

SINERGIA ENTRE LIDERANÇA E CETICISMO PROFISSIONAL NA AUDITORIA SYNERGY BETWEEN LEADERSHIP AND PROFESSIONAL SKEPTICISM IN AUDITING

Recebido em 10.01.2024 Aprovado em 26.07.2024

Avaliado pelo sistema double blind review

DOI: <https://doi.org/10.12712/rpca.v18i3.61394>

Cristiane Krüger

cristiane.krugre@ufsm.br

Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis/UFSM – Santa Maria/RS, Brasil

<https://orcid.org/0000-0003-2271-6432>

Camila Piaia

piaiacamila@gmail.com

Graduação em Ciências Contábeis/UFSM – Santa Maria/RS, Brasil

<https://orcid.org/0009-0006-6981-1970>

Gabriela Dalmolin

gabidalmolin61@gmail.com

Graduação em Ciências Contábeis/UFSM – Santa Maria/RS, Brasil

<https://orcid.org/0009-0006-8952-9315>

Ester Escalante Peiter

esterpeiter21@gmail.com

Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis/UFSM – Santa Maria/RS, Brasil

<https://orcid.org/0000-0003-1210-5873>

Resumo

Objetivou-se analisar as lideranças transacional e transformacional como determinantes para as dimensões do ceticismo profissional em profissionais de auditoria. Trata-se de uma pesquisa quantitativa, descritiva e de levantamento. Os dados foram coletados com questionário baseado em escalas validadas de Ceticismo Profissional e Liderança. A amostra incluiu 172 respostas de auditores brasileiros. A Modelagem de Equações Estruturais revelou que a Liderança Transacional determina negativamente a autonomia, enquanto a Liderança Transformacional influencia positivamente as dimensões de autoestima, busca de conhecimento, compreensão interpessoal e mente questionadora do ceticismo profissional. Logo, a Liderança Transformacional deve ser estimulada na profissão de auditoria frente à liderança transacional.

Palavras-chave: Ceticismo profissional. Liderança. Auditoria

Abstract

The study aimed to analyze transactional and transformational leadership as determinants of professional skepticism dimensions in audit professionals. It is quantitative, descriptive, and survey research. Data was collected through questionnaires based on scales of Professional Skepticism and Leadership. The sample included 172 valid responses from Brazilian auditors. Structural equation modeling revealed that transactional leadership negatively determines autonomy, while transformational leadership positively influences dimensions of self-esteem, knowledge seeking, interpersonal understanding, and questioning the mind of professional skepticism. Therefore, transformational leadership should be encouraged in the auditing profession over transactional leadership.

Keywords: Professional skepticism. Leadership. Auditing.

Introdução

Por meio da auditoria independente, além de se examinar e opinar sobre as demonstrações financeiras que as empresas produzem, também se procura minimizar potenciais conflitos de interesse entre os diferentes grupos de usuários das demonstrações financeiras, tornando-os mais simples e reduzindo o risco de erros e distorções (Santana et al., 2014). Para que essa qualidade de auditoria seja atingida, conforme normativas nacionais e internacionais, exige-se do auditor, durante a execução do seu trabalho, uma postura de ceticismo, a fim de avaliar e manter-se alerta a qualquer evidência que distorça as informações analisadas (Reis & Alberton, 2020). Desta forma, o ceticismo profissional é citado na NBC TA 200, do Conselho Federal de Contabilidade - CFC (2016), como uma característica essencial ao auditor, sendo representado por uma postura questionadora, na qual o profissional deve estar sempre atento às possíveis distorções nas informações contábeis, além de manter uma postura crítica perante as evidências.

A ausência do ceticismo profissional na atividade do auditor pode causar perdas financeiras à entidade auditada, além de prejudicar a reputação e confiança da profissão perante a sociedade (Carpenter et al., 2002). Hurtt et al. (2013) reforçam que é difícil definir e medir o ceticismo profissional por se tratar de um conceito complexo e multifacetado composto por variáveis como o julgamento profissional, o senso de responsabilidade, a capacidade de ver as coisas sob uma perspectiva crítica e a capacidade de resistir à pressão para aceitar a informação na frente deles sem questionar que, podem não ser fáceis de se medir. Northouse (2020) ressalta que, outra característica comportamental em destaque em relação ao ceticismo profissional é a liderança, que corresponde a um processo de influência nas atividades, e em esforços para o estabelecimento de metas e a realização de objetivos. Assim, os líderes são vistos como agentes de mudança e suas ações impactam mais na vida das pessoas do que na sua própria (Policarpo & Borges, 2016). Para Marques (2021), um líder eficaz tende a envolver toda a organização, construindo confiança com ênfase nos valores e trocas emocionais, podendo priorizar determinadas ações valorizadas por uma organização, como o nível cético.

O conceito de liderança foi evoluindo e, recentemente, duas possibilidades de abordagens são a liderança transacional e a liderança transformacional (Soardo et al., 2020). A liderança transacional refere-se a um ambiente em que há trocas entre líderes e liderados, acontecendo por meio de recompensas oferecidas pelos líderes e desejadas pelos liderados e, em troca dessa recompensa, os liderados o recompensam por meio de cumprimento de metas e objetivos (Pedruzzi Júnior et al., 2016). Enquanto a liderança transformacional é pautada no estímulo e reconhecimento do trabalho dos liderados por parte de um líder preocupado em valorizar as ações sem se basear apenas em recompensas financeiras (Fonseca & Porto, 2013). Dessa forma, questiona-se: as lideranças transacional e transformacional são determinantes para as dimensões do ceticismo profissional em profissionais de auditoria? Para responder o problema de pesquisa objetiva-se, analisar as lideranças transacional e transformacional como determinantes para as dimensões do ceticismo profissional em profissionais de auditoria.

Para Almeida (2019), com a evolução do sistema capitalista passou-se a exigir uma maior medida de segurança por parte dos investidores contra a manipulação das informações apresentadas pelas organizações nos relatórios contábeis. A partir disso, as demonstrações financeiras passaram a ser avaliadas por um profissional independente da empresa, com reconhecida capacidade técnica, denominado de auditor (Attie, 2018). Ainda, diante da necessidade das organizações em manter uma auditoria constante e profunda, surgiu a auditoria interna, que é uma ramificação da auditoria independente (Almeida, 2019). De acordo com Pacheco e Camilo (2020), no Brasil a atuação do profissional de auditoria, seja interno ou externo, está em expansão. E, em um mercado cada vez mais competitivo, tais profissionais são estimulados a desenvolverem suas competências, deste modo, pesquisas voltadas à área enriquecem a literatura contribuindo para o aperfeiçoamento dos profissionais de auditoria (Crepaldi & Crepaldi, 2019). Isto justifica a realização da pesquisa com profissionais de auditoria.

Quanto ao escopo comportamental, Villas Bôas (2022), destaca que na contabilidade o aspecto comportamental visa melhorar a efetividade dos relatórios contábeis e de auditoria, e contribui para o entendimento do comportamento humano nessas esferas, seja voltado ao produtor da informação contábil (comportamento do contador/auditor), ou aos diversos usuários dessa informação. Os autores apontam que a pesquisa comportamental na área contábil é um campo a ser explorado no Brasil, o que motiva esta pesquisa. Considerando o impacto profissional e pessoal dos dois assuntos abordados (liderança e ceticismo), a pesquisa também é justificada pela originalidade de um estudo sobre as possíveis relações entre elas.

No que se refere ao ceticismo profissional, a sua importância tem sido cada vez mais reiterada e ressaltada pelos reguladores em todo o mundo, promovendo maiores discussões acerca da estrutura, do conceito e da aplicação do ceticismo profissional em auditores (Haveroth & Cunha, 2018). Para Marques (2021), o ceticismo é um relevante indicador da qualidade da auditoria. Inclusive, a carência de ceticismo profissional é uma das principais razões que pode acarretar falhas na auditoria (Matthes et al., 2020). As pesquisas voltadas ao ceticismo profissional têm evoluído ao longo dos últimos dez anos, no entanto, quando agregados fatores comportamentais e relacionados ao contexto organizacional ainda são escassos (Hurttt, 2010; Marques, 2021). O que evidencia uma lacuna a ser pesquisada, incentivando a realização deste estudo com tal temática.

Para mensurar os estilos de liderança transacional e transformacional, a escala desenvolvida por Fonseca e Porto (2013) é considerada referência (Barbosa et al., 2017). Essa escala já foi adotada em estudos que exploram a relação da liderança com outros fatores comportamentais, como o empreendedor (Krüger et al., 2022a) ou a gestão de qualidade (Barbosa et al., 2017). Desta forma, a liderança é um assunto que está presente em diversos segmentos e estudos, além de reger o cotidiano das empresas e impactar diretamente na postura e bem-estar dos funcionários. Por isso, é importante entender esse comportamento e sua relação com outros fatores, como o ceticismo, o que motiva a realização da pesquisa.

Diante das justificativas e motivações apresentadas, entende-se que este estudo visa contribuir cientificamente para uma maior compreensão da relação entre os estilos de liderança e o ceticismo profissional dos profissionais de auditoria, visto a lacuna teórica de pesquisa que relacione essas duas temáticas, conforme anteriormente descrito. Quanto às contribuições profissionais, visa ampliar o entendimento acerca do comportamento do auditor, especificamente quanto à postura de líder e englobando a visão cética nos trabalhos de auditoria, o que promove avanços na rotina desses profissionais junto às firmas de auditoria. Para as contribuições sociais, a pesquisa irá agregar conhecimento na compreensão da postura dos auditores perante a sociedade, potencializando qualidade nas informações geradas por esses profissionais.

Auditoria, Ceticismo Profissional e Liderança

A auditoria surgiu pela necessidade de formação de opinião independente quanto à forma pela qual determinado patrimônio está sendo gerenciado (Crepaldi & Crepaldi, 2019). Para os autores, essa opinião pode vir de dentro da própria entidade (auditoria interna), desde que independente, ou de fora da mesma (auditoria externa), por profissionais que não fazem parte da organização. A verificação feita pela auditoria envolve a verificação documental, livros e registros, além de também buscar evidências que respaldam toda movimentação testada (Attie, 2018). Assim, o autor reforça que esta área da contabilidade é voltada para, além da verificação da conformidade de saldos, testar os controles patrimoniais e sua eficiência em gerar as informações da empresa.

A auditoria interna é uma atividade de avaliação independente dentro da empresa, para verificar as operações e emitir recomendações sobre elas, sendo considerada um serviço prestado à administração (Almeida, 2019). Mattos (2017) destaca que, a auditoria interna é realizada por profissionais que possuem vínculo empregatício com a empresa e que esses profissionais devem se reportar apenas ao mais alto nível hierárquico, a fim de manter a independência do seu trabalho. A auditoria interna focaliza sua atenção nas atividades que os órgãos da empresa executam e, também, pode variar de alcance e opinião

dependendo do tamanho e estrutura da entidade e exigências da gestão (Teixeira, 2006). A partir disso, entende-se que esse tipo de auditoria tem o papel de assessorar os gestores da empresa na prevenção de fraudes e erros e, caso encontre indícios destes, deve informar por escrito para a administração (Lins, 2017).

A importância da auditoria independente na verificação da conformidade das demonstrações financeiras é destacada por Almeida (2019), enquanto Attie (2018) enfatiza o papel do auditor em examinar e confirmar a representação precisa da posição patrimonial da empresa. O objetivo da auditoria externa é aumentar a confiabilidade das demonstrações contábeis, emitindo uma opinião sobre sua conformidade com as normas contábeis (CFC, 2016). A obtenção de segurança razoável em relação à ausência de distorções relevantes nas demonstrações contábeis, devido a erros ou fraudes, é essencial para o auditor, conforme mencionado na NBC TA 200 (CFC, 2016). Portanto, a auditoria desempenha um papel crucial na transmissão da credibilidade entre a empresa e seus usuários, permitindo que a administração apresente demonstrações contábeis adequadas que reflitam a verdadeira posição patrimonial da empresa (Crepaldi & Crepaldi, 2019).

Neste sentido destaca-se o ceticismo profissional que, de acordo com a NBC TA 200 (CFC, 2016, p. 6), “é a postura que inclui uma mente questionadora e alerta para condições que possam indicar possível distorção devido a erro ou fraude e uma avaliação crítica das evidências de auditoria”. Nesse aspecto, para Haverth e Cunha (2018) a importância do ceticismo profissional vem sendo reproduzida nas normas de auditoria e frisada por reguladores internacionalmente.

O ceticismo profissional é requisito indispensável na execução da auditoria, engloba diversos itens a que o auditor deve ficar atento, dentre eles têm-se: evidências que demonstrem contradições com outras coletadas anteriormente, informações que tiram a credibilidade de documentos, indícios de fraude e situações que requerem procedimentos adicionais aos exigidos nas NBCs TAs (Attie, 2018). Crepaldi e Crepaldi (2019) também abordam que o ceticismo deve ser mantido durante todo o trabalho de auditoria, a fim de evitar ignorar situações não usuais, generalizações excessivas e uso inadequado de premissas. Stein e Cunha (2022) salientam que deve haver a correta aplicação do ceticismo profissional para que os relatórios de asseguarção razoável estejam em conformidade com os padrões profissionais.

Zarefar et al. (2016) admitem que o ceticismo profissional é resultado da ética, experiência e competências do auditor. De acordo com Hurtt et al. (2013), é difícil definir e medir o ceticismo profissional por se tratar de um conceito complexo e multifacetado composto por variáveis como o julgamento profissional, o senso de responsabilidade, a capacidade de ver as coisas sob uma perspectiva crítica e a capacidade de resistir à pressão para aceitar a informação na frente deles sem questionar que, podem ser difíceis de medir. Northouse (2020) ressalta que, outra característica comportamental em destaque em relação ao ceticismo profissional é a liderança, que corresponde a um processo de influência nas atividades, e em esforços para o estabelecimento de metas e a realização de objetivos.

Para Dias e Borges (2015) uma forte liderança e promoção do trabalho em equipe estão entrelaçadas, afinal o desafio da liderança é direcionar o potencial da equipe para que os objetivos e metas organizacionais sejam alcançados. Dessa forma, é necessário cautela ao lidar com os diferentes estilos de liderança empregado pelo líder, pois eles podem afetar desfavoravelmente os seus liderados (Silva et al., 2020).

Ao longo dos anos, o entendimento acerca da liderança foi sendo modificado por diferentes abordagens e suposições como, por exemplo, conceitos contemporâneos que trazem à tona os termos de lideranças transformacionais e transacionais (Soardo et al., 2020). O estilo de liderança transacional é caracterizado por um processo de troca entre líder e liderado(s) (Pedruzzi Júnior et al., 2016). Os autores ressaltam que, “este tipo de liderança manifesta-se com mais frequência em organizações com estruturas formais e rígidas em que a expectativa gravita em torno do cumprimento da meta preestabelecida” (Pedruzzi Júnior et al., 2016, p. 148). Cabe ao líder verificar se a execução do trabalho do subordinado está conforme o acordo combinado, e recompensar ou punir o liderado conforme o desempenho (Fonseca et al., 2012).

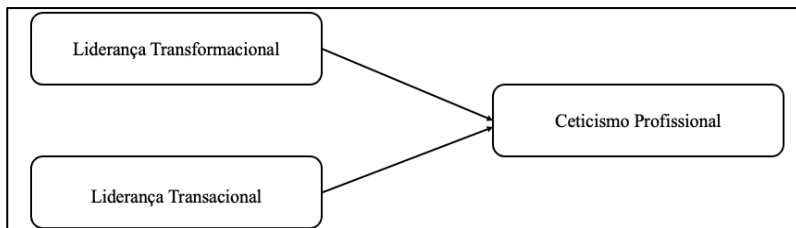
Assim, na liderança transacional, os líderes enfatizam o trabalho padronizado e tarefas orientadas, logo, o foco será a finalização das tarefas com recompensas ou punições, influenciando o desempenho dos seguidores (Tomei & Riche, 2016). Para Dias e Borges (2015), a liderança transacional excessiva conduz o subordinado ao mínimo envolvimento, conseqüentemente ocasionando um baixo desempenho do colaborador dentro da organização. Para Fonseca e Porto (2013), a liderança transacional reflete comportamentos do líder que faz acordos com os membros da equipe para garantir seu bom desempenho e obter seu apoio, e que avisa ou repreende a equipe no caso de mau desempenho.

Na liderança transformacional tem-se o papel de líder como um indivíduo que consegue inspirar o grupo por meio do ideal, estabelecendo a coordenação da ação coletiva (Vizeu, 2011). Bass (1999) ressalta que na liderança transformacional o líder conduz seus liderados além dos próprios interesses imediatos por meio de comportamentos como inspiração, estimulação intelectual, influência idealizada e consideração individualizada.

Com base em Fonseca e Porto (2013) a liderança transformacional contempla itens como estimulação intelectual, articulação de visão, estimulação intelectual, estimular a aceitação de metas de grupo, expectativa de alta performance, prover um modelo apropriado, suporte individualizado e recompensa contingente. A partir da base teórica discorrida, busca-se por meio dessa pesquisa avaliar a relação das lideranças transformacional e transacional (Fonseca & Porto, 2013) como determinantes das dimensões do ceticismo profissional (Haveroth & Cunha, 2018), em profissionais da auditoria. Dessa forma, apresenta-se o modelo teórico de mensuração (Figura 1).

Figura 1

Modelo teórico da pesquisa



Fonte: elaborado pelos autores (2024).

No modelo apresentado (Figura 1) é possível verificar as relações a serem analisadas, considerando as lideranças transformacional e transacional e o ceticismo profissional. Cabe destacar que o ceticismo profissional é avaliado por meio de seis dimensões, quais sejam: autoestima, autonomia, busca de conhecimento, compreensão interpessoal, mente questionadora e suspensão do julgamento (Hurtt, 2010). Isto posto, a Tabela 1 revela as hipóteses da pesquisa a serem testadas.

Tabela 1

Hipóteses de pesquisa

Hipóteses	
H ₁	A Liderança Transacional determina a Autoestima
H ₂	A Liderança Transacional determina a Autonomia
H ₃	A Liderança Transacional determina a Busca de Conhecimento
H ₄	A Liderança Transacional determina a Compreensão Interpessoal
H ₅	A Liderança Transacional determina a Mente Questionadora
H ₆	A Liderança Transacional determina a Suspensão do Julgamento
H ₇	A Liderança Transformacional determina a Autoestima
H ₈	A Liderança Transformacional determina a Autonomia
H ₉	A Liderança Transformacional determina a Busca de Conhecimento
H ₁₀	A Liderança Transformacional determina a Compreensão Interpessoal
H ₁₁	A Liderança Transformacional determina a Mente Questionadora
H ₁₂	A Liderança Transformacional determina a Suspensão do Julgamento

Fonte: elaborado pelos autores (2024).

Conforme a Tabela 1, as hipóteses foram desenvolvidas com base na literatura da área, em que as lideranças (transacional e transformacional) podem determinar de forma positiva ou negativa as seis dimensões de ceticismo profissional. No que diz respeito as dimensões de liderança, a transacional refere-se a um estilo de liderança na qual o gestor faz seu papel como chefe, focando no cumprimento de regras e recompensa de acordo com as metas alcançadas, sem preocupações relacionadas à motivação de seus funcionários (Fonseca & Porto, 2013). Já, a liderança transformacional refere-se a uma liderança pautada na colaboração entre líder e liderados, identificando as deficiências da organização para que juntos colaborem para o bem da organização (Fonseca & Porto, 2013).

Nesse sentido, para Hurtt (2010), as características de autoestima e autonomia abordam a capacidade do indivíduo de agir sobre as informações obtidas, enquanto a compreensão interpessoal detecta a necessidade de considerar também os aspectos humanos de uma auditoria ao avaliar as evidências. Dessa forma, foram formuladas as seguintes hipóteses: H₁: A Liderança Transacional determina a Autoestima; H₂: A Liderança Transacional determina a Autonomia; H₄: A Liderança Transacional determina a Compreensão Interpessoal; H₇: A Liderança Transformacional determina a Autoestima; H₈: A Liderança Transformacional determina a Autonomia; e, H₁₀: A Liderança Transformacional determina a Compreensão Interpessoal.

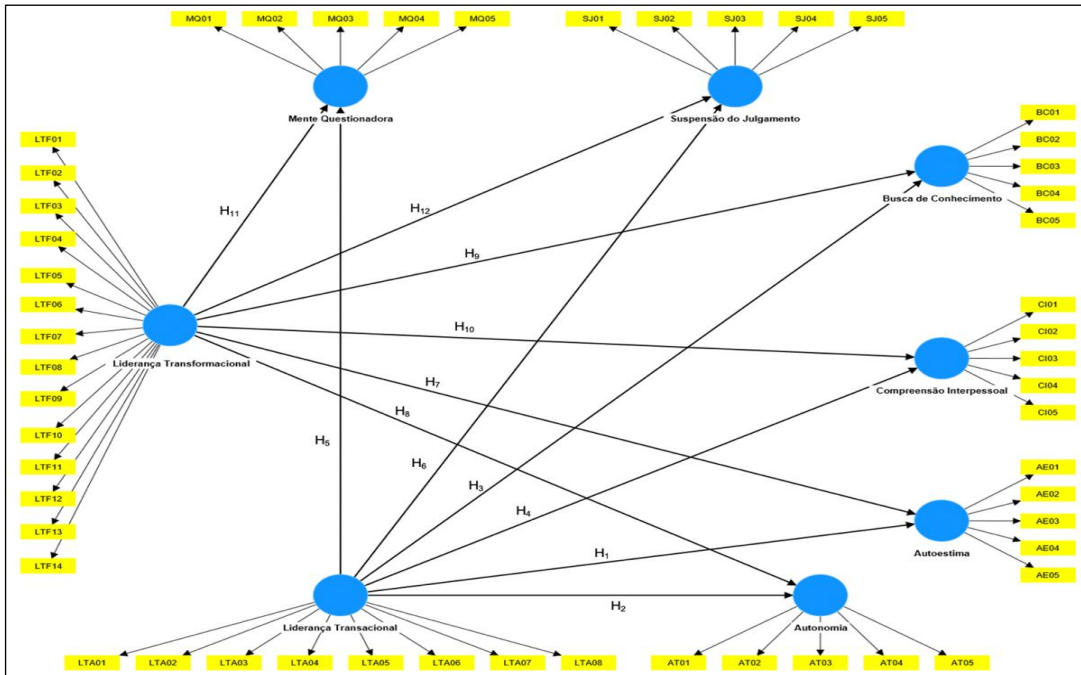
Quanto às características de mente questionadora, suspensão de julgamento e busca de conhecimento, elas referem-se à forma como um auditor examina as evidências, indicando uma vontade de procurar e examinar completamente evidências suficientes antes de tomar uma decisão (Hurtt, 2010). Para os autores, a mente questionadora corresponde à capacidade do profissional continuar questionando a validade da questão ao longo do trabalho de auditoria. Deste modo, elencam-se as seguintes hipóteses: H₅: A Liderança Transacional determina a Mente Questionadora; e, H₁₁: A Liderança Transformacional determina a Mente Questionadora.

Hurtt (2010) aponta que a busca de conhecimento junto aos profissionais de auditoria refere-se à curiosidade e ao interesse desses indivíduos na busca pelo conhecimento nas demandas da auditoria. Nesse sentido, formularam-se as hipóteses: H₃: A Liderança Transacional determina a Busca de Conhecimento; e H₉: A Liderança Transformacional determina a Busca de Conhecimento. Quanto à suspensão do julgamento, pode ser entendida como uma retenção de determinada decisão até que haja um nível adequado de evidências para fundamentar uma conclusão (Hurtt, 2010). A partir disso, elencaram-se as seguintes hipóteses: H₆: A Liderança Transacional determina a Suspensão do Julgamento; e, H₁₂: A Liderança Transformacional determina a Suspensão do Julgamento.

Diante disso, a Figura 2 apresenta o modelo de mensuração para as lideranças e as dimensões do ceticismo profissional.

Figura 2

Modelo de mensuração para liderança e ceticismo profissional



Fonte: elaborado pelos autores no SmartPLS® software (2024).

O modelo estrutural (Figura 2) propõe que o Ceticismo Profissional seja explicado, setas apontando para as dimensões endógenas (Mente questionadora, Suspensão do julgamento, Busca de conhecimento, Compreensão interpessoal, Autoestima, Autonomia) pelas lideranças, dimensões exógenas (Transformacional e Transacional). Isto posto, a seguir descreve-se a Metodologia utilizada neste estudo para o alcance do objetivo da pesquisa.

Procedimentos metodológicos

Neste estudo utilizou-se uma abordagem quantitativa para o problema de pesquisa, com uma pesquisa descritiva dos objetivos e um método de levantamento como procedimento técnico. A pesquisa quantitativa fornece dados representativos e objetivos para determinar indicadores e tendências (Mussi et al., 2019). Em termos de objetivos, a pesquisa é descritiva, buscando descrever, classificar e interpretar a relação entre as variáveis (Fernandes et al., 2018). Quanto ao método de levantamento, seu objetivo é produzir estatísticas quantitativas ou numéricas sobre aspectos de uma população (Fowler Jr., 2011). A coleta de dados foi realizada por meio de questionário, permitindo a quantificação dos dados em relação a um fenômeno social (Batista et al., 2021).

O questionário aplicado se baseou em Haveroth e Cunha (2018) para mensurar o ceticismo profissional, e em Fonseca e Porto (2013) para mensurar as lideranças. Para os constructos de ceticismo e liderança o instrumento foi composto por oito blocos de assertivas, quais sejam: Ceticismo profissional, dividido em Característica Mente Questionadora (MQ), Característica Suspensão do Julgamento (SJ), Característica Busca de Conhecimento (BC), Compreensão Interpessoal (CI), Autoestima (AE), Autonomia (AT); e, Liderança foi dividida em Liderança Transformacional (LTF) e Liderança Transacional (LTA). Na Tabela 2 evidenciam-se os constructos e variáveis utilizadas para mensuração do ceticismo profissional (Haveroth & Cunha 2018), com base em Hurtt (2010).

Tabela 2

Questões relacionadas ao ceticismo profissional

ESCALA DE CETICISMO PROFISSIONAL		Siglas
Mente Questionadora		MQ
N.	Conceito: Corresponde a capacidade da mente para continuar questionando a validade da questão no curso do trabalho de auditoria (Fogelin,1994; Hurtt, 2010).	
7	Muitas vezes eu rejeito declarações a menos que eu tenha provas de que elas são verdadeiras.	MQ01
13	Meus amigos me dizem que costumo questionar coisas que eu vejo ou escuto.	MQ02
18	Eu normalmente percebo inconsistências nas explicações.	MQ03
24	Frequentemente questiono coisas que vejo ou escuto.	MQ04
28	Eu gosto de tentar determinar se o que eu leio ou ouço é verdade.	MQ05
Suspensão do Julgamento		SJ
N.	Conceito: Corresponde a retenção de um determinado julgamento até que haja um nível adequado de prova para fundamentar uma conclusão (Bunge, 1991; Hurtt, 2010).	
3	Eu espero para decidir sobre as questões até que eu possa obter mais informações.	SJ01
9	Levo o tempo que for necessário para tomar decisões	SJ02
20	Eu não gosto de ter que tomar decisões rapidamente.	SJ03
22	Eu não gosto de decidir até que eu olhe toda a informação já disponível.	SJ04
27	Gosto de garantir que considere a maior parte das informações disponíveis antes de tomar uma decisão.	SJ05
Busca de Conhecimento		BC
N.	Conceito: Corresponde a um sentido mais amplo, onde procura de conhecimento é mais um sentimento de curiosidade ou interesse em geral (Gagné, 1985; Hurtt, 2010).	
4	A perspectiva de aprender me anima.	BC01
8	Descobrir novas informações é divertido.	BC02
15	Acho que aprender é emocionante.	BC03
23	Eu gosto de procurar por conhecimento.	BC04
29	Eu gosto de aprender.	BC05
Compreensão Interpessoal		CI
N.	Conceito: Corresponde a compreensão das relações interpessoais para entender as razões por que o cliente se comporta de tal maneira (Hookway,1990; Kurtz,1992; Hurtt, 2010).	
5	Sou interessado(a) no motivo pelo qual as pessoas se comportam de determinada maneira.	CI01
11*	O comportamento de outras pessoas não me interessa.	CI02
14	Eu gosto de entender a razão do comportamento de outras pessoas.	CI03
26*	Eu raramente questiono por que as pessoas se comportam de uma certa maneira.	CI04
30	As ações que as pessoas tomam e as razões para essas ações são fascinantes.	CI05
Autoestima		AE
N.	Conceito: Corresponde o quanto que os auditores acreditam e confiam em si mesmos (Kurtz, 1992; Rotter, 1966; Hurtt, 2010).	
2	Eu me sinto bem comigo mesmo (a).	AE01
6	Sou confiante em minhas habilidades.	AE02
12	Sou autoconfiante.	AE03
17*	Eu não tenho certeza das minhas opiniões.	AE04
21	Tenho confiança em mim mesmo (a).	AE05
Autonomia		AT
N.	Conceito: Corresponde quando o auditor decide por si próprio o nível de evidência necessária para aceitar uma determinada hipótese (Boush et al., 1994, Hurtt, 2010).	
1*	Muitas vezes aceito as explicações de outras pessoas sem pensar muito.	AT01
10*	Eu tendo a aceitar imediatamente o que outras pessoas me dizem.	AT02
16*	Eu costumo aceitar as coisas que vejo, leio ou escuto pela primeira impressão que tenho.	AT03
19*	Na maioria das vezes eu concordo com o que os outros do meu grupo pensam.	AT04
25*	É fácil para outras pessoas me convencer.	AT05

* Questão reversa (negativa).

Fonte: elaborada com base em Hurtt (2010).

A partir da Tabela 2, observam-se 30 questões, afirmativas e negativas, distribuídas em seis blocos com cinco questões em cada bloco, com o objetivo de mensurar o ceticismo profissional. No primeiro bloco é abordada a variável de Mente Questionadora (MQ), analisando a capacidade da mente em continuar

questionando ao longo do trabalho de auditoria. No segundo bloco tem-se a Característica Suspensão do Julgamento (SJ), fazendo referência à retenção do julgamento até haver provas suficientes para sustentar a decisão.

Na sequência, no terceiro bloco, a Característica Busca de Conhecimento (BC) aborda o interesse pessoal na busca do conhecimento em geral, possuindo duas questões negativas marcadas com asterisco. Depois, a Compreensão Interpessoal (CI) trata na compreensão entre as pessoas com o objetivo de entender o comportamento do cliente, também possui duas questões negativas dentre as cinco pesquisadas. Os dois últimos blocos apresentam questões sobre Autoestima (AE) (com uma questão negativa) e Autonomia (AT) (com cinco questões negativas), contemplando a confiança dos auditores em si mesmos e a autonomia sobre as decisões de evidência suficientes. Cabe destacar que as questões negativas foram revertidas para a análise. Para avaliar a liderança, por conseguinte, utilizou-se a escala reduzida de Fonseca e Porto (2013), composta por 22 itens. A Tabela 3 demonstra as questões para os constructos de liderança.

Tabela 3

Questões relacionadas a liderança transacional e transformacional

Co.	Indicadores	Sigla
Liderança Transformacional	Buscar novas oportunidades para a organização/equipe/turma.	LTF1
	Mostrar que tem expectativas altas em relação à equipe.	LTF2
	Considerar as necessidades pessoais dos membros da equipe.	LTF4
	Estimular os indivíduos a pensar sobre problemas antigos de novas maneiras.	LTF6
	Elogiar quando os membros da equipe fazem um trabalho acima da média.	LTF7
	Liderar “fazendo” ao invés de simplesmente “dizendo”.	LTF8
	Conseguir que o grupo trabalhe junto em busca do mesmo objetivo.	LTF10
	Insistir no melhor desempenho da equipe.	LTF12
	Apresentar novas formas de olhar para as coisas que costumavam ser confusas para os membros da equipe.	LTF14
	Liderar pelo exemplo.	LTF15
	Dar feedback positivo quando um membro da equipe tem bom desempenho.	LTF16
	Mostrar respeito pelos sentimentos dos membros da equipe.	LTF18
	Entender claramente para onde a equipe está indo.	LTF20
	Incentivar os funcionários/colegas a trabalharem em equipe.	LTF21
Liderar pelo exemplo.	LTF15	
Liderança Transacional	Avisar quando o desempenho dos membros da equipe é insatisfatório.	LTA01
	Negociar com os membros da equipe sobre o que eles podem esperar receber em troca das suas realizações.	LTA5
	Mostrar seu descontentamento quando o trabalho dos membros da equipe é abaixo dos níveis aceitáveis.	LTA9
	Dar aos membros da equipe o que eles querem em troca do seu apoio.	LTA11
	Dizer aos membros da equipe o que fazer para serem recompensados pelos seus esforços	LTA13
	Indicar sua desaprovação caso o desempenho dos membros das equipes seja abaixo do que eles são capazes.	LTA17
	Fazer acordos com os membros da equipe com relação ao que eles vão receber se fizerem o que deve ser feito.	LTA19
	Reprender membros da equipe se seu trabalho estiver abaixo dos padrões.	LTA22
Avisar quando o desempenho dos membros da equipe é insatisfatório.	LTA01	

Fonte: elaboração própria baseada em Fonseca e Porto (2013).

Observando-se a Tabela 3, segrega-se a liderança em 2 blocos, sendo o primeiro sobre Liderança Transformacional e o segundo sobre Liderança Transacional. Salienta-se que, conforme Fonseca e Porto (2013) os itens transformacionais vieram do *Transformational Leadership Inventory* - TLI (Podsakoff et al., 1990) e os transacionais do *Multifactor Leadership Questionnaire* - MLQ (Bass, 1990) e do *Leadership Reward and Punishment Behavior Questionnaire* - LRPQ (Podsakoff et al., 1984). No primeiro bloco, tem-se 14 questões relacionadas ao assunto e, no segundo bloco, mais 8 questões que buscam discutir a disposição dos auditores quanto às lideranças transacionais e transformacionais.

A escala de liderança foi respondida por profissionais de auditoria de acordo com a escala tipo *Likert* de 5 pontos, tendo em vista a adoção desses comportamentos, variando de 1 a 5, sendo: 1 = nunca, 2 = raras vezes, 3 = às vezes, 4 = frequentemente e 5 = sempre. Para ceticismo adotou-se a escala *Likert* de 6 pontos, variando de 1 a 6, sendo: 1 = discordo totalmente, 2 = discordo, 3 = discordo parcialmente, 4 = concordo parcialmente, 5 = concordo e 6 = concordo totalmente. Além disso, para completar os dados coletados e o instrumento da pesquisa, ao final os profissionais de auditoria responderam questões sobre o seu perfil que se referem a: sexo, idade, estado civil, local de residência, escolaridade, tempo de atuação na profissão e renda bruta do participante, função dentro da auditoria e ramo de atuação, se auditoria Independente ou Interna.

A população delimitada corresponde a profissionais de auditoria atuantes no Brasil. Em 18 de julho de 2022, de acordo com os dados retirados do site do CFC, somente a classe de auditores independentes apresentava 5.336 profissionais habilitados no Brasil, registrados no CNAI. Além disso, tem-se como foco da pesquisa auditores internos, *trainees*, analistas, dentre outros, não sendo possível definir a população de modo taxativo. Nesse sentido, para mensurar o tamanho da amostra mínima a ser pesquisada utilizou-se o cálculo estabelecido por Hair Jr. et al. (2009), que considera a observação mínima por variáveis como sendo de 5:1. Logo, para este estudo, que contém 52 variáveis para os constructos de liderança e ceticismo profissional, estimou-se uma amostra mínima de 260 respondentes.

Após o cálculo da amostra mínima, o questionário foi enviado de forma *on-line* à população delimitada. A coleta foi iniciada no dia 12 de agosto de 2022 e teve seu fim em 29 de setembro de 2022, alcançando um total de 174 respostas, sendo consideradas válidas para a análise 172. Após mais de 30 dias intensos de coletas, não foi possível atingir a amostra mínima calculada, deste modo, não se espera generalizar os resultados aqui auferidos. Os possíveis motivos para o não atingimento da amostra mínima podem derivar de a coleta ser de modo *on-line*, em que o público direcionado era bem específico e as respostas dependiam diretamente do tempo disponível dos auditores para colaborar com a pesquisa e, que talvez, poderiam não dispor de tempo livre no momento do recebimento do questionário. Também, considera-se que a composição do questionário, com um total 61 de questões, pode ter desestimulado os respondentes.

Após a seleção das respostas qualificadas para análise, procedeu-se à tabulação e codificação desses dados utilizando uma planilha eletrônica no programa Microsoft Office Excel®. Inicialmente, a análise concentrou-se na elaboração de um levantamento descritivo do perfil dos participantes, empregando frequências absolutas e percentuais das respostas. Essa etapa visou proporcionar uma compreensão detalhada do perfil dos auditores incluídos na pesquisa, destacando aspectos relevantes que podem influenciar as conclusões subsequentes. Essa abordagem inicial da análise do perfil visa estabelecer um contexto sólido para as investigações mais aprofundadas sobre as relações entre liderança e ceticismo profissional na auditoria.

Para demonstrar a relação entre as lideranças (transacional e transformacional) e o ceticismo profissional dos pesquisados, utilizou-se o Modelo de Equações Estruturais (MEE), conforme critérios apresentados na Tabela 4.

Tabela 4

Critérios para avaliação sistemática dos resultados do modelo

Avaliação do Modelo de Mensuração		
Teste	Critérios	Conceito
Consistência Interna		
Alfa de <i>Cronbach</i> (α)	$0,7 < \alpha < 0,95$	É a estimativa da confiabilidade baseada nas intercorrelações das variáveis observadas (Hair Jr. et al., 2014).
Confiabilidade Composta (ρ_c)	$0,7 < \rho_c < 0,95$	É a verificação de as VL's são "não viesadas" (Hair Jr. et al., 2014).
Validade Convergente		
Variância Média Extraída -	VME > 0,5	É a porção que os dados são explicados pelas VL's. (Ringle et al.,

VME		2014).
Validade Discriminante		
Cargas Fatoriais Cruzadas (CFC)	CFC original > CFC demais	É a correlação das VO's com as VL's. (Ringle et al., 2014).
Critério Fornell-Larcker	$\sqrt{VME} > r_{ij}$ para $i \neq j$	É a comparação das raízes quadradas das VME's com as correlações de Pearson (Fornell & Larcker, 1981).
Critério <i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i> (HTMT). Confirmado pelo método <i>Bootstrapping</i>	HTMT < 0,9 <i>LS</i> _{97,5% HTMT} < 1,0	É um critério mais eficiente que o de Fornell Larcker, vem a ser uma estimativa da correlação entre as VL's. (Netemeyer et al., 2003).
Avaliação do Modelo Estrutural		
Avaliação da Colinearidade - <i>Variance Inflation Factor</i> (VIF)	VIF < 5	A existência de fortes correlações entre as VL's, indica problemas de colinearidade (Hair Jr. et al., 2017).
Tamanho do efeito (f^2); Confirmado pelo método <i>Bootstrapping</i> .	$0,02 \leq f^2 \leq 0,075$ (pequeno efeito); $0,075 \leq f^2 \leq 0,225$ (médio efeito); e $f^2 > 0,225$ (grande efeito)	Avalia a utilidade de cada VL's endógenas para o ajuste do modelo (Cohen, 1988; Hair Jr. et al., 2014; Lopes et al., 2020).
Coefficiente de Explicação (R^2); Confirmado pelo método <i>Bootstrapping</i> .	$0,02 \leq R^2 \leq 0,075$ (efeito fraco); $0,075 < R^2 \leq 0,19$ (efeito moderado); e $R^2 > 0,19$ (efeito forte)	Avalia a porção da variabilidade das VL's preditoras (endógenas) (Cohen, 1988; Lopes et al., 2020).
Validade do coeficiente estrutural (β); Confirmado pelo método <i>Bootstrapping</i> .	$H_1: \beta \neq 0$ $t_c \cdot > 1,96$ ($p < 0,05$)	Avalia a significância do valor do coeficiente estrutural (confirmação da hipótese ou não) (Hair Jr. et al., 2017).
Relevância preditiva (Q^2); Confirmado pelo método <i>Blindfolding</i> .	$Q^2 > 0$ $0,01 \leq Q^2 \leq 0,075$ (grau fraco); $0,075 < Q^2 \leq 0,25$ (grau moderado); e $Q^2 > 0,25$ (grau forte)	Avalia o grau de acurácia do modelo final. (Chin, 2010; Hair Jr. et al., 2017; Lopes et al., 2020).

Fonte: Elaborado por Lopes et al. (2020), adaptado de Ringle et al. (2014).

Contempla-se na Tabela 4 os critérios para avaliação sistemática dos modelos de mensuração e o modelo estrutural. Inicialmente, é observada a consistência interna por meio do Alfa de *Cronbach* (α) e da Confiabilidade Composta (ρ_c). A seguir, para avaliação do modelo de mensuração, analisa-se a validade convergente com base na Variância Média Extraída (VME) e a validade discriminante por meio das cargas fatoriais cruzadas (CFC), e dos critérios *Fornell-Larcker* e *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). A MEE finda com a avaliação do modelo estrutural por meio da avaliação da colinearidade (VIF), do tamanho do efeito (f^2), do coeficiente de explicação (R^2 e R^2 ajustado), da validade do coeficiente estrutural e da relevância preditiva (Q^2).

Apresentação e análise dos resultados

Perfil dos auditores

Com a finalidade de melhor ilustrar os resultados obtidos, a Tabela 5 auxilia a visualização do perfil levantando.

Tabela 5

Dados sociodemográficos dos respondentes

Variável	Respondentes	Frequência (n = 172)	Percentual
Sexo	Feminino	70	41%
	Masculino	102	59%
Idade	Entre 18 e 25 anos	60	34,88%
	Entre 26 e 35 anos	83	48,26%
	Entre 36 e 45 anos	17	9,88%
	Acima de 45 anos	12	6,98%
Estado civil	Solteiro (a)	114	66,28%
	Casado (a)/União Estável	57	33,14%
	Divorciado (a)	1	0,58%

Escolaridade	Graduação	96	55,81%
	Graduação, Especialização	9	5,23%
	Especialização	47	27,33%
	Mestrado	14	8,14%
	Doutorado	4	2,33%
	Outros	2	1,16%
Unidade Federativa	Alagoas	1	0,58%
	Amazonas	2	1,16%
	Bahia	2	1,16%
	Ceará	2	1,16%
	Distrito Federal	1	0,58%
	Espírito Santo	1	0,58%
	Mato Grosso	2	1,16%
	Minas Gerais	9	5,23%
	Paraná	13	7,56%
	Rio de Janeiro	17	9,88%
	Rio Grande do Norte	2	1,16%
	Rio Grande do Sul	51	29,65%
	Santa Catarina	7	4,07%
	São Paulo	62	36,05%

Fonte: elaborado pelos autores (2024).

Para descrever o perfil dos auditores pesquisados (Tabela 5), foram realizadas análises de frequências (absoluta e percentual). Nota-se que dentre os 172 pesquisados o sexo predominante foi o masculino, com 59% do público contra 41% do sexo feminino. Além disso, os respondentes apresentaram majoritariamente idades entre 26 e 35 anos, englobando 48,26% da amostra, seguido pela faixa etária de 18 a 24 anos, com 34,88%. Krüger et al. (2021) obtiveram indícios semelhantes na composição majoritária da população em sua análise, também realizada com profissionais de auditoria. Isto pode indicar uma tendência no público-alvo, em sua maioria, ser composto por homens com idades entre 20 e 30 anos.

Em relação ao estado civil do público respondente, a Tabela 5 aponta que a maioria é composta por indivíduos solteiros, os quais representam 66,28% da amostra. Tratando-se da escolaridade, tem-se que 55,81% possuem graduação, seguido de 27,33% com especialização, esses dados estão em concordância com a faixa etária. De acordo com a resolução CFC N° 1.640, o resultado se deve às atribuições ligadas exclusivamente aos formados em Ciências Contábeis, pois este é o requisito mínimo para atuar na área de auditoria contábil (CFC, 2021).

Ainda, considerando-se que a maioria dos respondentes é de jovens, com até 30 anos, denota-se que os profissionais pesquisados predominantemente estão iniciando suas carreiras. Observa-se também que há respondentes de variadas regiões do Brasil compondo a amostra da pesquisa, sendo em sua maioria de São Paulo com 36,05% e Rio Grande do Sul com 29,65%.

Identificou-se também que a maioria dos respondentes possui atuação na auditoria independente, contando com 78% contra os 22% restantes da auditoria interna (Tabela 5). Desse público, aproximadamente 33% trabalham na área há no máximo 3 anos e, na sequência de destaques, aproximadamente 24% dos profissionais trabalham até 5 anos na profissão, o que vai ao encontro das idades relatadas pelos pesquisados. Em sua pesquisa, Krüger et al. (2022b) encontrou resultados semelhantes, na qual a predominância do tempo de trabalho se concentrou em até 5 anos. A Tabela 6 aponta os dados profissionais e econômicos dos respondentes.

Tabela 6

Dados profissionais e econômicos dos respondentes

Variável	Respondentes	Total (n = 172)	
		Frequência	Percentual
Atuação	Auditoria Interna	38	22%
	Auditoria Independente	134	78%
Tempo de atuação	Até 1 ano	29	16,86%

	Até 3 anos	57	33,14%
	Até 5 anos	42	24,42%
	Até 10 anos	23	13,37%
	Mais de 10 anos	19	11,05%
	Prefiro não responder	2	1,16%
	Assessor de Auditoria	1	0,58%
	Assistente/Auxiliar de auditoria	71	41,28%
	Auditor interno governamental	1	0,58%
	Auditor Interno	1	0,58%
	Auditor PL	1	0,58%
	Auditor Pleno	1	0,58%
	Auditor sênior	68	39,53%
	Auditora	1	0,58%
Função	Auditora Júnior	1	0,58%
	Auxiliar Tesouraria	1	0,58%
	Chefe de auditoria interna	1	0,58%
	Diretor de auditoria	1	0,58%
	Gerente de auditoria	9	5,23%
	Semi sênior	1	0,58%
	Sócio da firma de auditoria	6	3,49%
	Supervisor de auditoria	4	2,33%
	Trainee	3	1,74%
	Prefiro não responder	8	4,65%
Rendimento mensal (bruto)	Até 2 salários (R\$ 2.424,00)	19	11,05%
	Até 3 salários (R\$ 3.636,00)	46	26,74%
	Até 4 salários (R\$ 4.848,00)	37	21,51%
	Até 5 salários (R\$ 6.060,00)	24	13,95%
	Acima de 5 salários	38	22,09%

Fonte: elaborado pelos autores (2024).

Ao analisar Tabela 6, observa-se a função desempenhada pelos profissionais, as que mais despontaram em números de respostas foram de Assistente/Auxiliar de Auditoria com 41,3% e de Auditor Sênior com 39,5% da totalidade da amostra. Indo ao encontro com a informação das funções predominantes, ao considerar o rendimento bruto mensal da amostra, descobriu-se que 26,7% auferem até 3 salários-mínimos, ou seja, até R\$ 3.636,00 mensais, seguido de até 5 salários-mínimos e até 4 salários-mínimos, respectivamente. Após a análise do perfil dos respondentes, concluiu-se que o perfil prevalecente da amostra obtida é composto por homens, com idade entre 26 e 35 anos, solteiros, com apenas a graduação concluída e residentes em São Paulo. Quanto às características profissionais, pode-se definir que a maioria atua na auditoria independente, com o tempo de atuação de até 3 anos, na função de assistente/auxiliar de auditoria e com rendimento bruto mensal de até 3 salários-mínimos.

Relação entre as lideranças e o ceticismo profissional

Para analisar como as lideranças transacional e transformacional influenciam o ceticismo profissional dos auditores, utilizou-se o Método de Equações Estruturais (MEE), seguindo as etapas recomendadas por Hair Jr. et al. (2014), Lopes et al. (2020) e Ringle et al. (2014). Inicialmente, avaliou-se a validade convergente dos constructos, ou seja, verificou-se se os itens realmente medem o conceito proposto. Essa análise foi realizada por meio da Variância Média Extraída (VME), que mede a conformidade do conjunto de itens de cada variável latente. Segundo Ringle et al. (2014), a VME deve ter valores superiores a 0,5 para ser considerada adequada.

Para a análise, contemplaram-se as 52 afirmações pesquisadas, agrupadas em 8 constructos, conforme proposto no referencial teórico empregado: MQ (5 afirmações), SJ (5 afirmações), BC (5 afirmações), CI (5 afirmações), AE (5 afirmações), AT (5 afirmações), LTF (14 afirmações) e LTA (8 afirmações). Na primeira análise dos resultados, verificou-se que a VME apenas dos constructos BC e AE apresentou resultados satisfatórios ($VME > 0,5$) (Hair Jr. et al., 2009). Assim, ao longo de nove rodadas, excluímos variáveis que apresentaram cargas fatoriais baixas. Após essas exclusões, os

constructos passaram a apresentar uma VME adequada (Ringle et al., 2014), bem como a consistência interna pelo Alfa de Cronbach e a Confiabilidade Composta, conforme mostrado na Tabela 7.

Tabela 7

Consistência interna e validade convergente

Constructos	Alfa de Cronbach	Confiabilidade Composta	VME
Autoestima	0,885	0,920	0,743
Autonomia	0,748	0,832	0,558
Busca de Conhecimento	0,786	0,851	0,535
Compreensão Interpessoal	0,751	0,854	0,664
Liderança Transacional	0,710	0,819	0,533
Liderança Transformacional	0,815	0,867	0,523
Mente Questionadora	0,708	0,815	0,526
Suspensão do Julgamento	0,693	0,791	0,561

Fonte: elaborado pelos autores no SmartPLS® software (2024).

A Tabela 7 apresenta os resultados da avaliação do modelo, indicando a validade convergente, que verifica se os indicadores estão realmente medindo o que se propõem a medir. Para isso, usou-se a Variância Média Extraída (VME), e todos os valores foram superiores a 0,5, conforme recomendado por Ringle et al. (2014). Além disso, a confiabilidade do modelo foi avaliada através do Alfa de Cronbach, que deve estar entre 0,7 e 0,95 para ser considerado satisfatório, embora valores acima de 0,6 também sejam aceitáveis (Hair Jr. et al., 2009; 2014). A Confiabilidade Composta, que deve estar entre 0,70 e 0,95 para garantir que os indicadores estão medindo adequadamente os construtos (Hair Jr. et al., 2014). Todos os constructos apresentaram indicadores dentro desses intervalos, indicando que o modelo é confiável e tem consistência interna satisfatória.

Para verificar a validade discriminante, que avalia se os diferentes constructos do modelo são realmente distintos entre si, utilizou-se três critérios: Cargas Fatoriais Cruzadas, Critério Fornell-Larcker e Critério HTMT. A Tabela 8 mostra os resultados das Cargas Fatoriais Cruzadas, que correlacionam as VO e VL do modelo. Todas as variáveis observadas apresentaram valores maiores, atendendo ao critério das cargas fatoriais cruzadas e demonstrando a ausência de colinearidade externa significativa.

Tabela 8

Cargas fatoriais cruzadas e colinearidade externa do modelo

VO\VL	LTF	LTA	AE	AT	BC	CI	MQ	SJ	VIF
LTF01	0,655	0,217	0,073	-0,075	0,315	0,254	0,152	0,073	1,403
LTF07	0,821	0,185	0,219	0,031	0,313	0,274	0,231	0,159	2,001
LTF09	0,688	0,124	0,115	-0,056	0,321	0,204	0,195	0,183	1,537
LTF12	0,645	0,245	0,299	-0,001	0,191	0,293	0,207	0,137	1,332
LTF13	0,773	0,222	0,171	-0,146	0,218	0,243	0,193	0,135	1,849
LTF14	0,741	0,221	0,164	-0,117	0,254	0,321	0,210	0,111	1,630
LTA02	0,275	0,631	0,056	-0,078	0,109	0,130	0,127	0,041	1,243
LTA04	0,104	0,738	-0,065	-0,293	0,073	0,069	0,051	0,110	1,373
LTA05	0,343	0,806	0,053	-0,211	0,187	0,170	0,150	0,125	1,391
LTA07	0,079	0,733	0,049	-0,136	0,125	0,147	0,182	0,058	1,347
AE01	0,160	0,085	0,723	0,131	0,212	0,144	0,232	0,190	1,619
AE02	0,281	0,003	0,911	0,268	0,258	0,148	0,241	0,224	2,633
AE03	0,182	0,022	0,886	0,284	0,203	0,104	0,217	0,139	3,203
AE05	0,179	0,028	0,913	0,197	0,194	0,103	0,260	0,187	3,824
AT01	-0,032	-0,089	0,120	0,631	0,113	-0,022	0,271	0,060	1,481
AT02	-0,093	-0,210	0,280	0,828	-0,016	-0,101	0,155	0,105	1,788
AT03	-0,060	-0,267	0,183	0,860	-0,046	-0,145	0,187	0,134	1,519
AT05	-0,031	-0,086	0,202	0,638	0,097	-0,079	0,237	0,245	1,426
BC01	0,322	0,112	0,295	0,000	0,741	0,303	0,188	0,213	1,566
BC02	0,308	0,095	0,092	-0,062	0,671	0,384	0,316	0,229	1,513
BC03	0,129	0,095	0,112	-0,060	0,654	0,438	0,319	0,316	1,696

BC04	0,242	0,175	0,266	0,104	0,734	0,289	0,466	0,347	1,615
BC05	0,282	0,160	0,139	0,019	0,844	0,338	0,371	0,227	2,189
CI01	0,368	0,139	0,104	-0,163	0,380	0,886	0,301	0,255	1,707
CI03	0,313	0,172	0,124	-0,041	0,406	0,863	0,504	0,274	1,702
CI05	0,178	0,129	0,151	-0,131	0,361	0,679	0,332	0,173	1,327
MQ02	0,202	0,138	0,140	0,199	0,245	0,305	0,720	0,213	1,535
MQ03	0,140	0,051	0,143	0,110	0,263	0,226	0,637	0,256	1,292
MQ04	0,156	0,126	0,229	0,251	0,348	0,324	0,794	0,251	1,797
MQ05	0,261	0,159	0,255	0,154	0,400	0,418	0,740	0,428	1,229
SJ01	0,174	0,106	0,107	0,051	0,224	0,217	0,271	0,845	1,156
SJ04	0,045	-0,056	0,278	0,221	0,306	0,215	0,301	0,642	1,832
SJ05	0,124	0,101	0,248	0,223	0,343	0,256	0,408	0,747	1,723

Fonte: elaborado pelos autores no SmartPLS® software (2024).

Dito isso, conforme Ringle et al. (2014), a validade discriminante do modelo foi verificada por meio de testes específicos. Complementarmente, analisou-se o Fator de Inflação da Variância (VIF) para as variáveis externas. Este indicador se mostrou adequado (Hair Jr. et al., 2017), os valores de VIF foram inferiores a 5, indicando que não há problemas de multicolinearidade. A Tabela 9 apresenta a validade discriminante pelos critérios de Fornell e Larcker (1981).

Tabela 9

Validade discriminante pelos critérios de Fornell-Larcker e HTMT

Constructos (VL)	Critério Fornell-Larcker									
	$\sqrt{(VME)}$	AE	AT	BC	CI	LTA	LTF	MQ	SJ	
Autoestima	0,862	1								
Autonomia	0,747	0,264	1							
Busca de Conhecimento	0,732	0,256	0,006	1						
Compreensão Interpessoal	0,815	0,146	-0,133	0,463	1					
Liderança Transacional	0,730	0,033	-0,254	0,176	0,179	1				
Lider. Transformacional	0,723	0,245	-0,080	0,371	0,368	0,280	1			
Mente Questionadora	0,725	0,273	0,247	0,444	0,459	0,175	0,276	1		
Suspensão do Julgamento	0,749	0,218	0,164	0,349	0,293	0,121	0,186	0,414	1	
	HTMT									
	AE	AT	BC	CI	LTA	LTF	MQ	SJ		
Autoestima										
Autonomia	0,309									
Busca de Conhecimento	0,290	0,167								
Compreensão Interpessoal	0,190	0,181	0,631							
Liderança Transacional	0,099	0,290	0,230	0,243						
Liderança Transformacional	0,273	0,151	0,439	0,446	0,381					
Mente Questionadora	0,333	0,380	0,589	0,604	0,230	0,340				
Suspensão do Julgamento	0,337	0,305	0,520	0,403	0,157	0,192	0,562			

Fonte: elaborado pelos autores no SmartPLS® software (2024).

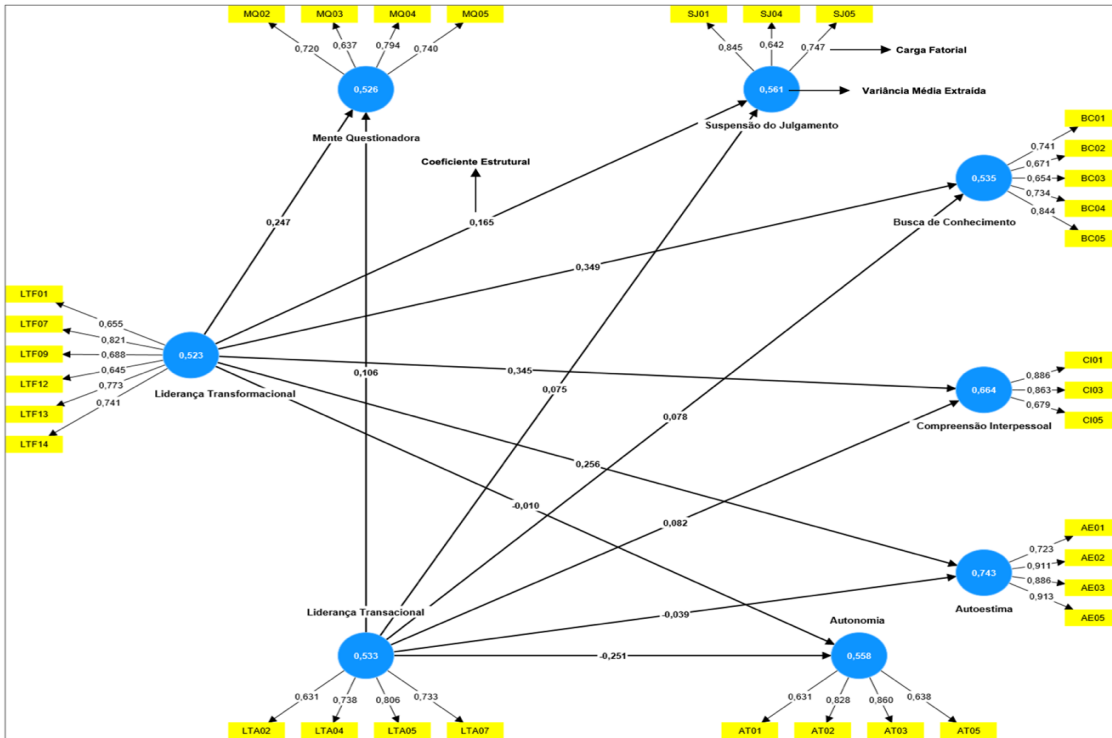
Prosseguindo com a avaliação da validade discriminante, a Tabela 9 apresenta os resultados baseados nos critérios Fornell-Larcker e HTMT. Esses critérios são utilizados para garantir que cada dimensão do modelo é independente das outras. A análise compara as correlações entre as Variáveis Latentes (VL's) e verifica se elas são menores do que a raiz quadrada da VME, conforme proposto por Fornell e Larcker (1981). Isso assegura que cada dimensão é distinta e não há sobreposição significativa.

De acordo com a Tabela 9, verifica-se que todas as VLs atenderam ao critério de Fornell-Larcker, indicando validade discriminante. A mesma tabela também apresenta os resultados do critério HTMT, que é considerado mais eficiente que o de Fornell-Larcker. O HTMT estima a correlação entre as VLs e seus valores devem ser inferiores a 0,9 (Netemeyer et al., 2003).

Para confirmar esses resultados, utilizou-se o método de *Bootstrapping* com 5.000 amostras. Nesse método, os valores do limite superior devem ser menores que 1 (Ringle et al., 2015). Conforme os dados da Tabela 9, essa condição foi atendida, indicando que o critério HTMT também confirma a

validade discriminante. Portanto, com base nos testes Fornell-Larcker e HTMT, podemos inferir que existe validade discriminante no modelo, garantindo que cada dimensão é independente e não há sobreposição significativa entre elas. Finalizada a avaliação do modelo de mensuração, a Figura 3 ilustra o modelo estrutural confirmatório, resumindo os resultados obtidos na análise por meio da MEE.

Figura 3
Modelo estrutural confirmatório



Fonte: elaborado pelos autores no SmartPLS® software (2024).

A Figura 3 demonstra os valores auferidos para os coeficientes internos do modelo, cargas externas do modelo e os valores da VME após a exclusão das variáveis. Diante disso, o modelo de mensuração apresenta validade convergente, consistência interna e validade discriminante, conforme analisado anteriormente. Atendidos tais critérios, avalia-se a seguir o modelo estrutural.

Para análise do modelo estrutural, conforme Hair Jr. et al. (2017), deve ser verificado problemas de colinearidade interna (VIF), Tamanho do Efeito (f^2), Coeficiente de Explicação (R^2), Validade do Coeficiente Estrutural (β) e Relevância Preditiva (Q^2). Dessa forma, na Tabela 10 são evidenciados os resultados para o Fator de Inflação de Variância (VIF).

Tabela 10
Avaliação da colinearidade do modelo

Dimensões Exógenas\Endógenas	AE	AT	BC	CI	MQ	SJ
LTA	1,085	1,085	1,085	1,085	1,085	1,085
LTF	1,085	1,085	1,085	1,085	1,085	1,085

Fonte: elaborado pelos autores no SmartPLS® software (2024).

De acordo com a Tabela 10, todas as dimensões apresentaram valores de VIF igual a 1,085, sendo inferiores a 5, confirmando a não existência de fortes correlações entre as dimensões. Logo, não há existência de fortes correlações entre os constructos (Hair Jr. et al., 2017). Em seguida, na Tabela 11, demonstra-se os tamanhos do efeito (f^2) para as relações apuradas.

Tabela 11
Avaliação do tamanho do efeito para o modelo estrutural

Relações entre as dimensões	f^2	p-valor
Liderança Transacional -> Autoestima	0,001	0,927
Liderança Transacional -> Autonomia	0,062	0,199
Liderança Transacional -> Busca de Conhecimento	0,007	0,709
Liderança Transacional -> Compreensão Interpessoal	0,007	0,705
Liderança Transacional -> Mente Questionadora	0,011	0,663
Liderança Transacional -> Suspensão do Julgamento	0,005	0,833
Liderança Transformacional -> Autoestima	0,064	0,130
Liderança Transformacional -> Autonomia	0,000	0,990
Liderança Transformacional -> Busca de Conhecimento	0,131	0,097
Liderança Transformacional -> Compreensão Interpessoal	0,128	0,076
Liderança Transformacional -> Mente Questionadora	0,061	0,156
Liderança Transformacional -> Suspensão do Julgamento	0,026	0,325

Fonte: elaborado pelos autores no SmartPLS® software (2024).

Quanto ao tamanho do efeito (f^2) (Tabela 9) avalia-se a qualidade do modelo por meio do indicador de Cohen. Deste modo, o tamanho do efeito (f^2) considera quanto a dimensão é útil para o ajuste do modelo (Cohen, 1988; Hair Jr. et al., 2014; Lopes et al., 2020). Sendo os resultados, conforme tais autores, segregados em níveis, quais sejam: $0,02 \leq f^2 \leq 0,075$ para um pequeno efeito; $0,075 \leq f^2 \leq 0,225$ para um médio efeito; e $f^2 > 0,225$ para um grande efeito.

Dessa forma, conforme a Tabela 11 verifica-se que apresentam pequeno efeito a relação das dimensões LTA → AT (0,062), LTF → AE (0,064), LTF → MQ (0,061), LTF → SJ (0,026). Enquanto, LTF → BC (0,131) e LTF → CI (0,128) apresentaram médio efeito. Nas demais relações não houve efeito ($f^2 < 0,02$) (Cohen, 1988; Hair Jr. et al., 2014; Lopes et al., 2020). Posteriormente, avaliou-se o coeficiente de determinação (R^2) (Tabela 12).

Portanto, os resultados indicam que muitas das relações entre liderança transacional e as dimensões são insignificantes, com efeitos muito pequenos e altos p-valores. Por outro lado, as relações envolvendo liderança transformacional mostram alguns efeitos médios, com p-valores que estão próximos da significância, sugerindo que podem ser relevantes em contextos específicos, mas não atingem o nível de significância tradicional de 0,05. Em geral, a maioria das relações não demonstra efeitos substanciais ou significância estatística.

Tabela 12

Avaliação do coeficiente de explicação

Constructos	R^2	p-valor	R^2 ajustado
Autoestima	0,061	0,097	0,050
Autonomia	0,065	0,107	0,054
Busca de Conhecimento	0,143	0,009	0,133
Compreensão Interpessoal	0,142	0,017	0,132
Mente Questionadora	0,087	0,044	0,076
Suspensão do Julgamento	0,040	0,180	0,028

Fonte: elaborado pelos autores no SmartPLS® software (2024).

Conforme a Tabela 12, o coeficiente de determinação R^2 mostra quanto que a variação na variável preditora é explicada pela variação nas variáveis exógenas (Lopes et al., 2020). Conforme classificação de Cohen (1988) e Lopes et al. (2020), R^2 superiores a 0,19 mostram forte poder de explicação, R^2 maior que 0,075 e menor ou igual a 0,19 possui poder de explicação moderado e, R^2 maior ou igual a 0,02 e menor ou igual a 0,075 possui poder de explicação fraco. Assim, Autoestima (0,050), Autonomia (0,054) e Suspensão do Julgamento (0,028) apresentaram um fraco poder de explicação. Enquanto, Busca de Conhecimento (0,133), Compreensão Interpessoal (0,132) e Mente Questionadora (0,076) revelaram poder moderado (Cohen, 1988; Lopes et al., 2020) (Tabela 12). Portanto, as dimensões “busca de conhecimento”, “compreensão interpessoal” e “mente questionadora” mostram um efeito mais substancial e significativo, enquanto “autoestima”, “autonomia” e “suspensão do julgamento”

apresentam efeitos menores e não são estatisticamente significativas. Na Tabela 13 são demonstrados os valores para validade do coeficiente estrutural (β), a fim de avaliar as hipóteses da pesquisa.

Tabela 13

Avaliação dos coeficientes estruturais

Hipóteses	Beta (β)	Desvio Padrão (STDEV)	Estatística t (Beta/STDEV)	p -valor	Situação
H ₁ LTA → AE	-0,039	0,094	0,416	0,678	Não Suportada
H ₂ LTA → AT	-0,251	0,092	2,731	0,006	Suportada
H ₃ LTA → BC	0,078	0,078	0,997	0,319	Não Suportada
H ₄ LTA → CI	0,082	0,079	1,037	0,300	Não Suportada
H ₅ LTA → MQ	0,106	0,099	1,070	0,285	Não Suportada
H ₆ LTA → SJ	0,075	0,129	0,580	0,562	Não Suportada
H ₇ LTF → AE	0,256	0,070	3,655	0,000	Suportada
H ₈ LTF → AT	-0,010	0,072	0,134	0,894	Não Suportada
H ₉ LTF → BC	0,349	0,084	4,172	0,000	Suportada
H ₁₀ LTF → CI	0,345	0,078	4,416	0,000	Suportada
H ₁₁ LTF → MQ	0,247	0,072	3,432	0,001	Suportada
H ₁₂ LTF → SJ	0,165	0,085	1,941	0,052	Não Suportada

Fonte: elaborado pelos autores no SmartPLS® software (2024).

Para a avaliação dos coeficientes estruturais (β 's) (Tabela 13), as significâncias dos coeficientes são apuradas conforme $p < 0,05$, sendo rejeitadas as hipóteses com significância superior. Além disso, por meio do valor de β verifica-se o sentido da relação entre as duas variáveis, ou seja, se é diretamente proporcional ou inversamente proporcional, bem como, apura-se se os valores t são estatisticamente significativos, quando acima de 1,96 (Hair Jr. et al., 2017). A partir dos dados apresentados na Tabela 13, mostra-se que as hipóteses H₇ (LTF → AE), H₉ (LTF → BC), H₁₀ (LTF → CI) e H₁₁ (LTF → MQ) foram aceitas, ou seja, a LTF determina positivamente a AE, a BC, a CI e a MQ, pois apresentaram valores de coeficientes de caminho (β 's) diretamente proporcionais e valores t estatisticamente significativos. Isso mostra que a Liderança Transformacional apresenta influência significativa positiva nessas dimensões de ceticismo profissional.

Dessa forma, o perfil de líder transformacional, que inspira a equipe por meio de um ideal, estabelecendo a coordenação da ação coletiva, tende a elevar o senso de curiosidade (BC), o senso de dúvida (MQ), a compreensão da motivação e integridade dos provedores de evidências (CI), além da capacidade de resistir a tentativas de persuasão e desafiar as suposições ou conclusões de outra pessoa (AE) (Hurtt, 2010; Vizeu, 2011).

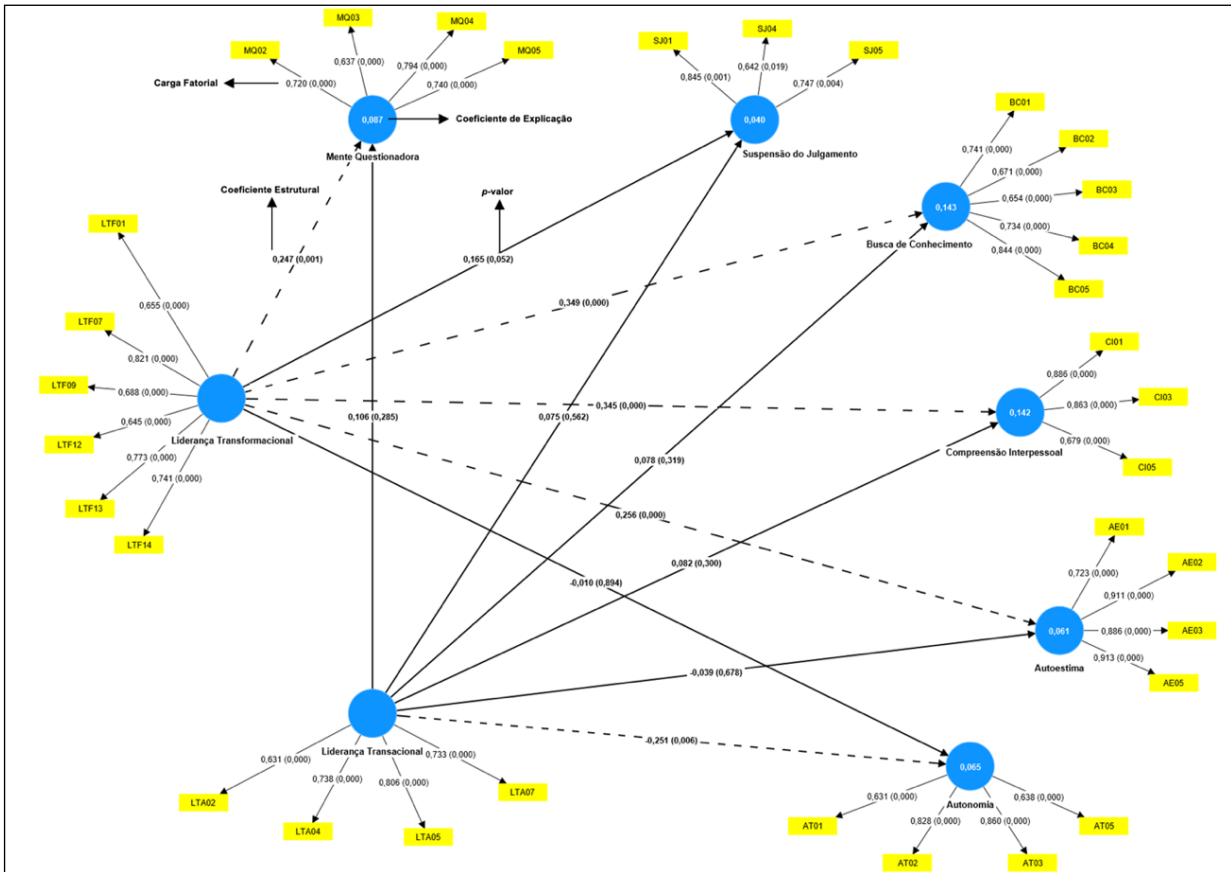
Ainda conforme a Tabela 13, a hipótese H₂ (LTA → AT), também confirmada e com significância apurada ($p < 0,05$), apresentou relação da Liderança Transacional inversamente proporcional com a Autonomia ($\beta = -0,251$). Ou seja, a Liderança Transacional revelou influência significativa em apenas uma dimensão do ceticismo profissional, a Autonomia, e determinação negativa. Logo, o líder transacional, aquele que enfatiza no trabalho padronizado, nas tarefas orientadas com metas, o estabelecimento de recompensas e punições, tende a influenciar negativamente a autonomia do auditor em decidir por si próprio, por exemplo, o nível de evidência necessária para aceitar uma determinada hipótese (Boush; et al., 1994, Hurtt, 2010; Tomei & Riche, 2016).

Ressalta-se ainda que para este modelo, na Liderança Transacional somente uma hipótese foi aceita (H₂) e ainda apresentou influência negativa com o constructo de Autonomia. Isso indica um incentivo ao predomínio do estilo de liderança transformacional nos profissionais de auditoria, mais voltada à liderança motivacional, do que a regida por metas, recompensas e punições.

Conforme a Tabela 13, na presente pesquisa rejeitam-se as hipóteses H₁ (LTA → AE), H₃ (LTA → BC), H₄ (LTA → CI), H₅ (LTA → MQ), H₆ (LTA → SJ), H₈ (LTF → AT) e H₁₂ (LTF → SJ). Pois não apresentaram significância, tendo em vista p -valor superior a 0,05 e a estatística t não atendendo ao critério de ser superior a 1,96 (Hair Jr. et al., 2017).

Logo, os resultados indicam que a liderança transformacional tem um impacto positivo significativo em várias dimensões do ceticismo profissional, como autoestima, busca de conhecimento, compreensão interpessoal e mente questionadora. No entanto, a liderança transacional demonstra influência significativa apenas na autonomia, com um efeito negativo. As demais hipóteses não mostraram significância estatística, sugerindo que a liderança transformacional é mais efetiva nas dimensões estudadas do que a liderança transacional. Define-se então, o modelo final (Figura 4).

Figura 4
Modelo estrutural final



Fonte: elaborado pelos autores no SmartPLS® software (2024).

A partir da Figura 4, conclui-se que o modelo estrutural final demonstrou que existem relações significativas entre alguns constructos. O resultado apresentado neste estudo demonstrou que existe uma avaliação positiva por parte da liderança transformacional na determinação do ceticismo profissional (Mente Questionadora, Busca de Conhecimento, Compreensão Interpessoal e Autoestima) e negativa por parte da liderança transacional (Autonomia).

Quanto às características gerais do modelo, os construtos do ceticismo profissional apresentaram coeficiente de determinação (R^2) inferior a 0,143, indicando que a Liderança Transformacional explica 14,3% da Busca de Conhecimento, 8,7% da Mente Questionadora, 14,2% da Compreensão Interpessoal e 6,1% da Autoestima. Enquanto a Liderança Transacional explica 6,5% da Autonomia. Por fim, foi avaliado o grau de acurácia do modelo final por meio da relevância preditiva (Q^2) (Tabela 14).

Tabela 14

Avaliação dos coeficientes estruturais

Modelo	Q^2
Autoestima	0,032
Autonomia	0,029
Busca de Conhecimento	0,097
Compreensão Interpessoal	0,105
Mente Questionadora	0,043
Suspensão do Julgamento	0,002

Fonte: elaborado pelos autores no SmartPLS® software (2024).

Baseando-se nos ensinamentos de Chin (2010), Hair Jr. et al. (2017) e Lopes et al. (2020), os valores de Q^2 devem ser maiores que zero e podem ser graduados, sendo: $0,01 \leq Q^2 \leq 0,075$ que confere grau fraco ao modelo; $0,075 < Q^2 \leq 0,25$ grau moderado e $Q^2 > 0,25$ grau forte. A partir da Tabela 14, verifica-se a acurácia do modelo como sendo fraca nas dimensões de Autoestima ($Q^2=0,032$), Autonomia ($Q^2=0,029$), Mente Questionadora ($Q^2=0,043$) e Suspensão do Julgamento ($Q^2=0,002$). E, possuem validade preditiva em grau moderado nas dimensões de Busca de Conhecimento ($Q^2=0,097$) e Compreensão Interpessoal ($Q^2=0,105$). Isso indica que o modelo pode ser considerado relevante (Chin, 2010; Hair Jr. et al., 2017; Lopes et al., 2020).

Ao final dos estágios propostos por Hair Jr. et al. (2017), Lopes et al. (2020) e Ringle, et al. (2014), os resultados são interpretados de forma a atingir o objetivo de avaliar as relações entre as escalas de Liderança Transacional e Transformacional de Fonseca e Porto (2013) e de Ceticismo Profissional de Haveroth e Cunha (2018).

O modelo de mensuração apresentou medidas de consistência interna satisfatórias com coeficientes Alfa de Cronbach e confiabilidade composta adequados. A validade convergente indicou a convergência do modelo, com todos os construtos apresentando valores superiores a 0,5. Para análise da validade discriminante foram utilizados os critérios de análise das cargas fatoriais cruzadas, Critério Fornell-Larcker e Critério HTMT, este último confirmado pelo procedimento de *Bootstrapping*. Por esses critérios o modelo de mensuração avaliado atendeu os requisitos definidos por Ringle et al. (2014), Fornell e Larcker (1981) e Netemeyer et al. (2003), apresentando validade discriminante.

Na sequência, o modelo estrutural foi avaliado pela colinearidade, por meio do indicador VIF (interno e externo), que apresentou valores abaixo de 5 para todas as variáveis e dimensões, confirmando a não existência de fortes correlações entre as entre elas, não apresentando problemas para a estimação do modelo (Hair Jr. et al., 2017). A avaliação de f^2 mostrou efeitos pequenos e médios (Cohen, 1988; Hair Jr. et al., 2014; Lopes et al., 2020). Também foi aplicado o cálculo do coeficiente de determinação (R^2), obtendo-se resultados consistentes para a capacidade de explicação do modelo, com poder de explicação fraco e moderado para as relações analisadas (Cohen, 1988; Lopes et al., 2020).

Em seguida, a validade do coeficiente estrutural (β) foi averiguada, sendo confirmada pelo método *Bootstrapping*. Por meio do β verificou-se o sentido da relação entre os constructos e as significâncias dos coeficientes, apuradas conforme $p < 0,05$, apontando as hipóteses suportadas e não suportadas. Por último, foi calculada a medida de relevância preditiva (Q^2), confirmada pelo procedimento de *Blindfolding*, apresentando grau de acurácia fraco e moderado para as relações, identificando a validade preditiva do modelo para os profissionais de auditoria.

Com base nos indicadores utilizados, o estudo atingiu o objetivo de analisar as lideranças transacional e transformacional como determinantes para as dimensões do ceticismo profissional em profissionais de auditoria. Sendo que a transformacional se mostrou positiva determinante para a Autoestima, Busca de Conhecimento, Compreensão Interpessoal e Mente Questionadora, enquanto a liderança transacional apresentou uma relação negativa para a característica de Autonomia. Diante disso, apresenta-se na sequência a Conclusão para o presente estudo.

Considerações finais

No mundo contemporâneo está cada vez mais comum as organizações vislumbrarem por um ambiente agradável de trabalho com estilos de lideranças que sigam os mesmos ideais, estimulando seus colaboradores. Consoante a isso, inserem-se as firmas brasileiras de auditoria, com profissionais de auditoria interna e externa, que atuam em diferentes empresas e no poder público. Pensando no papel do auditor como profissional, idealiza-se um líder com vasto conhecimento contábil que apresente ceticismo profissional no desenvolvimento de seu trabalho, pois é um traço indispensável para a auditoria. A partir do binômio entre os temas comportamentais de ceticismo e liderança em profissionais de auditoria, questionou-se: as lideranças transacional e transformacional são determinantes para as dimensões do ceticismo profissional em profissionais de auditoria?

Isto posto, para responder o problema de pesquisa foi aplicado um questionário aos profissionais de auditoria, atuantes no Brasil, contemplando escalas validadas de ceticismo profissional (Haveroth & Cunha, 2018) e liderança transacional e transformacional (Fonseca & Porto, 2013). Após a aplicação, coletou-se um total de 174 questionários, sendo que 172 foram considerados válidos. No geral, a amostra da pesquisa apresentou um perfil de auditores composta predominantemente por homens, com idade entre 26 e 35 anos, solteiros, com graduação concluída em Ciências Contábeis e residentes em São Paulo. Quanto às características profissionais, a maioria dos respondentes atua na auditoria independente, com tempo de atuação de até três anos, na função de assistente/auxiliar de auditoria e com rendimento bruto mensal de até três salários-mínimos.

A fim de demonstrar a relação entre as lideranças (transacional e transformacional) e as dimensões do ceticismo profissional dos auditores participantes da pesquisa, prosseguiu-se com a adoção da modelagem de equações estruturais, por meio da avaliação do modelo de mensuração e da avaliação do modelo estrutural. Após análise preliminar e seleção dos constructos com VME adequada, foram verificados os critérios que demonstraram que o modelo de mensuração apresenta validade convergente, consistência interna e validade discriminante.

Na sequência, pela avaliação do modelo estrutural, verificou-se que não há problemas de colinearidade. Para o tamanho do efeito, pequenos efeitos foram observados entre a Liderança Transacional e a Autonomia, e entre a Liderança Transformacional e Autoestima, Mente Questionadora e Suspensão do Julgamento. Bem como, médio efeito para a Liderança Transformacional com Busca do Conhecimento e Compreensão Interpessoal. Ainda, pelos valores auferidos, demonstrou-se que Autoestima, Autonomia e Suspensão do Julgamento possuem poder de explicação fraco, enquanto Busca de Conhecimento, Compreensão Interpessoal e Mente Questionadora revelam poder de explicação moderado quanto à determinação pelas lideranças. Sendo que a Liderança Transformacional explica 14,3% da Busca de Conhecimento, 8,7% da Mente Questionadora, 14,2% da Compreensão Interpessoal e 6,1% da Autoestima. Enquanto a Liderança Transacional explica 6,5% da Autonomia.

Isto posto, avaliaram-se as hipóteses da pesquisa, sendo que das seis hipóteses de liderança transacional, uma foi suportada. Demonstrou-se influência negativa dessa liderança na característica de Autonomia, o que denota que há pouca influência desse estilo de liderança nas características de ceticismo profissional dos auditores, e quando há, é negativa. Já, para as seis hipóteses da liderança transformacional, quatro foram aceitas, ou seja, essa liderança apresentou influência positiva na maioria das dimensões do ceticismo. O modelo apresentou relevância preditiva.

Diante disso, alcançou-se o objetivo geral deste estudo, auferindo-se, de modo parcial, que as Lideranças Transacional e Transformacional são determinantes para o Ceticismo Profissional em profissionais de auditoria. Visto que a Liderança Transacional determina negativamente a Autonomia, enquanto a Liderança Transformacional influencia positivamente as dimensões de Autoestima, Busca de Conhecimento, Compreensão Interpessoal e Mente Questionadora do Ceticismo Profissional. Deste modo, conclui-se que a liderança voltada à valorização das ações dos liderados (transformacional) deve ser estimulada na profissão frente à liderança por recompensas (transacional). Sendo que, existe uma

avaliação positiva por parte da liderança transformacional na determinação de algumas dimensões do ceticismo profissional e negativa por parte da liderança transacional para a autonomia.

Esse estudo apresenta contribuições teóricas, práticas e sociais, promovendo um avanço na literatura com uma maior compreensão dos estilos de liderança e o ceticismo profissional dos auditores, visto que não foram encontrados estudos que relacionem estas duas temáticas com auditores, o que reforça o caráter original da presente pesquisa. Adicionalmente, esta pesquisa oportuniza e incentiva um maior entendimento quanto aos aspectos comportamentais dos profissionais de auditoria, visando melhorar a efetividade dos relatórios contábeis e de auditoria para os usuários destas informações. Além de contribuições sociais para instituições de ensino, órgãos de classe e empresas do setor, a respeito da definição e conhecimento do perfil e comportamento dos profissionais de auditoria no Brasil, especialmente quanto à liderança e ao ceticismo.

Como limitações da pesquisa cita-se o tamanho da amostra que não alcançou a amostra mínima estipulada, logo não se espera generalizar os resultados, visto que podem não refletir adequadamente as características da população. Outro limitador diz respeito a um corte transversal, compreendendo um único período analisado, e que a coleta se limitou a profissionais de auditoria brasileiros. Ainda, cita-se a adoção de questionário que, de certo ponto, restringe a validade dos resultados, pois pode haver outras variáveis que influenciam o estilo de liderança e ceticismo profissional dos profissionais de auditoria, que não foram consideradas.

Para futuras pesquisas sugere-se a replicação deste estudo com uma amostra representativa, de forma que os resultados possam ser extrapolados para a população, e, segregando os profissionais da área de auditoria interna e externa. Recomenda-se um estudo longitudinal, que seria uma alternativa aos vieses de subjetividade que podem surgir da avaliação isolada de comportamentos. Por fim, sugere-se a adoção de diferentes meios para coleta de dados, como uma abordagem qualitativa em profundidade com esses profissionais, bem como, a consideração de variáveis distintas para análise como aspectos voltados à cultura ou à formação profissional.

Referências

- Almeida, M. C. (2019). *Auditoria: abordagem moderna e completa*. 9 ed. São Paulo: Atlas SA.
- Attie, W. (2018). *Auditoria: Conceitos e Aplicações*. 7 ed. São Paulo: Editora Atlas SA.
- Barbosa, F. M., Gambi, L. D. N., & Gerolamo, M. C. (2017). Liderança e gestão da qualidade—um estudo correlacional entre estilos de liderança e princípios da gestão da qualidade. *Gestão & Produção*, 24(3), 438-449. <https://doi.org/10.1590/0104-530X2278-16>
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational dynamics*, 18(3), 19-31. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European journal of work and organizational psychology*, 8(1), 9-32. <https://doi.org/10.1080/135943299398410>
- Batista, B., Rodrigues, D., Moreira, E., & Silva, F. (2021). Técnicas de recolha de dados em investigação: Inquirir por questionário e/ou inquirir por entrevista. In: *Reflexões em torno de Metodologias de Investigação: recolha de dados*, 2, 13-36.
- Boush, D. M., Friestad, M., & Rose, G. M. (1994). Adolescent skepticism toward TV advertising and knowledge of advertiser tactics. *Journal of consumer research*, 21(1), 165-175. <https://doi.org/10.1086/209390>
- Bunge, R. P. (1991). Schwann Cells in Central Regeneration a. *Annals of the New York academy of sciences*, 633(1), 229-233. <https://doi.org/10.1111/j.1749-6632.1991.tb15614.x>
- Carpenter, T., Durtschi, C., & Gaynor, L. M. (2002). The role of experience in professional skepticism, knowledge acquisition, and fraud detection. *Retrieved*, 17(2012), 89, 1-17. <https://doi.org/10.2139/ssrn.346921>
- Chin, W. W. (2010). How to Write Up and Report PLS Analyses. In: Esposito Vinzi, V., Chin, W.,

- Henseler, J., Wang, H. (eds) Handbook of Partial Least Squares. Springer Handbooks of Computational Statistics. Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-540-32827-8_29.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. 2. ed. New York: Psychology Press.
- Conselho Federal de Contabilidade. (2016). NBC TA 200 (R1) 2016. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF. In: [https://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/NBCTA200\(R1\).pdf](https://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/NBCTA200(R1).pdf).
- Conselho Federal de Contabilidade. (2021). Resolução CFC N° 1.640/21. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 18 nov. 2021. In: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-cfc-n-1.640-de-18-de-novembro-de-2021-367541982>.
- Crepaldi, S. A. & Crepaldi, G. S. (2019). *Auditoria contábil: teoria e prática*. 11. ed. São Paulo: Atlas.
- Dias, M. A. M. J., & Borges, R. S. G. (2015). Estilos de liderança e desempenho de equipes no setor público. *REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, 21(1), 200-221. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.0542014.53468>
- Fernandes, A. M., Bruchêz, A., d'Ávila, A. A. F., Castilhos, N. C., & Olea, P. M. (2018). Metodologia de pesquisa de dissertações sobre inovação: Análise bibliométrica. *Desafio online*, 6(1), 141-159. In: <https://desafioonline.ufms.br/index.php/deson/article/view/3539>
- Fogelin, R. J. (1994). *Pyrrhonian reflections on knowledge and justification*. Oxford university press on demand.
- Fonseca, A. M. D. O., Porto, J. B., & Barroso, A. C. (2012). O efeito de valores pessoais nas atitudes perante estilos de liderança. *Revista de Administração Mackenzie*, 13, 122-149. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712012000300007>
- Fonseca, A. M. O., & Porto, J. B. (2013). Validação fatorial de escala de atitudes frente a estilos de liderança. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 157-166. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712013000200007&lng=pt&tlng=pt.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Fowler Junior, F. J. (2011). *Pesquisa de levantamento*. Tradução: Rafael Padilla Ferreira. Porto Alegre: Penso.
- Gagné, F. (1985). Giftedness and talent: Reexamining a reexamination of the definitions. *Gifted child quarterly*, 29(3), 103-112. <https://doi.org/10.1177/0016986285029003>
- Hair Jr, J. F., Gabriel, M. L., & Patel, V. K. (2014). Modelagem de Equações Estruturais Baseada em Covariância (CB-SEM) com o AMOS: Orientações sobre a sua aplicação como uma Ferramenta de Pesquisa de Marketing. *Revista Brasileira de Marketing*, 13(2), 44-55. <https://doi.org/10.5585/remark.v13i2.2718>
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. 6 ed. Porto Alegre: Bookman editora.
- Haveroth, J., & Cunha, P. D. (2018). Influência do estresse ocupacional no ceticismo profissional de auditores independentes. In: *XII Congresso da Anpcont. João Pessoa, PB*.
- Hookway, C. (1990). *Scepticism*. Ney Yorker: Routledge.
- Hurt, R. K. (2010). Development of a scale to measure professional skepticism. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 29(1), 149-171. <https://doi.org/10.2308/aud.2010.29.1.149>
- Hurt, R. K., Brown-Liburd, H., Earley, C. E., & Krishnamoorthy, G. (2013). Research on auditor professional skepticism: Literature synthesis and opportunities for future research. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 32(Supplement 1), 45-97. <https://doi.org/10.2308/ajpt-50361>
- Krüger, C., Borré, M. L., Lopes, L. F. D., & de Freitas Michelin, C. (2022a). Antecedentes do

- Comportamento Planejado e da Liderança na Intenção Empreendedora. *Contabilometria*, 9(2), 45-62. <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/contabilometria/article/view/2619>
- Krüger, C., dos Santos, R. M., & Lopes, L. F. D. (2022b). O profissional de auditoria: comportamento planejado e engajamento no trabalho. *Revista GESTO: Revista de Gestão Estratégica de Organizações*, 10(1), 117-139. <https://doi.org/10.31512/gesto.v10i1.538>
- Kurtz, P. (1992). *The new skepticism: inquiry and reliable knowledge*. Prometheus Books, Buffalo, NY. 371.
- Lins, L. dos S. (2017). *Auditoria: uma abordagem prática com ênfase na auditoria externa*. 4 ed. São Paulo: Atlas.
- Lopes, L. F., Chaves, B. M., Fabrício, A., Porto, A., Machado de Almeida, D., Obregon, S. L., ... & Flores Costa, V. M. (2020). Analysis of well-being and anxiety among university students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11), 3874. <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/11/3874>
- Marques, P. A. M. (2021). *Influência da liderança, cultura ética e cultura organizacional no ceticismo profissional do auditor*. Dissertação de Mestrado. Universidade Técnica de Lisboa. Instituto Superior de Economia e Gestão. In: <http://hdl.handle.net/10400.5/23874>
- Matthes, D., Adam, C., Tene, J. K., & da Cunha, P. R. (2020). Influência do Ceticismo Profissional no Gerenciamento de Impressão da Divulgação da Informação Contábil. *Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade*, 10(3), 40-61. <https://doi.org/10.18028/rgfc.v10i3.7864>
- Mattos, J. G. de. (2017). *Auditoria*. Porto Alegre: SAGAH.
- Mussi, R. F. F., Mussi, L. M. P. T., Assunção, E. T. C., & Nunes, C. P. (2019). Pesquisa Quantitativa e/ou Qualitativa: distanciamentos, aproximações e possibilidades. *Revista Sustinere*, 7(2), 414-430. <https://doi.org/10.12957/sustinere.2019.41193>
- Netemeyer, R. G., Bearden, W. O., & Sharma, S. (2003). *Scaling procedures: Issues and applications*. sage publications.
- Northouse, P. G. (2020). *Introduction to leadership: concepts and practice*. 5. ed. Califórnia: Sage Publications.
- Pacheco, E., & Camilo, S. P. O. (2020). Competências essenciais requeridas na contratação de auditores profissionais em início da carreira. *RAGC*, 8(32), 117-131. In: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/ragc/article/view/2010>
- Pedruzzi Júnior, A., Silva Neto, J. M., Pedruzzi, N. L. I., & Cardoso, R. R. (2016). Leitura da evolução das teorias sobre liderança. *Revista Brasileira de Administração Científica*, 7(1), 247-261. <https://doi.org/10.6008/SPC2179-684X.2016.001.0017>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The leadership quarterly*, 1(2), 107-142. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7)
- Podsakoff, P. M., Todor, W. D., Grover, R. A., & Huber, V. L. (1984). Situational moderators of leader reward and punishment behaviors: Fact or fiction? *Organizational behavior and human performance*, 34(1), 21-63. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(84\)90036-9](https://doi.org/10.1016/0030-5073(84)90036-9)
- Policarpo, R. V. S., & Borges, R. S. G. (2016). Mudança organizacional: os efeitos dos estilos de liderança no comportamento dos trabalhadores. *Revista Economia & Gestão*, 16(45), 78-102. <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2016v16n45p78>
- Reis M, R., & Alberton, L. (2020). Relação entre os traços sombrios de personalidade e o ceticismo profissional dos auditores independentes. *Revista De Educação E Pesquisa Em Contabilidade (REPeC)*, 14(4). <https://doi.org/10.17524/repec.v14i4.2663>
- Ringle, C. M., Da Silva, D., & de Souza Bido, D. (2014). Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. *Revista Brasileira de Marketing*, 13(2), 56-73. <https://doi.org/10.5585/remark.v13i2.2717>

- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J. (2015). *SmartPLS 3*. Bönningstedt: SmartPLS.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological monographs: General and applied*, 80(1), 1-28. <https://doi.org/10.1037/h0092976>
- Santana, A. G., Bezerra, F. A., Teixeira, S. A., & Cunha, P. R. D. (2016). Auditoria independente e a qualidade da informação na divulgação das demonstrações contábeis: estudo comparativo entre empresas brasileiras auditadas pelas big four e não big four. *Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ*, 19(3), 70-87. <https://doi.org/10.12979/9151>
- Silva, C. P da., Paschoalotto, M. A. C., & Endo, G. Y. (2020). Liderança organizacional: uma revisão integrativa brasileira. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 14(1), 146-159. <https://doi.org/10.12712/rpca.v14i1.36370>
- Soardo, S., É., Fanton, J. P., & Goulart Júnior, E. (2020). Liderança Transformacional e Transacional: uma revisão bibliográfica narrativa. *Revista Eletrônica Gestão e Serviços*, 11(2), 3098-3129. <https://doi.org/10.15603/2177-7284/regs.v11n2p3098-3129>
- Stein, E., & Cunha, P. R. da. (2022). Relação entre o Ceticismo Profissional de Auditores Internos e a Percepção de Riscos nos Controles Internos. In: *USP International Conference in Accounting*, 22, 2022. Anais [...] São Paulo: USP, 01-21.
- Teixeira, M. D. F. (2006). *O contributo da auditoria interna para uma gestão eficaz*. 142 f. Dissertação (Mestrado em Contabilidade e Auditoria) - Universidade Aberta, Coimbra, 2006.
- Tomei, P. A., & Riche, L. (2016). Estilo de liderança e desempenho organizacional: uma descrição comparativa entre duas empresas. *Contabilidade, Gestão e Governança*, 19(1), 108-125. In: <https://revistacgg.org/index.php/contabil/article/viewFile/918>
- Villas Bôas, J. M. (2022). *Afinal, o que é contabilidade comportamental?* um estudo bibliométrico mapeando a produção científica na área. 131 f. Dissertação (Mestrado em Controladoria e Finanças Empresariais) - Universidade Presbiteriana Mackenzie.
- Vizeu, F. (2011). Uma aproximação entre liderança transformacional e teoria da ação comunicativa. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 12(1), 53-81. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712011000100003>
- Zarefar, A., Andreas, & Zarefar, A. (2016). The Influence of Ethics, Experience and Competency toward the Quality of Auditing with Professional Auditor Scepticism as a Moderating Variable. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219(May), 826–832. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.074>