Diversas organizações vêm fazendo importantes investimentos em programas de compliance e antissuborno, incluindo treinamento, comunicação interna e desenvolvimento de procedimentos para seus funcionários e - lamentavelmente - não estão tendo o retorno desejado de tais investimentos. Em muitos casos, a aprendizagem não se traduz em um melhor desempenho organizacional, já que as pessoas - com alguma facilidade - retomam o seu antigo "jeito de fazer as coisas", ao invés de "fazer o que a organização quer que elas façam".

Embora com frequência esse conjunto de treinamento, comunicação interna e procedimentos seja descrito como muito poderoso e inspirador, observações indicam que estão longe de gerar mudanças nas atitudes das pessoas.

É relativamente comum se ouvir que é impossível aplicar na rotina do trabalho o conteúdo dos treinamentos, comunicações internas e procedimentos devido a uma série de barreiras administrativas e organizacionais, falta de uma estratégia clara voltada à compliance ou ao antissuborno, estilo de gestão e liderança.

Como estratégia de mudança, é vital uma abordagem sistêmica para tratar temas tão relevantes quanto compliance e antissuborno.

A experiência mostra que - antes de tudo - há que se pensar no desenho e definição sistêmica da gestão para que se possa desencadear uma efetiva mudança organizacional. O que as organizações necessitam é uma nova forma de pensar sua gestão para - então - implementar esse "sistema" através de ações de treinamento, comunicação interna e procedimentos.

Usualmente, quando buscam mudanças em suas abordagens voltadas à compliance e ao antissuborno, organizações se deparam com as seguintes barreiras: (1) falta de clareza em relação a estratégias e valores, o que pode levar a prioridades e metas conflitantes; (2) executivos que não estão verdadeiramente comprometidos com o novo direcionamento que se quer dar para esses temas; (3) o estilo de tomada de decisões ou de "laissez-faire" dos líderes, o que impede conversas francas sobre as preocupações das pessoas; (4) tempo e atenção insuficientes dispensados pelos líderes às questões relacionadas à compliance e ao antissuborno.

É comum que essas barreiras apareçam juntas e bloqueiem as mudanças sistêmicas necessárias para garantir a efetividade de um Sistema de Gestão da Compliance e Antissuborno.

É precisamente neste contexto que as Normas ISO 19600 - Compliance e ISO 37001 - Antissuborno contribuem para a estruturação de um Sistema de Gestão focado nesses temas, apresentando diretrizes e / ou requisitos para cultura, comportamento, papel da alta direção e dos conselhos de administração.

Se a sua organização busca mudanças efetivas e uma abordagem que lhe permita orientar e avaliar o grau de completeza de sua gestão voltada à compliance e ao antissuborno, conhecer as diretrizes da ISO 19600 : 2014 e os requisitos da ISO 37001 : 2016 pode ser de grande utilidade.

Afinal, o processo de desenvolvimento de uma Norma Internacional prevê uma espécie de "benchmarking" durante sua elaboração, procurando sintetizar em um documento normativo boas práticas que os experts de diversas nacionalidades envolvidos considerem que são suficientes para garantir uma abordagem eficaz para o tema sob estudo.

Fonte: Dino, em 19.70.2019.