



>> A fraude empresarial: o silêncio desta realidade

Definir fraude empresarial no seu geral ou fraude ocupacional em particular, não é tarefa fácil, dado que não existem estudos suficientes e consensos entre os investigadores que abarquem a globalidade do problema, ou seja, estudado em todas as suas vertentes.

Negar ou ignorar a existência de fraude empresarial, bem como as atitudes que são tomadas na tentativa da sua desvalorização, só beneficia os defraudadores, prejudicando a empresa como um todo, desde os seus *shareholders*, até ao limite a comunidade em que a empresa está inserida.

Um dos principais mitos relacionados com a fraude empresarial, é que ela é provocada fundamentalmente por agentes externos à empresa. Tal não corresponde à realidade. A maior parte da fraude empresarial é cometida por agentes internos às empresas.

De acordo com diversos estudos internacionais elaborados por consultoras, a fraude ocupacional representa elevados prejuízos. Cerca de 90% das empresas europeias sofreram pelo menos uma fraude nos anos de 2013 e 2014, sendo que esse número pode atingir o impressionante valor de cem fraudes por empresa nestes dois anos considerados. Em termos de valores, os prejuízos causados pelas fraudes no seu conjunto podem ascender por empresa, a quatro milhões de euros, dependendo da dimensão da mesma. As empresas mais pequenas tendem a sofrer desproporcionadamente grandes perdas devido à fraude ocupacional, quando comparadas com grandes empresas, em virtude dos seus controlos internos não existirem ou serem menos eficientes.

Por diversos fatores, a fraude empresarial no seu conjunto e a fraude ocupacional em particular, deveriam ser mais estudadas, por forma a alertar todos os interessados para os perigos que as mesmas representam para as empresas, devendo existir uma melhor articulação e colaboração entre as instituições e entre os diferentes países.

A fraude ocupacional é exercida sobre a organização com o único objetivo de enriquecimento pessoal quer de colaboradores, ges-

tores ou proprietários, ou seja, existe a utilização de uma ocupação profissional para enriquecimento pessoal, com os consequentes prejuízos para os demais *stakeholders*. Esta pode surgir de diversos quadrantes da organização e de diversas formas, mas sempre com um propósito comum: provocar um dano na organização, sendo que esse dano é frequentemente financeiro não deixando de utilizar como principal *modus operandus* o logro.

A ACFE evidencia claramente o conceito de fraude ocupacional através da denominada “Árvore da Fraude”, que contempla dezenas de potenciais situações que se podem classificar como fraudes ocupacionais, que passam por esquemas de compras, comissões em faturas, furtos de dinheiro ou mesmo desenvolvimentos fraudulentos. Em termos de fraude ocupacional parece que a imaginação dos fraudadores não tem limite.

Na sua grande maioria as empresas ainda não entenderam que precisam de combater a fraude ocupacional, pois a probabilidade de ocorrer é elevada. Necessitam de dedicar mais atenção à questão da implementação de planos de mitigação de riscos. As vantagens são consideráveis: maior eficiência operacional, ganhos de eficácia e maior rapidez de processos o que provoca uma melhoria nos resultados.

Este tipo de fraude prejudica a reputação das empresas, afeta-as financeiramente e no limite pode fazer perigar a sua sobrevivência, com todas as nefastas consequências que isso provoca tanto nos agentes internos como externos às mesmas. Deveríamos parar para pensar nisto.