

Engenharia social responde por 40% das fraudes

Golpistas usam falsos call centers e operações policiais para enganar

Da Redação

Golpes baseados em engenharia social respondem por 40% dos indícios de fraudes financeiras registrados no Brasil. A estratégia inclui falsos call centers, criminosos que se passam por funcionários de bancos e até falsas operações policiais para convencer vítimas a fornecer dados ou realizar transferências.

Segundo pesquisa da recente Quod, datatech especializada em inteligência de dados para o mercado de crédito, no primeiro semestre de 2026, foram registrados mais de 9 milhões de indícios de fraude, entre casos suspeitos e confirmados, alta de 10,26% em relação ao segundo semestre de 2025. A engenharia social representou mais de 3,6 milhões das ocorrências.

De acordo com a Quod, o celular foi o principal canal usado nos golpes, presente em 78% dos casos. O Pix aparece como meio de movimentação

em 85% das ocorrências.

A engenharia social explora a confiança e as emoções da vítima, em vez de depender de uma invasão aos sistemas bancários. Os criminosos criam situações de urgência, medo ou falsa autoridade para induzir decisões rápidas.

No golpe do falso call center, por exemplo, o criminoso afirma ter identificado uma transação suspeita e orienta a vítima a realizar procedimentos para supostamente proteger a conta. Em falsas operações policiais, o golpista usa a autoridade para intimidar o alvo e exigir movimentações financeiras.

Os ataques também podem combinar ligações, WhatsApp, SMS e e-mails durante dias ou semanas antes da tentativa de transferência. A inteligência artificial tornou as abordagens ainda mais convincentes, com clonagem de voz, imagens e produção de documentos falsificados.

Para José Oliveira, diretor de Tecnologia da Certta,



Segundo pesquisa da recente Quod, datatech especializada em inteligência de dados para o mercado de crédito, no primeiro semestre de 2026, foram registrados mais de 9 milhões de indícios de fraude

empresa de verificação inteligente que unifica soluções antifraude em uma única plataforma, a engenharia social atinge uma camada diferente da segurança tradicional.

“A IA antifraude não foi desenhada para combater engenharia social, ela foi desenhada para combater fraude. São camadas diferentes de um mesmo problema, onde engenharia social ataca a decisão humana, a fraude ataca o sistema, o documento, a

identidade”, diz.

O combate às fraudes ganhou novos mecanismos em 2026. A Resolução 501 do Banco Central ampliou o compartilhamento de informações sobre indícios de fraude entre instituições financeiras, enquanto o Registro Unificado de Fraudes (Rufra) concentra dados para identificar padrões e apoiar ações preventivas.

As instituições também utilizam inteligência artificial (IA) e biometria comportamental para analisar fatores como dispositivo, horário, localização e histórico de transações.

O avanço nos investimentos em IA, no entanto, não tem impedido o crescimento de golpes com o uso de engenharia social. Para Oliveira, a prevenção precisa acontecer antes do prejuízo.

“Para as instituições, a ló-

gica precisa ser exatamente a inversa, ou seja, usar tecnologia para reconhecer sinais, antecipar riscos e adaptar a proteção antes que a vulnerabilidade se transforme em prejuízo”, adverte Oliveira.

Segundo levantamento recente da Certta e da Nexus – Pesquisa e Inteligência de Dados, apenas 11% das menções relacionadas a golpes e fraudes digitais nas redes tratam de prevenção.

“O debate público é dominado por denúncias e buscas por socorro depois que o prejuízo já aconteceu e o brasileiro ainda confunde segurança cibernética com proteção antifraude”, destaca Oliveira.

“Para o consumidor, a melhor defesa é aliar tecnologia a um comportamento preventivo”, adverte o diretor de Produtos e Dados da datatech Quod, Danilo Coelho.

Parceria visa preparar as empresas para o futuro

Da Redação

A preparação de profissionais para um mercado de trabalho cada vez mais global, digital e dinâmico ganhou um novo capítulo durante o Congresso Nacional de Gestão de Pessoas (ConaRH26). O Instituto Euvaldo Lodi (IEL) e a Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH Brasil) assinaram um Acordo de Cooperação Técnica (ACT) para desenvolver ações voltadas à formação de lideranças, ao desenvolvimento e à retenção de talentos e à inovação na gestão de pessoas. A assinatura ocorreu durante o Congresso, considerado o maior evento de recursos humanos da América Latina, realizado de 18 a 20 de agosto, na São Paulo Expo.

Com vigência de 36 meses

e sem transferência de recursos financeiros entre as instituições, o acordo estabelece uma parceria de alcance nacional para aproximar a Rede IEL dos principais decisores de recursos humanos das empresas brasileiras. A proposta é unir a experiência da ABRH Brasil na área de gestão de pessoas à atuação do IEL em educação executiva, carreiras, inovação e conexão entre academia e setor produtivo.

A cooperação prevê o desenvolvimento de iniciativas conjuntas de formação de lideranças, desenvolvimento de talentos e competências, transformação digital da gestão de pessoas, empregabilidade e produção e disseminação de inteligência sobre o futuro do trabalho. A atuação terá atenção especial às demandas da indústria e aos



Atuação em gestão de pessoas, inovação e desenvolvimento de talentos

desafios relacionados à competitividade, inovação, inclusão e sustentabilidade das organizações. “Esta parceria com a ABRH Brasil amplia a capacidade do IEL de apoiar a indústria no seu desafio

mais crítico: a preparação de capital humano. Ao unirmos nossa força em rede e nossa expertise em educação executiva, inovação e carreiras com a experiência da ABRH, entregamos inteligência e escala

para a transformação das empresas”, destaca Sarah Saldaña, superintendente do IEL Nacional.

A agenda conjunta entre IEL e ABRH Brasil será estruturada em quatro eixos estratégicos. O primeiro contempla lideranças e transformação organizacional, com ações de formação de gestores, desenvolvimento de culturas corporativas orientadas a resultados sustentáveis, planejamento de sucessão e transferência de conhecimento.

O segundo eixo, talentos, competências e carreiras, prevê iniciativas voltadas à empregabilidade, ao fortalecimento de programas de estágio, à mentoria, à formação de supervisores e à inserção de jovens profissionais no mercado, especialmente no setor industrial.