
Cynthia Catlett: Controles objetivos contra a fraude ocupacional

Um tema presente e altamente constrangedor no mundo dos negócios é a fraude interna, conhecida também como fraude ocupacional. A fraude ocupacional é preocupante por tratar-se de um desvio de conduta por alguém de confiança, “de dentro de casa”, representando um ato de deslealdade.

Trata-se das fraudes cometidas internamente como furto, desvio de ativos, representações errôneas, falsificações, entre outros atos. As fraudes ocupacionais, além de afetarem as demonstrações financeiras e a contabilidade de uma empresa, questionam a integridade de seus processos e sistemas internos. Ela é cometida por pessoas de confiança — de dentro para fora.

A fraude ocupacional pode refletir problemas internos graves: falta ou falha em controles, cultura institucional questionável, falta de supervisão, treinamento, ferramentas de monitoramento, dentre outras considerações. É um tema difícil.

De acordo com um estudo publicado este ano pela Associação de Examinadores de Fraudes (ACFE), “Relatório às Nações – Fraudes Ocupacionais e Abuso”, os participantes da pesquisa informaram perder 5% de seu faturamento decorrente de fraudes operacionais. A Associação projetou uma perda global de USD\$ 3,7 trilhões por ano em fraudes ocupacionais e abusos.

O estudo da ACFE é baseado em dados compilados por meio de investigações conduzidas por Examinadores de Fraudes (CFE) em mais de 100 países durante o período de janeiro de 2012 a dezembro de 2013. Desde 2002, a cada dois anos o ACFE publica um novo estudo analisando os efeitos de tais fraudes e abusos e compara os resultados das pesquisas.

O prejuízo de uma fraude ocupacional, às vezes, é inestimável por tratar-se de uma combinação de danos tangíveis (valor financeiro, quantitativo) e intangíveis (dano moral). Algumas empresas nunca se recuperam. Um dado considerável e lamentável apontado no estudo é que quase metade das entidades que foram vítimas de tais fraudes não recuperaram suas perdas.

Também de acordo com o estudo, a fraude tipicamente ocorre por 18 meses antes de ser detectada. Isso acontece porque existe um enorme esforço do fraudador para esconder o desvio, dificultando sua descoberta.

O estudo revela que a maior parte dos fraudadores são réus primários sem histórico prévio de má conduta. Entretanto, o fraudador tipicamente se comporta de uma das formas mencionadas a seguir: vive acima da sua renda; está passando por dificuldades financeiras e consegue justificar a fraude e desvio; é altamente controlador em relação aos seus projetos e responsabilidades; não consegue compartilhar projetos, controles e funções; e possui relacionamentos fortes e fechados com fornecedores e terceiros em geral.

De uma forma geral, para mitigar o risco de fraude ocupacional é preciso: conhecer muito bem seu negócio e processos; definir e segregar funções; ter políticas claras e escritas; fomentar uma cultura ética e transparente por meio de treinamentos; demonstração de compromisso real pela liderança com as

definições, valores, e código de conduta da empresa; ter uma estrutura que fomente princípios éticos e permita com que funcionários se sintam confortáveis para reportar condutas que não condizem com os valores da empresa; além de viabilizar um mecanismo de reporte, é importante constantemente monitorar, detectar e responder a questionamentos que podem impactar a reputação da empresa.

O processo de monitoramento e detecção pode incluir: políticas e códigos de conduta; canais de denúncia; auditorias; treinamentos sobre fraudes e prevenção; férias obrigatórias; segregação de função; maior participação de gestores no desenvolvimento de algumas atividades como visitas a clientes e fornecedores; e revisão de participação em processos licitatórios e competitivos.

Na minha experiência, ter uma liderança que fomente princípios éticos é um bom começo para prevenir fraudes. Empresas que valorizam o comportamento ético e rapidamente punem infrações, tem menos incidências de fraudes internas. Entretanto, a prevenção de fraudes internas é um exercício contínuo e dinâmico, que requer um comprometimento e monitoramento constante. É importante, sim, existir uma confiança organizacional, entretanto, essa confiança requer um equilíbrio entre as relações subjetivas e os controles objetivos.

Date Created

09/07/2014