

OBSERVATÓRIO CONTRA A FRAUDE

Fraude Ocupacional



Raquel Brito

Edwin Sutherland (1939) é uma referência no que respeita a estudos dos denominados crimes económicos, inclusivamente, muita da atual literatura decorre dos estudos iniciais deste investigador, que lançou para o debate a conhecida expressão white collar crime.

Na verdade, os crimes de colarinho branco são intemporais, sempre estiveram presentes na vida em sociedade e em todos os estratos sociais. Casos como Alves Reis, D. Branca, “a banqueira do povo”, ou mesmo Bernard Madoff, apenas são os mais mediáticos, coexistindo em paralelo com estes uma imensidão de outros casos. Não sendo, no entanto, estes muitas vezes conhecidos do grande público, os danos que causam nas pequenas e médias empresas ditam muitas vezes o seu encerramento. Os custos chegam a ser tão significativos que, entre 30 a 50% das empresas são forçadas a declarar falência. Podendo, igualmente, provocar danos na reputação das organizações e gerar conflitos emocionais nos trabalhadores.

O conceito Fraude implica Más artes que causam dolo, ou ainda, qualquer crime para a obtenção de lucro, utilizando como principal modus operandus o logro. Há na Fraude uma violação das boas práticas sociais, da ética e por vezes da própria lei, sempre com intenção de enganar, provocando um dano (frequentemente económico). Todavia,

da diversidade de comportamentos fraudulentos existentes, esta reflexão visa os cometidos no local de trabalho pelos trabalhadores, sobre as organizações ou sobre outros membros pertencentes a esta. Relativamente a estes comportamentos a literatura refere inúmeras terminologias, nomeadamente, workplace deviance behavior, counterproductive work behaviors, workplace Mistreatment, fraude e abusos ocupacionais.

Em suma, percebe-se que estas terminologias visam comportamentos tidos como fraude ocupacional, ou seja, a utilização de um emprego para enriquecimento pessoal, através do deliberado uso ou aplicação indevidas dos recursos ou activos da entidade empregadora. Comportamentos que incluem uma variedade de condutas de executivos, gestores e trabalhadores não especializados, abrangendo desde rebuscadas fraudes de investimento a pequenos furtos.

Há uma panóplia de motivos que leva um trabalhador a desviar-se da sua conduta íntegra.

1 - A insatisfação laboral é um sentimento que reflete algumas atitudes dos trabalhadores perante o seu posto de trabalho. Se os trabalhadores insatisfeitos permanecerem na organização, os mesmos, poderão enveredar por comportamentos contra produtivos.

2 - Os próprios traços da personalidade poderão ser um fator impulsor destes comportamentos.

3 - O crescimento da precarização das condições de trabalho, das relações laborais cada vez mais pessoais e curtas, ou mesmo da mobilidade de trabalhadores nos grandes espaços comerciais.

4 - Por outro lado, serão estes comportamentos uma aprendizagem desenvolvida através do processo

comunicacional como outra qual quer? Ou seja, será que nas organizações os empregados desonestos acabarão por influenciar um conjunto de trabalhadores honestos?

Em bom rigor, não se pode apontar uma única direção para as motivações que subjazem a estes comportamentos, os estudos internacionais referem que as motivações são complexas, diversas e poderão ocorrer em simultâneo.

Conhecidos por todos nós, os comportamentos fraudulentos cometidos no interior das organizações são diversos, nomeadamente utilizar baixa por doença quando não se está doente, receber dinheiro indevido por reembolso de despesas, utilizar descontos de empregado para aquisição de bens para amigos ou familiares. Ou ainda, o absentismo voluntário, chegar atrasado, fazer intervalos prolongados e em número excessivo, consumo de drogas e álcool, conversar com os colegas por longos períodos, sabotagem, incivildades, assédio sexual, difamação, disseminação de rumores, agressão física e muitos mais...

Como já referido anteriormente, as fraudes cometidas pelos trabalhadores são responsável por elevados custos económicos para as empresas, tornando-se num problema dispendioso e generalizado. Os efeitos adversos destas perdas são sentidos pelos consumidores, pois estima-se que os preços dos produtos sofram um acréscimo de 10 a 15% com o intuito de cobrir estas perdas.

Estudos internacionais revelam que 75% dos trabalhadores alegadamente furtam o seu empregador pelo menos uma vez, estimando-se que 33 % a 75% de todos os funcionários se envolveram em comportamentos fraudulentos, entre os quais furto, vandalismo, sa-

botagem e absentismo voluntário. Em termos de relevância, por setor económico, 22,1% dos furtos dos trabalhadores ocorrem no ramo da hotelaria e restauração, e 5,2% das fraudes dos trabalhadores refletem-se mais na área dos seguros e setor financeiro.

Revela-se importante o estudo deste fenómeno em contexto nacional, e perceber o que poderá ser melhorado.