



>> Fraude Ocupacional nas PME – o que fazer

Os proprietários, gerentes e consultores (quando não são estes mesmos a cometer fraude), devem procurar ter conhecimento de como a fraude ocupacional pode afetar as suas empresas, a fim de a detetar e prevenir e assim evitar o efeito devastador que as mesmas provocam.

A fraude é um lado obscuro do negócio e que muitas pessoas preferem ignorar. No entanto a ignorância no mundo dos negócios não costuma ser um fator de sucesso. A fraude abrange uma variedade de métodos, afeta organizações de todos os tamanhos e tipos e não conhece limites geográficos.

O organismo ACFE – *Association of Certified Fraud Examiners* que tem sede nos Estados Unidos, dedica-se a investigar a fraude ocupacional em todo o mundo. De acordo com o seu último relatório publicado em 2016 (que abrangeu milhares de empresas de 114 países), mais uma vez é constatado que existe um padrão uniforme e consistente na fraude ocupacional em todo o mundo. Este organismo estima que 5% do volume de negócios é perdido em virtude deste tipo de fraude. Outros estudos chegam a admitir que este valor pode chegar aos 10%.

A fraude organizacional em termos gerais e a ocupacional em termos particulares, custa empregos, aumentos salariais e reputações, pelo que muitos passos devem ser efetuados para diminuir a probabilidade de tal ocorrência.

Um dos primeiros sinais de alerta, que pode ser verificado facilmente é que a fraude pode provocar mudanças no comportamento da maioria dos perpetradores e o conhecimento desses sinais de alerta pode ajudar a detetar fraudes, neste caso ocupacional. Pequenas e médias empresas tendem a confiar nos seus funcionários e não implementar adequados controles internos. A confiança cega não é e nunca será um mecanismo de controle interno.

Nenhum sistema de controle interno é totalmente perfeito, mas é importante que se perceba como e onde a fraude pode ocorrer, para se atuar exatamente nessas áreas, implementando adequa-

dos sistemas de controle interno.

As pequenas e médias empresas têm uma taxa de implementação significativamente menor em termos de controle antifraude do que as grandes organizações. Esta lacuna, na prevenção e detecção de fraude deixa estas organizações extremamente expostas a fraudes, que podem causar danos significativos aos seus recursos que normalmente são escassos.

A fraqueza organizacional mais importante que contribui para as fraudes é a falta de controle interno ou controle interno inadequado. A implementação de um sistema adequado de controle de fraude ocupacional nas organizações deve ser encarado como uma prioridade absoluta, tanto mais que comparando o custo da sua implementação com o proveito que ele origina, acaba por não ter qualquer expressão significativa. Se as empresas contratam seguros contra diversos riscos, porque não se precaverem contra o risco de fraude ocupacional? Se as organizações se preocupam com a potencial fraude externa, porque não se preocupar com a potencial fraude interna?

Tem sido amplamente demonstrado, que a presença de mecanismos de controle e detecção de fraude ocupacional, está correlacionado com perdas menores motivadas por este tipo de fraude e a sua detecção é efetuada mais rapidamente.

Não se pode ignorar que um assaltante de um banco, depois de cometer o crime foge do local. No caso da fraude ocupacional o perpetrador volta diariamente à cena do crime e pode continuar facilmente com as suas atividades fraudulentas. Quanto mais tempo passar maiores poderão ser os potenciais prejuízos.

Vale a pena pensarmos nisto, antes que seja tarde demais.