



**MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL**

PORTARIA/INPI/PR Nº 31, DE 24 DE JULHO DE 2023

O PRESIDENTE DO INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL - INPI, no uso das atribuições que lhe conferem o Regimento Interno, aprovado pela Portaria do Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços - MDIC nº 11, de 27 de janeiro de 2017, e tendo em vista o disposto no art. 8º do Decreto nº 10.139, de 28 de novembro de 2019, assim como o constante nos autos do processo nº 52402.005332/2020-11

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar o Regulamento do Programa-piloto de Mentoria em Propriedade Industrial (PMPI) - Fase 2, na forma do anexo a esta Portaria.

Art. 2º Revogar a Portaria/INPI/PR nº 345 de 08 de outubro de 2020.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor em 01 de agosto de 2023.

JULIO CESAR CASTELO BRANCO REIS MOREIRA
PRESIDENTE



Documento assinado eletronicamente por **JULIO CESAR CASTELO BRANCO REIS MOREIRA, Presidente**, em 27/07/2023, às 11:26, 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 **0859662** e o código CRC **8EE58F69**.

ANEXO

Programa-Piloto de Mentoria em PI - Fase 2

Regulamento

Equipe Responsável

Vinicius Bogéa Câmara - CGDI
Samantha Magalhães – COART
Milena Simonace - SEADI
Araken Lima - Unidade Regional SC

Armando Mendes - Unidade Regional PB
Camila Chaves - COINS-SP
Carla Freitas - Unidade Regional CE
Eduardo Bemfica - Unidade Regional PE
Hélio Santa Rosa - Unidade Regional SE
José Renato Gomes - Unidade Regional MG
Livia Gouvêa - Unidade Regional ES
Maria Isabel Toledo - Unidade Regional RS
Michele Sedrez - COINS-DF
Milene Dantas - Unidade Regional GO
Rafaela Guerrante - COART
Rodrigo Moura - Unidade Regional PR
Viviane Gomes - Unidade Regional BA

INTRODUÇÃO

O presente regulamento trata da fase 2 do Programa-Piloto de Mentoria em PI após sua primeira etapa de avaliação do biênio 2021-2022.

Com base nas informações obtidas, foi possível identificar os desafios encontrados e as mudanças necessárias ao aperfeiçoamento do programa que continuará com o status de piloto por mais 2 anos, tendo em vista o novo direcionamento que será dado em seus objetivos. Desta forma, será possível avaliar os resultados dessa nova abordagem.

Em um primeiro momento, as ações de mentoria visavam tão somente ao aumento de depósitos por residentes. No entanto, nessa nova etapa, para além da expansão do uso do sistema, as mentorias deverão focar na qualidade dos pedidos e estar cada vez mais em consonância com os setores estratégicos a serem priorizados no âmbito da política de desenvolvimento industrial do País, fazendo com que o investimento público em inovação se transforme não apenas em ativos de PI, mas em verdadeiros casos de sucesso.

Nesse enfoque objetiva-se aprimorar o processo de indicação dos mentorandos, a partir de uma avaliação mais rigorosa do potencial dos projetos a serem apoiados, sobretudo no sentido de se verificar a maturidade do projeto em questão. As ações visarão ao auxílio de projetos que já estejam em fase de elaboração de pedido de PI, possibilitando o avanço mais célere ao depósito do pedido no INPI.

Os projetos que estejam em estágios anteriores ao acima mencionado serão foco de outras ações de disseminação que possibilitem seu acesso ao Programa de Mentoria em PI posteriormente.

O Programa-Piloto de Mentoria em PI

As ações de mentoria 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 de PI.

As ações de mentoria que serão levadas a termo em continuidade a este 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 financiados com verba pública, ou ainda comprometidos com a agenda de indicações geográficas, capazes, portanto, de transformar a orientação do INPI em ação, a informação, em valor.

Portanto, o PMPI agregará 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, Alinhamento e Governança

1.1. Definição

O PMPI baseia-se na execução de um conjunto integrado de ações com vistas a prestar assistência técnica qualificada aos profissionais indicados à mentoria, com a finalidade última de incrementar o conhecimento acerca das ferramentas para a plena utilização do sistema de PI.

O público-alvo pretendido são empresas/pesquisadores que façam uso de modalidades públicas de financiamento à pesquisa ou empresas/grupos de pesquisas cobertos por Acordo de Cooperação Técnica formalizado junto ao INPI.

São, ainda, público-alvo do PMPI as cadeias produtivas, arranjos produtivos locais (APLs), agrupamentos coletivos ou grupos de pesquisa que estejam assistidos por parceiros institucionais do INPI, no âmbito da temática de IG, desde que atuem em projetos conduzidos sob financiamento público para a estruturação deste ativo intangível.

Importa informar que o Programa-Piloto de Mentoria está embasado na possibilidade de trocas de experiências, cabendo ao mentor compartilhar conhecimento e boas práticas, capacitando o mentorando a apropriar-se dos diferentes aspectos que compõem as engrenagens do sistema de PI, possibilitando seu uso estratégico 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 2023-2026
- Plano de Ação INPI 2023
- 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.

No flanco externo, o PMPI está alinhado à Estratégia Nacional de Propriedade Intelectual – ENPI, instituída pelo Decreto Presidencial nº 10.886, de 07 de dezembro de 2021.

Vale ressaltar que o Programa-Piloto está alinhado aos seguintes direcionadores estratégicos constantes do Planejamento Estratégico INPI 2023-2026:

- “Expandir a assistência técnica a ICTs e micro, pequenas e médias empresas por meio de ações de mentoria.”
- “Os públicos-alvo das ações de disseminação da PI devem ser Instituições Científicas e tecnológicas (ICTs) e as micro, pequenas e médias empresas inovadoras em setores estratégicos para a política de desenvolvimento industrial do país.”
- “Fomentar a participação de brasileiros no Protocolo de Madri, no PCT e nos demais acordos e tratados internacionais de PI a serem operacionalizados pelo INPI”
- No âmbito da ação regional, O PMPI está alinhado às seguintes diretrizes:
- “Foco no incremento da assistência técnica qualificada, por meio de mentorias, às ICTs e empresas beneficiárias de financiamento público para a inovação”;
- “Apoio aos Núcleos de Inovação Tecnológica (NITs) para a aquisição de conhecimentos relativos ao processo de transferência de tecnologia”; e
- “Monitoramento continuado de oportunidades de ativação de demanda de serviços do INPI por meio da identificação de vocações regionais, arranjos produtivos locais e clusters de inovação nas diversas regiões do País.”

1.3.Governança

O PMPI está sob responsabilidade da Coordenação-Geral de Desenvolvimento da Propriedade Industrial, Negócios e Inovação (CGDI) e será conduzido pela Coordenação de Articulação e Fomento à PI e Inovação (COART). As unidades regionais são 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. No caso específico das mentorias em IG, os profissionais da DIRMA atuarão como mentores, em conjunto com aqueles lotados nas unidades regionais. Em todos os demais casos, DIRPA, DIRMA e CGTEC poderão atuar como instância consultiva aos mentores.

Do ponto de vista prático, as ações do PMPI terão sua execução supervisionada pelos Escritórios de Difusão Regional, 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:

Mentores: Profissionais do INPI incumbidos da organização e da execução, em nível tático-operacional, das principais ações constantes do Plano de Trabalho da mentoria.

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.

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.

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.

Coordenação-Geral de Desenvolvimento da Propriedade Industrial, Negócios e 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

A presente versão do PMPI terá o prazo de 2 anos a contar de sua aprovação pela Presidência do INPI, ao final do qual poderá ser novamente prorrogado ou 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 ampliar o entendimento acerca da importância da propriedade industrial, com o consequente fomento ao uso do sistema por parte dos mentorandos.

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 práticas de mentores e 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.

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 ou, no caso das IGs, consultores, bolsistas e membros de organizações parceiras, 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.

Importante ressaltar que mentorandos que ainda não possuam maturidade suficiente para participar do programa serão redirecionados para outras modalidades de disseminação.

O Plano de Trabalho deverá descrever, portanto:

1. O atual estágio de conhecimento e uso do sistema de PI por parte do mentorando;
2. As expectativas, objetivos e metas a serem alcançados ao longo do processo de mentoria;
3. Uma agenda de reuniões e atividades a serem traçadas pelo mentor e em comum acordo com o mentorando;
4. A forma e a periodicidade dos encontros entre mentor e mentorando;
5. Os elementos, recursos e materiais necessários para o pleno alcance do plano de trabalho acordado;
6. Papéis 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, as quais devem ocorrer ao longo do processo de mentoria, em quantidade a ser estabelecida no Plano de Trabalho, (que poderá ser revisado e, se necessário, ajustado), sempre com o intuito de manter a motivação e o engajamento frente ao Programa.

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, implicando que toda e qualquer interação com o mentor deva ser registrada em ata a ser inserida no Inovadoc, ainda que a *posteriori*.

c) Avaliação de Resultados

Nesta última etapa, o mentor registrará no Inovadoc os resultados alcançados no âmbito de cada ação de mentoria, informando, se for o caso, eventuais pedidos de PI decorrente desta ação. Por

sua vez, o mentorando será orientado a preencher uma pesquisa de avaliação de impacto, ao final da qual será disponibilizado o certificado de participação no Programa.

2.4 Duração das Ações de Mentoria

Espera-se que as reuniões de mentoria ocorram pelo menos uma vez ao mês. A ação de mentoria como um todo não ultrapassará 4 meses, contados da primeira reunião entre mentor e mentorandos. Em casos excepcionais, esse prazo poderá ser estendido para até 6 meses.

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

Etapla 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:

- 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
- 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, bem como das Diretorias Técnicas, quando aplicável. 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 Mentorandos

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; 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; ou c) projeto de estruturação de uma indicação geográfica. 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.

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 que atuam em Instituições de Ciência e Tecnologia, ou empresas, desde que atuem em projetos conduzidos sob financiamento público ou que sejam fomentados por Instituições com as quais o INPI mantém Acordo de Cooperação Técnica ou demais formas de parceria estratégica;
- b) Indivíduos diretamente envolvidos na condução de processo de obtenção (de IG, vinculados a cadeias produtivas, arranjos produtivos locais (APLs), agrupamentos coletivos e grupos de pesquisa, desde que assistidos pelos parceiros institucionais do INPI, no âmbito da temática de IG, em projetos conduzidos sob financiamento público.

É importante ressaltar que os projetos indicados deverão estar suficientemente maduros para poderem se beneficiar da mentoria.

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 será realizada por meio de indicação direta das Instituições com as quais o INPI mantém Acordo de Cooperação Técnica ou parcerias estratégicas^[1], em âmbito nacional ou regional

A indicação estará condicionada:

a) À capacidade instalada de mentores em cada Unidade Regional ou na Sede;

b) 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, sempre em favor dos projetos com maior potencial de uso da propriedade intelectual.

3.3 Papéis 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 § 2.º 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 o 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;
- d) Solicitar ao mentor qualquer procedimento administrativo ou a elaboração de qualquer documento a ser juntado quando da tentativa de proteção do ativo de PI no Brasil ou exterior;
- e) 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;
- f) Usar as marcas institucionais do INPI; e
- g) 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 garantidas 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 do Plano de Trabalho

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 do Plano de Trabalho

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 do Plano de Trabalho

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 na qualidade dos pedidos de PI submetidos pelos mentorandos;
- b) Aumento do número de pedidos de patentes, marcas, desenhos industriais, indicações geográficas, topografias de circuito integrado ou registro de programas de computador;
- c) Redução do número de exigências nos pedidos depositados;
- d) Aumento do uso do programa de filas prioritárias;
- e) Aumento do uso de outros mecanismos do sistema de PI, tais como licenciamento, transferência ou figuras correlatas;
- f) Incremento na quantidade de pessoas capacitadas em PI.

3.5 Instrumentos e recursos

A fim de viabilizar os objetivos da mentoria, 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 mentorias 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 mentoria 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, prioritariamente, por meio de videoconferência, ou em cidades onde se encontrem unidades regionais do INPI

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 mentoria.

c) Recursos instrucionais: Para o sucesso dos objetivos e metas planejadas no início das ações de mentoria, 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 mentoria, mentores, facilitadores e mentorandos utilizarão os meios de comunicação determinados pela CGDI.

3.6 Mecanismos de acompanhamento e avaliação

3.6.1 Reuniões de Acompanhamento

Como forma de garantir a qualidade na prestação das ações de mentoria, os mentores e os chefes das unidades regionais deverão promover reuniões periódicas de acompanhamento com o objetivo de identificar eventuais gargalos e desafios não previstos na condução dos trabalhos, sempre com vistas ao constante aperfeiçoamento do processo. Tais encontros poderão envolver também os facilitadores como medida de aprimoramento contínuo do processo de indicação dos mentorandos e monitoramentos dos resultados das ações de mentoria.

3.6.2 Relatório de Avaliação

a) Ao fim de 12 meses da vigência da presente versão do PMPI, a CGDI elaborará relatório de avaliação global das ações de mentoria contendo: Os resultados do conjunto de ações de mentoria conduzidas nestes 12 meses;

b) A avaliação de impacto por parte dos mentorando, mentores e facilitadores;

c) A análise dos fatores de sucesso ou insucesso que contribuíram para os resultados alcançados, incluindo riscos ou oportunidades não identificados, ameaças ou vantagens exógenas ao processo e vulnerabilidades não previstas *ex-ante*;

d) As lições aprendidas ao longo do processo de mentoria, como forma de aprimorar continuamente o modelo proposto, incluindo a identificação de novas oportunidades no âmbito das mentorias;

Ademais do Relatório de Avaliação, a CGDI publicará periodicamente os indicadores relativos ao PMPI em seu painel interativo de dados (Inovadata) como forma de acompanhar a evolução do próprio Programa-Piloto.