**Como saber que os voluntários e empresas irão realmente ajudar as pessoas, sem que haja abusos contra os direitos dela?**

**Que cuidados devo tomar ao monitorar um funcionário?**

Existem várias formas de acompanhar de perto o que seu voluntário está fazendo no dia-a-dia. Além de realizar o [gemba](https://www.novida.com.br/blog/gemba/), você pode espalhar câmeras pelo ambiente de trabalho, contratar softwares que monitorem as atividades executadas no computador e até gravar conversas telefônicas.

No entanto, tudo isso precisa ser feito com extremo cuidado e transparência. Algumas boas práticas para não ter problemas trabalhistas são:

**Informe as restrições no contrato**

É fundamental deixar claro para os colaboradores que tipo de informações serão monitoradas. Por contrato, ele deve estar ciente de que suas atividades no computador são registradas ou que há câmeras em determinados setores da empresa, por exemplo.

Justamente por não haver regulamentações sobre isso, não se pode assumir que os colaboradores saibam exatamente qual é o nível de controle que eles estão sendo submetidos. Porém, uma vez colocada a decisão em contrato assinado pelo profissional, ele já se reconhece como ciente disso.

**Limite-se ao monitoramento para fins profissionais:**

Por mais que esteja em contrato, você precisa garantir que não irá coletar nenhum dado ou informação pessoal dos seus funcionários. Isso significa que, em hipótese alguma, você pode acessar mensagens pessoais, colocar câmeras em áreas que não estejam relacionadas ao ambiente de trabalho, ou coletar qualquer tipo de informação que não seja exclusivamente profissional.

**Não monitore apenas um setor**

Se você usar um sistema de vídeo em uma área específica ou monitorar apenas um computador, as chances são grandes de você sofrer processos trabalhistas. Afinal, o colaborador pode comprovar uma “discriminação” pela parte da gestão.

Se seu objetivo é melhorar a produtividade da equipe como um todo – e não “perseguir” determinados profissionais – faz sentido que toda equipe passe pelos mesmos procedimentos de monitoramento.

**Monitore a movimentação de colaboradores**

Se você tem em sua organização um ambiente com muita [movimentação de pessoas](https://www.novida.com.br/blog/gestao-de-staff/), uma solução de [geolocalização indoor](https://www.novida.com.br/blog/geolocalizacao-indoor/) pode ser ideal para você. Por meio de sensores, você acompanha a movimentação de cada colaborador e visualiza as rotas percorridas durante sua jornada de trabalho.

Dessa forma, é possível medir os [tempos de execução](https://www.novida.com.br/blog/cronoanalise/) de cada atividade, [avaliar performances](https://www.novida.com.br/blog/avaliacao-de-desempenho/) individuais e identificar [gargalos](https://www.novida.com.br/blog/gargalos-no-processo-produtivo/) em tempo real.

Você passa a monitorar funcionários sem infringir nenhuma lei: afinal, é possível mapear apenas as áreas produtivas e você não coletará nenhuma informação pessoal ou íntima, apenas tempos e movimentos.

* Além disso colocar voluntários para que fiquem responsáveis para que não haja nenhum tipo de abuso.
* Ministrar palestras de conscientização contra abusos de pessoas.
* Criar um disque denunciar para que a pessoa que sofreu algum abuso contra a mesma possa denunciar sem medo que haja alguma represaria.
* Estarmos sempre em contato das pessoas que a nossa organização ajuda para que elas se sintam acolhidas e nesse modo elas se sentirem mais seguras.