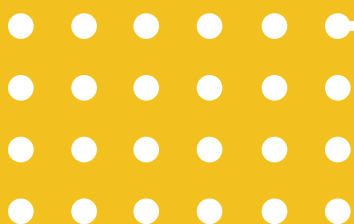




CÓDIGO DE CONDUITA ÉTICA DO/A MENTOR/A AUTÊNTICO/A

**Paulo Erlich
Marcos Teixeira
Tânia Carrara**



Contribuições de
**Carla Sapiensa
Elias Jean Trambacos
Marcelo Branco Motta**



1. INTRODUÇÃO

A **ERLICH MENTORING** é comprometida em promover e manter a excelência em mentoring autêntico. Portanto espera que todas as pessoas por ela formadas em mentoring autêntico e que atuam nesse campo sigam os elementos e princípios de conduta ética descritos neste documento.

Este **Código de Conduta Ética do/a Mentor/a Autêntico/a** define um conjunto de boas práticas e como se deve atuar durante nas experiências de mentoring autêntico, para promover o desenvolvimento pessoal e/ou profissional dos mentorados.

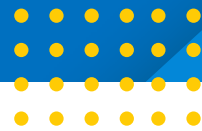


2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Este Código se destina a pessoas que atuam como mentores autênticos em experiências de mentoring autêntico **formal**, de acordo com o método ensinado pela ERLICH MENTORING.

É um documento de orientação e não um documento legalmente vinculativo, que detalha a conduta esperada do/a mentor/a autêntico/a ou o que ele/a não deve fazer.





3. DEFINIÇÕES

- **MENTORING AUTÊNTICO (OU MENTORIA AUTÊNTICA)** é uma experiência relacional em que uma pessoa (mentor/a autêntico/a), com base em seu saber e experiência, estimula e influencia outra pessoa (mentorado/a) a ganhar conhecimento, ter segurança emocional para realizar o que necessita e adaptar-se ao ambiente em que precisa atuar.
- **MENTOR/A AUTÊNTICO/A** é a pessoa que pratica o mentoring autêntico: disponibiliza-se para acolher pessoas (mentorados), estabelecer com elas relacionamentos harmoniosos e produtivos e contribuir, com base em seu conhecimento e experiência, para que elas descubram e/ou atinjam seus objetivos pessoais e/ou profissionais.
- **MENTORING AUTÊNTICO FORMAL** é o tipo de mentoring autêntico em que os relacionamentos se iniciam por iniciativa de uma organização ou é o tipo de mentoring oferecido por mentores autênticos profissionais ou voluntários no atendimento individual ou em grupo aos mentorados que procuram os serviços dos mentores. Requer método e planejamento.
- **MENTORING AUTÊNTICO INFORMAL** é o tipo de mentoring autêntico em que os relacionamentos se iniciam de forma espontânea, natural, sem serem intencionalmente formalizados por quem quer que seja ou por qualquer organização.



3. DEFINIÇÕES

- **EXPERIÊNCIA DE MENTORING AUTÊNTICO FORMAL** é uma combinação de um relacionamento harmonioso e produtivo entre mentor/a autêntico/a e mentorado/a com um método que estrutura o mentoring autêntico.
- **ENCONTRO DE MENTORING AUTÊNTICO** sessões de atendimento do/a mentor/a autêntico/a ao/à seu/sua mentorado/a.
- **ACORDO DE MENTORING AUTÊNTICO** é um documento em que o/a mentor/a autêntico/a e o/a mentorado/a registram as condições em que se dará o relacionamento entre eles.
- **CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE MENTORING AUTÊNTICO** é um documento em que o/a mentor/a autêntico/a e o/a mentorado/a registram as bases comerciais do serviço de mentoring autêntico a ser realizado.
- **OUTROS INTERESSADOS / OUTRAS PARTES INTERESSADAS** são terceiros que contratam o serviços de mentoring autêntico para os mentorados e/ou acompanham os resultados da experiência de mentoring autêntico. São patrocinadores dos mentorados e/ou o avaliadores dos resultados dos serviços de mentoring.



4. POLÍTICAS/PROCEDIMENTOS

4.1 Trabalho com mentorados

➤ Fase Inicial

4.1.1 No primeiro contato com um/a potencial mentorado/a, o/a mentor/a autêntico/a verificará a adequação do mentoring autêntico à situação dessa pessoa. Prosseguirá somente se confirmar que existe essa adequação, ou seja, há condições para desenvolvimento do/a mentorado/a e, portanto, uma maior probabilidade de se atingirem os objetivos dele/a e, se for o caso, de outras partes interessadas.

4.1.2 O/A mentor/a autêntico/a deverá atuar apenas nas áreas nas quais tem conhecimento e experiência. Dessa forma, deve ser claro/a com o/a mentorado/a e, se for o caso, com as partes interessadas, quanto a possíveis demandas de mentoring autêntico além das suas áreas de domínio.





4. POLÍTICAS/PROCEDIMENTOS > TRABALHO COM MENTORADOS > FASE INICIAL



4.1.3 Com base no seu nível de profissionalismo, competências, qualificações e creditações, o/a mentor/a autêntico/a cuidará para que nenhuma indicação falsa ou enganosa seja feita ou esteja implícita em qualquer material promocional publicado em seu nome ou com a sua participação.

4.1.4 O/A mentor/a autêntico/a fará declarações orais e escritas absolutamente verdadeiras e precisas sobre as suas atividades profissionais na área de mentoring autêntico.

4.1.5 Antes de iniciar um processo de mentoring autêntico, o/a mentor/a autêntico/a disponibilizará este Código ao/à mentorado/a, solicitará que o leia e se disponibilizará para prestar qualquer esclarecimento sobre o que se prevê neste documento.



4. POLÍTICAS/PROCEDIMENTOS > TRABALHO COM MENTORADOS > ACORDOS DE MENTORING AUTÊNTICO...

➤ Acordo de Mentoring Autêntico e Contrato de Prestação de Serviços de Mentoring Autêntico

4.1.6 Antes de iniciar a prestação dos serviços, o/a mentor/a autêntico/a deverá firmar com o/a mentorado/a o documento ou documentos a seguir, de acordo com cada caso:

- Em atendimento remunerado ou não remunerado: Acordo de Mentoring Autêntico (ou similar), no qual estarão contempladas as bases em que o relacionamento interpessoal se dará ao longo da experiência de mentoring autêntico.
- Apenas em atendimento remunerado: Contrato de Prestação de Serviços de Mentoring Autêntico (ou similar). O Contrato deve incluir os papéis, responsabilidades e direitos de todas as partes envolvidas, incluindo disposições financeiras e logísticas.





4. POLÍTICAS/PROCEDIMENTOS > TRABALHO COM MENTORADOS > ACORDOS DE MENTORING AUTÊNTICO...



4.1.7 O/A mentor/a autêntico/a deverá ter seu comportamento guiado pelo que estiver explicitado neste Código, complementado pelo firmado no Acordo e, se for o caso, no Contrato e comprometer-se a prestar serviço adequado às expectativas do/a mentorado/a e de outras partes envolvidas, caso existam.

4.1.8 O/a mentor/a autêntico/a deverá ser transparente quanto aos métodos que usa e estar pronto/a para fornecer ao/à mentorado/a e às demais partes interessadas, se houver (neste caso, guardada a devida confidencialidade), todas as informações sobre os processos e padrões envolvidos.

4.1.9 No Acordo de Mentoring Autêntico e/ou no Contrato de Prestação de Serviços de Mentoring Autêntico deverá ser explicitado o número de encontros e/ou o prazo, em meses, previsto para a experiência de mentoring.



4. POLÍTICAS/PROCEDIMENTOS > TRABALHO COM MENTORADOS > ACORDOS DE MENTORING AUTÊNTICO...

4.1.10 A aproximar-se o final dos encontros ou do prazo previsto, o/a mentor/a autêntico/a e o/a mentorado/a deverão deliberar sobre o encerramento ou a prorrogação da experiência de mentoring autêntico. Nessas ocasiões, o/a mentor/a autêntico/a deverá sempre levar em consideração que o processo de mentoring autêntico não deve gerar dependência do/a mentorado/a em relação ao/à mentor/a autêntico/a.



4.1.11 O/A mentor/a autêntico/a incentivará o/a mentorado/a a encerrar a experiência de mentoring autêntico, se acreditar que o/a mentorado/a terá melhor progresso em seu desenvolvimento se for atendido por outro/a profissional de mentoring autêntico ou até por profissional de outra área.

4.1.12 O/A mentor/a autêntico/a respeitará o direito do/a mentorado/a de encerrar a experiência de mentoring autêntico em qualquer momento, sem prejuízo das disposições do Contrato de Prestação de Serviços de Mentoring.



4. POLÍTICAS/PROCEDIMENTOS > TRABALHO COM MENTORADOS > CONFIDENCIALIDADE... | CONFLITO...

➤ **Confidencialidade, Segurança e Privacidade**

4.1.13 O/A mentor/a autêntico/a manterá o mais rigoroso nível de confidencialidade com cada mentorado/a, a menos que a comunicação de informações seja exigida por lei.

4.1.14 O/A mentor/a autêntico/a protegerá as informações compartilhadas com ele/a pelo/a mentorado/a, incluindo arquivos e comunicações eletrônicas, e tomará medidas necessárias de forma a garantir a confidencialidade, segurança e privacidade, em acordo com todas as leis de proteção de dados e privacidade.

➤ **Conflito de Interesses**

4.1.15 O/A mentor/a autêntico/a poderá sugerir ao/à mentorado/a ações de desenvolvimento como, por exemplo, treinamentos, leituras, uso de softwares, ferramentas e recursos técnicos, desde que sejam úteis para o/a mentorado/a adaptar-se à condição que deseja e evoluir na direção de alcançar os seus objetivos.

4.1.16 O/A mentor/a autêntico/a informará qualquer conflito de interesses abertamente ao/à mentorado/a e/ou, se for o caso, a outras partes interessadas e concordará em desistir da experiência de mentoring autêntico perante algum conflito que não possa ser gerido de forma eficaz.



4. POLÍTICAS/PROCEDIMENTOS > TRABALHO COM MENTORADOS > OUTROS PRINCÍPIOS DE CONDUTA

➤ Outros princípios de conduta

O mentor/a autêntico/a deve:

4.1.15 Assumir uma atitude não-julgadora, ajudando a criar um clima seguro e de acolhimento do/a mentorado/a.

4.1.16 Fazer uso de técnicas e praticar, junto ao/à mentorado/a, a escuta ativa, de forma empática e reflexiva, sem expressar julgamentos e juízos de valor.

4.1.17 Comportar-se de forma respeitosa, sem arrogância, mantendo uma conduta que permita ao/à mentorado/a sentir-se em condição igualitária, não hierárquica, de parceria e relacionamento.

4.1.18 Agir de acordo com as leis aplicáveis e de forma alguma encorajar para ou colaborar com qualquer ato desonesto, ilegal, não profissional ou discriminatório.





4. POLÍTICAS/PROCEDIMENTOS > TRABALHO COM MENTORADOS > OUTROS PRINCÍPIOS DE CONDUTA

4.1.19 Monitorar a sua comunicação falada, escrita e não-verbal acerca de preconceitos e discriminações implícitas.

4.1.20 O mentor/a autêntico/a deve garantir que durante todo o processo de mentoring, o relacionamento deve ser harmonioso e respeitoso, livre de quaisquer tipos de ofensas, difamação, exploração, discriminação, intimidação, assédio e violência verbal e não verbal. Entre as condutas esperadas do/a mentor/a autêntico/a estão a cordialidade, a equidade, o decoro, o respeito, o profissionalismo e a moralidade.

4.1.21 Na fase de conclusão da experiência de mentoring autêntico formal, o/a mentor/a autêntico/a deve conversar sobre os resultados alcançados, avaliar as necessidades futuras do/a mentorado/a e, se este ainda precisar de alguma ajuda, esclarecer o que ainda poderá fazer por ele/a.





4. POLÍTICAS/PROCEDIMENTOS > PRÁTICAS DE EXCELÊNCIA

4.2 Práticas de Excelência

Ser e agir como um/a mentor/a autêntico/a requer ações diárias para a criação e manutenção da confiança, tanto da parte do/a mentorado/a quanto de outras partes envolvidas, se houver. Todo/a mentor/a autêntico/a deve dar ênfase especial à excelência de seus comportamentos e condutas, a fim de realizar as funções dele/a esperadas, de forma diferenciada em relação a outros indivíduos que porventura se intitulem mentores, mas não pratiquem a essência do mentoring nas atividades que divulgam fazer.

Sendo assim, o/a mentor/a autêntico/a:

4.2.1 Atuará dentro dos limites da sua competência profissional. Quando apropriado, sugerirá ao/à mentorado/a recorrer a um/a mentor/a mais experiente ou a um/a profissional de outra área que tenha qualificação para atender às necessidades do/a mentorado/a.

4.2.2 Deverá demonstrar domínio de um método para realizar o processo de mentoring autêntico.

4.2.3 Trabalhará com o/a mentorado/a para entender as necessidades deste/a e evitar impor soluções com base nas preferências e desejos pessoais do/a próprio/a mentor/a autêntico/a.



4. POLÍTICAS/PROCEDIMENTOS > PRÁTICAS DE EXCELÊNCIA

4.2.4 Se entender que, ao longo da experiência de mentoring autêntico, o/a mentorado/a, em vez de se tornar gradativamente independente, está criando dependência quanto ao/à próprio/a mentor/a autêntico/a, deverá esclarecer que a condição de dependência é indesejável e estimular o/a mentorado/a para assumir responsabilidade sobre o seu desenvolvimento e se tornar independente.



4.2.5 Dedicará esforços para reconhecer problemas pessoais seus que possam prejudicar, conflitar com ou interferir no seu desempenho na aplicação do mentoring autêntico e considerará, de acordo com a situação, a conveniência de suspender ou terminar o atendimento ao/à mentorado/a.

4.2.6 Para melhorar a sua prática, avaliará, de forma sistemática e contínua, a qualidade e a relevância do seu trabalho, por meio do feedback recebido dos mentorados e, se for o caso, de outras partes interessadas, além de realizar autoavaliações.



5. EXEMPLOS DE SITUAÇÕES E CONDUTAS

5.1. Durante um processo de mentoring autêntico, o/a mentorado/a informa que está com algum problema de saúde mental e está em terapia e/ou tratamento. Essa informação é desconhecida da empresa em que atua, que contratou o/a mentor/a autêntico/a.

- O/A mentor/a autêntico/a não informa nenhuma pessoa da empresa sobre o tratamento que o/a mentorado/a realiza. A informação é mantida em confidencialidade.

5.2 Durante um encontro de mentoring autêntico, o/a mentor/a autêntico/a identifica que não tem experiência prática com um recurso que o/a mentorado/a tem a necessidade de utilizar.

- O/A mentor/a autêntico/a informa ao/à mentorado/a que, nesse caso, não tem experiência prática e oferece duas opções: propõe realizar o uso do recurso para que ambos aprendam a usá-lo ou indica outro/a mentor/a autêntico/a que tenha experiência com aquele recurso.



5. EXEMPLOS DE SITUAÇÕES E CONDUTAS

5.3 Um/a mentorado/a em potencial tem interesse em alguém com ampla experiência prática em um assunto específico que o/a mentor/a autêntico/a não domina.

- Um/a mentor/a autêntico/a não deve tentar ultrapassar o limite das suas competências e oferecer conhecimentos sobre os quais não tem domínio. Esse é um desvio grave em relação a este Código.

5.4 O/A mentor/a autêntico/a se reúne com outros colegas mentores autênticos, para discutir desafios que enfrentam nos processos de mentoring autêntico e apoiar uns aos outros em desafios em seus trabalhos. Casos relativos aos mentorados são apresentados.

- O/A mentor/a autêntico/a não deve compartilhar nenhuma informação que possibilite identificar seus mentorados e/ou que permitam a sua identificação.



5. EXEMPLOS DE SITUAÇÕES E CONDUTAS

5.5 O/A mentor/a autêntico/a também atua com outros serviços além do mentoring autêntico. Durante uma experiência de mentoring autêntico, identifica que outro dos seus serviços pode atender às necessidades do/a mentorado/a.

- O/A mentor/a autêntico/a conversa com o/a mentorado/a, explica as necessidades percebidas por ele/a no/a mentorado/a e apresenta a possibilidade de atendimento com foco nas tais necessidades. A utilização da nova modalidade de atendimento só pode ocorrer se o/a mentorado/a autorizar. A mudança de modalidade não pode ocorrer sem que o/a mentor/a autêntico/a faça esse esclarecimento ao/à mentorado/a e obtenha deste/a autorização para a mudança.

5.6 Durante um processo de mentoring autêntico, o/a mentor/a autêntico/a ou o/a mentorado/a identificam que o escopo do processo está excessivamente amplo, mal definido e/ou requer revisão.

- O/A mentor/a autêntico/a discute a questão com o/a mentorado/a e, se for o caso, com outras partes interessadas no processo, para melhorá-lo.



5. EXEMPLOS DE SITUAÇÕES E CONDUTAS

5.7 O/A mentorado/a tem expectativas irreais em relação à disponibilidade de tempo do/a mentor/a autêntico/a, mesmo que o assunto tenha sido tratado na elaboração do Acordo de Mentoring Autêntico. Começa a abordar o/a mentor/a autêntico/a em horários inadequados.

- O/A mentor/a autêntico/a relembra ao/à mentorado/a o que ficou estabelecido no Acordo de Mentoring Autêntico, em relação à disponibilidade de tempo.

5.8 Ao longo da experiência de mentoring autêntico, surgem no relacionamento sentimentos pessoais e íntimos. Os sentimentos são mútuos. Um relacionamento íntimo se desenvolve.

- O/A mentor/a autêntico/a deve encerrar imediatamente a experiência de mentoring autêntico.



5. EXEMPLOS DE SITUAÇÕES E CONDUCTAS

5.9 Durante a experiência de mentoring autêntico, o/a mentor/a autêntico/a verifica que o/a mentorado/a toma uma decisão com a qual o/a mentor/a autêntico/a não concorda.

- O/A mentor/a autêntico/a não deve decidir pelo/a mentorado/a ou direcioná-lo/a para que tome as mesmas decisões que aquele/a tomaria. Deve procurar extrair do/a mentorado/a decisões que este/a deve tomar baseado/a em seus próprios conhecimentos e interesses. Exceção a esse princípio ocorre quando o/a mentor/a autêntico/a entende que a decisão do/a mentorado/a pode implicar para este/a um alto risco pessoal e/ou profissional. Nesse caso, o/a mentor/a autêntico/a deve alertar o/a mentorado/a para o risco. A decisão final, contudo, cabe ao/à mentorado/a.





AUTORES

Paulo Erlich - mentor autêntico, ERLICH MENTORING
[Linkedin](#)

Marcos Teixeira - mentor autêntico, VIZY Sustentabilidade e Compliance
[Linkedin](#)

Tânia Carrara - mentora autêntica, Tânia Carrara Consultoria e Mentoria
[Linkedin](#)

COLABORADORES

Carla Sapiensa - mentora autêntica, Carla Sapiensa Liderança e Desenvolvimento Feminino
[Linkedin](#)

Elias Jean Trambacos - mentor autêntico
[Linkedin](#)

Marcelo Branco Motta - mentor autêntico
[Linkedin](#)

Informações: contato@erlich.com.br