos.

Nesse sentido, cabe ao mentor não apenas executar as etapas do processo de mentoria, mas também comunicar o propósito do Programa, conduzindo as partes interessadas a reconhecerem sua relevância, além de garantir que os potenciais benefícios sejam compreendidos por toda a organização/instituição.

3.1.1. Critérios de Elegibilidade

O candidato a mentor em propriedade intelectual deverá possuir os seguintes requisitos:

- a) Ser servidor do INPI, com pelo menos 3 anos de experiência e com sólidos conhecimentos relativos aos direitos de PI que sejam matéria da mentoria; e
- b) Experiência prévia em ações de disseminação e/ou atendimento.

Adicionalmente, o mentor deverá ser capaz de reunir as seguintes habilidades e competências:

- a) Visão global sobre o sistema nacional de inovação;
- b) Proatividade e elevado comprometimento com as metas institucionais;
- c) Capacidade de compartilhar experiências de sucessos e lições aprendidas; e
- d) Escuta ativa e disponibilidade de troca com o mentorando.

3.1.2. Processo de Seleção

Instrumento específico tratará do processo de seleção dos mentores. De todo modo, em linhas gerais, o processo de seleção de um servidor do INPI como mentor em PI pode ser resultado de dois modelos possíveis, a saber:

- a) Auto indicação, hipótese em que candidatos que obedeçam aos critérios descritos no item 3.1.1 se oferecem para compor o quadro de mentores; ou
- b) Indicação por pares, caso em que os candidatos que cumpram os requisitos já mencionados são indicados por seus colegas ou superiores.

Em ambos os casos, a aprovação dos nomes dependerá de anuência das chefias mediata e imediata do servidor e da ratificação da CGDI. Vale sublinhar que a composição do quadro de mentores observará a distribuição equilibrada das mais variadas áreas tecnológicas, como forma de garantir a oferta de profissionais para a mais vasta gama de casos.

3.2. Metodologia para a Seleção dos Mentorados

As ações de mentoria poderão envolver quantidade variável de profissionais mentorandos, desde que estejam aglutinados em torno de um ambiente, iniciativa ou projeto que tenham potencial de geração de direitos de propriedade industrial, o que pode contemplar as hipóteses de a) pesquisa ou desenvolvimento de uma solução passível de proteção por patentes ou b) proposta de inovação que implique proteção por marcas ou desenhos industriais, sem prejuízo de que demais ativos de PI possam advir do referido projeto. Outro critério a ser seguido diz respeito à escolha de grupos de profissionais que compartilhem afinidades entre si, seja em razão de campos tecnológicos comuns, seja em função da busca por soluções semelhantes ou afins, casos em que será possível a realização conjunta das ações de mentoria.

Seja como for, pelo menos durante o funcionamento do presente Programa-piloto, a definição dos mentorandos obedecerá a diretrizes que conjuguem critérios universais de elegibilidade (descritos a seguir) com condições ligadas diretamente às oportunidades que os ACTs em vigor oferecem ao INPI - e aqui as unidades EMBRAPII surgem como celeiros naturais de mentorandos.

3.2.1. PÚBLICO-ALVO e Critérios de Elegibilidade

Compõem o público-alvo preferencial do PMPI os seguintes atores, sem prejuízo da adoção futura de demais figuras:

- a) Profissionais de Instituições de Ciência e Tecnologia, desde que atuem em projetos conduzidos sob financiamento público; e
- b) Profissionais que atuam em empresas, incluindo startups, com projetos de pesquisa e desenvolvimento que façam uso de modalidades públicas de financiamento ou que sejam fomentados por Instituições com as quais o INPI mantém Acordo de Cooperação Técnica ou demais formas de parceria estratégica.

É vedada a participação no PMPI de qualquer pessoa física ou jurídica que possa ser enquadrada como agente da propriedade industrial, bem como suas entidades associativas.

3.2.2. Processo de Seleção

A seleção dos mentorandos poderá ser feita de duas maneiras, a saber:

a) Por indicação direta das Instituições com as quais o INPI mantém Acordo de Cooperação Técnica ou parcerias estratégicas¹, em âmbito nacional ou regional; ou

b) Por seleção pública, opção que deverá acontecer após a avaliação da Programa-piloto.

A indicação prevista na alínea "a" estará condicionada a:

a.1) à capacidade instalada de mentores em cada Unidade Regional ou na Sede;

a.2) Fase de articulação prévia entre o INPI e tais Instituições, que terá a finalidade de facilitar o processo de identificação e seleção de grupos potenciais de profissionais a serem mentorados no PMPI, sempre respeitando o público-alvo e os critérios essenciais de elegibilidade descritos no item 3.2.1. Vale dizer que a Instituição deverá indicar um ponto focal que será o facilitador desse processo, do mesmo modo que o INPI fornecerá alguém para acompanhar essa etapa pré-mentoria. De todo modo, as indicações serão de inteira responsabilidade das Instituições a que alude a alínea "a" do presente item.

1. Parcerias estruturantes que sirvam ao cumprimento das metas institucionais do INPI ou aquelas que, de acordo com as Unidades Regionais do INPI, possuem papel preponderante no desenvolvimento nos ecossistemas locais de inovação.

3.3. Papeis e Responsabilidades

Mentores, facilitadores e mentorandos têm que possuir papéis e responsabilidades bem definidos, de preferência explícitos no Plano de Trabalho, não apenas a fim de que as expectativas de ambos os lados sejam atendidas, mas também como forma de mitigar eventuais riscos associados ao desenvolvimento das próprias ações de mentoria.

São Atribuições do Mentor:

a) Agir de acordo com as expectativas, objetivos e metas descritos no Plano de Trabalho, colaborando ativamente para que os mentorandos atinjam seus resultados;

b) Fornecer informação de qualidade, de maneira tempestiva e por meio dos canais adequados;

c) Comportar-se de modo empático, engajado e proativo, observados os limites institucionais de sua ação como servidor público; e

d) Comprometer-se com o uso racional de recursos, visando extrair o máximo valor dos insumos colocados à disposição para a mentoria.

São Vedadas ao Mentor as Seguintes Condutas:

a) Agir em desacordo com a legislação em vigor, em especial o que preconizam a Lei 8.112/90, o Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994 (Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal), a Portaria nº 15.543, de 2 de julho de 2020

(Manual de Conduta do Agente Público Civil do Poder Executivo Federal) e a Portaria INPI/PR nº 279, de 27 de julho de 2020 (Código de Ética e Conduta Profissional do Instituto Nacional da Propriedade Industrial).

- b) Repassar informações confidenciais a que tenha acesso em razão de sua atuação como mentor;
- c) Repassar informações relacionadas a vantagens competitivas a outros agentes econômicos, a que tenha acesso, nos termos do art.5º § 2º do Decreto nº 7.724/2012, no exercício da atividade;
- d) Participar dos trâmites processuais dos pedidos de registro decorrentes do processo de mentoria;
- e) Participar de negociação que envolva direitos de propriedade intelectual, transferência de tecnologia e similares;
- f) Realizar buscas, redigir pedidos ou opinar quanto ao mérito de pedido de registro de PI formulado pelo mentorando;
- g) Manifestar-se em eventuais litígios envolvendo direitos de PI dos mentorandos; e
- h) Emitir qualquer tipo de julgamento antecipado em relação ao mérito de potenciais pedidos de PI por parte do mentorando.

São Atribuições do Facilitador:

- a) Agir de maneira responsável, cooperativa e proativa no curso do PMPI;
- b) Opinar em relação ao potencial que os grupos de profissionais sob sua égide apresentam em relação a possíveis pedidos de PI;
- c) Zelar para que os recursos colocados à disposição pelo mentor sejam empregados de maneira a catalisar o processo de conhecimento;
- d) Compreender e ajudar a consolidar o caráter formal do PMPI, estando ciente que não há nenhuma antecipação de mérito ou interferência em aspectos materiais de qualquer ativo que venha a ser submetido a eventual proteção;
- e) Ter ciência de que as decisões relativas ao formato de qualquer pedido de PI, bem como o seu conteúdo substantivo, são de exclusiva responsabilidade dos depositantes.

São Vedadas ao Facilitador as Seguintes Condutas:

- a) Reproduzir sem autorização conteúdo posto à disposição pelo mentor no âmbito do processo de orientação ou formação;
- b) Agir de modo desidioso, com vistas a opor obstáculos ao curso da ação de mentoria;
- c) Transferir ao mentor do PMPI qualquer responsabilidade sobre o formato e/ou conteúdo de qualquer ativo submetido a tentativa de proteção, no Brasil ou exterior;
- d) Usar as marcas institucionais do INPI; e
- e) Participar do PMPI com a finalidade de publicidade ou promoção pessoal.

São Atribuições do Mentorando:

- a) Agir de maneira responsável, cooperativa e proativa no curso da mentoria;
- b) Traçar os objetivos e metas que pretende alcançar ao final do processo de mentoria de modo claro e conciso;
- c) Buscar orientação e informações sempre que necessário com o mentor do Programa, enxergando-o como alguém capaz de guiar rumo aos objetivos descritos do Plano de Trabalho;
- d) Zelar para que os recursos colocados à disposição pelo mentor sejam empregados de maneira a catalisar o processo de conhecimento;
- e) Ser responsável pelo conteúdo de quaisquer pedidos que venham a ser formulados para submissão, no Brasil ou no exterior;
- f) Participar assiduamente das atividades definidas no Plano de Trabalho, tais como reuniões e atividades de capacitação.

São vedadas ao mentorando as seguintes condutas:

- a) Perquirir o mentor quanto ao resultado de exame de pedido de registro de PI por ele formulado;
- b) Reproduzir sem autorização conteúdo posto à disposição pelo mentor no âmbito do processo de orientação ou formação;
- c) Agir de modo desidioso, com vistas a opor obstáculos ao curso da ação de mentoria; e
- d) Transferir ao mentor do PMPI qualquer responsabilidade sobre o formato e/ou conteúdo de qualquer ativo submetido a tentativa de proteção, no Brasil ou exterior;
- e) Usar as marcas institucionais do INPI; e
- f) Participar do PMPI com a finalidade de publicidade ou promoção pessoal.

3.4. Expectativas, objetivos e metas do plano de trabalho

Elementos centrais no Plano de Trabalho, as expectativas, objetivos e metas do mentorando e do facilitador devem exprimir não apenas as necessidades apuradas na etapa imediatamente pós-diagnóstico, mas devem representar anseios legítimos por parte do grupo mentorando e, nesse sentido, precisam estar detalhadas e também guarnecididas pela própria instituição que os abriga. Assim, mentor, facilitador e mentorando terão um documento-guia, capaz de atualizar permanentemente as linhas de ação escolhidas no curso da mentoria.

Expectativas

As expectativas dos mentorandos, facilitadores e mentores podem ser traduzidas no Plano de Trabalho das seguintes maneiras:

- a) Pela definição dos resultados esperados;

b) Pela fixação *ad hoc* de modos de ação, métodos a serem empregados, tempo a ser dispendido ou quaisquer outras instruções relacionadas ao funcionamento da mentoria, desde que não conflitantes com as demais regras aqui descritas; ou

c) Pela determinação do volume, fluxo e qualidade dos dados e informações repassadas entre mentor, facilitador e mentorando.

Objetivos

Os objetivos da mentoria devem ser firmados entre mentorandos e mentores, com a participação eventual dos facilitadores, logo após a etapa de diagnóstico, e devem refletir a **busca objetiva por vantagens que o uso estratégico da PI pode trazer para o grupo mentorando**. Assim, caberá ao mentor sugerir os possíveis caminhos que o INPI e o sistema como um todo podem ofertar ao facilitador e ao mentorando, colocando sobre a mesa alternativas e eventuais exceções, municiando-os, assim, com a melhor informação possível.

A fixação de objetivos deverá, sempre que possível, ser tarefa do próprio grupo de mentorandos, a partir do diagnóstico realizado pelo mentor quanto ao uso do sistema de PI, restando a este último a função de ouvinte ativo, sempre disponível a enriquecer este processo de sugestão de objetivos, e a um só tempo empático e independente.

Metas

As metas da mentoria devem ser claras, exequíveis e mensuráveis e serão apuradas ao final do processo, sem prejuízo de eventuais revisões ao longo da ação. Tais metas poderão ser prescritas em termos de:

- a) Aumento do número de pedidos de patentes, marcas, desenhos industriais, indicações geográficas, topografias de circuito integrado ou registro de programas de computador;
- b) Aumento do uso do programa de filas prioritárias;
- c) Aumento do uso de outros mecanismos do sistema de PI, tais como licenciamento, transferência ou figuras correlatas;
- d) Incremento na quantidade de pessoas capacitadas em PI.

Indicadores

O Plano de Trabalho também contará com indicadores específicos para cada ação de mentoria, sempre em consonância com as metas e objetivos traçados no referido Plano. O INPI, por sua vez, fará publicar os resultados do conjunto de ações de mentorias realizadas, com seus indicadores, metas e objetivos correspondentes, como forma de acompanhar a evolução do próprio programa-piloto.

3.5. Instrumentos e recursos

A fim de viabilizar os objetivos da mentoría, é fundamental determinar todos os recursos, insumos e instrumentos necessários para a execução da ação. Essa previsão deve ser feita quando do estabelecimento do próprio Plano de Trabalho, no que levará em conta a eventual especificidade presente nas mentorías desenvolvidas como parte de um determinado Acordo de Cooperação Técnica.

Em linhas gerais, são essas as categorias de instrumentos e recursos que devem ser levadas em consideração quando da elaboração do Plano de Trabalho:

a) Recursos financeiros: As ações de mentoría não incorrem em repasse de recursos, obedecendo às práticas já existentes no âmbito dos Acordos de Cooperação Técnicas em vigência. Como medida de economicidade, as ações do PMPI deverão ocorrer em cidades onde se encontrem unidades regionais do INPI - caso contrário, as ações transcorrerão por video-conferência.

b) Recursos humanos: As ações do PMPI devem prever a quantidade de recursos humanos que o INPI e os mentorandos dispenderão ao longo do processo, como forma de se garantir equilíbrio na alocação de mão-de-obra necessária, sobretudo diante de um cenário em que quadros técnicos estão cada vez mais escassos. Deverá ainda ser provisionada a quantidade de recursos humanos que eventualmente sejam externos ao INPI e que venham a ser convidados pelos mentores como participantes eventuais do processo de mentoría.

c) Recursos instrucionais: Para o sucesso dos objetivos e metas planejadas no início das ações de mentoría, poderá ser necessário traçar, no Plano de Trabalho, uma série de ações de formação/capacitação, que serão oferecidas pelo mentor ou por uma terceira parte, sempre em linha com a estratégia desenhada a partir do diagnóstico preliminar do mentorando. Ações complementares, que fujam à carteira normal de cursos e treinamentos oferecidos pela Academia do INPI, também podem ser oferecidas, como forma de se atingir efetivamente as expectativas descritas no Plano de Trabalho.

Poderão compor o quadro de instrumentos e recursos instrucionais os seguintes elementos:

- c.1) Cursos presenciais;
- c.2) Cursos à distância;
- c.3) Oficinas/workshops customizados; e
- c.4) Clínicas/palestras com profissionais convidados.

d) Recursos de comunicação: No âmbito do processo de mentoría, mentores, facilitadores e mentorandos podem deliberar livremente sobre os meios de comunicação a serem empregados. Entretanto, deve-se privilegiar meios que garantam o efetivo registro da comunicação, uma vez que essa é uma variável decisiva no processo de mentoría. Videoconferências podem ser usadas, sempre que os encontros presenciais demonstrarem ser inviáveis ou ter custo maior do que os benefícios esperados.

3.6. Mecanismos de acompanhamento e avaliação

3.6.1. Reuniões de Acompanhamento

Como forma de garantir a permanente interlocução entre as partes, o Plano de Trabalho deverá prever os meios de comunicação entre ambas as partes, a periodicidade de tais

encontros e a duração e os objetivos esperados, a fim de se monitorar os avanços, riscos e eventuais falhas ao longo do processo. Nesse sentido, embora tais reuniões possam ser livremente combinadas entre as partes, é desejável que sejam agendadas reuniões formais de acompanhamento, cuja pauta deve ser descrita com antecedência e cujos encaminhamentos devem ser alvo de follow up por parte dos envolvidos.

Ademais, deve ser garantida a oferta de um determinado número de horas por mês de acesso ao mentor, cuja forma deverá ser combinada previamente entre as partes, sempre em benefício de um modelo flexível de interação, que garanta a ambas as partes o mais rápido acesso às informações necessárias para a plena consecução das etapas rumo ao êxito do Plano de Trabalho. De todo modo, frise-se que toda e qualquer interação com o mentor deve ser registrada em ata, de acordo com o disposto na Portaria INPI/PR nº 512, de 25 de outubro de 2019, sendo computada no Inovadoc, ainda que *a posteriori*.

3.6.2. Relatório de Avaliação

Ao fim do processo de mentoria, o mentor deverá relatar os resultados alcançados ao Escritório de Difusão Regional / Coordenação de Relações Institucionais responsável. Esta unidade, por sua vez, validará ou não o relatório proposto, encaminhando-o ao conhecimento das instâncias superiores do INPI e à ciência da Instituição parceira, como forma de subsidiar a avaliação do Programa-piloto em si.

Tal relatório deverá conter:

- a) Os resultados alcançados *vis-à-vis* os objetivos e metas estabelecidos ao início da mentoria;
- b) A análise dos fatores de sucesso ou insucesso que contribuíram para o resultado alcançado, incluindo riscos ou oportunidades não identificados, ameaças ou vantagens exógenas ao processo e vulnerabilidades não previstas *ex-ante*;
- c) Pesquisa de satisfação dos mentorandos;
- d) As lições aprendidas ao longo do processo de mentoria, como forma de aprimorar continuamente o modelo proposto.