

Fraudadores acidentais: efectivação

**Carlos Pimenta**

Uma fraude envolve sempre dimensões sociais, organizacionais e individuais. É sobre estas (psicológicas) que, de seguida, teceremos algumas considerações assumindo a fraude ocupacional (na empresa, contra ela).

Desde o trabalho de Cressey assume-se que há maior probabilidade de um funcionário cometer uma fraude quando tem uma dificuldade que não pode, ou não quer, partilhar com ninguém, por receio, vergonha ou qualquer outra razão. Essa pressão (pessoal, laboral ou externa) pode ser de diverso tipo, destacando-se as monetárias e as relacionadas com o seu ego. Essa pressão é a motivação para o acto fraudulento, quiçá empolado pela cultura de competição ou pelo baixo controlo organizacional. Apenas a sua ética (aprendida desde o nascimento, deontológica e profissional) é mais ou menos bloqueadora de uma tal acção.

A pressão/incentivo poderá gerar fraudes desde que surja a percepção de uma oportunidade (real ou fictícia) para a cometer. Aquela está certamente relacionada com debilidades organizativas ou de cultura de empresa mas também com os conhecimentos e competências do potencial defraudador. O seu posicionamento institucional, a sua inteligência e criatividade, a sua autoconfiança e capacidade de persuasão e de mentir, assim como de superação da ansiedade, são outras tantas características relevantes para a sua prossecução.

Uma racionalização do acto (“um meio de conferir um significado e controlo em relação ao seu comportamento (...) eximindo-se a sentimentos de culpa”, recorrendo a várias camadas justificativas) funciona como o terceiro elemento permissivo da fraude. Procurando

justificação moral ou fazendo comparações justificativas, inventando etiquetas ou minimizando consequências, ignorando as vítimas ou deslocando e subestimando a responsabilidade, enfim “invocando lealdades mais elevadas” que as inerentes à profissão e a “condenação dos condenadores” prepara a sua maneira de estar na fraude, quiçá por uma análise de custo-benefício.

Como diz Negreiros “o modelo do triângulo da fraude (...) oferece um quadro de referência que, embora incompleto, se tem mostrado útil para compreender as complexas inter-relações entre dimensões do funcionamento individual e as dinâmicas institucionais e organizacionais”.