

A VIDA PROFISSIONAL APÓS A FRAUDE

THE PROFESSIONAL LIFE AFTER FRAUD

Autor: Prof. Mestre Gustavo Ebner Melchiori – Faculdade Trevisan

gustavo.melchiori@hotmail.com

Co-autor: Prof. Dr. Renato Santos – Faculdade Trevisan

renato.santos@s2consultoria.com.br

Resumo

A missão de atuar no combate e prevenção a fraude ocupacional é uma atividade complexa e um campo de estudos restrito. O objetivo desse trabalho é avaliar o impacto na vida profissional de colaboradores que confessaram o seu envolvimento em fraudes contra seus empregadores e tiveram o seu contrato de trabalho rompido. A metodologia da pesquisa é baseada em avaliação de dados públicos de 18 (dezoito) ex-colaboradores intencionalmente selecionados, a partir de base cedida pela empresa S2 Consultoria. A pesquisa demonstra que o impacto na carreira dos pesquisados é pouco expressivo, deixando a sensação de que a fraude pode compensar e que medidas mais eficazes para seu combate são necessárias.

Palavras-chave: fraude; corrupção; compliance; ética nas organizações.

Abstract

The mission of combating and preventing occupational fraud is a complex activity and a restricted field of study. The objective of this study is to evaluate the impact on the professional life of employees who confessed their involvement in fraud against their employers and were terminated. The methodology of the research is based on the evaluation of public data of 18 (eighteen) former employees intentionally selected, based on data provided by S2 Consultoria. The research shows a small impact on former employee's career, leaving the feeling that engaging on fraud may be worth and that more effective measures for combating fraud are necessary.

Keywords: fraud, corruption, compliance, ethics in organizations.

Introdução

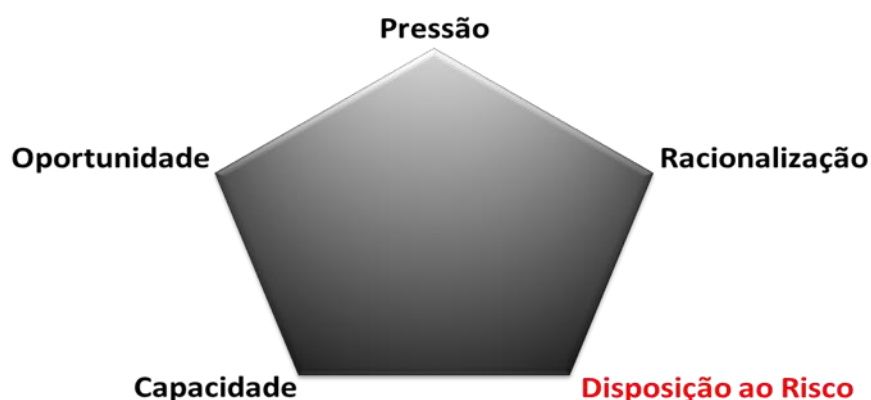
Pesquisa realizada pela Association of Certified Fraud Examiners - ACFE (2016) indica que empresas vítimas de fraudes ocupacionais constantemente optam por não aplicarem sanções severas aos autores dos desvios de conduta. Essa Associação realizou uma ampla pesquisa internacional, em 114 países diferentes e identificaram 2410 casos de fraude ocupacional entre janeiro de 2014 e outubro de 2015. Eles constataram que 40,7% dos casos de fraude não foram reportados para as autoridades, sendo a razão mais citada pelos empregadores o medo de má publicidade. No entanto, a maioria desses profissionais sofreu sanções internas, aplicadas por seus empregadores, sendo a mais comum o rompimento do contrato de trabalho (64,1%) e, em outras situações, foram adotadas medidas disciplinares mais brandas, como por exemplo, realização de acordos (10,7%), permissão ou convite para que o colaborador se desligasse da empresa (10%), suspensões ou período de provação (8%) ou até mesmo nenhuma sanção (5,7%).

Entender as razões que levam os indivíduos a engajarem-se em fraudes é um desafio antigo e explorado por diversos estudiosos do tema. Um dos modelos mais conhecido e respeitado é o Triângulo da Fraude, desenvolvido por Cressey (1953), no qual o autor defende que para uma fraude ocorrer, é necessário que três fatores subsistam: racionalização, pressão ou necessidade e oportunidade. No século XXI, Wolfe e Hermanson (2004) apresentaram uma sugestão da evolução do modelo de

Cressey, incluindo a habilidade do indivíduo para tal feito, além da “racionalização”, “pressão ou necessidade” e “oportunidade”. Dessa maneira, os autores propõem a adição de um novo vértice, a “Capacidade” ao modelo proposto por Cressey, criando o “Diamante da Fraude”.

Santos (2015) propôs uma evolução aos modelos apresentados por Cressey (1953) e Wolfe e Hermanson (2004), com a inclusão de mais um novo vértice ao modelo, a “Disposição ao Risco”, formando o “Pentágono da Fraude”. O autor identificou que o funcionário, antes de tornar-se um fraudador, efetua um balanço dos custos versus benefícios envolvidos na fraude e precisa estar disposto a “enfrentar” os riscos envolvidos na operação, para que ela ocorra. O vértice de “Disposição ao Risco” foi decomposto em três tipos de Risco: (i) Risco Perigo, que representa o medo das consequências, (ii) Risco Probabilidade, que representa o risco de ser identificado e o (iii) Risco Aventura, que representa a ousadia, o desafio de superação no cometimento do delito.

Figura 1. Pentágono da Fraude



Fonte: Adaptado de Santos (2015).

Nesse novo modelo, o vértice da “Disposição ao Risco”, traz à tona a discussão sobre o papel das organizações em poder influenciar a tomada de decisão de seus colaboradores por meio do aumento da percepção sobre os riscos, sobre a severidade das possíveis consequências e probabilidade de identificação, caso optem por envolvimento em fraudes ocupacionais.

Percepção da corrupção

De acordo com relatório elaborado pela Transparência Internacional (Global Corruption Barometer - Latin America and The Caribbean, 2017), a maioria das pessoas na América Latina e Caribe tem a percepção de que o nível de corrupção está aumentando. No Brasil, 78% da população entrevistada compartilha dessa percepção. Estima-se que nos 20 países estudados, 90 milhões de pessoas (29% dos participantes) pagaram algum tipo de suborno (propina, presentes ou favores) em seis tipos de serviços públicos básicos: saúde pública, educação pública, intuições governamentais (Ex. emissão de RG, Carteira de Motorista, Título de Eleitor, etc), assistência policial, serviços de utilidade pública (água, esgoto, etc) e/ou sistema judiciário. No Brasil, esse índice ficou em 11%. Um dos fatores que pode ter contribuído para esses dados alarmantes é a falta de mecanismos confiáveis e eficientes para denunciar e tratar casos de corrupção nos órgãos públicos.

Os dados mais animadores são que, apesar da percepção geral de impunidade, 7 em cada 10 entrevistados (70%) informaram que estão preparados para apoiar esforços contra a corrupção e acreditam que pessoas comuns podem fazer a diferença nessa luta. Os brasileiros liderando esse ranking com 83%, parecem sentir-se mais empoderados na luta contra a corrupção e 74% da população brasileira também acredita ser socialmente aceitável relatar um caso de corrupção.

Todavia, o sentimento de impunidade para crimes de corrupção no Brasil é tão corriqueiro que acaba por “incentivar” o aumento da criminalização, uma vez que em muitos casos julga-se que o crime compensa, sentimento esse que, não é recente.

Ao contrário de outras nações, o Código Penal Brasileiro precisa ainda evoluir em direção às medidas de combate a corrupção no âmbito privado. Chaves (2013) destaca que, diferentemente das nações europeias, a corrupção no âmbito privado não está prevista no Código Penal Brasileiro, pois na América Latina, nossa tradição jurídica considera como corrupção apenas sua forma mais tradicional, onde é necessário estar envolvido no crime um funcionário público. Em função dessa falha em nosso Código Penal, diversas são as condutas fraudulentas que não podem ser investigadas, apesar de ocorrerem frequentemente, serem imorais e causarem grandes prejuízos ao setor privado (FALAVIGNA; MULITERNO, 2017).

Alguns movimentos internacionais, como a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, realizada em 2003, contempla medidas de prevenção à corrupção

não apenas no setor público, mas também no setor privado, conforme o Artigo 21 da convenção, que defende que cada estado participante deve considerar a possibilidade de adotar medidas legislativas e de outras naturezas para enquadrar como delito o oferecimento, promessa, aceite ou solicitação, de forma direta ou indireta, de benefícios indevidos por uma pessoa ligada ao setor privado, com objetivo de que essa descumpra com o seu dever junto à organização (CONVENÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2003).

Uma das leis mais severas no combate a corrupção é o “UK Bribery Act”, uma lei britânica que entrou em vigor em 2010 (MINISTRY OF JUSTICE, 2010). Através dela, são puníveis os pagamentos de suborno ou propina entre particulares, visando vantagens indevidas (private-to-private bribery). Essa lei tem ainda atuação de forma transnacional, pois é aplicada nos países do Reino Unido (Inglaterra, País de Gales, Escócia e Irlanda do Norte), mas também se estende para aqueles que negociam com empresas estabelecidas nesses países.

Como pode-se concluir, a preocupação com a questão da corrupção sistêmica no setor privado é internacional. De acordo com o Artigo 12 da Convenção das Nações Unidas (2003), cada Estado Parte, em conformidade com os princípios fundamentais de sua legislação interna, deverá adotar medidas para prevenir a corrupção e melhorar as normas contábeis e de auditoria no setor privado, assim como, quando proceder, prever sanções civis, administrativas ou penais eficazes, proporcionadas e dissuasivas em caso de não cumprimento dessas medidas.

Falavigna e Muliterno (2017) esclarecem que está em andamento no Congresso Nacional brasileiro o Projeto de Lei 5.895/166, que qualifica o crime de corrupção no setor privado, alterando a lei 9.279/967, no caso de crime de concorrência desleal, podendo ocorrer a detenção de três meses a um ano ou multa. Os autores acrescentam que o projeto do Novo Código Penal (Projeto de Lei do Senado nº 236, de 2012) inclui a “corrupção entre particulares” em seu artigo 167, prevendo pena de prisão de um a quatro anos. Embora ainda distante do rigor inclusive de leis que constam no nosso atual Código Penal, no caso de crimes de corrupção, o Brasil precisa investir e se capacitar para coibir a fraude também nas empresas privadas, visando a moralidade e o desenvolvimento do setor privado.

Comunicação e educação como ferramenta de prevenção a fraude

Uma das ferramentas muito discutidas no combate e prevenção a fraudes é o processo educativo, no qual, tem se por objetivo principal conscientizar os colaboradores da empresa e influenciar sua decisão, sobre o não envolvimento em fraudes. Fazendo um paralelo com os modelos preditivos discutidos anteriormente, o objetivo principal é o de influenciar a decisão dos colaboradores no que tange (i) a capacidade de “Racionalização” e (ii) a percepção e “Disposição ao Risco”.

Um dos fatores que talvez tenha maior influência na decisão das pessoas sobre envolverem-se em fraudes, segundo Hollinger e Davis (2014), é a percepção sobre a probabilidade de serem pegos e punidas. Na criminologia, essa discussão é conhecida como “Question of Deterrence”. Assumindo que um funcionário esteja decidido por cometer uma fraude, ele será afetado pelas duas primeiras dimensões de detenção. A primeira é a percepção do fraudador sobre a probabilidade de ser pego e a segunda é a percepção do fraudador sobre a severidade das punições, ou seja, uma vez identificado na transgressão de alguma lei, regra ou política interna, quais as sanções que podem ser a ele aplicadas. Importante destacar que, a real probabilidade de detecção ou da severidade das punições não são realmente importantes, o que realmente importa nesse caso é a percepção que o colaborador tem dela.

Apesar do modelo econômico padrão defender que as pessoas agem de maneira racional e egoísta, sempre buscando maximizar o seu ganho pessoal, Mazar, Amir e Ariely (2008) destacam que elas não consideram apenas a probabilidade de serem capturadas, a severidade das possíveis punições e o lucro, caso a fraude seja bem-sucedida. Eles ressaltam que, do lado psicológico, as pessoas valorizam enxergarem-se como cidadãos honestos e, caso descumpram com o seu código moral interno, há um custo pessoal. Como em muitos casos o retorno financeiro em ser desonesto é expressivo, cria-se um conflito entre o custo da percepção moral de cada indivíduo em ser desonesto e os ganhos financeiros. Os autores identificaram que há dois mecanismos que permitem que as pessoas mantenham a sua visão de integridade, mas que também lhes permitam lucrar com atos ilícitos de pequenas proporções. Os mecanismos são (i) desatenção aos conceitos morais e (ii) flexibilização do que categorizam como desonesto. Tomando como exemplo a obrigação que os cidadãos brasileiros têm de declarar no Imposto de Renda Pessoa Física, no caso específico das receitas provenientes do aluguel de imóvel próprio, por exemplo, se o

indivíduo não estiver ciente ou atento a essa obrigação, ou entender que ele já paga impostos abusivos a um governo corrupto, em ambos os casos ele consegue se beneficiar em não ter essa renda adicional declarada e, portanto, não será tributada, sem afetar a percepção que tem de si mesmo como um cidadão honesto.

Mazar; Amir e Ariely (2008) identificaram também que, quando as pessoas são lembradas de seus valores éticos e morais, há uma redução expressiva na sua predisposição a envolver-se em fraudes. Em um de seus experimentos, os autores selecionaram dois grupos de pessoas, nos quais aplicaram testes baseados em recompensas, afim de medir a honestidade de cada participante. Antes do teste, um dos grupos foi convidado a lembrar os 10 Mandamentos de Jesus e o segundo grupo foi orientado a recordar 10 livros que haviam lido em sua infância. Após aplicado o teste, foi identificado que no primeiro grupo, que havia recordado os 10 Mandamentos, não houve nenhuma ocorrência de fraude, entretanto, no segundo grupo houve casos de fraudes generalizadas, mas de intensidade moderada. Em teste similar realizado com um terceiro grupo de pessoas declaradas ateias e que foram solicitadas a fazer um juramento sobre a Bíblia o resultado foi o mesmo, não havendo nenhum caso de fraude (ARIELY, 2016).

O desenvolvimento do comportamento moral inicia-se nos primeiros anos de vida. Segundo Papalia, Olds e Feldman (2009), o desenvolvimento da consciência moral inclui dois aspectos: o desconforto em fazer algo errado e a capacidade de se abster de fazê-lo. Para a criança desenvolver a consciência moral ela precisa ter internalizado os padrões morais. A consciência moral implica em fazer a coisa certa porque ela acredita que isso é o correto e não porque alguém lhe disse isso. Já o controle inibitório, ou seja, a capacidade de se abster de fazer algo, implica no desenvolvimento da autorregulação, ou seja, fazer de forma consciente, com ou sem esforço, mas voluntariamente, os deveres e tarefas que lhe são impostas. A capacidade de autorregulação para ser adquirida requer a capacidade de aguardar a recompensa, resistir à tentação e corrigir os erros cometidos. Outra forma de ser influenciada positivamente é a observação de modelos que seguem as regras, desde que esteja claro que há uma resistência à tentação de obter vantagens de alguma forma (SHAFFER, 2005). A aprendizagem observacional também ajuda a criança a internalizar os padrões morais.

Mas, no “país da Lei de Gerson”, em que o bordão “gosto de levar vantagem em tudo” tem imperado, o desenvolvimento moral das crianças nem sempre é trabalhado e,

quando não se desenvolve a contento até a vida adulta, há mecanismos capaz de fazê-lo? Certamente a impunidade não contribui com a moralidade.

Em função de todas essas considerações, o objetivo dessa pesquisa é o de procurar entender quais foram os possíveis impactos na vida profissional de funcionários que optaram por envolver-se em fraudes contra seus empregadores, no Brasil. Espera-se que esse entendimento auxilie na compreensão do quão efetivas são as medidas disciplinares aplicadas aos colaboradores, como ferramenta de prevenção e combate a fraudes, ou seja, quão capaz elas são de influenciar a percepção de outros colaboradores, sobre os riscos envolvidos e severidade das consequências, para quem decide em benefício próprio, descumprir as regras da empresa ou até mesmo as leis nacionais.

Metodologia

A S2 Consultoria, empresa especializada em gestão de risco e apuração de fraudes ocupacionais, forneceu para esse trabalho, base de dados com informações secundárias de 95 (noventa e cinco) entrevistados, em casos onde foi constatado o envolvimento do profissional em fraudes ocupacionais, ou seja, fraudes cometidas contra seus empregadores entre os anos de 2016 e 2017. As entrevistas foram realizadas a pedido de 23 empresas (empregadores) sediadas no Brasil, de diferentes segmentos, sendo os três principais: Construção Civil e Incorporadoras (34,8%), Tecnologia da Informação (17,4%) e Indústria (8,7%).

A metodologia do estudo proposto é baseada em pesquisa de mídia e posterior análise qualitativa e quantitativa, afim de identificar, quais os impactos, se é que houve algum, na carreira profissional de pessoas que tiveram o seu envolvimento em fraudes ocupacionais constatadas por seus empregadores.

A partir da base fornecida pela S2 Consultoria, foram selecionados intencionalmente 18 entrevistados, cujas informações públicas disponíveis preenchiam os pré-requisitos necessários para a pesquisa, ou seja, tinham informações públicas disponíveis na internet, a respeito de suas atividades profissionais e pessoais. A amostra se restringiu a apenas 19% do banco de dados por conta da dificuldade em se pesquisar esse segmento da população, que muitas vezes prefere se manter no anonimato em decorrência do delito. As pesquisas nesses sites foram realizadas entre junho e novembro de 2017. A fim de minimizar a possibilidade de desvios da verdade

absoluta, sempre que possível, as informações foram confirmadas em diferentes fontes de informações ou em base de dados oficiais.

No Quadro 1 encontra-se uma relação não exaustiva, dos principais sites consultados durante a pesquisa. Importante ressaltar que foram utilizados também diversos websites de mídias regionais, com base na localização de cada pesquisado.

Quadro 1. Sites consultados

Website	Descrição
https://www.google.com.br	Google - Website de pesquisas
https://www.google.com.br/imghp?hl=pt-BR&tab=wi	Google Imagens - Website de pesquisas de imagens
https://www.facebook.com	Facebook – Rede social
https://www.linkedin.com	LinkedIn – Rede social de negócios
https://www.jucesponline.sp.gov.br/	JUCESP – Junta Comercial do Estado de São Paulo
https://registro.br/	Registro BR – Registros de domínios de internet
https://www.telelistas.net/	Telelista – Registros telefônicos e endereços
https://www.jusbrasil.com.br	Jusbrasil - Informações jurídicas
https://www.arquivoempresarial.com	Arquivo Empresarial – Informações empresariais
www.cnpjbrasil.com	CNPJ Brasil – Informações empresariais
https://www.empresascnpj.com	Empresas CNPJ – Informações empresariais

Com base no acordo firmado com a S2 Consultoria, as informações são confidenciais e em hipótese alguma o nome dos pesquisados, bem como de seus empregadores, serão revelados.

Descrição dos participantes

A amostra selecionada é composta por 18 profissionais que admitiram o seu envolvimento em fraudes contra seus empregadores. Na Tabela 1 encontra-se a caracterização dos selecionados, 65% são homens e 35% mulheres. Mais da metade tem entre 35 e 45 anos (61%), são casados (59%), possuem ensino superior completo (72%) e residiam na região sudeste do país (61%), no momento em que tiveram o seu envolvimento na fraude constatado. Em relação ao histórico profissional, 39% dos participantes ocupavam posições de nível tático (Analista), seguido por supervisão/coordenação (33%) e nível gerencial (28%). Tinham até 5 anos de empresa (50%) e atuavam principalmente no segmento de construção civil e incorporação (33%) e siderurgia (22%).

Tabela 1. Caracterização dos profissionais identificados como fraudadores na empresa em que atuavam

Caracterização dos fraudadores	Quantidade		Caracterização dos fraudadores	Quantidade	
	Frequência	%		Frequência	%
Gênero			Estado Civil		
Masculino	12	67	Casado (a)	11	61
Feminino	6	33	Solteiro (a)	3	17
			Não identificado	4	22
Faixa Etária			Nível Hierárquico		
25 a 35 anos	5	28	Analista	7	39
35 a 45 anos	11	61	Supervisão/Coordenação	6	33
Acima de 45 anos	2	11	Gerencia	5	28
Nível Educacional			Tempo de Organização		
Técnico	1	6	Até 5 anos	9	50
Superior completo	7	39	5 a 10 anos	4	22
Pós-graduado	6	33	Acima de 10 anos	2	11
Não identificado	4	22	Não identificado	3	17
Estado de Residência			Segmento de Atuação		
São Paulo	6	33	Construção Civil / Incorporação	6	33
Rio de Janeiro	4	22	Siderurgia	4	22

Paraná	2	11	Agronegócios	2	11
Goiás	2	11	Aviação	2	11
Santa Catarina	1	6	Tecnologia da Informação	1	6
Mato Grosso do Sul	1	6	Alimentos e Bebidas	1	6
Distrito Federal	1	6	Automação Indústria	1	6
Minas Gerais	1	6	Indústria Mecânica	1	6

Resultados e discussão

Com base nos levantamentos realizados foi identificado que após terem seus contratos de trabalho rompidos, devido a constatação de seu envolvimento em fraudes ocupacionais, oito pesquisados (44%) abriram uma empresa (CNPJ) e pelo menos 28% deles mudaram de estado após o desligamento. Os dois principais motivos para a mudança de estado foram: (i) por conseguirem uma oportunidade profissional em outro estado ou (ii) para empreender em sua cidade natal ou na cidade do cônjuge. Também foi identificado que pelo menos oito dos profissionais avaliados (44%) instauraram uma ação trabalhista contra seus empregadores. Esses dados encontram-se na Tabela 2.

Tabela 2. O que os pesquisados fizeram após o desligamento do antigo emprego?

Criaram uma empresa	Frequência	%
Sim	8	44
Não	10	56
Instauraram ação trabalhista contra empregadores	Frequência	%
Sim	8	44
Não	1	6
Não identificado	9	50
Mudaram de município	Frequência	%
Não	11	61
Sim	5	28
Não identificado	2	11

O alto índice de ações trabalhistas, uma vez que estamos falando de profissionais que tiveram o seu envolvimento em fraudes constatado, possivelmente é influenciado pela ausência de responsabilização ou custos para o funcionário, no caso de registro de ações trabalhistas infundadas ou inidôneas. Esse contexto deve mudar após a Reforma Trabalhista, com a entrada em vigor da Lei 13.467/2017 em 11 de novembro de 2017, a qual prevê que funcionários que perderem ações na Justiça poderão arcar com as custas processuais e tendem a sofrer sanções sendo obrigados a pagar multas e/ou indenizações, caso entendido que haja má fé por parte do reclamante.

Os 18 profissionais levaram em média 04 meses para iniciar uma nova atividade profissional, 12 deles como funcionário de uma outra empresa (67%) e 06 como empreendedor (33%).

Dos 12 profissionais que retornaram ao mercado de trabalho, metade levou três meses para encontrar uma nova oportunidade, 05 levaram entre três e nove meses e um, mais de um ano. No que tange a carreira profissional dos fraudadores avaliados, não foi identificado um impacto expressivo por terem sido demitidos. De acordo com pesquisa realizada pela Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas e pelo Serviço de Proteção ao Crédito (2017), no Brasil as pessoas levam, em média, 12,2 meses para se recolocarem no mercado de trabalho e a média de tempo da amostra analisada foi de 4 meses. O rápido retorno desses profissionais, ao mercado de trabalho, demonstra a fragilidade das empresas em identificar esse perfil de risco durante o processo seletivo.

Pelo menos 6 profissionais receberam uma promoção em seu novo emprego, ou seja, foram contratados para ocupar posições hierárquicas superiores às ocupadas quando tiveram seu envolvimento em fraudes identificado, possivelmente atrelado a um aumento no salário. Em sua maioria (75%), os pesquisados continuam atuando na mesma área. Pelo menos 2 profissionais migraram para departamentos distintos. Conforme identificado, pelo menos 50% dos profissionais que retornarem ao mercado de trabalho foram promovidos, o que em muitos casos está associado a uma maior oportunidade para operacionalizar uma fraude, uma vez que o profissional estará exposto a uma maior responsabilidade, poder de decisão e alçadas de aprovações. A identificação desses profissionais é dificultada, pois mesmo nos casos onde o

profissional é desligado com justa causa, essa informação não fica disponível para consulta na carteira de trabalho ou em qualquer outro registro público do colaborador. Uma das soluções que as empresas têm adotado é implantação de testes de ética e integridade, que auxiliam o empregador a identificar o grau de resiliência do colaborador em situações de dilemas éticos, como por exemplo pagamento e recebimento de ilícitos, ocultação de erros, apropriação indébita, dentre outros (NOMURA, 2017).

Empreender foi uma atividade escolhida por metade dos pesquisados, entretanto, como três deles também se recolocaram no mercado profissional, será considerado para a análise que apenas seis profissionais (33%) seguiram suas carreiras como empreendedores, iniciando o seu próprio negócio. O tempo médio para início da atividade empreendedora foi de três meses, mas em seis meses todos já haviam iniciado suas atividades. Os segmentos escolhidos pelos empreendedores foram: serviços (entretenimento, construção e logística) e comércio (restaurantes, representação comercial e venda de equipamentos elétricos). Embora empreender possa ser uma alternativa para aqueles que não conseguem se recolocar no mercado de trabalho, a média de tempo que levaram para abrir suas empresas indica que essa decisão foi baseada mais em objetivos pessoais do que em um plano alternativo, após enfrentarem dificuldades em se recolocarem profissionalmente. Uma questão que ainda necessita de aprofundamento em pesquisas futuras é se, em parte, essa iniciativa empreendedora pode ter sido facilitada pelo acúmulo de capital adquirido por meio dos atos ilícitos cometidos ou até mesmo pela multa rescisória, caso o desligamento não tenha sido realizado com justa causa.

Tabela 3. Profissionais que trabalharam como empreendedor ou empregado após o desligamento do emprego anterior

Status Profissional	Frequência	%
Empregado	9	50
Empregado e empreendedor	3	17
Empreendedor	6	33
Profissionais empregados		
Tempo de Recolocação	Frequência	%
Até 3 meses	6	50

3 a 9 meses	5	42
12 a 15 meses	1	8
Alteração de cargo	Frequência	%
Promovido	6	50
Sem alteração	5	42
Não identificado	1	8
Mudança de departamento	Frequência	%
Não	9	75
Sim	2	17
Não identificado	1	8
Profissionais empreendedores		
Tempo de Recolocação	Frequência	%
Até 3 meses	4	67
Entre 3 e 6 meses	2	33

Com base nos dados obtidos e, considerando o impacto de fato na carreira dos fraudadores analisados, parece que a fraude compensa. Nesse sentido, medidas como a criação de leis para criminalização da corrupção privada no país são imprescindíveis, além do reforço de medidas nas próprias empresas para coibirem esse tipo de atitude, tanto na prevenção à fraude, reforçando o treinamento e orientação dos colaboradores, para reforço do comportamento moral e conscientização dos riscos envolvidos, quanto no controle, reduzindo as oportunidades e respondendo às fraudes com apurações robustas dos casos identificados, para resguardar a empresa e assegurar que as devidas sanções possam ser aplicadas. De acordo com Clarke (1997) a existência de medidas preventivas no combate à fraude cria uma espécie de “efeito Halo”, onde é possível perceber uma difusão dos benefícios dessas medidas, até mesmo em áreas onde elas não tenham sido implementadas.

Considerações finais

Essa pesquisa teve como objetivo investigar a vida do fraudador após ser identificado e desligado da empresa. Como a natureza da pesquisa é baseada em coleta de dados públicos, disponíveis em mídia eletrônica e, em muitos casos, essas informações são disponibilizadas pelo próprio usuário (ex. redes sociais), os resultados

apresentados podem apresentar uma leve distorção da realidade, uma vez que dependem da acuracidade das informações disponibilizadas por seus usuários. Outro ponto negativo é o pequeno número de informações obtidas e a dificuldade em se pesquisar esse segmento da população, que muitas vezes prefere se manter no anonimato em decorrência do delito.

Os resultados indicam a necessidade urgente de leis brasileiras que coíbam a fraude nas instituições privadas, além de medidas nas próprias empresas, pois apesar das limitações da análise, não foi identificado um impacto negativo expressivo na vida profissional dos colaboradores avaliados, o que pode alimentar a falsa sensação de que a fraude pode compensar. Espera-se que esses resultados iniciais estimulem as pesquisas nesse campo tão pouco investigado.

Referências Bibliográficas

Apresentação em congresso ARIELY, Dan. “The truth about lying”. Association for Psychological Science, 28a Convenção Anual, 2016. Disponível em: <<https://www.psychologicalscience.org/observer/the-truth-about-lying>> Acessado em: 10 set. 2017.

Artigo em periódico CHAVES, Anna Cecília Santos. A corrupção privada no Brasil. Revista Jurídica da Escola Superior do Ministério Público, São Paulo, vol.4, 2013, pp. 231-260.

Livro CLARKE, Ronald V. Situational crime prevention. New York: Harrow and Heston, 1997.

Texto disponível na internet CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE DIRIGENTES LOJISTAS (CNDL) e SERVIÇO DE PROTEÇÃO AO CRÉDITO (SPC). “O desemprego e a busca por recolocação profissional”. O desemprego e a busca por recolocação profissional no Brasil, pp. 4-8, 2017. Disponível em <<https://www.spcbrasil.org.br/wpimprensa/wpcontent/uploads/2017/02/An%C3%A1lise-Perfil-do-Desempregado-Recoloca%C3%A7%C3%A3o-Profissional-1.pdf>> Acesso em: 17 dez. 2017.

Texto disponível na internet CONVENÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS CONTRA A CORRUPÇÃO, 2003. Disponível em: <https://www.unodc.org/documents/lpo-brazil//Topics_corruption/Publicacoes/2007_UNCAC_Port.pdf> Acesso em: 10 set. 2017.

Livro CRESSEY, Donald Ray. Other people's money: a study in the Social Psychology of embezzlement. New York: Free Press, 1953.

Artigo de jornal FALAVIGNA, Leandro; MULITERNO, Paulo Tiano Sulino. "A corrupção privada no Brasil". Estadão, São Paulo, 11 de janeiro de 2017. Disponível em: <<http://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/a-corrupcao-privada-no-brasil/>> Acesso em: 10 set. 2017.

Capítulo de livro HOLLINGER, Richard C.; DAVIS, Jason L.. "Employee theft and staff dishonesty". In: _____. The handbook of security: 2006, pp. 203-228.. Disponível em: <http://vm3.ehaus2.co.uk/macmillan/resources/Product-Page-Downloads/G/Gill-Handbook-of-Security-2e/0230006809_10_ch09.pdf > Acesso em: 17 dez. 2017.

Artigo em periódico MAZAR, Nina; AMIR, On; ARIELY, Dan. "The dishonesty of honest people: a theory of self-concept maintenance". Journal of Marketing Research, vol. 45, no. 6, 2008, pp. 633-644.

Texto disponível na internet MINISTRY OF JUSTICE. "The bribery act 2010", 2011. Disponível em: <<http://www.justice.gov.uk/downloads/legislation/bribery-act-2010-guidance.pdf>> Acesso em: 12 set. 2017.

Artigo de jornal NOMURA, Leandro. "Você passaria no 'teste de honestidade'?". Folha de São Paulo, São Paulo, 12 nov. 2017. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/sobretudo/carreiras/2017/11/1934445-voce-passaria-no-teste-de-honestidade.shtml>> Acesso em: 17 dez. 2017.

Tese doutorado SANTOS, Renato de Almeida. Modelo preditivo de fraude ocupacional nas organizações privadas. Tese (Doutorado). Pontifca Universidade Católica de São Paulo – PUC. São Paulo, 2016.

Texto disponível na internet ASSOCIATION OF CERTIFIED FRAUD EXAMINERS - ACFE. "Report to the nations on occupational fraud and abuse", 2016. Disponível em <<http://www.acfe.com/rttt2016/docs/2016-report-to-the-nations.pdf>> Acesso em 05 mar. 2017.

Texto disponível na internet TRANSPARENCY INTERNATIONAL. "People and corruption: latin america and the Caribbean", 2017. Disponível em: <files.transparency.org/content/download/2156/13639/file/2017_GCB_AME_EN.pdf> Acesso em 05 out. 2017.

WOLFE, David T.; HERMANSON, Dana R. "The fraud diamond: considering the four elements of fraud". CPA Journal, New York, vol. 74, 2004, pp. 38-42