



Universidade Federal da Paraíba
Centro de Ciências Sociais Aplicadas
Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública e Cooperação Internacional
Mestrado em Gestão Pública e Cooperação Internacional

LEONARDO CASTRO MOREIRA

**RELAÇÕES ENTRE PERFIS DE AUDITORES-FISCAIS DO TRABALHO E O
CETICISMO PROFISSIONAL NA FISCALIZAÇÃO DA APRENDIZAGEM
PROFISSIONAL**

DISSERTAÇÃO

João Pessoa / PB

2025



Universidade Federal da Paraíba
Centro de Ciências Sociais Aplicadas
Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública e Cooperação Internacional
Mestrado em Gestão Pública e Cooperação Internacional

LEONARDO CASTRO MOREIRA

**RELAÇÕES ENTRE PERFIS DE AUDITORES-FISCAIS DO TRABALHO E O
CETICISMO PROFISSIONAL NA FISCALIZAÇÃO DA APRENDIZAGEM
PROFISSIONAL**

Dissertação apresentada ao Programa de PósGraduação em Gestão Pública e Cooperação Internacional da Universidade Federal da Paraíba, na linha de pesquisa 2 - Gestão Governamental e Social, como requisito para obtenção do título de Mestre em Gestão Pública e Cooperação Internacional.

Orientador: Prof. Dr. João Marcelo Alves Macedo

João Pessoa / PB
2025



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA E
COOPERAÇÃO INTERNACIONAL



ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO

Ata da Sessão Pública de Defesa de Dissertação do
Mestrando **LEONARDO CASTRO MOREIRA**
como requisito para obtenção do grau de Mestre
em Gestão Pública e Cooperação Internacional,
área de concentração em Gestão Pública e
Cooperação Internacional, linha de pesquisa em
GESTÃO GOVERNAMENTAL E SOCIAL.

Aos 31 dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e cinco, às 13:00 horas, reuniu-se no Mini-Auditório I no Prédio da Pós-Graduação do CCSA da Universidade Federal da Paraíba-UFPB, a Banca Examinadora composta pelos membros: Dr. João Marcelo Alves Macedo(Orientador), Dr.Christiano Coelho(Membro Interno) e Dr. Fábio Henrique Pereira de Albuquerque(Membro Externo), para julgar a dissertação de LEONARDO CASTRO MOREIRA intitulada: **"INFLUÊNCIA DOS PERFIS PESSOAIS, PROFISSIONAIS E FORMATIVOS NO CETICISMO DE AUDITORES-FISCAIS DO TRABALHO NA FISCALIZAÇÃO DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL"**, para obtenção do grau de mestre em Gestão Pública e Cooperação Internacional. O desenvolvimento dos trabalhos seguiu o roteiro de sessão de defesa realizado pelo(a) presidente Prof. Dr. João Marcelo Alves Macedo. Após haver analisado o referido trabalho e arguido o candidato, os membros da Banca Examinadora deliberaram por unanimidade e atribuíram o conceito: ☒ aprovado, () insuficiente, () reprovado.

Observações da Banca:

Sugere-se que a revisão do documento incorpore as sugestões apresentadas pelos membros da banca, não apenas a revisão textual (eliminação de excessos); incorporação de variáveis no modelo; eliminação de juízos de valor; acrescentar discussão de resultados.

Proclamado o resultado, o presidente da banca examinadora encerrou os trabalhos, e para constar, assinou a presente ata, em duas vias, juntamente com os demais membros da banca examinadora e o mestrando.

João Pessoa, 31 de julho de 2025.



Prof. Dr. João Marcelo Alves Macedo
Orientador/Presidente da Banca Examinadora – PGPCI/UFPB

Prof. Dr. Christiano Coelho
Examinador Interno- PGPCI/UFPB



Prof. Dr. Fábio Henrique Pereira de Albuquerque
Examinador Externo-ISCAL

Leonardo Castro Moreira
Discente

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
SISTEMA INTEGRADO DE PATRIMÔNIO, ADMINISTRAÇÃO E CONTRATOS

FOLHA DE ASSENATURAS

Emitido em 22/08/2025

ATA Nº 1/2025 - CCSA - PPG-GP (1190.52.04)
(Nº do Documento: 1)

(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

(Assinado digitalmente em 22/08/2025 14:42)
CHRISTIANO COELHO
PROFESSOR DO MAGISTÉRIO SUPERIOR
1500620

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sigas.ufpb.br/di/assentaturas/> informando seu número: 1, ano: 2025, documento (espécie): ATA, data de emissão: 22/08/2025 e o código de verificação: 3ecf2e09ca

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

M838r Moreira, Leonardo Castro.

Relações entre perfis de auditores-fiscais do trabalho e o ceticismo profissional na fiscalização da aprendizagem profissional / Leonardo Castro Moreira. - João Pessoa, 2025.

105 f.

Orientação: João Marcelo Alves Macedo.

Dissertação (Mestrado) - UFPB/CCSA.

1. Auditoria-fiscal do trabalho. 2. Aprendizagem profissional. 3. Colaboração interprofissional. I. Macedo, João Marcelo Alves. II. Título.

UFPB/BC

CDU 657.6:331(043))

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a Deus, por ser minha fonte de sabedoria e força. À minha esposa, Analuisa, pelo amor, paciência e apoio incondicional em cada etapa desta jornada. E aos meus filhos Sophia, Alice e Leonardo, para que saibam que o conhecimento é fruto de esforço contínuo e que nunca é tarde para aprender — em qualquer idade, com dedicação, tudo é possível.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, como não poderia deixar de ser, sou grato a Deus, que mesmo nos momentos mais desafiadores me deu força e resiliência para prosseguir. Na ausência Dele, nada disso seria possível.

À minha mãezinha, Nossa Senhora, que com seu exemplo de força e coragem nos momentos difíceis me inspirou e iluminou, especialmente nas horas sombrias em que a angústia e a ansiedade tentaram tomar conta de mim.

Ao meu grande amor, minha esposa, companheira de vida há 29 anos, desde a adolescência. Agradeço por sempre estar comigo, me auxiliando a ressignificar momentos difíceis, celebrando comigo as conquistas e, sobretudo, por nunca permitir que eu desista.

Agradeço aos meus filhos, Sophia, Alice e Leonardo, por compreenderem minhas ausências, o ritmo diário frenético e por serem a minha principal inspiração para retomar os estudos após tanto tempo. Todos os dias vocês me recordam que preciso ser um homem de bem, pois um exemplo vale mais do que mil palavras.

Aos meus avós maternos, Sonia Castro (*in memoriam*) e Antonio Castro (*in memoriam*), minha eterna gratidão. Vocês foram responsáveis pela minha criação, pelas oportunidades que tive e pelos valores que carrego comigo até hoje. Tudo isso me ajudou a me tornar o homem de bem que desejavam. Muito obrigado por tudo!

Agradeço aos meus sogros Hermano e Rosa pelo suporte constante nas atividades cotidianas. Foi fundamental a ajuda de vocês para que eu pudesse trabalhar e estudar ao mesmo tempo.

Agradeço ao meu vizinho e amigo Prof. Dr. Jairo Pontes e à amiga e futura Dra. Paula Sanches pela paciência em responder às minhas perguntas (que não foram poucas!) desde o processo seletivo do PGPCI até esta etapa final. Foram essenciais nessa jornada.

Agradeço imensamente ao meu orientador, o Prof. Dr. João Marcelo, por aceitar orientar alguém que pretendia estudar algo fora de sua área acadêmica. Tenho consciência que não sou um aluno fácil, então sua paciência e orientação foram fundamentais nesse processo.

O meu respeito e agradecimento aos docentes do PGPCI pelo seu empenho, dedicação e paciência. Agradeço particularmente ao casal Christiano e Ana Lúcia

Coelho, que me receberam desde o primeiro semestre com conselhos valiosos, incentivo nos momentos desafiadores e receptividade no estágio de docência.

Agradeço aos docentes do ISCAL/PT, Dr. Fábio Henrique e Dra. Maria Albertina, pelas sugestões e orientações fornecidas durante evento acadêmico em que participamos. Elas foram essenciais para a elaboração do trabalho.

Agradeço imensamente aos meus colegas da turma 8 do PGPCI pela colaboração, compartilhamento de ideias e suporte na realização das tarefas acadêmicas. O apoio dos colegas da Turma 8 tornou a jornada mais leve.

Sou grato aos meus superiores na SRTb/PB, Abílio, Mauro e Carlos Emanuel, agradeço a paciência e apoio durante a realização do curso. O meu agradecimento também ao colega Dr. Jefferson Toledo pela generosidade em partilhar seus conhecimentos com tanta paciência e humildade.

É claro, quero expressar minha gratidão a todos que, de algum modo, contribuíram para a realização deste trabalho. Cada ação, cada palavra encorajadora, cada auxílio prático fez toda a diferença.

*“Comece fazendo o que é necessário,
depois o que é possível, e de repente
você estará fazendo o impossível.”*

São Francisco de Assis

RESUMO

Este estudo teve como objetivo analisar a relação entre as características pessoais, profissionais e formativas dos Auditores-Fiscais do Trabalho (AFTs) e seu nível de ceticismo profissional na fiscalização do cumprimento da cota mínima legal de aprendizagem profissional. Fundamentado no conceito de ceticismo profissional proposto por Hurtt (2010), o trabalho adota uma abordagem metodológica de natureza exploratória e descritiva, com enfoque quantitativo. Inicialmente, foi realizada uma pesquisa-ação, aproveitando a inserção do pesquisador no contexto profissional como AFT, para identificar elementos relevantes à construção do instrumento de coleta de dados. Essa etapa qualitativa subsidiou a elaboração do questionário survey, garantindo maior aderência ao contexto empírico da fiscalização da aprendizagem. A amostra foi composta por 59 AFTs de diferentes regiões do país, permitindo uma caracterização diversificada quanto ao perfil dos participantes. Os dados foram analisados por meio da Modelagem de Equações Estruturais com Mínimos Quadrados Parciais (PLS-SEM), utilizando escalas validadas para mensuração do ceticismo profissional e da colaboração interprofissional. Os resultados indicaram que a colaboração interprofissional é a variável com maior influência positiva e estatisticamente significativa sobre o ceticismo profissional, enquanto fatores como tempo de atuação, tempo no serviço público e formação acadêmica não apresentaram impacto relevante. O estudo contribui para o avanço do conhecimento na área da auditoria fiscal do trabalho, além de enriquecer o debate acadêmico sobre o ceticismo profissional no setor público. Os achados também dialogam com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente as metas 4.4 e 8.6, ao evidenciar o papel estratégico dos AFTs na promoção do trabalho decente e da inclusão produtiva de jovens.

Palavras-chave: ceticismo profissional; auditoria-fiscal do trabalho; aprendizagem profissional; colaboração interprofissional; equações estruturais.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the relationship between the personal, professional, and educational characteristics of Labor Inspectors (AFTs) and their level of professional skepticism in enforcing compliance with the minimum legal quota for professional apprenticeships. Based on the concept of professional skepticism proposed by Hurtt (2010), the study adopts an exploratory and descriptive methodological approach with a quantitative focus. Initially, action research was carried out, leveraging the researcher's professional role as an AFT, to identify elements relevant to the development of the data collection instrument. This qualitative stage supported the development of the survey questionnaire, ensuring greater alignment with the empirical context of apprenticeship inspection. The sample consisted of 59 AFTs from various regions of the country, allowing for a diverse characterization of the participants' profiles. The data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), using validated scales to measure professional skepticism and interprofessional collaboration. The results indicated that interprofessional collaboration is the variable with the greatest most substantial and statistically significant positive influence on professional skepticism, while factors such as length of service, time in public service, and academic background showed no meaningful impact. The study contributes to the advancement of knowledge around labor inspecting auditing, in addition to enriching the academic debate on professional skepticism in the public sector. The findings also align with the Sustainable Development Goals (SDGs), especially targets 4.4 and 8.6, by highlighting the strategic role of AFTs in promoting decent work and the productive inclusion of young people.

Keywords: professional skepticism; labor audit; professional learning; interprofessional collaboration; structural equations.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Estrutura de Oportunidades de Cumprimento da Legislação Trabalhista	32
Quadro 2 – Características do ceticismo profissional conforme modelo de Hurtt (2010)	40
Quadro 3 – Detalhamento das perguntas de caracterização dos pesquisados	53
Quadro 4 – Adaptação dos 20 itens que compõem a Escala Jefferson de Atitudes Relacionadas à Colaboração Interprofissional (EJARCI) para a realidade da Inspeção do Trabalho (EJARCI-IT)	54
Quadro 5 – Adaptação, para a Inspeção do Trabalho, dos 30 itens que compõem a Escala do Ceticismo Profissional de Hurt (HPSS) para medir traço cético: componente quantificável do ceticismo profissional segundo Hurt (2010)	57
Quadro 6 – Publicações avaliadas por Categoria	64
Quadro 7 – Termos pesquisados	66
Quadro 8 – Periódicos com publicações sobre o tema	67

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Perfil da Amostra	68
Tabela 2 – Disponibilidade e conceito de qualidade	69
Tabela 3 – Regiões de lotação e exercício	70
Tabela 4 – Análise fatorial exploratória da escala de ceticismo	71
Tabela 5 – Análise fatorial exploratória da escala EJARCI-IT	73
Tabela 6 – Matriz Fornell-Larcker	74
Tabela 7 – Alfa de Cronbach, Confiabilidade Composta e AVE	76
Tabela 8 – Relações de influência na variável resposta ceticismo	78

LISTA DE FIGURAS E GRÁFICOS

Figura 1 – Processo da RSL	50
Figura 2 – Etapas para elaboração de um questionário	51
Figura 3 – Diagrama da equação estrutural do estudo	63
Figura 4 – Nuvem de Palavras	66
Gráfico 1 – Quantidade de AFTs ativos 2016 a maio de 2025	30
Gráfico 2 – Evolução Anual da Produção Acadêmica por Área	65
Gráfico 3 – Plataforma de Pesquisa por Tema Pesquisado	65

SUMÁRIO

RESUMO	10
1. INTRODUÇÃO	16
1.1. Contextualização do Problema da Pesquisa	16
1.2. Objetivo Geral	22
1.3. Objetivos Específicos	23
1.4. Justificativa	23
2. AFT E O CETICISMO PROFISSIONAL NA FISCALIZAÇÃO DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA.	27
2.1. Auditoria-Fiscal do Trabalho	28
2.2. A Fiscalização da Aprendizagem Profissional	33
2.3. Ceticismo Profissional	35
3. METODOLOGIA	45
3.1. Enquadramento Metodológico	45
3.2. Procedimentos Metodológicos	46
3.2.1. Utilização de Ferramentas de Inteligência Artificial	47
3.2.2. Procedimento da Revisão Sistemática da Literatura	47
3.2.3. Procedimentos para Definição dos Instrumentos de Coleta de Dados	51
3.2.4. Descrição das Ferramentas e Procedimentos para a Análise dos Dados	60
4. RESULTADOS ALCANÇADOS	63
4.1. Revisão Sistemática da Literatura	64
4.2. Estudo de Campo	68
4.2.1. Análise do Perfil da Amostra	68
4.2.2. Análise Fatorial Exploratória	70
4.2.3. Análise do Modelo de Mensuração	73
4.2.4. Análise do Modelo Estrutural	77
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	82

1. INTRODUÇÃO

1.1. Contextualização do Problema da Pesquisa

Inicialmente, o termo desenvolvimento sustentável era associado unicamente a questões ambientais, percebido como antagônico ao modelo de crescimento econômico vigente no curso do século XX. No período posterior à Segunda Guerra Mundial até a década de 1980, houve um aumento na exploração do trabalho humano e a flexibilização das relações de trabalho, como meio para minimizar o desemprego e maximizar a competitividade Olsson e Lavall (2020).

Nesse contexto de transformações nas relações de trabalho e na percepção sobre desenvolvimento, a década de 1980 marca um ponto de inflexão conceitual, impulsionado por iniciativas internacionais que ampliaram o entendimento sobre sustentabilidade.

Em 1983, a concepção da Comissão de Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, também conhecida como Comissão de *Brundtland*, criada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, desempenhou papel essencial na mudança de entendimento global acerca do termo sustentabilidade, ao destacar que ela será alcançada quando o desenvolvimento econômico, social e ambiental possibilitar a garantia de um futuro viável para as próximas gerações. No relatório da Comissão, intitulado “Nosso Futuro Comum”, publicado em 1987, o desenvolvimento sustentável foi definido como “o desenvolvimento que atende às necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras de atender às suas próprias necessidades” (Correa, 1991, p. 46).

Em 1998, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotou a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, que incluiu entre seus pilares a “abolição efetiva do trabalho infantil”¹. No ano seguinte, durante a 87ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT), o recém-empossado diretor-geral da OIT, Juan Somavia, afirmou que seu mandato priorizaria a criação de mais empregos de qualidade, com foco na ampliação das oportunidades de trabalho decente (Somavia, 1999, p. 5).

¹ Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998, p.2). OIT. https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf acesso em: 05/01/2024

Após a inserção do termo “trabalho decente” na pauta da OIT, Olsson e Lavall (2020) destacaram que os diversos autores passaram a utilizar a convergência dos quatro objetivos estratégicos da organização como a definição desse termo, corroborando com o mencionado no *site* da OIT²: O qual menciona que o trabalho decente é a interseção entre os 4 objetivos basilares da OIT, contemplando o respeito aos direitos no trabalho, a promoção do emprego produtivo e de qualidade, o aumento da proteção social e o empoderamento do diálogo social.

Nessa perspectiva a 97ª. CIT, realizada em 2008, menciona entre seus objetivos estratégicos a promoção do diálogo social. Dentre os métodos mais apropriados para alcançar os objetivos, a Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa³ (p. 10), elenca o de:

“tornar a legislação do trabalho e as instituições mais eficientes, nomeadamente no que respeita ao reconhecimento da relação de trabalho, à promoção de boas relações laborais e ao estabelecimento de sistemas de inspeção do trabalho eficazes.”

Sob esse contexto, o Relatório VI, da 102ª. CIT, ocorrida em 2013, tratou especificamente do diálogo social, definindo-o como “o termo que descreve a participação dos trabalhadores, dos empregadores e dos governos na tomada de decisões em matéria de emprego e locais de trabalho” (OIT, 2013, p.5). Esse instrumento é destinado à discussão de políticas públicas, legislações e demais decisões que afetem os interesses dos trabalhadores e empregadores.

A eficácia do diálogo social requer a solidez na instituição responsável pela temática do trabalho, exercida no Brasil pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), normalmente afetada nos países em desenvolvimento por problemas de governança e escassez de recursos (OIT, 2013). Entre as funções cruciais do MTE, a OIT destaca a promoção do diálogo social. No entanto, esse organismo internacional menciona que os ministérios e as inspeções do trabalho, impactados por problemas de governança, ficam impedidos de exercer eficientemente suas funções, visto que enfrentam problemas relacionados a fragilidades que não envolvem pastas como da economia, finanças e comércio (OIT, 2013).

² <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm> acesso em 05/01/2024.

³ OIT: **Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa**, Conferência Internacional do Trabalho, 97ª Sessão, Genebra, 2008.

A OIT destaca como de essencial importância a inspeção do trabalho, visando assegurar a aplicação da legislação destinada a salvaguardar a proteção dos trabalhadores, garantindo que as leis que abrangem as condições de trabalho, a segurança e saúde dos trabalhadores, jornada e salários sejam aplicadas corretamente, além de resguardar a proteção do emprego para crianças e adolescentes, conforme destaca o art. 3º., da Convenção nº. 81 da OIT.

Em consonância com o previsto pela OIT, o AFT, na qualidade de servidor público, tem como premissa que é permitido fazer tudo que está previsto em lei, sendo vedada qualquer conduta que não possua amparo legal (Kettl, 2018). Esse estudo tem por objeto a análise de uma atividade de natureza eminentemente repressiva, conforme delineada no artigo 18 e seus incisos do Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002, que aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho. Tal atividade, atribuída aos AFTs, insere-se no conjunto de competências voltadas à verificação do cumprimento da legislação trabalhista, à apuração de irregularidades e à imposição de medidas corretivas, inclusive mediante a adoção de sanções administrativas, caracterizando a atividade como de cunho repressivo.

Entre as atividades de cunho repressivo, ressalta-se a fiscalização do cumprimento da cota legal de jovens aprendizes, inserida na legislação através da Lei nº 10.097 de 2000, determinando que os estabelecimentos de qualquer natureza estão obrigados a admitir jovens, na condição de aprendiz, mediante um contrato especial de trabalho. Clementino (2013, p.46) destaca que “a aprendizagem é reconhecida como um mecanismo de promoção do trabalho decente e base de trajetória mais promissoras para a juventude”, demonstrando a finalidade social do trabalho do AFT.

Observou-se estudos que tratam das políticas públicas voltadas para a geração de emprego e educação profissional de jovens, normalmente com foco nos destinatários ou nos órgãos executores de tais políticas (Pereira; Queiroz, 2023; Silva, 2019; Veloso, 2019). No entanto, pouco explorados sob a perspectiva dos profissionais responsáveis pela fiscalização da política pública de aprendizagem profissional, os AFTs.

A Política Nacional de Aprendizagem retorna proveitos imediatos para a sociedade, possibilitando “oportunidades de crescimento profissional e intelectual para os jovens ao estimular o desenvolvimento de atividades e experiências laborais e para as empresas traz como ganhos imediatos a preparação de mão de obra

qualificada” (Araújo *et al.*, 2020, p. 749). Segundo o art. 45, do Decreto nº. 9.579 de 2018, com redação modificada pelo Decreto nº. 11.749 de 2023:

Considera-se contrato de aprendizagem o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico e o aprendiz se compromete a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a sua formação.

O contrato de aprendizagem profissional se diferencia do contrato de estágio, entre outros pontos, por este não criar vínculo empregatício de qualquer natureza entre a empresa e o estagiário, desde que observado o previsto no art. 3º., incisos I, II e III, da Lei nº. 11.788 de 2008.

Já o empregado diferencia-se do jovem aprendiz, precipuamente, pela inexistência de limite de idade em seu contrato de trabalho, apesar de o jovem aprendiz PCD também não o possuir, pela inexistência de entidade formadora na sua relação de emprego. Destacam, ainda, Araújo *et al.* (2020) que no contrato de aprendizagem há necessariamente uma formação teórica associada correlacionada a uma vivência prática, algo dispensável no vínculo de emprego.

O trabalhador autônomo não é considerado empregado, tendo sua relação jurídica regida pelos artigos 593 e subsequentes do Código Civil de 2002 (CC/2002) e não pela CLT, os quais tratam no Capítulo VII do CC/2002 da “Da prestação de serviço”. Para Nascimento (2018), o elemento que essencial para a distinção entre o trabalhador autônomo e o empregado é a subordinação. O empregado recebe ordens, ou seja, é um trabalhador sujeito à subordinação, já o trabalhador autônomo auto-organiza-se, trabalhando sem subordinação.

O Auditor-Fiscal do Trabalho (AFT), ao exercer suas atribuições legais, atua como agente de polícia administrativa (Virgínio, 2023), aplicando sanções pecuniárias por meio de autos de infração ou, em situações de grave e iminente risco, realizando interdições ou embargos. Conforme Alford (2002), a empresa é caracterizada pela sujeição às obrigações legais impostas pelo ordenamento jurídico, sendo institucionalmente moldada e dependente da observância dessas normas para seu funcionamento. Essa sujeição implica responsabilidade da empresa perante o Estado e a sociedade, especialmente no cumprimento da legislação trabalhista.

Apesar da existência de previsão legal, algumas empresas podem ponderar o seu descumprimento, considerando que a sanção administrativa é inferior dispêndio

para a contratação dos aprendizes. Nesse sentido, Wakahara (2022, p.25) destaca que:

As condenações judiciais estão cada dia em valores mais altos, enquanto as multas administrativas laborais permanecem com baixos valores, sem nenhuma correção monetária há mais de duas décadas. O valor mais alto de uma multa por descumprimento de uma norma de saúde e segurança do trabalho é de pouco mais de R\$ 6.000,00 (seis mil reais); já as condenações chegam às cifras de milhões de reais.

No contexto das transformações nas relações de trabalho, as grandes corporações demonstram uma crescente preocupação com aspectos relacionados ao meio ambiente, à governança e à responsabilidade social (Wakahara, 2022), o que sugere que a abordagem da fiscalização deve ser modificada. Esta deve deixar de operar predominantemente de maneira reativa, caracterizada pela investigação de denúncias e pela imposição de sanções administrativas, para estabelecer um diálogo mais efetivo com a sociedade. Ele argumenta que a AFT deve ultrapassar a mera repressão a irregularidades, assim como atuar de maneira preventiva, educativa e estratégica, incentivando o cumprimento voluntário das normas.

A fiscalização do trabalho enfrenta desafios relacionados à governança e à escassez de recursos, o que impacta a eficácia do diálogo social e a inspeção do trabalho (OIT, 2013). A inspeção do trabalho é crucial para garantir a aplicação da legislação trabalhista, incluindo o cumprimento da cota mínima de jovens aprendizes, conforme estabelecido pela Lei n.º 10.097 de 2000 (Clementino, 2013).

A atuação da inspeção do trabalho, no Brasil, precisa estar pautada nas informações provenientes da análise de suas bases de dados, como a do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). O eSocial constitui uma plataforma unificada do governo federal brasileiro que visa à consolidação do envio de informações relativas às obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais por parte dos empregadores. Por meio desse sistema, dados como vínculos empregatícios, remunerações, jornadas de trabalho, afastamentos, condições ambientais e eventos de saúde e segurança do trabalho são registrados em tempo real, permitindo uma visão abrangente e integrada das relações laborais no país.

O diálogo social deve ocorrer, buscando soluções conjuntas de forma preditiva, com o fim de prever eventos futuros, tomando por base padrões históricos e dados existentes, a fim de alcançar resultados mais assertivos e socialmente relevantes Emerson et al. (2012).

A atuação do AFT pode adotar tanto um modelo sancionador, focado na punição de irregularidades, quanto pedagógico, voltado à orientação e promoção do diálogo, sendo influenciado por aspectos individuais como experiência prévia, formação acadêmica e perfil colaborativo (Uriarte, 2006; Le Boterf, 2003).

No entanto, observa-se que o processo seletivo atual desconsidera elementos como vocação, histórico profissional e afinidade temática, o que pode comprometer a alocação estratégica desses servidores (Teixeira; Cruz; Carneiro, 2024). Ademais, a identidade com a equipe de trabalho (Stevens et al., 2019) e a experiência acumulada (Sepúlveda-Araya et al., 2021) impactam diretamente o grau de ceticismo profissional, uma competência essencial para a detecção de irregularidades e a promoção de auditorias eficazes (Hurt, 2010; Nelson, 2009).

Nesse contexto, o ceticismo profissional emerge como uma característica essencial para a qualidade do trabalho dos AFTs. O ceticismo profissional destaca a importância de uma atitude mental de dúvida constante e uma análise crítica das evidências (Matthes et al., 2021; IAASB, 2022). Essa atitude é fundamental para identificar distorções decorrentes de fraudes ou erros, características também relevantes para o trabalho dos AFTs.

Na busca por meios de maximizar a efetividade do trabalho do auditor, foram encontrados

estudos acerca do ceticismo profissional, mas essas referências limitavam-se ao redor da auditoria privada. Ao analisar a Norma Brasileira de Contabilidade – Técnicas de Auditoria [NBC TA - R1 200] (CFC, 2016), encontra-se que a característica do ceticismo profissional do auditor exerce relevante papel na qualidade do seu trabalho, o tornando mais capaz de identificar distorções decorrentes de fraudes ou erros.

Esse contexto indicou a pertinência da realização de uma Revisão Sistemática da Literatura (RSL) que contemplasse a temática do ceticismo profissional, bem como aspectos relacionados à fiscalização do trabalho e à aprendizagem profissional. Buscando-se averiguar o que a academia produzira acerca dos meios destinados a maximizar a efetividade do trabalho do AFT na fiscalização da aprendizagem profissional, com o intuito de alcançar o cumprimento da cota mínima legal de aprendizes profissionais.

No entanto, a aplicação do ceticismo profissional na fiscalização do trabalho ainda é pouco explorada na literatura acadêmica. A qual enfatiza, no que tange à

fiscalização do trabalho, as temáticas afetas a saúde e segurança do trabalhador (Fragoso Junior; Garcia, 2019), o combate ao trabalho infantil (Costa et al., 2022) e o análogo à escravidão (Bersani; Hernandez, 2017), não apresentado, na mesma proporção, estudos sobre a política pública da aprendizagem profissional e a fiscalização do cumprimento da cota mínima legal de aprendizes.

O ceticismo profissional é considerado uma atitude mental de dúvida constante Matthes et al. (2021). Inclui a imprescindibilidade de que o auditor possua uma mente questionadora, estar atento a situações que possam indicar possíveis distorções devido a um erro ou fraude, e fazer uma análise crítica das evidências (IAASB, 2022), características também fundamentais no trabalho do AFT.

O ceticismo profissional pode ser influenciado por características pessoais, formativas e profissionais. As características pessoais auditor, como a identificação com a equipe de trabalho (Stevens et al., 2019), as formativas como a qualificação profissional (Supriyatin et al., 2019) e as profissionais, tal como a experiência profissional, podem exercer influência na qualidade da auditoria e no grau de ceticismo profissional presente no auditor (Sepúlveda-Araya et al., 2021).

Os resultados acadêmicos sugerem uma interação entre diversas variáveis independentes e a variável dependente, levando, assim, o estudo a adotar a metodologia de análise de dados por meio do modelo de Equações Estruturais (SEM) para examinar essas relações. Não discutem de forma direta a influência do ceticismo profissional na atuação do AFT, evidenciando, assim, uma lacuna na literatura sobre esse assunto.

Em vista desse contexto, a presente pesquisa visa auxiliar na compreensão das características que impactam o grau de ceticismo profissional e, por conseguinte, a qualidade das atividades desempenhadas pelos AFTs na supervisão do cumprimento da cota mínima legal de aprendizes profissionais.

Isto posto, questiona-se *como as características pessoais, profissionais e formativas influenciam o nível de ceticismo profissional dos AFTs responsáveis por fiscalizar o cumprimento da cota da aprendizagem profissional?*

1.2. Objetivo Geral

O objetivo central do presente estudo é **analisar a relação entre as características pessoais, profissionais e formativas e o nível de ceticismo**

profissional dos AFTs na fiscalização do cumprimento da cota da aprendizagem profissional.

1.3. Objetivos Específicos

Delimitamos então os correntes objetivos específicos:

- a. Caracterizar o perfil dos AFT, a partir de suas características pessoais, profissionais e formativas;
- b. Analisar o nível de ceticismo profissional existente nos AFTs;
- c. Identificar elementos associados às atitudes colaborativas interprofissionais dos AFTs;
- d. Identificar características pessoais, profissionais e formativas que influenciam no ceticismo profissional do AFT;

1.4. Justificativa

A incidência de jovens que não estudam, não trabalham e nem procuram emprego tem gerado uma preocupação crescente no Brasil. Conforme informações recentes do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a quantidade de jovens na faixa etária de 14 a 24 anos nessa situação atingiu 5,4 milhões no primeiro trimestre de 2024, evidenciando um aumento considerável em comparação aos 4 milhões registrados no ano anterior. Essa parcela representa cerca de 17% da população jovem do país, o que demonstra os problemas enfrentados por essa geração no mercado de trabalho. A compreensão das causas e características dessa tendência é crucial para o desenvolvimento de políticas públicas eficazes que promovam a integração desses jovens à educação e ao mercado de trabalho (ESALQ, 2017; Junior; Mayorga, 2019).

Entretanto, a inserção do jovem no mercado de trabalho não tem se mostrado tarefa fácil para os governos. A chamada geração “nem-nem”, nem estuda, nem trabalha, vem sendo foco de estudos desde os anos 2000, em distintos países, estimulando estudos acadêmicos e a atenção de formuladores de políticas públicas (Pereira; Queiroz, 2023). Na visão de Silva Junior e Mayorga (2019) a espetacularização da mídia, ligando o jovem pobre à violência em nada contribui para a sua inserção no mercado de trabalho. Sequer os programas de transferência de renda influenciam esses jovens a ingressarem no mercado de trabalho (Kassouf, 2017).

Com base nesse contexto, a presente pesquisa pretende colaborar com essa área de estudo, porém, a partir da perspectiva dos profissionais responsáveis por fiscalizar a inserção desses jovens no mercado de trabalho, os AFTs. O assunto despertou nosso interesse principalmente devido à função do AFT no cumprimento das metas 4.4 e 8.6 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), a partir da busca pela máxima efetividade do seu trabalho na fiscalização da aprendizagem profissional.

A atuação dos AFTs pode contribuir com o cumprimento da meta 4.4 do ODS 4, que retrata o aumento substancial, até 2030, do “número de jovens e adultos que tenham as competências necessárias, sobretudo técnicas e profissionais, para o emprego, trabalho decente e empreendedorismo” (ONU, 2015). Onde a redação dessa meta pela ONU (2015) menciona a substituição do termo “habilidades relevantes” por “competências necessárias”, pelo segundo ser mais amplo que o primeiro e constituir um conjunto de habilidades desenvolvidas de forma harmônica e que, por exemplo, definem uma função/profissão específica. O que pode ser alcançado através da aprendizagem profissional, visto que o jovem tem a formação acadêmica e profissional de forma harmônica e concomitante.

Ademais, a inserção desses jovens no mercado de trabalho justifica-se, ainda, por constituir subsídio para o cumprimento da meta do 8.6 do ODS 8. A qual busca uma redução de 10 % até 2030 na proporção de jovens que não estejam estudando, em formação profissional ou ocupados (ONU, 2015). Cabe destacar que a formação profissional considerada pela ONU contempla os cursos credenciados pelo Ministério da Educação e/ou do Trabalho, como no caso da aprendizagem profissional.

Visando a alcançar a efetividade nos trabalhos de auditoria, Galhardo (2023) observou um aumento nas pesquisas sobre o ceticismo profissional nos anos recentes, embora focadas nas características dos auditores independentes. O hiato científico acerca do tema aplicado à auditoria-fiscal do trabalho justifica sua escolha como contribuição acadêmica, visto que para Marçal e Alberton (2020, p.2) “não há nenhuma outra esfera profissional onde o ceticismo seja tão relevante quanto na auditoria”, corroborando a ideia de Hurt (2010).

A atuação do AFT deve estar alicerçada em um aparato garantista robusto, tanto do ponto de vista jurídico quanto institucional, buscando assegurar a efetividade dos direitos fundamentais no âmbito das relações laborais. Nesse sentido, a fiscalização do trabalho, quando realizada de forma estratégica, proativa e orientada por dados

pode contribuir para a promoção de um ambiente laboral mais justo, seguro e inclusivo. Essa atuação não se limita à repressão de irregularidades, mas também envolve a indução de boas práticas, o fortalecimento do diálogo social e a construção de soluções que promovam a cidadania laboral Wakahara (2023), especialmente entre os grupos mais vulneráveis, como os jovens em início de carreira.

Nesse contexto, a fiscalização do trabalho desempenha um papel essencial para o cumprimento das metas estabelecidas pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas, em especial as metas 4.4 e 8.6. A meta 4.4 busca aumentar substancialmente o número de jovens e adultos com competências relevantes para o emprego, o trabalho decente e o empreendedorismo, enquanto a meta 8.6 visa reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação. Assim, uma atuação eficaz da Inspeção do Trabalho contribui diretamente para a profissionalização da juventude (Santana, 2019), promovendo a qualificação, a inserção produtiva e a dignidade no trabalho, elementos fundamentais para o desenvolvimento sustentável e a justiça social.

Compreender os fatores que levam à motivação dos AFTs à fiscalização do cumprimento da cota legal de aprendizagem profissional constitui elemento essencial para o aprimoramento das políticas públicas voltadas à inserção de jovens no mercado de trabalho. Essa atuação não se limita ao cumprimento de normas legais, mas resulta de um conjunto de fatores institucionais, formativos e pessoais que influenciam a priorização de determinadas frentes fiscalizatórias.

Estudos apontam que a ausência de critérios que considerem as competências individuais, experiências prévias e afinidades temáticas no processo de alocação dos AFTs pode comprometer a efetividade das ações fiscalizatórias, especialmente em áreas sensíveis como a aprendizagem profissional (Teixeira, Cruz e Carneiro, 2024).

Diante disso, justifica-se o atual estudo com base na otimização da distribuição dos AFTs, levando em conta suas áreas de atuação e os contextos nos quais podem propiciar resultados sociais mais eficazes. O atual método de ingresso na carreira, fundamentado exclusivamente em concursos públicos com provas, ignora fatores como vocação, experiência anterior com jovens, políticas públicas educacionais e formação especializada em temas relacionados. Tal vazio pode ser compensado por meio de programas de formação continuada, além de estratégias institucionais que promovam o autoconhecimento e a motivação dos servidores, conforme já tem sido

debatido em experiências locais e sugestões para a reestruturação da formação nacional dos AFTs (Teixeira, Cruz e Carneiro, 2024).

2. AFT E O CETICISMO PROFISSIONAL NA FISCALIZAÇÃO DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA.

Esta seção é destinada à RSL, organizada com a finalidade de proporcionar a fundamentação teórica para a investigação da relação entre os perfis dos AFTs e o ceticismo profissional na fiscalização da aprendizagem profissional. A RSL foi estruturada em três eixos temáticos: Auditoria-Fiscal do Trabalho, Fiscalização da Aprendizagem Profissional e Ceticismo Profissional, possibilitando uma análise segmentada e detalhada de cada dimensão do objeto de pesquisa. Essa configuração propicia a detecção de lacunas na produção acadêmica e fundamenta a importância da pesquisa sugerida.

A opção pela revisão sistemática, em vez de abordagens narrativas, resulta da exigência de rigor metodológico e de clareza na seleção e na análise dos estudos. Critérios objetivos foram empregados, incluindo a relevância temática, o intervalo de publicação (2018 a 2025) e a análise realizada por pares. A utilização de ferramentas de inteligência artificial, como Rayyan.ai e ResearchRabbit.ai, favoreceu a eficácia na triagem e na categorização dos artigos, tal como sugerido por Giglio e Da Costa (2023) e Morosini (2015), aumentando a capacidade analítica do pesquisador e assegurando maior exatidão na elaboração dos mapas conceituais.

A configuração da RSL evidencia a carência de investigações que abordem o ceticismo profissional no âmbito da auditoria pública, particularmente na atuação dos AFTs. A literatura disponível dedica-se principalmente à auditoria privada, enfatizando demonstrações financeiras e controles internos (Hurt, 2010; IAASB, 2022a), relegando a fiscalização governamental de políticas públicas, como a formação profissional, a um segundo plano. Através da organização da revisão em categorias temáticas, foi viável destacar essa lacuna e justificar a relevância da pesquisa, particularmente em função da falta de investigações que estabeleçam uma relação direta entre o ceticismo profissional e a atuação dos AFTs (Sepúlveda-Araya et al., 2021; Stevens et al., 2019).

Finalmente, a RSL não apenas embasa teoricamente a investigação, mas também guia a elaboração do modelo analítico empregado, fundamentado no modelo SEM. A determinação de variáveis significativas, tais como as características pessoais, formativas e profissionais dos AFTs, assim como a cooperação

interprofissional, fundamentou-se nas evidências apresentadas na literatura (Supriyatin et al., 2019; Matthes et al., 2021). Dessa forma, a revisão sistemática desempenha sua função na definição do problema, na elaboração das hipóteses e na escolha dos instrumentos para coleta e análise de dados, estabelecendo-se como uma fase primordial para a solidez científica da pesquisa.

2.1. Auditoria-Fiscal do Trabalho

Para Bignami (2003) a origem da Inspeção do Trabalho está intrinsecamente ligada à intervenção incisiva do Estado nas relações laborais, coincidindo com a própria origem do Direito do Trabalho. Este fenômeno ocorre no contexto de uma concepção lógico-formalista sobre a gênese desse campo jurídico, considerado um sistema normativo destinado à proteção do trabalhador. Determinar com precisão o instante exato de sua criação não é uma tarefa simples, dada a complexidade e a evolução histórica desse processo.

No entanto, observa-se consenso nos estudos que não há que se falar em Inspeção do Trabalho antes da Revolução Industrial, momento que marca o surgimento do Direito do Trabalho. No Brasil, a inspeção do trabalho tem como marco o Decreto de nº. 1313, de 17 de janeiro 1891, por instituir a fiscalização permanente de todos os estabelecimentos fabris que utilizavam a mão-de-obra de menores, ainda que a atividade fiscal estivesse vinculada ao Ministério do Interior.

Ao se analisar a literatura acerca do histórico da Inspeção do Trabalho no Brasil, observamos que, normalmente, os autores de trabalhos anteriores utilizaram-se da mesma fonte, as notas historiográficas presentes na obra “Inspeção do Trabalho” de Mannrich (1991), corroborando esse entendimento Cardoso e Lage (2005, p. 39) menciona que:

Não se pode afirmar, definitivamente, que nada de relevante foi escrito no Brasil sobre a Inspeção do Trabalho, antes dos pioneiros artigos da “Revista da Inspeção do Trabalho”, nos anos de 1988/89, e da obra de Mannrich, em 1991.

Assumpção (2019a) e Wakahara (2022), destacam que antes da obra de Nelson Mannrich, a inspeção do trabalho era tratada marginalmente, mesmo na parcela mais consagrada da literatura jurídico-trabalhista.

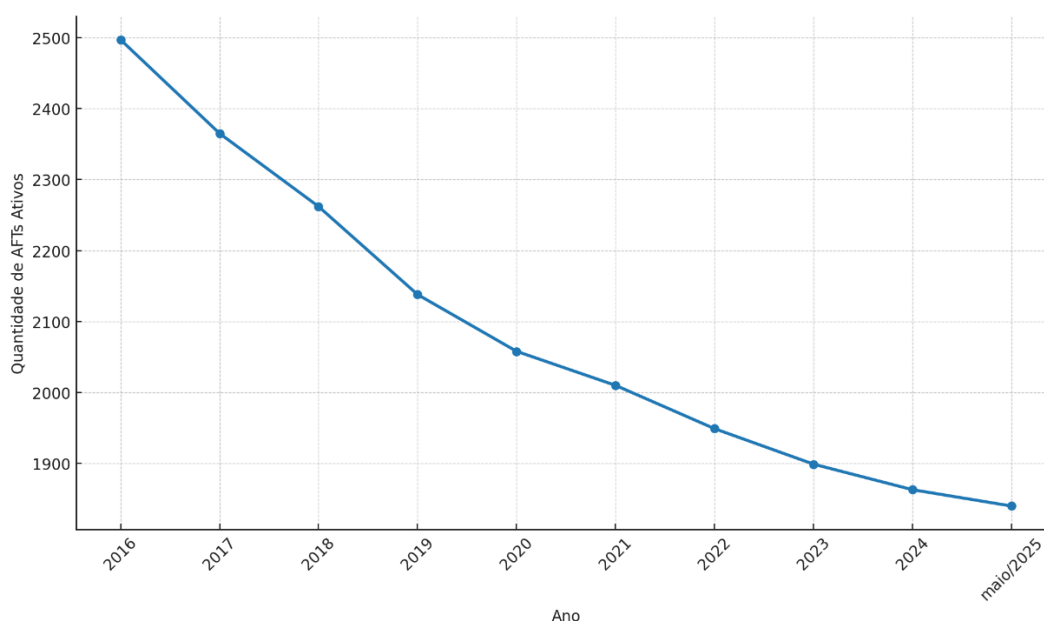
Embora não haja registro significativo de produção acadêmico-científica anterior sobre o tema, observa-se que os direitos trabalhistas no Brasil, conforme atualmente estruturados, emergiram com o conjunto de leis que regulamentam as relações trabalhistas no país, denominado Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), publicado em 1943.

No que se refere a função do AFT, verifica-se que, segundo o posicionamento de Bignami (2003, p. 32), apesar de “um viés arrecadador, não pode haver dicotomia entre esta função e a social. Ambas são complementares e assim devem ser vistas”. A primeira representa um instrumento para a captação de recursos destinados à execução das políticas públicas relacionadas à segunda. Nesse sentido, Assumpção (2019b) destaca que inspeção do trabalho apenas atingiu a mesma posição da fiscalização tributária federal a partir do reconhecimento de sua “vocação arrecadatória” e da aquisição da competência para fiscalizar o FGTS, permanecendo enquanto política pública com a função de proteção ao trabalhador.

No contexto desse estudo, não há que confundir a função social da auditoria-fiscal do trabalho, com o controle social das irregularidades trabalhistas. Entendemos que existem duas formas distintas de inspeção do trabalho: uma realizada pelo Estado e outra pela sociedade civil. A primeira é denominada controle estatal ou público da inspeção, enquanto a segunda é conhecida como controle social. No âmbito internacional, a intervenção estatal na vigilância das relações de trabalho segue um padrão comum. Na maioria das nações, o Estado atua por meio de serviços de fiscalização, como no Brasil, buscando tanto a correção voluntária de irregularidades quanto a aplicação de medidas punitivas em casos de infrações persistentes (Rosso, 1996).

Atualmente, a quantidade de AFTs está em declínio, ficando significativamente abaixo do mínimo recomendado pela Convenção n  81 da OIT. Conforme dados do Painel de Auditores Fiscais do Trabalho, oriundos da base de dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o quantitativo de AFTs ativos declinou 26,31% de 2016 até maio de 2025, conforme apresenta o Gráfico 1.

Gráfico 1 – Quantidade de AFTs ativos 2016 a maio de 2025



Fonte: Base de Dados do MTE

Conforme dados oficiais da Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE), em Nota Pública publicada em 03 de novembro de 2021, baseados em informações atualizadas até 30 de junho de 2021, o Quadro de Ativos da Inspeção do Trabalho apresentava 2.039 AFTs em atividade, correspondendo a cerca de 56% do total de 3.644 cargos considerados, o que demonstra uma considerável carência na ocupação dessas funções.⁴

O desinteresse político e a ausência de recursos orçamentários para novas contratações são fatores que contribuíram para a desvalorização da carreira no período posterior a 2018⁵. Se soma isso, o impacto negativo decorrente da judicialização das questões trabalhistas no Brasil. O país conta com mais de 3.500 juízes do trabalho, enquanto existem apenas cerca de 2.000 AFTs (Wakahara, 2022).

⁴ Nota Pública da Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo, veiculada no site <https://www.gov.br/participamaisbrasil/blob/baixar/11782>.

⁵ Audiência Pública promovida pela Subcomissão Temporária do Estatuto do Trabalho, no âmbito da Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH), veiculada no site <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/04/03/a-inspecao-do-trabalho-no-brasil-enfrenta-falta-de-auditores-fiscais-e-de-recursos-financeiros#:~:text=E2%80%94C3%A1%20um%20deficit%20de%2030,desse%20quadro%20E2%80%94disse%20Paulo%20Moraes>.

Em estudo realizado por Simões (2021) é perceptível a redução do quadro de AFTs, quando comparado a população brasileira, no período entre 1995 e 2019. Inicialmente, essa proporção era de um fiscal para cada 51,4 mil pessoas, mas posteriormente, chegou a um fiscal para cada 97,4 mil pessoas, com o declínio mais acentuado a partir de 2011. Segundo Pateo e Lobo (2025), o crescimento do mercado de trabalho sem a correspondente formalização está relacionado à redução da capacidade fiscalizatória do Estado e à necessidade de recomposição da burocracia especializada.

O ingresso na carreira de AFT ocorre por concurso público, nos termos do art. 3º, da Lei n.º 10.593/2002 (Brasil, 2002), onde se verifica o conhecimento teórico do candidato, avaliando sua competência cognitiva, precipuamente na aptidão para aprender o conteúdo exigido no edital e demonstrar através da resolução de provas. Embora tal competência seja essencial para a execução das atribuições do cargo, pode não ser suficiente para o alcance da efetividade no labor. Segundo Boyatzis (1982), as competências para alcançar desempenho no trabalho são classificadas em emocionais, sociais e cognitivas. O autor menciona ainda que as duas primeiras predizem o desempenho no trabalho (Boyatzis, 2009).

Ao analisar os editais dos concursos públicos anteriores, se verifica a inexistência da valoração de experiências profissionais ou titulações acadêmicas no processo seletivo para AFT, minimizando o processo de recrutamento à capacidade de resolver provas escritas, conforme se observa nos editais dos últimos 20 anos para o ingresso na carreira. Em sentido contrário, Le Boterf (2003) defende que a competência deve ser agregada a experiência, defendendo que tanto o histórico pessoal quanto o profissional geram um profissional competente.

O trabalho dessa categoria, apesar de vinculado à legislação, pode ser pautado no modelo sancionador de atuação, no qual os fiscais atuam de forma exclusivamente punitiva, ou pedagógico, onde a atuação é de forma negociada, primando pelo diálogo social, que inclui todas as formas de interação entre os atores envolvidos nas relações laborais (Uriarte, 2006). Tais modelos não são excludentes entre si, podendo a atuação ocorrer de forma mista, onde a linha de ação escolhida poderá depender das características prevalentes no agente público, respeitando os limites legais.

O equilíbrio entre as características socioemocionais e as capacidades cognitivas devem estar presentes no exercício do poder de polícia administrativa atribuído a função do AFT, transcendendo a finalidade arrecadatória do ente estatal e

tendo na função social de proteção ao trabalhador o seu cerne (Sepúlveda-Araya et al., 2021).

O estudo adota o enfoque de Rosso (1996), que destaca o papel da fiscalização do trabalho de manifestar problemas sociais latentes que não se restringem à aplicação da legislação vigente, pois esta por si só não tem a capacidade de transformar a realidade social. Rosso (1996, p. 112-113) exemplifica a distância entre a aplicação pura da legislação e a realidade social, ao mencionar que:

O trabalho da criança e do adolescente é um problema secular, de caráter endêmico, com repercussões deletérias sobre a saúde, a formação do físico e a consciência do cidadão. A legislação brasileira, corretamente, proíbe o trabalho a crianças e jovens com idade inferior a 14 anos. O serviço de inspeção, por seu turno, procura fazer com que a lei seja cumprida. Com isso, exige que os jovens, menores de 14 anos, sejam afastados dos seus trabalhos. Mas a pura e simples exclusão do trabalho não dota o jovem e sua família de rendimento, que é a motivação que o impele ao trabalho. Conseqüentemente, ao retirar o menor do trabalho, o serviço de inspeção expõe a chaga social da falta de renda das famílias mais pobres. Miséria e falta de renda são problemas criados pela inspeção? Não! São problemas que a inspeção revela e que a sociedade precisa e tem condições de resolver.

A decisão da empresa de cumprir ou não a legislação trabalhista é pautada no custo-benefício do empreendedor, onde é considerado o risco de ser apanhado burlando a lei e a sanção estatal (Cardoso; Lage, 2005). Eles demonstram no Quadro 1, que a estratégia que predomina nas empresas é o descumprimento da legislação trabalhista.

Quadro 1 – Estrutura de Oportunidades de Cumprimento da Legislação Trabalhista

		Montante Relativo da Sanção	
		Alto	Baixo
Risco de ser apanhado e sofrer sanção.	Alto	1. Cumprir	3. Não Cumprir
	Baixo	2. Não Cumprir	4. Não Cumprir

Fonte: (Cardoso e Lage, 2005, p.456)

No intuito de aumentar o incentivo ao cumprimento da legislação trabalhista, se faz necessária a busca por soluções mais efetivas para aplicação da legislação, visando melhorar a realidade social e o bem-estar material dos cidadãos. Ressalta-se que o descumprimento das normas trabalhistas pode implicar em sanções de diversas fontes, inclusive não-governamentais (Cardoso; Lage, 2005).

2.2. A Fiscalização da Aprendizagem Profissional

A academia apresenta o termo aprendizagem profissional de forma ampla na literatura, levando a estudos na área de educação e de práticas profissionais. No entanto, o presente estudo enfocou o caráter permanente do programa de aprendizagem profissional como política pública de qualificação e inserção de jovens no mercado de trabalho formal (Pinheiro; Júnior, 2019).

Assim como a atribuição legal dos AFTs de fiscalizar o seu cumprimento nos moldes do disposto no art. 429 da CLT, o qual alude que:

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

Nesse sentido, Pinheiro e Junior (2019) destacam a atribuição do AFT na fiscalização da aprendizagem profissional como executor de um modelo de justiça distributiva, sendo esta entendida como a obrigação estatal de fornecer a seus cidadãos um mínimo de bem-estar material.

A atividade laboral ao redor do mundo vem sofrendo significativas mudanças, implicando a necessidade de a inspeção do trabalho inovar na sua forma de atuação, se adaptando à nova realidade global do mundo do trabalho (Wakahara, 2023). As alterações ocorridas ao longo dos anos, sobretudo posterior ao marco legal de 2000, indicam que os empregadores não contratam aprendizes por mera deliberação, mas sim pela existência da cota compulsória existente desde 1942 (Veloso, 2019).

Apesar da cultura da judicialização das questões trabalhistas no Brasil, com as multas judiciais cada vez mais altas, enquanto as administrativas laborais continuam sem correção há mais de duas décadas, enfraquecem sobremaneira a inspeção do trabalho (Wakahara, 2023). A OIT (2023) destaca que a atuação da inspeção do trabalho deve estar pautada na cooperação, com o intercâmbio de informações e na persecução de objetivos comuns entre os entes envolvidos.

Com o objetivo de fortalecer o poder de polícia do Estado, a unificação, digitalização e padronização das informações tributárias, previdenciárias e trabalhistas dos empregadores possibilitou avanços significativos na fiscalização das obrigações legais. No caso específico da aprendizagem profissional, essa modernização permitiu que a fiscalização ocorra de forma eletrônica e quase em

tempo real, por meio da análise automatizada dos dados declarados pelas próprias empresas, o que viabiliza o cálculo da cota legal sem necessidade de inspeções presenciais (Cardoso; Lage, 2005).

Não obstante os progressos tecnológicos que possibilitaram à Auditoria-Fiscal do Trabalho efetuar fiscalizações eletrônicas quase em tempo real, ainda perdura uma disparidade entre as exigências normativas e a aptidão das empresas para incorporar aprendizes. Esse descompasso restringe a eficácia da política pública de aprendizagem profissional, limitando o acesso de uma porção significativa da população jovem ao contrato de aprendizagem, principalmente devido à fraca articulação intergovernamental e à resistência das empresas em contratar aprendizes (Veloso, 2019; Wakahara, 2023).

Nesse contexto, Veloso (2019) destaca a importância do compartilhamento da operacionalização da política pública, a exemplo dos modelos europeus baseados no sistema dual. Nesses modelos, a responsabilidade pela formação profissional é dividida entre o setor produtivo e o poder público local, o que contrasta com a centralização observada no Brasil, onde a condução da política de aprendizagem permanece sob a alçada do Poder Executivo Federal (Mendonça; Silva Neta, 2022).

A colaboração intergovernamental pode dinamizar a aprendizagem profissional, a levando a emancipação do caráter compulsório, marcado por eventuais casos de precarização da mão-de-obra e dos números reduzidos de contrato de trabalho formais pós-contrato de aprendizagem (Veloso, 2019). É importante salientar que a educação profissional é uma política pública que não deve ser desenvolvida de forma isolada e que sua implementação permitirá a automática inserção do jovem no mercado de trabalho (Mendonça; Silva Neta, 2022).

A aprendizagem profissional, enquanto política pública de qualificação e inserção de jovens no mercado de trabalho, demanda constante aprimoramento institucional e normativo (Pinheiro; Júnior, 2019). A atuação da Auditoria-Fiscal do Trabalho, embora fortalecida por avanços tecnológicos e pela integração de dados, ainda enfrenta desafios estruturais e culturais que limitam a efetividade da política (Sá et al., 2022). A centralização da gestão, a baixa articulação intergovernamental e a resistência empresarial à contratação de aprendizes evidenciam a necessidade de um modelo mais colaborativo e adaptado às transformações do mundo do trabalho (Rosso, 1996). Assim, a superação do caráter meramente compulsório da aprendizagem requer não apenas fiscalização eficiente, mas também o engajamento

de múltiplos atores sociais na construção de um sistema formativo mais justo, inclusivo e sustentável (Santana, 2022).

2.3. Ceticismo Profissional

Na literatura, as primeiras menções ao ceticismo são encontradas em textos oriundos da filosofia antiga. Para Fogelin (1943), uma pessoa considerada cética é aquela que expressa incerteza quanto as coisas. Já Stough (1969), aponta que a expressão “cético” se refere àquela pessoa que realiza uma observação cuidadosa do que lhe é trazido como informação. Kurtz (1992) toma seu conceito como amplo ao se referir aos céticos como àqueles que tiveram dúvidas e impediram julgamentos, argumentando o desejo de examinar todos os ângulos de uma questão, afinal é comum encontrar argumentos em sentidos contrários para uma mesma tese.

Na pesquisa bibliográfica acerca do ceticismo profissional, observa-se que ele é tratado com destaque pela academia, sobretudo na área da auditoria externa, com ênfase, principalmente, em estudos estrangeiros (Hurtt, 2010; Marçal; Alberton, 2020). A literatura, precipuamente, examina o ceticismo profissional no âmbito da auditoria privada, onde os auditores independentes avaliam demonstrações financeiras e controles internos das organizações, sendo o ceticismo considerado um dos pré-requisitos para a qualidade da auditoria e para a detecção de fraudes e erros (IAASB, 2022a; Cohen et al., 2013).

Os conceitos do ceticismo profissional, tais como a atitude investigativa e a avaliação crítica das evidências, estão alinhados às funções dos AFTs. Conforme a Norma Brasileira de Contabilidade – Técnicas de Auditoria (NBC TA 200 R1), essa atitude é o que possibilita ao auditor uma análise mais crítica das evidências, permitindo-lhe reconhecer distorções resultantes de fraudes ou erros (CFC, 2016).

A compatibilidade é acrescida por estudiosos como Hurtt (2010), que caracteriza o ceticismo profissional como uma postura mental de dúvida permanente, e pelo IAASB (2022), que enfatiza a relevância da atitude questionadora e da análise crítica como componentes fundamentais da atividade de auditoria. Entretanto, embora a evidente aplicabilidade desses conceitos ao desempenho dos AFTs seja verificável, nota-se que essa correlação permanece pouco abordada pela literatura acadêmica, sobretudo no âmbito da auditoria pública (Pinheiro; Júnior, 2019; Marçal; Alberton, 2020).

Apesar de ser reconhecida a relevância do ceticismo profissional na auditoria, ressaltando-o como mais significativo do que em qualquer outra profissão (HURTT, 2010; MARÇAL; ALBERTON, 2020), persiste uma carência de investigações que analisem sua aplicação fora do âmbito da auditoria independente, particularmente na área pública, o que evidencia a necessidade de um aprofundamento teórico e empírico acerca do tema.

A literatura apresenta falta de consenso sobre o conceito de ceticismo profissional. Enquanto normas como as do IAASB (2022a) e autores como Nolder e Kadous (2018) o definem como uma atitude que envolve mente questionadora e análise crítica das evidências, outros estudos o tratam como traço de personalidade (HURTT, 2010; COHEN et al., 2017), como mentalidade (Olsen; Gold, 2018), ou como um fator influenciado por conhecimento e contexto (Nelson, 2009; Mala; Chand, 2015). Essa diversidade conceitual dificulta a consolidação de um entendimento teórico robusto e exige maior sistematização por parte da comunidade científica.

Para Glover e Prawitt (2014) o ceticismo é uma mentalidade que influencia o poder de julgamento do auditor. Já Olsen e Gold (2018), entendendo o ceticismo profissional tanto como uma mentalidade quanto uma atitude, que norteia a qualidade dos serviços de auditoria. Por fim, verifica-se aqueles estudiosos que tratam o ceticismo como um traço de personalidade (Hurtt, 2010; Cohen et al., 2017).

O ceticismo profissional é visto como influenciado pelo conhecimento. Onde, segundo Nelson (2009), auditores com alto nível de conhecimento têm mais facilidade para identificar problemas de alta frequência, erros e padrões complexos de evidências, mas também é mais provável assumir que as explicações que não estão relacionadas a erros estão corretas e que a evidência ausente é consistente com as explicações que não estão relacionadas, indicando que a influência não ocorre, necessariamente, de forma positiva.

A identidade com a equipe de trabalho (Stevens et al., 2019) e a experiência adquirida (Sepúlveda-Araya et al., 2021) exercem influência significativa sobre o nível de ceticismo profissional, uma habilidade fundamental para a identificação de irregularidades e a realização de auditorias eficazes (Hurtt, 2010; Nelson, 2009).

As interações dos auditores em início de carreira com seus clientes podem revelar informações importantes que são expandidas pelas interações entre os auditores mais experientes e os iniciantes, mostrando que os auditores com menos experiência e com mais experiência são dependentes uns dos outros (Xu et al., 2023).

Esses indicadores reforçam a importância das relações interpessoais e da construção de vínculos profissionais na formação da postura cética. Diante disso, propõe-se a seguinte hipótese:

H1: Há uma relação positiva entre a característica pessoal de cooperação e o nível de ceticismo profissional do AFT.:

Estudos anteriores delimitam o conceito de conhecimento como uma mistura fluida de experiências estruturadas, valores, informação contextualizada, visão especializada e intuição fundamentada, o que proporciona um ambiente e uma estrutura para avaliar e incorporar novas experiências e informações (Mala; Chand, 2015). No entanto, observa-se no conceito a ausência das memórias de longo prazo, algo complementado por Bonner (1991), ao afirmar que o conhecimento é a informação armazenada em uma memória de longo prazo; de certo modo permanente.

As habilidades também podem influenciar o ceticismo profissional, à medida que os indivíduos com alto nível de habilidades para a realização de suas tarefas, podem apresentar excesso de confiança no momento de realizarem o julgamento das evidências de auditoria (Campbell; Goodie; Foster. 2004). Nelson (2009) destaca, ainda, que o processo de avaliação de desempenho dos gestores de auditoria pode minar o ceticismo profissional, pela possibilidade de afetar o julgamento e a ação do auditor pela própria recompensa ofertada no processo de avaliação.

As teorias comportamentais entendem a habilidade como a capacidade para transformar conhecimento em ações eficazes na resolução de problemas (Katz, 1974). Essa habilidade pode ser aprimorada por meio da observação e da prática de comportamentos almejados (Bandura, 1977), sendo entendida como um conjunto adaptável que se ajusta às exigências do contexto social, maximizando ganhos e minimizando perdas (Del Prette; Del Prette, 1999).

Embora a literatura reconheça a influência dos conhecimentos e habilidades no ceticismo profissional. Na área de auditoria, outro conceito também é empregado com a intenção de aprimorar a qualidade da auditoria., o de atitude. O auditor deve adotar certas atitudes para cumprir seu propósito, que é fazer juízo de valor quanto a adequação de demonstrações contábeis, utilizando para tal elementos que compõem

as atitudes, como os éticos (Jiang, 2018), de independência (Kong et al., 2017; Jiang, 2018) e céticos (Hurt, 2010; Nolder; Kadous, 2018b).

Este estudo abordará a atitude, sob a definição de Ajzen e Driver (1991) que a entende como a avaliação geral sobre a predisposição de um indivíduo a um comportamento, bem como por verificar que ela tem se mostrado um importante indicador do comportamento (Borzionellos; Bennett, 1999). Visto que a atitude cética do auditor está presente no trabalho do auditor desde a etapa do planejamento até a execução de sua atividade (Nolder; Kadous, 2018).

A atitude de ceticismo profissional tem como determinante a avaliação crítica, através da manutenção de uma mente inquisitiva em relação às evidências de auditoria obtidas, mantendo-se sempre alerta para eventuais contradições em relação a confiabilidade dos papéis de auditoria analisados (Khan; Oczkowski, 2021).

Nesse sentido, Mubako e O'donnell (2018) enfoca o dever de questionar existente na profissão do auditor, não devendo entender, preliminarmente, como verdadeiro o que lhe é apresentado, antes de uma criteriosa avaliação para emissão de sua opinião sobre a evidência. A atitude de ceticismo profissional dos auditores necessita implicar a sua capacidade de tomar decisões críticas com uma mente que sempre questiona a adequação e a precisão das evidências encontradas durante a análise do material coletado na auditoria (Rachmad et al., 2023).

Em outubro de 2022, o International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB), ao revisar a Norma Internacional de Auditoria 500 (ISA-500), confirmou que é de interesse público a manutenção do ceticismo profissional ao fazer julgamento das informações utilizadas como evidências de auditoria, devendo o auditor utilizar de atributos de confiabilidade e relevância na avaliação dos documentos para apoiar suas conclusões (IAASB, 2022a). Tal diretriz reforça a centralidade do ceticismo profissional como elemento estruturante da qualidade da auditoria, ao mesmo tempo em que evidencia a necessidade de sua incorporação sistemática também nas práticas de auditoria pública. Considerando o papel estratégico dos AFTs na fiscalização de políticas públicas relativas ao mundo do trabalho, como a aprendizagem profissional, torna-se pertinente refletir sobre a adoção de parâmetros semelhantes no setor público, de modo a fortalecer a credibilidade e a efetividade das ações fiscalizatórias.

O ceticismo profissional é um dos pré-requisitos para exercer a função de auditor independente, sendo entendido como uma postura que inclui uma mente atenta e questionadora a possíveis indícios de erro ou fraude e na avaliação crítica

dos papéis de auditoria (Marçal; Alberton, 2020). Cohen et al. (2013) menciona que os auditores independentes estudam o conjunto de forças do regime regulatório e os padrões contábeis existentes.

Embora a literatura não mencione o ceticismo profissional na auditoria fiscal do trabalho, a possibilidade de aplicação de seus conceitos é possível, já que segundo Pinheiro e Júnior (2019) o AFT, na atribuição de fiscalizar o cumprimento da cota legal de aprendizagem, estuda a força estatal oriunda do regime legal regulatório, no caso em estudo, visando o cumprimento de uma cota definida pela política pública da aprendizagem profissional. Onde os AFTs também estudam um conjunto de forças de um regime regulatório legal vigente e seus padrões existentes, visando a detecção de fraudes trabalhistas e contábeis, com repercussão trabalhista.

Essa modalidade de auditoria, exercida por auditores fiscais vinculados ao poder público, possui características próprias e objetivos específicos relacionados à verificação do cumprimento da legislação trabalhista (Wakahara, 2023). Ainda que os contextos sejam distintos, há possibilidade de deduzir que a atitude cética também é fundamental para a efetividade da fiscalização trabalhista. Estudos indicam que a postura cética contribui para a qualidade dos trabalhos de auditoria e a detecção de irregularidades, e estas também são encontradas na fiscalização do trabalho.

Nesse sentido, Mubako e O'donnell (2018) enfoca o dever de questionar existente na profissão do auditor, não devendo entender, preliminarmente, como verdadeiro o que lhe é apresentado, antes de uma criteriosa avaliação para emissão de sua opinião sobre a evidência. Essa perspectiva reforça a concepção do ceticismo profissional como um componente essencial da diligência de auditoria, ao exigir do auditor uma postura ativa e investigativa diante das evidências, em oposição à aceitação passiva das informações fornecidas pelas partes auditadas e à disposição em sistemas institucionais.

Apesar da literatura não mencionar o ceticismo profissional na auditoria-fiscal do trabalho, existe a possibilidade de aplicação de seus conceitos. Cohen et al. (2013) menciona que os auditores independentes estudam o conjunto de forças do regime regulatório e os padrões contábeis existentes, já o AFT, na atribuição de fiscalizar o cumprimento da cota legal de aprendizagem, estuda a força estatal oriunda do regime legal regulatório, visando o cumprimento de uma cota definida pela política pública da aprendizagem profissional, onde também podem estar presentes a existência de padrões de irregularidade e fraudes trabalhistas.

Nesse sentido, há compatibilidade entre as atribuições dos AFTs e o entendimento de ceticismo profissional estabelecido pela Norma Brasileira de Contabilidade Transversal 200 - Revisão 1 (NBC TA 200 R1). Segundo essa norma, é a postura questionadora do auditor, adotada ao longo de seu trabalho, que o torna mais crítico na análise das evidências de auditoria. Essa postura o capacita a identificar com maior precisão possíveis distorções decorrentes de fraudes ou erros.

O *Center for Audit Quality* (CAQ) reconhece que o ceticismo profissional se manifesta em diversas nuances. O CAQ destaca a importância de considerar aspectos individuais, como traços de personalidade, habilidades e incentivos, como elementos cruciais para o desenvolvimento dessa competência. Haja vista uma relação inversa entre o nível de ceticismo profissional do auditor e a probabilidade de fraudes passarem despercebidas no curso da auditoria (Cunha et al., 2019).

A partir de conceitos de atitude e ceticismo profissional — sendo este último compreendido como um dos componentes da atitude —, este estudo propõe-se a investigar os fatores que influenciam a postura cética. Especificamente, examinam-se as características pessoais, formativas e profissionais que se associam à atitude do auditor, a qual impacta diretamente a qualidade de seu julgamento e a tomada de decisões. Para tanto, adota-se o ceticismo profissional como referencial analítico central.

Para isso, foi adotado o Modelo de Características do Ceticismo Profissional apresentado por Hurt (2010), o qual divide as características entre aquelas que demonstram um comportamento questionador, buscando evidências antes da tomada de decisão. A que aborda o conhecimento interpessoal do auditor, sendo entendido esta como os conhecimentos pretéritos do profissional, que auxiliam na detecção de fraudes. E as que tratam da autoestima e da autonomia, características indispensáveis ao auditor. Realizamos a adaptação do modelo de Cunha et al. (2019), incluindo a característica da Mente Questionadora, de forma a resumir o proposto por Hurt (2010) no Quadro 2.

Quadro 2 – Características do ceticismo profissional conforme modelo de Hurtt (2010)

Característica	Descrição
Suspensão do julgamento	Grau de julgamento que o auditor retém até que existam evidências suficientes que corroborem suas conclusões.
Mente questionadora	Capacidade de questionar, examinar e analisar criticamente as evidências de auditoria obtidas.

(continua)

(continuação)

Busca do conhecimento	Intensidade do grau de procura por novos conhecimentos ou informações.
Conhecimento interpessoal	Entendimento interpessoal que o auditor possui em relação às evidências que encontra, bem como, do comportamento das pessoas.
Autoestima	Grau de autoconfiança do indivíduo sobre si e sobre o que está investigando, na qual valorizam-se suas próprias percepções.
Autonomia	Grau de autonomia do auditor em decidir de forma unilateral sobre as evidências que encontra.

Fonte: Adaptado de Cunha *et al.* (2019)

Segundo o modelo proposto por Hurtt (2010), as três primeiras características do ceticismo profissional — suspensão do julgamento, busca do conhecimento e questionamento — estão relacionadas à capacidade do auditor de avaliar criticamente as evidências, demonstrando disposição para buscar e analisar informações suficientes antes de tomar uma decisão. A quarta característica, o conhecimento interpessoal, refere-se à sensibilidade do auditor para considerar aspectos humanos e contextuais na interpretação das evidências. Já as duas últimas, autoestima e autonomia, dizem respeito à dimensão da capacidade de ação, indicando a confiança e independência necessárias para que o auditor atue com base nas informações obtidas, mesmo diante de pressões externas. As cinco características apresentadas compõem um resumo do desenvolvimento da escala de Hurtt (2010), a qual ainda inclui os itens atinentes ao que denomina de Mente Questionadora, permitindo a identificação do nível de ceticismo profissional.

Pesquisas nas áreas de psicologia e contabilidade indicam que as avaliações realizadas pelos auditores enfrentam uma série de dificuldades, incluindo a incapacidade de reconhecer padrões de evidência, a aplicação inadequada de conhecimentos prévios, a avaliação imprecisa das evidências e a influência involuntária de incentivos (Nelson, 2009). A escolha ética pode ser influenciada por fatores contextuais e individuais (Trevino, 1986), além de ser impactada pela identificação com o cliente (Bamber; Iyer, 2007). Essas descobertas enfatizam a importância de implementar estratégias que aprimorem o julgamento profissional por meio de um rigor analítico superior, reduzindo vieses cognitivos e influências externas que prejudicam a objetividade e a qualidade das decisões.

A atenção recebida pelo ceticismo profissional aborda a influência de fatores diversos no nível de ceticismo dos auditores. Trevino (1986) observa que a tomada de

decisão ética é dependente de características pessoais, bem como de fatores situacionais, como os incentivos. Para Bamber e Iyer (2007), não só os incentivos, mas também a identificação com o cliente influencia o ceticismo profissional dos auditores independentes.

Nelson (2009) destaca que os auditores em estágios mais avançados de desenvolvimento moral parecem mais sensíveis às informações sobre a competência e integridade do cliente, são mais aptos a detectar possíveis comportamentos inadequados e são menos propensos a se envolver em comportamentos inadequados. A relação entre as habilidades e a execução das tarefas de auditoria com o ceticismo profissional são visíveis (Nelson, 2009).

Hardies et al. (2013) encontraram que auditoras mulheres têm um nível mais elevado de ceticismo profissional em situações de risco. Nolder e Riley (2014) constataram que não houve diferenças significativas nos níveis de ceticismo profissional entre homens e mulheres.

Auditores mais velhos tendem a demonstrar maior ceticismo profissional, possivelmente devido à experiência acumulada, porém o aumento não pode ser determinado exclusivamente pela idade (Rose, 2007).

Os estudos de Sepúlveda-Araya et al. (2021), corroboram o entendimento de Koch et al. (2016), ao mencionar que a experiência profissional do auditor pode exercer influência na qualidade das auditorias e o no grau de ceticismo profissional. A experiência acumulada durante anos em auditoria tem sido frequentemente vinculada a níveis mais elevados de ceticismo profissional (Nelson, 2009). A experiência prévia em casos de fraude leva a níveis mais altos de ceticismo profissional (Carpenter, 2007). Nesse sentido, torna-se relevante investigar se o tempo de atuação profissional, o tempo de serviço público e o tempo específico na função de Auditor-Fiscal do Trabalho influenciam o nível de ceticismo profissional, conforme proposto nas hipóteses a seguir.

H2: Há uma relação positiva entre as características profissionais de tempo de atuação profissional e o nível de ceticismo profissional do AFT.

H3: Há uma relação positiva entre as características profissionais de tempo de serviço público e o nível de ceticismo profissional do AFT.

H4: Há uma relação positiva entre as características profissionais de tempo de atuação na função de AFT e o nível de ceticismo profissional do AFT.

Sepúlveda-Araya et al. (2021) mencionam que é relevante a inserção da atividade prática na formação dos auditores para o desenvolvimento das competências relacionadas ao ceticismo profissional, corroborando a ideia de Nelson (2009) que o treinamento afeta o ceticismo profissional uma vez que ele pode ser aprimorado por um treinamento com ênfase em mostrar o erro ou com ênfase em técnicas de negociação, nesse último caso visando persuadir o cliente a corrigir os itens passíveis de questionamento.

Auditores em posições mais elevadas hierarquicamente costumam apresentar maior ceticismo profissional, talvez por estarem mais expostos a situações complexas e terem a responsabilidade de revisar o trabalho de seus pares (Quadackers; Groot; Wright, 2014). Ao observar o estudo de Stevens, Moroney e Webster (2019) verifica-se que a identidade com a equipe de trabalho é intrinsecamente relacionada ao nível de ceticismo profissional, visto que o nível de ceticismo é ampliado à medida que o parceiro revisor dos atos de auditoria possui um estilo considerado favorável.

Assim como os auditores especializados em setores específicos apresentam maior ceticismo profissional em suas áreas de atuação (Knechel et al., 2013). Visto que o aprofundado conhecimento em um setor específico possibilita a melhor identificação de riscos e inconsistências.

Para Supriyatin et al. (2019) as qualificações dos auditores para realizar uma auditoria de qualidade é o que define sua competência, a qual é influenciada por suas habilidades, conhecimentos e experiências. A formação acadêmica e o treinamento contínuo influenciam positivamente o desenvolvimento do ceticismo profissional (Curtis, 2014), e programas específicos de treinamento em ceticismo profissional também mostram resultados positivos no desenvolvimento desta característica (Carpenter; Reimers, 2013).

O grau de formação acadêmica (graduação, pós-graduação, mestrado, doutorado) tem uma correlação positiva com níveis mais elevados de ceticismo na carreira profissional (Carpenter; Reimers, 2013). No mesmo sentido, pesquisas indicam que auditores com maior formação acadêmica costumam fazer perguntas com maior nível de aprofundamento e análises mais críticas (Nelson, 2009).

Diante dessas evidências, torna-se pertinente investigar se o grau de formação acadêmica dos AFTs influencia diretamente seu nível de ceticismo profissional, conforme a hipótese a seguir.

H5: Há relação entre a característica formativa do grau de formação acadêmica e o nível de ceticismo profissional do AFT.

Programas de educação continuada e certificações profissionais têm um impacto positivo no desenvolvimento e manutenção do ceticismo profissional, conforme apontado por Glover e Prawitt (2014). Esses programas ajudam os auditores a aprimorarem suas habilidades críticas e a manter uma postura questionadora, essencial para a prática eficaz da auditoria.

No contexto da auditoria fiscal, o conhecimento da conformidade das normas aos fatos auxilia o desempenho do auditor, ressaltando que nesse campo o conhecimento necessário é na área tributária, contábil e de exame dos achados de auditoria (Supriyatin et al., 2019). Ao observar as atribuições dos AFTs, sua formação deverá ser focada também na área trabalhista.

A literatura enfoca que a atitude cética é essencial para a prática eficaz da auditoria, influenciando diretamente a qualidade do julgamento e a tomada de decisões dos auditores. A formação acadêmica, a participação em programas de educação continuada e as certificações profissionais desempenham um relevante papel na manutenção dessa postura crítica, que é fundamental para a detecção de fraudes e irregularidades. Portanto, compreender e aprimorar essas características pode contribuir significativamente para a eficácia e a integridade do trabalho dos auditores.

3. METODOLOGIA

A metodologia da pesquisa, visando uma melhor apresentação didática, foi preliminarmente seccionada para tratar (i) seu enquadramento metodológico; de forma contínua, apresentamos (ii) descrição dos instrumentos de coleta de dados utilizados no estudo; e findamos com a (iii) descrição das ferramentas e procedimentos empregados para análise dos dados.

3.1. Enquadramento Metodológico

A pesquisa no ponto de vista de seus objetivos é exploratória e descritiva. Exploratória por haver uma escassez de estudos abordando o tema específico, principalmente quando tratado para a população em questão (Creswell, 2021). Entre o enfoque descritivo de seus objetivos está a “descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relação entre variáveis”, consoante Gil (2002, p.42).

O caráter descritivo da pesquisa se mostra evidenciado no instante em que se busca descrever a relação entre as variáveis e a importância dessas, bem como quando, a partir da revisão semi-sistemática da literatura, tem em vista retratar a evolução da temática abordada ao longo dos anos.

O estudo utiliza um método indutivo, onde usou a coleta e análise dos dados, visando a identificação de padrões recorrentes, temas comuns e categorias, objetivando alcançar a construção de conceitos, pressuposições ou teorias, onde o resultado foi apresentado por meio de relato descritivo embasado no que o pesquisador aprendeu acerca do objeto da pesquisa (Godoy, 2005).

Na abordagem do problema, adotou-se uma estratégia de métodos mistos, conforme proposto por Creswell (2021), integrando dados qualitativos e quantitativos para uma compreensão mais abrangente do fenômeno estudado. Inicialmente, foi realizada uma pesquisa-ação, aproveitando a inserção do pesquisador no contexto profissional como AFT, para identificar elementos relevantes à construção do instrumento de coleta de dados. Essa etapa qualitativa teve caráter exploratório e subsidiou a elaboração do questionário survey, garantindo maior aderência ao contexto empírico da fiscalização da aprendizagem profissional.

Na etapa seguinte, foi conduzida uma pesquisa de campo transversal, com aplicação única do questionário, que combinou escalas validadas para mensuração de ceticismo profissional e colaboração interprofissional. Os dados coletados foram predominantemente quantitativos e analisados por meio de modelagem de equações estruturais com mínimos quadrados parciais (PLS-SEM), utilizando os softwares RStudio e SmartPLS 4.0. Essa abordagem permitiu testar as relações entre as variáveis pessoais, profissionais e formativas dos AFTs e seu nível de ceticismo profissional.

A pesquisa-ação foi essencial não apenas para a construção do instrumento, mas também para garantir a relevância prática da investigação, uma vez que o pesquisador participou de eventos institucionais na condição de AFT e acadêmico, promovendo a escuta ativa de colegas e a identificação de demandas da categoria. Conforme defende Franco (2005), a pesquisa-ação possui caráter participativo e emancipatório, sendo adequada para contextos em que os próprios sujeitos da pesquisa reconhecem a necessidade de transformação da realidade.

A escolha por essa abordagem metodológica se justifica pela complexidade do objeto de estudo e pela intenção de produzir conhecimento aplicável à gestão pública, especialmente no que se refere à alocação estratégica de AFTs e à melhoria da efetividade da fiscalização da aprendizagem profissional, visto que segundo o entendimento de Novaes e Gil (2009) a PA tem características situacionais, já que procura diagnosticar um problema específico numa situação específica, com vistas a alcançar algum resultado prático, favorável a todos os pesquisados.

Destaca-se, ainda, a escolha da pesquisa de campo como procedimento, por ela proporcionar ao pesquisador obter dados mais densos e contextualizados sobre o alvo do estudo. Espera-se que o pesquisador tenha, com isso, a oportunidade de observar o fenômeno em seu ambiente natural e interagir diretamente com os participantes da pesquisa, sem a manipulação das variáveis do fenômeno estudado. De acordo com Lakatos (2003, p.186) a pesquisa de campo “consiste na observação de fatos e fenômenos tal como ocorrem espontaneamente, na coleta de dados a eles referentes e no registro de variáveis que se presume relevantes, para analisá-los”.

3.2. Procedimentos Metodológicos

3.2.1. Utilização de Ferramentas de Inteligência Artificial

Durante o desenvolvimento desta pesquisa, foram empregadas ferramentas de inteligência artificial (IA) com o objetivo de aprimorar e otimizar etapas do processo investigativo. Conforme classificação proposta por Caramelli (2024), essas ferramentas dividem-se em dois grupos: suporte administrativo (ADM), voltado para tarefas como tradução, revisão textual e formatação; e generativo (GEN), destinado à análise crítica e geração de ideias, ainda alvo de controvérsias na academia.

As ferramentas do tipo ADM foram fundamentais na revisão e organização da literatura, especialmente na triagem da Revisão Sistemática da Literatura (RSL), etapa que exige competências específicas (Morosini, 2015). Utilizou-se o DeepL para traduções precisas de estudos internacionais, dada sua capacidade de captar nuances linguísticas. Para correções gramaticais e aprimoramento da redação, foi empregado o LanguageTool, visando adequar o estilo textual às normas acadêmicas (Gonçalves; Salles, 2023).

A exploração bibliográfica contou com o ResearchRabbit, que facilitou o mapeamento de literatura científica, e com o Rayan, utilizado para categorização e exclusão de duplicatas. A padronização das referências segundo as normas da ABNT foi realizada com o auxílio do ChatGPT.

Conforme Gonçalves e Salles (2023), o uso ético e criterioso da IA é essencial no ambiente acadêmico. Assim, todas as contribuições das ferramentas foram submetidas à revisão crítica do pesquisador, preservando o rigor metodológico. Reconhecendo as limitações da IA, sua aplicação foi sempre acompanhada de análise humana, garantindo a originalidade e integridade científica do trabalho.

Por fim, embora o uso da IA suscite debates sobre plágio, sua aplicação nesta pesquisa não substituiu a produção intelectual do autor, mas serviu como apoio à melhoria de conteúdo próprio, sem criação de ideias inéditas (Sampaio et al., 2024).

3.2.2. Procedimento da Revisão Sistemática da Literatura

A Revisão Sistemática da Literatura (RSL) adotou como procedimento as etapas elencadas na Figura 1, onde apresentamos as etapas de Identificação, Triagem, Elegibilidade e Inclusão. Descrevemos a cada etapa os principais resultados, ressaltando os procedimentos e amplitude da pesquisa desenvolvidas.

Na fase de Identificação foram selecionadas as bases de dados a serem pesquisadas, o período a ser considerado na busca e as palavras-chave. Para tanto, essa RSL priorizou ao uso dos repositórios de pesquisas livres de quaisquer ônus ao pesquisador, que contenham artigos, teses e dissertações, avaliados por pares e que considerem os indicadores de qualidade do conteúdo da publicação.

Consultou-se os portais Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), *Scientific Electronic Library Online* (SciELO) e Scopus. As consultas foram realizadas utilizando o tipo de pesquisa “Avançada”, considerando no tipo de material a ser pesquisado “Todos os Itens”, em todos os idiomas disponíveis nas plataformas Periódicos Capes e Scielo. Na Scopus foram selecionados os artigos em inglês e português, por não ter familiaridade com idiomas orientais.

Foram utilizados nas consultas os seguintes descritores em português: aprendizagem profissional; auditor fiscal do trabalho; auditor-fiscal do trabalho; auditoria fiscal; ceticismo profissional; fiscalização do trabalho; e inspeção do trabalho. Por encontrar escassos estudos que tratasse do ceticismo profissional em língua portuguesa, optou-se por incluir o termo em inglês *professional skepticism* nas consultas.

Diante da variedade de descritores utilizados para tratar do mesmo tema, preferiu-se separar os termos pesquisados em quatro temáticas distintas, da seguinte forma: a primeira temática denominada no nosso estudo de Fiscalização do Trabalho, composta pelos resultados das pesquisas dos termos auditor fiscal do trabalho; auditor-fiscal do trabalho; auditoria fiscal; fiscalização do trabalho; e inspeção do trabalho. A segunda temática foi composta pelos artigos atinentes ao tema da Auditoria Fiscal, sendo composta por uma categoria de mesmo nome. A temática da Aprendizagem Profissional foi composta pelo termo idêntico ao descritor utilizado. Já a última temática, denominada Ceticismo Profissional, foi composta pelo termo de pesquisa de mesmo nome, bem como pela variação em língua inglesa *professional skepticism*.

O período considerado para a seleção dos estudos foi após o ano de 2018 até janeiro de 2025, de modo a alcançar também o período pré-pandêmico, haja vista as mudanças legislativas ocorridas no período da pandemia.

Na fase de triagem, foram excluídos trabalhos duplicados e que, prontamente, não possuíam pertinência temática com a pesquisa, visto que o termo “aprendizagem

profissional” retornou trabalhos acadêmicos atinentes a área educacional, não se correlacionando com a política pública da aprendizagem profissional, a qual é o alvo da pesquisa. Da mesma forma, ao buscar por “ceticismo” foram retornados artigos na área de filosofia, o que não é alvo desse estudo.

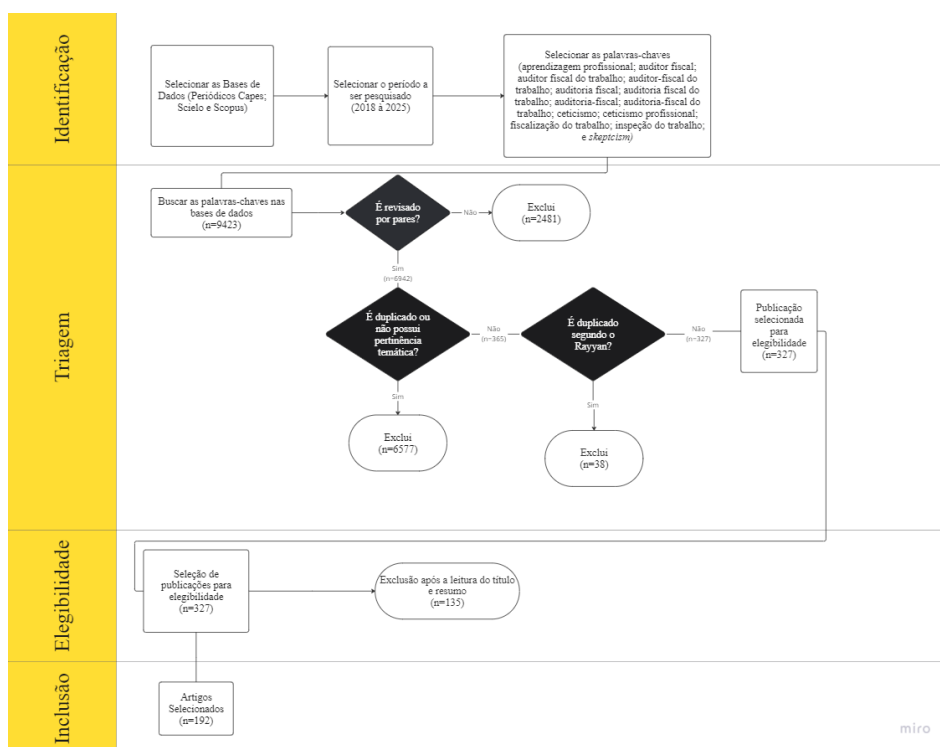
Pela revisão da literatura ser considerada uma etapa do estudo científico caracterizada por ser uma atividade complexa, exigindo habilidades e conhecimentos específicos (Morosini, 2015), optou-se por utilizar o auxílio de ferramentas de Inteligência Artificial (IA) na fase de triagem da RSL, visto que os algoritmos de computador podem tomar decisões com base em dados do mundo real de forma similar a inteligência humana (Giglio; Da costa, 2023).

A plataforma “Rayyan.ai” foi utilizada no apoio ao gerenciamento de referências bibliográficas, na organização dos dados e na exclusão de artigos duplicados. A opção pela ferramenta de IA se deu pelo elevado volume de informações disponíveis aos pesquisadores, facilitando a constatação de estudos em duplicidade, a leitura de resumos e seleção do material a ser utilizado no estudo. Visto que, na fase de triagem, encontramos após as consultas 9.423 artigos, sendo 6.942 revisados por pares. Os quais, após análise na própria tela resultante da pesquisa, levou a exclusão de 6.577, por impertinência temática e/ou aparente duplicidade, restando 365 a serem analisados.

Ainda na triagem, após a seleção dos 365 artigos a serem analisados, foi utilizado o Rayyan.ai em busca de duplicidades não visualizadas em momento anterior. Após o uso da ferramenta, constatou-se, ainda, a presença de mais de 38 artigos, com índice de semelhança superior a 70%, então foram excluídas mais 38 duplicidades.

Na fase de elegibilidade, ainda com auxílio do Rayyan.ai, nos 327 artigos restantes, realizou-se a avaliação dos títulos e dos resumos, o que, por sua vez, levou a exclusão de mais 135 artigos, restando 192 artigos, com pertinência temática compatível com a pesquisa.

Figura 1 - Processo da RSL



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Já na fase de inclusão, com os 192 artigos selecionados, empregou-se a ferramenta ResearchRabbit.ai para fazer um mapeamento da RSL, gerando mapas conceituais interativos, que facilitaram o processo de pesquisa e análise, ampliando o entendimento dos pesquisadores acerca do tema.

O trabalho continuou com a identificação dos assuntos utilizados em cada estudo, a partir de uma revisão bibliométrica dos artigos levando em consideração as temáticas da fiscalização do trabalho, da aprendizagem profissional e do ceticismo profissional. Nessa etapa optou-se por utilizar o ResearchRabbit.ai para, a partir do artigo de origem encontrado na RSL, encontrar os artigos mais relevantes relacionados a ele, aumentando o entendimento sobre o contexto dos temas estudados.

Por fim, reitera-se que na redação do estudo o pesquisador valeu-se da ferramenta de IA LanguageTool para a correção de possíveis erros ortográficos, bem como para o aprimoramento da coesão textual. A ferramenta foi utilizada em sua versão paga, a partir da inserção de suplemento no programa editor de texto Microsoft Word, onde foi possível corrigir erros ortográficos.

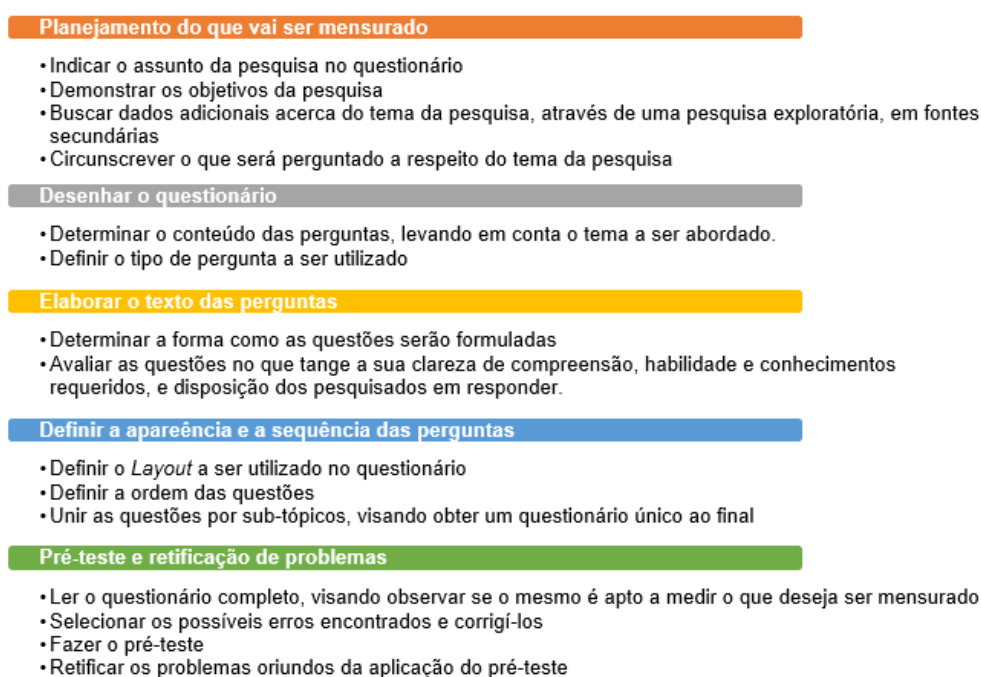
3.2.3. Procedimentos para Definição dos Instrumentos de Coleta de Dados

Ao revisitar a literatura, observa-se que Günther (2003, p.1) comenta que um dos “caminhos principais para compreender o comportamento humano no contexto das ciências sociais empíricas é perguntar as pessoas sobre o que fazem (fizeram) e pensam (pensaram)”, seguindo, desde o início do estudo, uma diretriz ética de modo a garantir que nenhum pesquisador ou outro participante realize atividades que tenham potencial de prejudicar quaisquer dos participantes, sem que este tenha conhecimento prévio e dê seu consentimento (Tripp, 2005).

De acordo com Aaker *et al.* (2013), a construção de um questionário é uma arte imperfeita, uma vez que não existem procedimentos exatos que garantam que os objetivos de medição sejam atingidos de forma satisfatória. De acordo com o autor, fatores como o senso crítico e a experiência do pesquisador podem prevenir diversos tipos de erros em questionários, como, por exemplo, as questões ambíguas, que podem ser prejudiciais, uma vez que interferem na amplitude de erros.

No entanto, o Aaker *et al.* (2013) menciona a necessidade de se seguir uma sequência lógica na elaboração do questionário, pautada nas etapas destacadas na Figura 2.

Figura 2 - Etapas para elaboração de um questionário



Fonte: Baseado em Aaker *et al.* (2013)

Embora se busque a mais completa neutralidade na criação do instrumento para a coleta de dados, concorda-se com a perspectiva de Gray (2012) de que, independentemente do grau de objetividade do pesquisador, o questionário irá refletir a visão de mundo de seu criador. Nesse contexto, com o objetivo de traçar o perfil dos AFTs, considerando suas características pessoais relacionadas aos níveis de interação e colaboração, foram pesquisadas na literatura escalas voltadas para essa mensuração no campo da fiscalização do trabalho.

No entanto, percebe-se a carência de pesquisas em âmbito nacional, que possuam um instrumento validado para avaliar os variados níveis de relacionamento e colaboração entre servidores públicos que tenham como função precípua o exercício do poder de polícia estatal, nos levando a buscar ferramentas em outras áreas da ciência.

Considerando o contexto apresentado, foi encontrado um estudo conduzido pelo Canadian Interprofessional Health Collaborative (CIHC) em 2012, que inventariou os instrumentos de medição de Educação Interprofissional e Prática Colaborativa. Dentre os 64 instrumentos que estão relacionados à atitude, a *Jefferson Scale of Attitudes toward Physician-Nurse Collaboration* é um dos mais importantes. Criada por Hojat *et al.* em 1999, objetivou suprir a necessidade de um instrumento que avaliasse os diferentes níveis de relacionamento e colaboração entre as distintas profissões da área de saúde, avaliando a interação entre médicos e enfermeiros (Abed, 2021).

Não obstante a escala apresentada por Abed (2021), ser composta por 20 itens com 4 pontos de "Likert", e já ter sido traduzida e validada em países como a Itália, o México, Israel e Brasil, sendo a tradução para o português consoante o guia de referência para estudos de adaptação de instrumentos de saúde, apresentado por Beaton *et. al.* (2000). Notou-se que o instrumento foi utilizado em estudo, conduzido por Ward *et al.* (2014), destinado a mensurar as atitudes em relação à colaboração interprofissional em estudantes e profissionais da área da saúde, independentemente de suas profissões e áreas de atuação, utilizando 7 pontos.

A adaptação transcultural e a análise de evidência de validade de conteúdo já ocorreram, haja vista o estudo de Abed (2021) ter submetido uma versão piloto da escala a aprovação de um comitê de especialistas e, posteriormente, aplicado a mesma a título de pré-teste a uma amostra de 30 participantes, montante este considerado por Beaton *et. al.* (2000) como amostra ideal.

A Escala de Jefferson é iniciada com uma breve introdução que solicita a identificação do gênero, da idade, da formação profissional em saúde e da categoria profissional de quem está respondendo, categorizando os respondentes (Abed, 2021). O que se coaduna com o instrumento de coleta utilizado no presente estudo, o qual conterá em seu início perguntas quanto às suas características pessoais, profissionais e formativas.

Nesse sentido, em busca de cumprir os objetivos propostos no estudo, iniciaremos pelas questões que nos proporcionam traçar um perfil pessoal, formativo e profissional dos AFTs, segundo os campos mencionados no Quadro 3.

Quadro 3 – Detalhamento das perguntas de caracterização dos pesquisados

Características	Categoria	Detalhamento
Pessoais	Idade	O campo será de preenchimento aberto para que o pesquisado possa preencher com sua idade.
	Sexo	O campo será de preenchimento fechado, contendo as opções: feminino e masculino.
	Raça	O campo será de preenchimento fechado, incluindo as opções: amarela, branca, indígena, não informada, parda e preta.
Formativas	Nível de Escolaridade.	O campo será de preenchimento fechado, abarcando como opções: ensino superior completo; especialização; mestrado; doutorado.
	Área de formação:	O campo será de preenchimento fechado, informando como opções: Ciências Exatas e Tecnologia; Ciências da Saúde; Ciências Sociais e Humanidades; Artes e Comunicação; Engenharia e Tecnologia da Informação; Educação e Pedagogia; Administração e Negócios; Direito e Ciências Jurídicas; Agricultura e Meio Ambiente; Outras (para áreas de formação não listadas acima).
Profissionais	Tempo de Atuação Profissional:	O campo será de preenchimento aberto para que o pesquisado possa preencher com o seu tempo de atuação profissional, contando a iniciativa pública e privada.
	Tempo de serviço público	O campo será de preenchimento aberto para que o pesquisado possa preencher com o seu tempo de atuação profissional como servidor público, em qualquer cargo ou esfera governamental.
	Tempo no cargo de AFT	O campo será de preenchimento aberto para que o pesquisado possa preencher com o seu tempo de atuação profissional como AFT.
	Área de Atuação	O campo será de preenchimento fechado, contento as opções disponíveis quanto a área de atuação do AFT, que são: Ambas; Legislação; e Saúde e Segurança no Trabalho (SST).
	Fiscalização da Aprendizagem Profissional	O campo será preenchido de preenchimento fechado, apresentando como opções disponíveis: sim e não.
	UF de Lotação	O campo será de preenchimento fechado, apresentando como opções as Unidades Federativas (UF) do Brasil.
	UF de Exercício	O campo será de preenchimento fechado, compreendendo como opções as Unidades Federativas (UF) do Brasil.
	Disponibilidade para Receber	O campo será de preenchimento fechado, destacando a situação do AFT para receber OS, segregando-os quanto as seguintes

(continua)

(continuação)

	Ordem de Serviço (OS)	categorias disponibilizadas nos sistemas da SIT: disponível para receber ordem de serviço; nomeado para cargo na regional; analista de processos; à disposição da SIT ou da Coordenação Geral de Recursos (CGR); nomeado para cargo fora da regional; membro do Grupo Especial de Fiscalização Móvel; em processo de aposentadoria; membro da Força Tarefa do FGTS (FTFGTS); à disposição da Corregedoria; cedido para outro órgão; membro do Grupo de Fiscalização do Trabalho em Transporte (GTRAC); outros (para disponibilidade de receber OS não listadas acima).
	O que é uma auditoria de qualidade, na fiscalização da aprendizagem profissional, para você?	O campo será de preenchimento fechado, destacando o que o AFT entende como uma auditoria de qualidade, na fiscalização da aprendizagem profissional, contendo as seguintes respostas oriundas da observação do pesquisador no I ENCONTRO NACIONAL DE AUDITORES-FISCAIS DO TRABALHO DA APRENDIZAGEM: PRIORIDADE ABSOLUTA DO DIREITO À PROFISSIONALIZAÇÃO, bem como das diretrizes de planejamento do MTE e da SIT: (a) Aquela que alcança a maior quantidade de empresas na ação fiscal, com a regularização ou não da situação antes irregular, após lavratura de auto de infração ou não, e posterior encerramento da fiscalização; (b) Aquela que resulta em algo que muda a realidade da comunidade, podendo ser replicável e de aplicação contínua, levando em conta o valor social do trabalho do auditor; (c) Aquela que alcança a maior quantidade possível de aprendizes inseridos no mercado de trabalho.; (d) Outra resposta.

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

Como o modelo de mensuração não era compatível com o presente estudo, foi necessário adaptar os itens à realidade do trabalho dos AFTs aptos a fiscalizar o cumprimento da cota de aprendizagem profissional, visando avaliar suas competências interpessoais para o trabalho colaborativo, conforme descrito no Quadro 4.

Quadro 4 - Adaptação dos 20 itens que compõem a Escala Jefferson de Atitudes Relacionadas à Colaboração Interprofissional (EJARCI) para a realidade da Inspeção do Trabalho (EJARCI-IT).

JeffSATIC	EJARCI	EJARCI-IT
1. <i>Health professionals should be viewed as collaborators rather than superiors or subordinates</i>	1. Os profissionais de saúde deveriam ser vistos como colaboradores, ao invés de superiores ou subordinados.	1. Os AFTs deveriam ser vistos como colaboradores, ao invés de superiores ou subordinados.
2. <i>All health professionals should have responsibility for monitoring the effects of interventions on their patients/clients.</i>	2. Todos os profissionais de saúde deveriam ter a responsabilidade de monitorar os efeitos de intervenções em seus pacientes/clientes.	2. Todos os AFTs deveriam ter a responsabilidade de monitorar as empresas fiscalizadas após o encerramento das OS.
3. <i>Teamwork in healthcare cannot be an outcome of interdisciplinary education.</i>	3. O trabalho em equipe no cuidado à saúde não pode ser um resultado do ensino interdisciplinar.	3. O trabalho em equipe na fiscalização da aprendizagem profissional não pode ser um

(continua)

(continuação)

		resultado da integração interinstitucional.
4. <i>Academic institutions should develop interdisciplinary educational programs to enhance collaborative practice.</i>	4. As instituições acadêmicas devem desenvolver programas de ensino interdisciplinar para aumentar a prática colaborativa.	4. As instituições acadêmicas institucionais, como a ENIT, devem desenvolver programas de ensino interdisciplinar para aumentar a prática de integração interinstitucional.
(-R) 5. <i>Health professionals should not question decisions made by colleagues even if they feel that it might have detrimental effects on the patient/client.</i>	5. Os profissionais de saúde não devem questionar as decisões tomadas por colegas, mesmo que eles achem que essas possam ter efeitos prejudiciais ao paciente/cliente.	5. Os AFTs não devem questionar as decisões tomadas por colegas, mesmo que eles achem que essas possam ter efeitos prejudiciais ao jovem aprendiz ou às empresas fiscalizadas.
6. <i>All health professionals can contribute to decisions regarding the well-being of patients/clients.</i>	6. Todos os profissionais de saúde podem contribuir para as decisões relacionadas ao bem-estar de pacientes/clientes.	6. Todos os AFTs podem contribuir para as decisões relacionadas ao cumprimento da política pública da aprendizagem profissional.
7. <i>Collaborative practice always works best when health professionals develop working relationships to achieve agreed upon goals.</i>	7. A prática colaborativa sempre funciona melhor quando os profissionais de saúde desenvolvem relações de trabalho para atingir os mesmos objetivos.	7. A prática colaborativa sempre funciona melhor quando os AFTs desenvolvem relações de trabalho para atingir os mesmos objetivos.
(-R) 8. <i>Interdisciplinary education and interprofessional collaboration are not linked to one another.</i>	8. O ensino interdisciplinar e a colaboração interprofissional não estão ligados entre si.	8. O ensino interdisciplinar e a integração interinstitucional não estão ligados entre si.
(-R) 9. <i>The primary function of other health professionals is to follow, without question, orders by the physician who are treating the patients/clients.</i>	9. A função principal de outros profissionais de saúde é seguir, sem questionamento, as orientações dos médicos que estão tratando os pacientes/clientes.	9. A função principal de outros AFTs é seguir, sem questionamento, as orientações dos AFTs responsáveis pela coordenação do projeto "Inserção de Aprendiz" na sua unidade de trabalho.
10. <i>Interprofessional collaboration which includes mutual respect and communication improves the work environment.</i>	10. A colaboração interprofissional, que inclui respeito mútuo e comunicação, melhora o ambiente de trabalho.	10. A integração interinstitucional, que inclui respeito mútuo e comunicação, melhora o ambiente de trabalho.
11. <i>All health professionals should contribute to decisions regarding improving care of their patients/clients.</i>	11. Todos os profissionais de saúde devem contribuir para as decisões relativas à melhora do cuidado de seus pacientes/clientes.	11. Todos os AFTs devem contribuir para as decisões relativas ao êxito das fiscalizações da aprendizagem profissional.
(-R) 12. <i>Job satisfaction has nothing to do with interprofessional collaborative practices.</i>	12. A satisfação no trabalho não está relacionada às práticas de colaboração interprofissional.	12. A satisfação no trabalho não está relacionada às práticas de integração interinstitucional.
13. <i>Health professionals should be made aware that their colleagues in other health-related disciplines can contribute to the quality of care.</i>	13. Os profissionais de saúde devem estar cientes de que seus colegas de outras áreas relacionadas à saúde podem contribuir para a qualidade do cuidado.	13. Os AFTs devem estar cientes de que seus colegas de outras áreas relacionadas à inspeção do trabalho podem contribuir para a qualidade da sua ação fiscal.
14. <i>Health professionals should be involved in making policy decisions concerning their work.</i>	14. Os profissionais de saúde devem estar envolvidos na tomada de decisões político-administrativas relativas ao seu trabalho.	14. Os AFTs devem estar envolvidos na tomada de decisões político-administrativas relativas ao seu trabalho.

(continua)

(continuação)

(-R) 15. <i>Because of role differentiation, there are not many overlapping areas of responsibility among health professionals in providing care to their patients/clients.</i>	15. Devido à diferença de cada função, não há muitas áreas que permitam a sobreposição de responsabilidades entre os profissionais de saúde que prestam cuidados aos pacientes/clientes.	15. Devido à diferença de cada função, não há muitas áreas que permitam a sobreposição de responsabilidades entre os agentes públicos ou privados que atuam na aprendizagem profissional.
(-R) 16. <i>To promote the best interest of the patient/client, health professionals should use their own judgment rather than consulting their colleagues in other healthrelated disciplines.</i>	16. Para promover o melhor benefício ao paciente/cliente, os profissionais de saúde devem usar seu próprio julgamento ao invés de consultar seus colegas de outras áreas relacionadas à saúde.	16. Para promover o melhor resultado de sua ação fiscal, os AFTs devem usar seu próprio julgamento ao invés de consultar seus colegas de outras áreas relacionadas à inspeção do trabalho.
17. <i>Medical errors will be minimized when collaboration exists among health professionals.</i>	17. Os erros clínicos serão minimizados quando existir a colaboração entre os profissionais de saúde.	17. Os erros na ação fiscal serão minimizados quando existir a colaboração entre os AFTs, como no compartilhamento de experiências anteriores.
18. <i>All health professionals have their own special expertise to render quality care to their patients/clients.</i>	18. Todos os profissionais de saúde possuem competências específicas próprias para prestar atendimento de qualidade aos seus pacientes / clientes.	18. Todos os AFTs possuem competências específicas próprias e específicas para realizar uma ação fiscal exitosa.
(-R) 19. <i>Health professionals working together cannot be equally accountable for the care/service they provide.</i>	19. Os profissionais de saúde que trabalham em conjunto não podem ser igualmente responsabilizados pelo serviço que prestam.	19. Os AFTs que trabalham em conjunto, como na participação em operativos, não podem ser igualmente responsabilizados pelo serviço que prestam.
20. <i>During their education, all health profession students should have experience working in teams with other health profession students in order to understand their respective role.</i>	20. Durante sua formação, todos os estudantes da área da saúde devem ter a experiência de trabalhar em equipes com estudantes de outras áreas da saúde, para que possam compreender melhor sua respectiva função.	20. Durante sua seleção e formação, todos os AFTs devem ter a experiência de trabalhar em equipes com profissionais de outras áreas, pública ou privada, para que possam compreender melhor sua respectiva função.

Fonte: Elaborado pelo autor, baseado em Abed (2021)

Nota.. O “-R” indica que o referido item tem pontuação reversa na escala.

Na Escala de Jefferson existem itens formulados de maneira reversa para controlar o viés de aquiescência. Para garantir que todos os itens contribuam de forma coerente para o escore total, os itens originalmente redigidos com valência negativa, foram recodificados para alinhar-se ao sentido positivo predominante nos demais itens da Escala de Jefferson. Assim, as respostas foram invertidas de forma sistemática: uma resposta originalmente marcada como 1 foi transformada em 7; a resposta 2 em 6; e assim sucessivamente, até que todas refletissem o mesmo direcionamento atitudinal. Essa padronização é fundamental para assegurar a validade interna da escala e a coerência na interpretação dos escores totais.

Na literatura, apesar de observa-se a nítida falta de consenso acerca do que é o ceticismo, bem como quanto a indicadores de sua ausência ou presença (Bell *et al.*,

2005; Hurtt, 2010). No estudo de Matthes *et al.* (2021) ele destaca que Hurtt (2010) secciona o ceticismo em duas categorias: aquele que tem um aspecto duradouro e estável por fazer parte da personalidade do indivíduo, o qual denomina de traços de ceticismo; e o que possui uma condição temporária, por ser influenciada pelo meio onde o profissional está inserido, chamado de estado de ceticismo.

Adota-se nesse estudo o conceito de ceticismo profissional de Hurtt (2010), o entendendo como um conjunto de características individuais e multidimensionais do auditor (Haveroth e Cunha, 2023). As três primeiras características, mente questionadora, suspensão do julgamento e busca de conhecimento, são atinentes à forma de avaliar as evidências de auditoria antes de tomar qualquer decisão (Cunha *et al.*, 2019).

A quarta, composta pelo conhecimento interpessoal, é inerente ao aspecto humano do auditor, o qual deverá levar em consideração na avaliação das evidências suas experiências anteriores, bem como a intenção e as razões para se justificar, ou não, uma ação fraudulenta por parte de quem poderia perpetrar a fraude.

As duas últimas, autonomia e autoestima, são compostas por características peculiares a cada indivíduo e tratam da capacidade do auditor de agir em conformidade com as informações obtidas, com coragem para descartar propostas externas e humilde para submeter o seu trabalho à análise de terceiros.

Para mensurar o ceticismo profissional adotou-se uma adaptação da escala de Hurt (2010) para a inspeção do trabalho, conforme o Quadro 5. Esta será composta por 30 itens, em escala de 6 pontos, seccionados em 6 subgrupos com mesmo número de questões. Cada subgrupo, composto por uma característica do ceticismo profissional mencionada pelo autor. Ressalto que a escala de Hurt (2010) foi validada no Brasil, tendo sido utilizada em estudos de Haveroth e Cunha, (2023), Cunha *et al.* (2019) e Matthes *et al.* (2020).

Quadro 5 – Adaptação, para a Inspeção do Trabalho, dos 30 itens que compõem a Escala do Ceticismo Profissional de Hurt (HPSS) para medir traço cético: componente quantificável do ceticismo profissional segundo Hurt (2010)

TIPO	Nº	HPSS	HPSS – IT	1	2	3	4	5	6
AN-R	1	<i>I often accept other people's explanations without further thought.</i>	Geralmente, aceito as explicações de outras pessoas sem pensar mais.						
AE	2	<i>I feel good about myself.</i>	Sinto-me bem comigo mesmo.						

(continua)

(continuação)

SJ	3	<i>I wait to decide on issues until I can get more information.</i>	Espero para decidir sobre as questões até poder obter mais informações.						
BC	4	<i>The prospect of learning excites me.</i>	A perspectiva de aprender me entusiasma.						
CI	5	<i>I am interested in what causes people to behave the way that they do.</i>	Estou interessado em saber o que faz com que as pessoas se comportem de determinada maneira.						
AE	6	<i>I am confident of my abilities.</i>	Tenho confiança nas minhas capacidades e habilidades.						
MQ	7	<i>I often reject statements unless I have proof that they are true.</i>	Muitas vezes rejeito afirmações a menos que tenha provas de que são verdadeiras.						
BC	8	<i>Discovering new information is fun.</i>	Acho divertido descobrir novas informações.						
SJ	9	<i>I take my time when making decisions.</i>	Não tenho pressa em tomar decisões.						
AN-R	10	<i>I tend to immediately accept what other people tell me.</i>	Tenho tendência para aceitar imediatamente o que as outras pessoas me dizem.						
CI-R	11	<i>Other people's behavior does not interest me.</i>	O comportamento das outras pessoas não me interessa.						
AE	12	<i>I am self-assured.</i>	Sou seguro de mim mesmo.						
MQ	13	<i>My friends tell me that I usually question things that I see or hear.</i>	Os meus amigos dizem-me que costumo questionar as coisas que vejo ou ouço.						
CI	14	<i>I like to understand the reason for other people's behavior.</i>	Gosto de compreender a razão do comportamento das outras pessoas.						
BC	15	<i>I think that learning is exciting.</i>	Acho que aprender é estimulante.						
AN-R	16	<i>I usually accept things I see, read, or hear at face value.</i>	Normalmente, aceito as coisas que vejo, leio ou ouço pelo seu valor aparente.						
AE-R	17	<i>I do not feel sure of myself.</i>	Não me sinto seguro de mim mesmo.						
MQ	18	<i>I usually notice inconsistencies in explanations.</i>	Normalmente, noto incoerências nas explicações.						
AN-R	19	<i>Most often I agree with what the others in my group think.</i>	Na maioria das vezes, concordo com o que os outros do meu grupo de trabalho pensam.						
SJ	20	<i>I dislike having to make decisions quickly.</i>	Não gosto de ter de tomar decisões rápidas.						
AE	21	<i>I have confidence in myself.</i>	Tenho confiança em mim.						
SJ	22	<i>I do not like to decide until I've looked at all of the readily available information.</i>	Não gosto de decidir antes de ter analisado toda a informação disponível.						
BC	23	<i>I like searching for knowledge.</i>	Gosto de procurar conhecimentos.						
MQ	24	<i>I frequently question things that I see or hear.</i>	Questiono frequentemente as coisas que vejo ou ouço.						
AN-R	25	<i>It is easy for other people to convince me.</i>	É fácil para outras pessoas convencerem-me.						
CI-R	26	<i>I seldom consider why people behave in a certain way.</i>	Raramente penso na razão pela qual as pessoas se comportam de uma determinada forma.						

(continua)

(continuação)

SJ	27	<i>I like to ensure that I've considered most available information before making a decision.</i>	Gosto de me certificar de que considere todas as informações disponíveis antes de tomar uma decisão.						
MQ	28	<i>I enjoy trying to determine if what I read or hear is true.</i>	Gosto de tentar determinar se o que leio ou ouço é verdade.						
BC	29	<i>I relish learning.</i>	Gosto de aprender.						
CI	30	<i>The actions people take and the reasons for those actions are fascinating.</i>	As ações que as pessoas tomam e as razões para essas ações me interessam.						

Fonte: Adaptado de Hurtt (2010)

Nota. A coluna “Tipo” descreve o traço cético a ser mensurado na escala, contendo nas linhas seguintes as abreviações: Autoestima (AE), Autonomia (AN), Compreensão Interpessoal (CI), Mente Questionadora (MQ), Suspensão do Julgamento (SJ) e Busca pelo Conhecimento (BC). O “-R” indica que o referido item tem pontuação reversa na escala.

Na Escala de Hurt os valores atribuídos aos itens 1, 10, 11, 16, 17, 19, 25 e 26 apresentam pontuação invertida, necessitando, segundo Hurtt (2010), para encontrar o valor a ser utilizado na escala calcular o número absoluto resultante da pontuação atribuída, após a subtração por sete.

O questionário do tipo survey a adotado na pesquisa, combinou dois instrumentos previamente validados na literatura acadêmica, a Escala de Jefferson (Hojat *et al.*, 2001) e a Escala de Hurtt (Hurtt, 2010).

O pré-teste foi realizado com três Auditores-Fiscais do Trabalho (AFTs) provenientes de diferentes unidades da federação e com áreas de atuação variadas, abrangendo tanto legislação quanto saúde e segurança do trabalho. Essa diversidade na composição da amostra de pré-teste foi fundamental para assegurar a adequação e clareza do instrumento de coleta de dados em distintos contextos regionais e funcionais, permitindo identificar possíveis ambiguidades, inconsistências e dificuldades de compreensão. Além disso, o pré-teste contribuiu para ajustar o questionário às especificidades e realidades práticas vivenciadas pelos AFTs, garantindo maior aderência do estudo ao ambiente empírico da fiscalização da aprendizagem profissional. Essa etapa inicial foi crucial para a melhoria da qualidade dos dados coletados, aumentando a confiabilidade e validade dos resultados obtidos na pesquisa.

A coleta de dados ocorreu por meio de um questionário do tipo survey, administrado através da plataforma Survey Monkey®, visto que ela possibilitou ao pesquisador colher os dados daqueles respondentes que não concluíram o questionário por completo.

O questionário foi constituído por três blocos de perguntas, iniciando-se pelas perguntas atinentes à categorização dos AFTS, seguidas pelas questões que tratam das características formativa, profissionais e pessoais do auditor, sendo as últimas concernentes aos níveis de relacionamento e colaboração com outros profissionais, originadas pela Escala de Jefferson (Hojat *et al.*, 2001), e, finalmente, o bloco de questões que objetivam analisar o nível de Ceticismo Profissional, oriundas da Escala de Hurt (2010).

O instrumento de coleta de dados foi distribuído eletronicamente, via e-mail oficial do MTE e grupos de mensagens, dos aplicativos Whatsapp® e Telegram®, de AFTs de todo o Brasil. A ideia corroborou com o pensamento de Vergara (2005, p.47) de que a pesquisa de campo é uma “investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo”. A amostra foi composta pelos AFT ativos no Brasil.

3.2.4. Descrição das Ferramentas e Procedimentos para a Análise dos Dados

Para o tratamento e análise dos dados desta pesquisa, foram utilizados os softwares RStudio e SmartPLS 4.0, selecionados em função de suas reconhecidas capacidades para análises estatísticas robustas e modelagem de equações estruturais. Inicialmente, o RStudio foi empregado para o pré-processamento dos dados, incluindo a limpeza da base, a recodificação dos itens reversos das escalas utilizadas (como a Escala de Jefferson e a Escala de Ceticismo Profissional de Hurt), e a realização de análises descritivas e de verificação de pressupostos estatísticos. Além disso, o RStudio foi fundamental para a condução da análise fatorial exploratória (AFE), etapa essencial para verificar a dimensionalidade dos construtos e a adequação dos itens às suas respectivas dimensões teóricas. A escolha por esse ambiente se justifica por sua flexibilidade, reprodutibilidade e ampla gama de pacotes especializados, como psych e GPArotation, que oferecem suporte avançado para análise fatorial e avaliação de confiabilidade.

Na busca por exploração aprofundada para um melhor entendimento do conjunto de dados, visando evidenciar a estrutura dos dados, a distribuição dos valores, a presença de outliers, e verificou-se a existência de inter-relações no conjunto de dados (Kotu e Deshpande, 2018). Optamos por essas ferramentas devido à natureza dos dados coletados, à complexidade do modelo teórico proposto e à

necessidade de análises complementares que envolvem tanto a exploração da estrutura fatorial quanto a modelagem de relações causais entre construtos latentes.

Na pesquisa quantitativa, a construção, a partir das variáveis, de uma matriz de dados, tomando por base a pergunta de pesquisa é essencial para a organização dos conceitos, dos problemas que norteiam o estudo e das hipóteses que se deseja testar (Alexandre Abdal *et al.*, 2017). Percebe-se que os conceitos utilizados no estudo serão importantes para a categorização e classificação das variáveis, proporcionando a análise dos dados a partir dos pressupostos teóricos.

Empregou-se a estatística descritiva para apresentar os dados de forma clara e concisa, por meio de tabelas, gráficos e medidas como média, mediana e desvio padrão, identificando possíveis *outliers* e fornecendo um panorama dos dados.

Em seguida, foram seccionadas as variáveis: Características Profissionais (CP), compostas pelos itens que representam a experiência e as qualificações profissionais dos AFTs; Características Pessoais (CPC), compostas pelas variáveis que representam a capacidade de colaboração e trabalho em equipe dos AFTs; Características Formativas (CF), representando as variáveis que tratam da formação educacional e treinamentos dos AFTs; e Ceticismo Profissional (CPR), que representa a variável dependente destinada a medir o nível de ceticismo profissional dos AFTs.

Na etapa subsequente, foi utilizado o SmartPLS 4.0 para a aplicação da modelagem PLS-SEM. Essa abordagem foi considerada a mais apropriada para o modelo teórico proposto, dada a natureza preditiva da pesquisa, a complexidade das relações entre os construtos e o tamanho moderado da amostra ($n = 59$). O SmartPLS 4.0 permitiu a avaliação do modelo de mensuração e do modelo estrutural, incluindo testes de confiabilidade composta, validade convergente e discriminante (como o critério de Fornell-Larcker e HTMT), além da análise de colinearidade (VIF) e do cálculo dos coeficientes de regressão por meio de bootstrapping com 5.000 reamostragens. A interface gráfica intuitiva do software e sua capacidade de lidar com dados que não seguem distribuição normal multivariada foram fatores decisivos para sua adoção.

A integração dessas duas ferramentas possibilitou uma abordagem metodológica rigorosa e coerente com os objetivos da pesquisa, assegurando a robustez estatística das análises e a fidelidade na interpretação dos resultados empíricos. Essa estratégia analítica foi essencial para testar as hipóteses propostas e compreender as relações entre as características pessoais, profissionais e formativas

dos AFTs e seu nível de ceticismo profissional na fiscalização da aprendizagem profissional.

O estudo aborda, ainda, a correlação das variáveis dependentes entre si, conforme o modelo de equações estruturais proposto, focando em quais dessas características profissionais (CP), características pessoais (CPC) e características formativas (CF) influenciam o ceticismo profissional (CPR). Através dos coeficientes de regressão β_1 , β_2 e β_3 , buscar-se-á determinar a intensidade e a direção dessas influências, objetivando a compreensão das interações entre essas variáveis. Essa análise visa identificar quais características têm maior impacto no ceticismo profissional.

O modelo permite analisar as relações entre múltiplas variáveis dependentes e independentes simultaneamente, auxiliando na quantificação do impacto das características dos AFTs em relação ao nível de ceticismo profissional. Ele terá como base o modelo teórico composto pela seguinte equação estrutural:

$$CPR = \beta_0 + \beta_1 \times CF + \beta_2 \times CPC + \beta_3 \times CP_TP + \beta_4 \times CP_TS + \beta_5 \times CP_TA + \epsilon \quad (1)$$

Onde:

β_0 representa o intercepto da equação, o valor esperado da variável dependente CPR quando todas as variáveis independentes forem iguais a zero.

β_1 é o coeficiente de regressão que representam a força e direção das relações entre a variável independente característica formativa escolaridade (CF) e a dependente ceticismo profissional (CPR).

β_2 é o coeficiente que representa a força e direção das relações entre a variável independente característica pessoa de cooperação (CPC) e a dependente ceticismo profissional (CPR).

β_3 é o coeficiente de regressão que representa a força e direção das relações entre a variável independente característica profissional de tempo de atuação profissional (CP_TP) e a dependente ceticismo profissional (CPR).

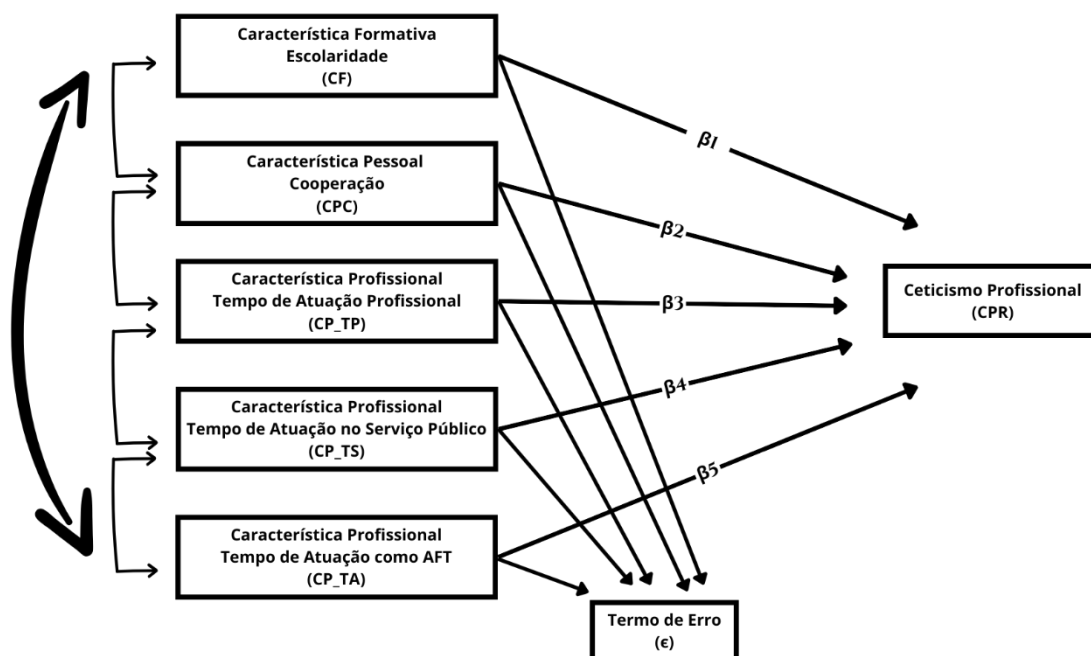
β_4 é o coeficiente de regressão que representa a força e direção das relações entre a variável independente característica profissional de tempo de atuação no serviço público (CP_TS) e a dependente ceticismo profissional (CPR).

β_5 é o coeficiente de regressão que representa a força e direção das relações entre a variável independente característica profissional de tempo de atuação como AFT (CP_TA) e a dependente ceticismo profissional (CPR).

ϵ é o termo de erro que captura todas as outras variáveis que não foram incluídas no modelo, mas que podem influenciar o ceticismo profissional.

O modelo teórico proposto pelo estudo é representado através do diagrama de equação estrutural, exposto na Figura 3:

Figura 3 – Diagrama da equação estrutural do estudo



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Na etapa de modelagem PLS-SEM, também foi utilizado o software SmartPLS 4.0. Essa abordagem foi selecionada por ser mais adequada a modelos preditivos, com múltiplas relações entre variáveis latentes e indicadores reflexivos, especialmente em contextos com amostras de tamanho moderado e ausência de normalidade multivariada.

A análise dos dados, buscou compreender a relação entre as características pessoais, profissionais e formativas e sua influência no ceticismo profissional dos AFTs, visando auxiliar o MTE a aumentar qualidade nas auditorias que buscam o cumprimento da cota legal da aprendizagem profissional. Nosso foco está no alinhamento entre a qualidade da auditoria fiscal buscada pelos AFTs e as expectativas do Ministério do Trabalho e Emprego, expressas nas metas estabelecidas no planejamento do órgão.

4. RESULTADOS ALCANÇADOS

4.1. Revisão Sistemática da Literatura

A busca por estudos acadêmicos relacionados às palavras-chave selecionadas resultou em um amplo conjunto de publicações avaliadas por pares. Essa amplitude decorre da variação na grafia dos termos utilizados e, sobretudo, da multiplicidade de denominações atribuídas à auditoria-fiscal do trabalho. Considerando a especificidade do tema investigado, foi necessário realizar uma triagem rigorosa, que levou à exclusão de grande parte dos estudos inicialmente identificados, seja por inadequação temática, seja por duplicidade de títulos.

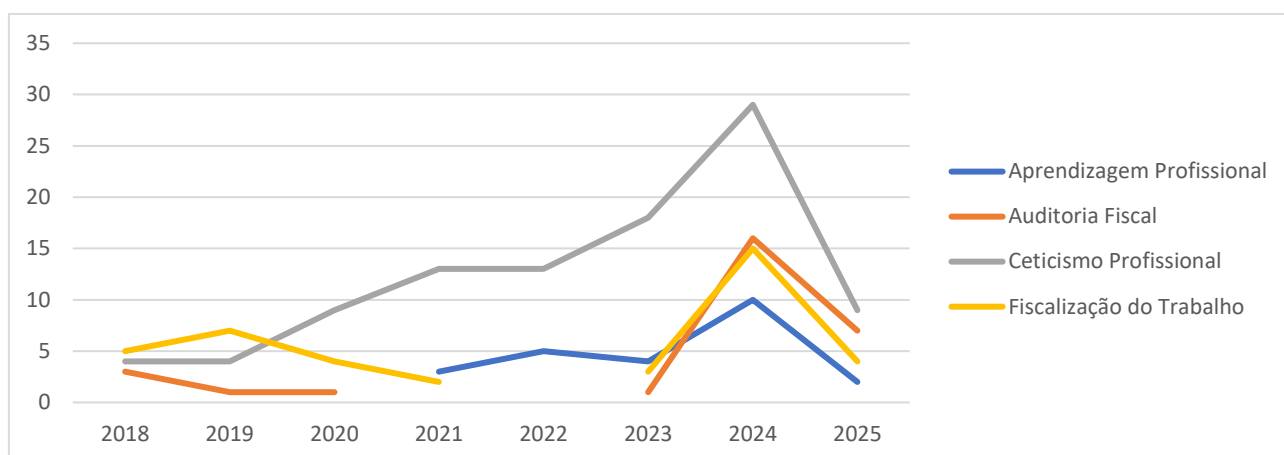
Quadro 6 – Publicações avaliadas por Categoria

Categoria	Artigos
Aprendizagem Profissional	23
Auditoria Fiscal	19
Ceticismo Profissional	112
Fiscalização do Trabalho	38
Total	192

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Após seccionamento em categorias temáticas os 365 artigos, obtivemos as áreas: Fiscalização do Trabalho; Auditoria Fiscal; Aprendizagem Profissional; e Ceticismo Profissional. Ainda na triagem, após a utilização do Rayyan.ai em busca de duplicidades não visualizadas em momento anterior, constatou-se, ainda, a presença de mais de 38 artigos, com índice de semelhança superior a 70%, os quais foram excluídos. E após a leitura de título, resumo e palavras-chave, eliminamos mais 195 estudos, restando 192. O Quadro 6 revela a existência de maior produção científica na temática do ceticismo profissional, correspondendo a 112 estudos, ficando a Fiscalização do Trabalho e a Aprendizagem Profissional, com número de produções acadêmicas aproximados, 38 e 23, respectivamente.

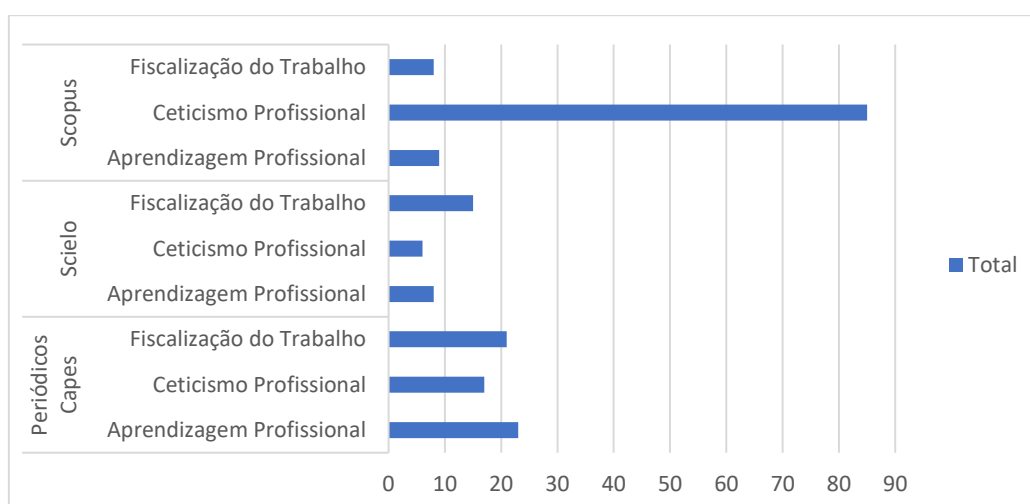
Gráfico 2 – Evolução Anual da Produção Acadêmica por Área



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Por meio do Gráfico 2, foi possível constatar que nem todos os temas pesquisados apresentaram artigos em todos os anos pesquisados. A Fiscalização do Trabalho e o Ceticismo Profissional apresentaram-se como temas mais pesquisados, aparecendo em todos os anos, ficando a Aprendizagem Profissional visível apenas nos 5 últimos anos analisados, indicando que apesar de ser antiga a política pública, ainda é pouco estudada pela academia, apesar do crescente interesse nos últimos anos pesquisados. Já a auditoria fiscal, sob o enfoque estudado, apresentou trabalhos nos primeiros anos e nos últimos, indicando que é tema com interesse crescente na academia, sobretudo nos últimos anos.

Gráfico 3 – Plataforma de Pesquisa por Tema Pesquisado



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

O Gráfico 3 apresenta a prevalência das pesquisas acerca do ceticismo profissional na Plataforma Scopus, a qual contempla uma maior quantidade de artigos

em idioma estrangeiro. No entanto, a política pública da aprendizagem profissional e fiscalização do trabalho são temáticas prevalentes nas plataformas que o idioma português tem prevalência.

Figura 4 – Nuvem de palavras



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

A Figura 4 apresenta a prevalência de termos em inglês relacionados ao ceticismo e a auditoria, levando ao leitor que a maioria dos estudos encontrados são em idioma estrangeiro. Destaca, ainda, a relação entre o ceticismo profissional e a auditoria, sem destacar a fiscalização do trabalho, indicando uma pulverização dos termos relacionados à fiscalização do trabalho, encontrados na literatura.

Quadro 7 – Termos pesquisados

Termo Pesquisado	Resultado da Pesquisa	Soma de Artigos Selecionados
Aprendizagem Profissional	6297	23
Auditor fiscal do trabalho	43	3
Auditor-fiscal do trabalho	19	5
Auditoria Fiscal	202	19
Ceticismo Profissional	14	14
Fiscalização do Trabalho	725	9
Inspeção do Trabalho	578	21
<i>Professional skepticism</i>	1545	98
Total	9423	192

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

O Quadro 7 apresenta como maior resultado para os termos buscados os relacionados a aprendizagem profissional, com o retorno de 6297 estudos acadêmicos. No entanto, ao considerar os que são pertinentes à política pública da aprendizagem profissional restam 23, o que corresponde a aproximadamente 11,98% dos estudos, indicando que há um nicho acadêmico a ser explorado.

Quadro 8 – Periódicos com publicações sobre o tema

Periódico	Nº. de Publicações
International Journal of Auditing	8
Auditing: A Journal of Practice & Theory	7
Revista da Enit	7
Revista Brasileira de Políticas Públicas	5
Auditing	5
Contemporary Accounting Research	4
Dilemas: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social	4
Management and Accounting Review	4
International Journal of Scientific and Technology Research	3
Cogent Business and Management	2
Innovar	2
Nova Economia	2
Revista Pensamento Contemporâneo em Administração	2
Revista Contabilidade & Finanças	2
Revista de Administração Pública	2
Revista Opinião Jurídica	2
Tópicos educacionais	2
Outros periódicos	129

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

No que tange aos periódicos, o Quadro 8 ilustrou que o *International Journal of Auditing* foi o que mais se destacou na publicação de estudos acerca da temática, com 8 publicações, seguido pelo *Auditing: A Journal of Practice & Theory* e pela Revista da Enit, com 7 publicações cada. O referido quadro indicou a existência de 14 periódicos com um número entre 2 e 5 publicações, e as demais publicações foram apresentadas em outros periódicos apenas uma vez.

Os resultados e discussões apresentados no estudo destacaram os principais focos abordados pela pesquisa, as palavras-chave com maior ocorrência, as bases de dados utilizadas pelos pesquisadores e os periódicos que mais abordaram as categorias temáticas relacionadas com o ceticismo profissional dos AFT na fiscalização do cumprimento da cota da aprendizagem profissional.

4.2. Estudo de Campo

4.2.1. Análise do Perfil da Amostra

Dos 59 participantes válidos, a maioria é do sexo masculino (61,02%), seguida pelo sexo feminino (28,81%). A raça/cor com maior recorrência é branca (71,19%), seguida de parda (11,86%), preta (5,08%) e amarela (1,69%). É válido mencionar que 6 respondentes optaram por não declarar o gênero e a raça; por isso, a soma dos percentuais não equivale a 100%. A idade média é de 50 anos (*desvio padrão* = 8,04; *intervalo* = 36 a 72 anos), o tempo médio de atuação profissional é de 28 anos (*desvio padrão* = 8,73; *intervalo* = 15 a 50 anos), o tempo médio de serviço público é de 24 anos (*desvio padrão* = 8,34; *intervalo* = 10 a 41 anos) e o tempo de auditor fiscal do trabalho é de 20 anos (*desvio padrão* = 8,22; *intervalo* = 6 a 41 anos). Demais detalhamentos do perfil da amostra podem ser conferidos na Tabela 1.

Tabela 1
Perfil da amostra

Variável	%
<i>Escolaridade</i>	
Doutorado	6,78
Ensino superior completo	27,12
Especialização	49,15
Mestrado	6,78
<i>Área de formação</i>	
Administração e Negócios	6,78
Ciências da Saúde	8,47
Ciências Exatas e Tecnologia	10,17
Ciências Sociais e Humanidades	8,47
Direito e Ciências Jurídicas	49,15
Engenharia e Tecnologia da Informação	3,39
Outras	3,39
<i>Área de auditoria fiscal do trabalho</i>	
Legislação	38,98
Legislação e Saúde e Segurança do Trabalhador (SST)	32,2
Outras	6,78

(continua)

(continuação)

Saúde e Segurança do Trabalhador (SST)	11,86
<i>Fiscalização da Aprendizagem Profissional</i>	
Não	52,54
Sim	37,29

Nota: alguns respondentes optaram por não declarar resposta; por esse motivo, o percentual total não equivale a 100%.

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

Além das características já mencionadas, também foram coletadas demais informações sobre a disponibilidade de ordem de serviço e conceito de auditora de qualidade. Sobre a disponibilidade, a maioria estava disponível para receber ordem de serviço (66%) e o conceito de auditoria de qualidade mais marcado (57,63%) foi o seguinte: “Aquela resultando em algo que muda a realidade da comunidade, podendo ser replicável e de aplicação contínua, considerando o valor social do trabalho do auditor.” O percentual de respostas pode ser conferido na Tabela 2.

Tabela 2

Disponibilidade e conceito de qualidade

Variável	%
<i>Disponibilidade de ordem de serviço</i>	
À disposição da SIT ou da Coordenação Geral de Recursos (CGR)	6,78
Analista de processos	1,69
Disponível para receber ordem de serviço	66,1
Nomeado para cargo na regional	13,56
Outros	1,69
<i>Auditoria de qualidade</i>	
Aquela que alcança a maior quantidade de empresas na ação fiscal, com a regularização ou não da situação antes irregular, após lavratura de auto de infração ou não, e posterior encerramento da fiscalização.	5,08
Aquela que alcança a maior quantidade possível de aprendizes inseridos no mercado de trabalho	23,73
Aquela resultando em algo que muda a realidade da comunidade, podendo ser replicável e de aplicação contínua, considerando o valor social do trabalho do auditor.	57,63
Outra Resposta	3,39

Nota: alguns respondentes optaram por não declarar resposta; por esse motivo, o percentual total não equivale a 100%.

Fonte: Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

Para finalizar a análise do perfil da amostra, detalha-se a região de lotação dos respondentes na Tabela 3, na qual pode-se observar que a maioria está lotada nas regiões Nordeste (35,58%) e Sudeste (35,58%), mas a região de exercício predominante é a Sudeste (35,58%).

Tabela 3
Regiões de lotação e exercício

Região	Lotação (%)	Exercício (%)
Centro-Oeste	10,15	13,54
Nordeste	35,58	32,18
Norte	3,38	3,38
Sudeste	35,58	35,58
Sul	5,08	5,08

Nota: alguns respondentes optaram por não declarar resposta; por esse motivo, o percentual total não equivale a 100%.

Fonte: Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

4.2.2. Análise Fatorial Exploratória

A Escala de Ceticismo Profissional de Hurt (2010), adaptada ao contexto da auditoria fiscal do trabalho, foi submetida a uma análise fatorial exploratória (AFE) com o objetivo de verificar sua estrutura dimensional e a adequação psicométrica dos itens (Tabela 4). Inicialmente, foram avaliados os pressupostos para a realização da AFE.

A medida de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) é considerada por Hair et al. (2010) como um teste que possibilita avaliar a adequação da análise fatorial. Valores superiores a 0,50, tanto para a matriz completa quanto para uma variável específica, indicam essa adequação. Os índices de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) variaram entre 0,59 e 0,82, indicando níveis de adequação que vão de moderado a excelente, conforme os critérios estabelecidos por Hair et al. (2010). O teste de esfericidade de Bartlett apresentou valores de qui-quadrado (χ^2) altamente significativos ($p < 0,001$) em todos os fatores, confirmando que as correlações entre os itens são suficientemente fortes para justificar a análise fatorial.

Durante o processo de extração dos fatores, dois itens foram excluídos por apresentarem desempenho insatisfatório. O item “compreensão2” foi removido por apresentar carga fatorial de 0,21, valor inferior ao limiar mínimo de 0,30 recomendado para retenção. Já o item “questionador5”, embora apresentasse carga fatorial de 0,40, foi excluído por comprometer a variância explicada do fator ao qual estava associado, reduzindo-a para 42%, abaixo do critério mínimo de 50%.

Após a exclusão desses itens, a estrutura fatorial revelou-se satisfatória. As cargas fatoriais dos itens restantes variaram entre 0,32 e 0,95, indicando correlação com seus respectivos fatores latentes. Os valores de comunalidade (H^2), que expressam a proporção da variância de cada item explicada pelo fator, também foram

adequados, com destaque para os itens “autoestima4” ($H^2 = 0,90$) e “questionador4” ($H^2 = 1,00$), que demonstraram forte representatividade dentro de seus fatores.

A variância explicada por cada fator foi igualmente satisfatória. A dimensão “autonomia” apresentou 50% de variância explicada, “autoestima” também 50%, “suspensão de julgamento” 54%, “busca por conhecimento” 60%, “compreensão interpessoal” 58% e “mente questionadora” 49%. Embora esta última tenha apresentado valor ligeiramente inferior ao critério de 50%, ainda se manteve dentro de um intervalo aceitável para estudos exploratórios, especialmente considerando a natureza multidimensional do construto.

Os resultados obtidos confirmam a estrutura teórica da escala, composta por seis dimensões: autonomia, autoestima, suspensão de julgamento, busca por conhecimento, compreensão interpessoal e mente questionadora. A consistência interna e a coerência das cargas fatoriais reforçam a validade da adaptação da escala ao contexto da fiscalização da aprendizagem profissional. Esses achados estão em consonância com estudos anteriores que validaram a escala em diferentes contextos organizacionais (Cunha et al., 2019; Haveroth & Cunha, 2023), demonstrando sua robustez e aplicabilidade em ambientes institucionais complexos como o da auditoria pública.

Tabela 4

Análise fatorial exploratória da escala de ceticismo

Item	H^2	Cargas Fatoriais	KMO	χ^2	Bartlett gl.	Sig.	V.Ex p.
autonomia1	0,36	0,60	0,82	100,57	10	0,000	50%
autonomia2	0,74	0,86					
autonomia3	0,62	0,79					
autonomia4	0,36	0,60					
autonomia5	0,42	0,64					
autoestima1	0,71	0,84	0,70	131,56	10	0,000	50%
autoestima2	0,10	0,32					
autoestima3	0,41	0,64					
autoestima4	0,90	0,95					
autoestima5	0,39	0,62					
suspensaojulgamento1	0,57	0,75	0,66	149,52	10	0,000	54%
suspensaojulgamento2	0,37	0,61					
suspensaojulgamento3	0,35	0,59					
suspensaojulgamento4	0,67	0,82					
suspensaojulgamento5	0,77	0,88					
buscaconhecimento1	0,70	0,84	0,79	171,81	10	0,000	60%
buscaconhecimento2	0,18	0,43					
buscaconhecimento3	0,79	0,89					
buscaconhecimento4	0,70	0,84					
buscaconhecimento5	0,63	0,80					
compreensao1	0,60	0,77	0,78	96,37	6	0,000	58%
compreensao3	0,82	0,91					
compreensao4	0,40	0,64					
compreensao5	0,51	0,71					
questionador1	0,22	0,47	0,59	87,57	6	0,000	49%

(continua)

questionador2	0,53	0,73		
questionador3	0,22	0,47		
questionador4	1,00	1,00		

Nota: χ^2 = qui-quadrado; gl = graus de liberdade; sig. = significância; V.Exp. = variância explicada.

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

O mesmo procedimento da AFE foi empregado para a escala Jefferson de Atitudes Relacionadas à Colaboração Interprofissional para Inspeção do Trabalho (EJARCI-IT). Foi necessário excluir o item colab3 por ter correlação negativa com o fator subjacente ($\lambda = -0,581$). Esse resultado indica que o item possuía correlação inversa com o construto teórico que se pretendia mensurar, o que compromete a coerência interna da escala. A presença da carga negativa sugere que, à medida que os respondentes atribuíam escores mais elevados ao item, suas atitudes em relação à colaboração interprofissional tendiam a ser menos favoráveis, em contraste com os demais itens da escala. Ao considerar que essa discrepância pode gerar interpretações ambíguas e afetar a validade do instrumento, optamos pela exclusão do item, a fim de preservar a consistência estatística e teórica da medida.

A adequação da matriz de correlações foi confirmada pelos indicadores estatísticos. O índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) foi de 0,565, valor considerado aceitável para a realização da AFE, e o teste de esfericidade de Bartlett apresentou resultado altamente significativo ($\chi^2 = 255,89$; gl = 171; $p < 0,001$), indicando que as correlações entre os itens são suficientes. A estrutura fatorial resultante revelou a emergência de seis fatores latentes, o que sugere que a colaboração interprofissional entre AFTs não é um construto unidimensional, mas sim composto por múltiplas dimensões que refletem diferentes aspectos da interação profissional. As cargas fatoriais variaram entre 0,348 e 0,836, com destaque para os itens “colab13” ($\lambda = 0,836$), “colab3” ($\lambda = 0,773$) e “colab11” ($\lambda = 0,760$), que apresentaram forte correlação com seus respectivos fatores. Esses resultados indicam que os itens da escala EJARCI-IT possuem boa representatividade em relação aos fatores subjacentes.

As comunalidades (H^2), que expressam a proporção da variância de cada item explicada pelo fator, também foram satisfatórias, com valores variando entre 0,383 e 0,747. Isso demonstra que os itens retidos contribuem de forma significativa para a explicação da variância total do modelo. A variância explicada global foi de 60%, valor considerado adequado para estudos nas ciências sociais, especialmente em contextos exploratórios.

A estrutura fatorial obtida está em consonância com o referencial teórico adotado neste trabalho, que compreende a colaboração interprofissional como uma competência essencial para a atuação eficaz dos AFTs na fiscalização da aprendizagem profissional. Conforme discutido na seção 2.2, a atuação do auditor não se limita à aplicação normativa, mas envolve a articulação com diferentes atores institucionais e sociais, exigindo habilidades de comunicação, respeito mútuo, corresponsabilidade e tomada de decisão compartilhada (Pinheiro; Júnior, 2019; Virgínio, 2023).

A presença de itens com pontuação reversa, como “colab5_reverso” e “colab12_reverso”, foi mantida na escala para controle de viés de resposta, e suas cargas fatoriais, embora mais modestas, permaneceram dentro dos limites aceitáveis. A manutenção desses itens contribui para a robustez metodológica do instrumento.

Nota: χ^2 = qui-quadrado; gl = graus de liberdade; sig. = significância; V.Exp. = variância explicada.

Tabela 5

Análise fatorial exploratória da escala EJARCI-IT

Item	H^2	Cargas Fatoriais	KMO	Bartlett			V. Exp.
				χ^2	gl.	Sig.	
colab5_reverso	0,383	0,348	0,565	255,89	171	0,000	60%
colab6	0,594	0,743					
colab11	0,637	0,760					
colab12_reverso	0,490	0,537					
colab13	0,747	0,836					
colab16_reverso	0,738	0,665					
colab7	0,622	0,731					
colab9_reverso	0,532	0,709					
colab10	0,548	0,556					
colab1	0,678	0,541					
colab17	0,616	0,764					
colab20	0,557	0,467					
colab14	0,593	0,722					
colab18	0,541	0,690					
colab8_reverso	0,692	0,629					
colab15_reverso	0,597	0,629					
colab19_reverso	0,608	0,671					
colab2	0,733	0,773					
colab4	0,613	0,502					

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

Em síntese, os resultados da Tabela 5 indicam a validade da estrutura multidimensional da escala EJARCI-IT e sua adequação para mensurar atitudes colaborativas no contexto da inspeção do trabalho.

4.2.3. Análise do Modelo de Mensuração

A análise do modelo de mensuração constitui uma etapa fundamental na confirmação dos construtos utilizados na presente pesquisa, especialmente por se tratar de um modelo teórico que envolve variáveis latentes de segunda ordem, como o ceticismo profissional e a colaboração interprofissional. Para seu início, foram necessárias 8 rodadas do modelo de mensuração até que ficasse com itens consistentes. Durante as rodadas, foi necessário excluir o fator 5 completo do construto ‘colaboração’, visto que estava sem consistência interna, isto é, os indicadores alfa de Cronbach e confiabilidade composta estavam abaixo de 0,7 (alfa de Cronbach = -0,234; confiabilidade composta = 0,477) (Hair et al., 2010). O mesmo

caso aconteceu com o fator 6 (alfa de Cronbach = 0,403; confiabilidade composta = 0,644). Portanto, também foi excluído do modelo.

Na sequência, foi verificado se havia algum problema de multicolinearidade por meio do Fator de Inflação de Variância (VIF), que deve ficar abaixo de 5 para indicar que não há problema dessa natureza (Hair et al., 2013). Nesse processo, foi necessário excluir os itens a seguir devido a estarem com valores de VIF acima desse parâmetro: suspensãojulgamento5 (VIF = 7,300); autoestima3 (VIF = 7,909); autoestima5 (VIF = 6,062); autonomia2 (VIF = 5,413); buscaconhecimento1 (VIF = 8,599); buscaconhecimento3 (VIF = 5,284). Isto feito, o modelo ficou ajustado para as próximas etapas.

Para a análise da validade discriminante, foi utilizado o critério de Fornell e Larcker (1981), qual seja: as raízes quadradas da variância média extraída (AVE) devem ser superiores às correlações entre as variáveis latentes, onde as AVE devem ser superiores às correlações entre as variáveis latentes.

A Tabela 6 apresenta a matriz de Fornell-Larcker, na qual os valores diagonais representam as raízes quadradas das AVEs e os valores abaixo da diagonal correspondem às correlações entre os fatores. Os resultados indicam que, de modo geral, o critério de validade discriminante foi atendido, uma vez que as raízes quadradas das AVEs foram superiores às correlações entre os construtos. Isso demonstra que os indicadores de cada fator compartilham mais variância com seu respectivo construto do que com os demais, assegurando a distinção conceitual entre os fatores analisados. Os resultados na Tabela 6 indicam que o critério de validade discriminante foi atendido, mais especificamente quanto ao critério de Fornell-Larcker. É importante ter em mente que os dois construtos oriundos das escalas aqui utilizadas são de segunda ordem. Sendo assim, a variável de segunda ordem pode ter alta correlação com seus componentes.

Tabela 6
Matriz Fornell-Larcker

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	1,00															
2	-0,05	0,72														
3	0,04	0,28	0,76													
4	-0,02	0,24	0,13	0,80												
5	0,04	0,52	0,57	0,65	0,45											
6	0,17	0,10	0,12	0,45	0,41	0,47										
7	0,10	0,03	0,19	0,48	0,39	0,84	0,66									

(continua)

(continuação)

8	0,16	0,20	0,03	0,27	0,28	0,68	0,32	0,73									
9	0,12	-0,07	-0,13	0,00	0,02	0,55	0,17	0,33	0,73								
10	0,11	0,02	-0,04	0,27	0,24	0,53	0,45	0,34	0,29	0,75							
11	0,01	0,12	0,32	0,39	0,73	0,34	0,31	0,28	0,00	0,35	0,74						
12	-0,10	0,17	0,30	0,23	0,17	-0,11	0,11	-0,24	-0,35	-0,13	0,05	1,00					
13	0,02	0,23	0,35	0,34	0,68	0,16	0,11	0,07	0,12	-0,01	0,31	0,02	0,70				
14	0,08	0,19	-0,08	0,13	0,29	0,23	0,27	0,12	0,05	0,08	0,10	-0,11	0,16	0,77			
15	0,80	-0,01	0,13	0,09	0,10	0,21	0,20	0,14	0,09	0,14	0,03	-0,14	0,01	0,11	1,00		
16	0,85	-0,03	0,04	-0,03	0,01	0,09	0,08	0,08	0,03	0,08	-0,04	-0,07	-0,01	0,15	0,83	1,00	

Nota: Valores na diagonal (em negrito) são as raízes quadradas das AVEs e abaixo da diagonal são as correlações. 1 = aft, 2 = autoestima, 3 = autonomia, 4 = busca_conhecimento, 5 = ceticismo, 6 = colaboração, 7 = colab1, 8 = colab2, 9 = colab3, 10 = colab6, 11 = compreensao, 12 = escola, 13 = questionador, 14 = suspensao_julgamento, 15 = tempo_atuacao_profissional, 16 = tempo_profissao_publico. Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

Seguiu-se para a avaliação da consistência interna e a validade convergente dos construtos, através dos indicadores de alfa de Cronbach, confiabilidade composta e AVE. Embora o alfa de Cronbach seja amplamente utilizado, este estudo priorizou a confiabilidade composta por considerar o peso individual de cada item no construto, sendo, portanto, mais apropriada para modelos com cargas fatoriais heterogêneas (Green & Yang, 2009; Sijtsma, 2009).

Os resultados indicam que todos os construtos apresentaram confiabilidade composta superior a 0,70, com exceção dos fatores de segunda ordem ceticismo (0,831; AVE = 0,198) e colaboração (0,757; AVE = 0,221), cujos valores de AVE ficaram abaixo do limiar recomendado de 0,50. Apesar disso, os fatores de primeira ordem que compõem esses construtos apresentaram confiabilidade composta satisfatória, como autonomia (0,840), busca por conhecimento (0,838), compreensão interpessoal (0,851) e suspensão do julgamento (0,853), o que justifica a manutenção da estrutura teórica.

A validade convergente foi avaliada com base nos valores da variância média extraída (AVE). Segundo Hair et al. (2013), valores de AVE iguais ou superiores a 0,50 indicam que o construto explica mais da metade da variância de seus indicadores. A maioria dos fatores de primeira ordem atendeu a esse critério, como: busca por conhecimento (AVE = 0,635); compreensão interpessoal (AVE = 0,554); suspensão do julgamento (AVE = 0,595); colab2 (AVE = 0,526); colab3 (AVE = 0,527); colab6 (AVE = 0,563).

Já os fatores colab1 (AVE = 0,440) e questionador (AVE = 0,495) apresentaram valores ligeiramente abaixo do ponto de corte, mas ainda próximos do aceitável, o que, aliado à sua confiabilidade composta satisfatória, permite sua permanência no modelo.

Os resultados da Tabela 7 indicam que o modelo de mensuração apresenta adequada consistência interna e validade convergente, especialmente nos fatores de primeira ordem. As limitações observadas nos construtos de segunda ordem são esperadas em modelos mais complexos e não comprometem a robustez geral do modelo, desde que os fatores subjacentes apresentem indicadores psicométricos satisfatórios — como é o caso neste estudo.

Essa análise indica a adequação dos instrumentos utilizados para mensurar os construtos de ceticismo profissional e colaboração interprofissional no contexto da gestão pública, especialmente no âmbito da fiscalização da aprendizagem profissional. A validação empírica desses construtos é fundamental para a confiabilidade das inferências realizadas na etapa seguinte de modelagem estrutural.

Tabela 7

Alfa de Cronbach, Confiabilidade Composta e AVE

Construto	Alfa de Cronbach	Confiabilidade composta	Average variance extracted (AVE)
Autoestima	0,552	0,735	0,524
Autonomia	0,754	0,840	0,570
busca_conhecimento	0,712	0,838	0,635
Ceticismo	0,793	0,831	0,198
Colaboração	0,665	0,757	0,221
colab1	0,728	0,813	0,440
colab2	0,577	0,760	0,526
colab3	0,549	0,761	0,527
colab6	0,390	0,684	0,563
Compreensão	0,775	0,851	0,554
Questionador	0,740	0,828	0,495
suspensao_julgamento	0,788	0,853	0,595

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

De maneira resumida, os resultados da análise da consistência interna e da validade convergente indicam que os instrumentos aplicados possuem propriedades psicométricas adequadas, sobretudo no que diz respeito aos fatores de primeira ordem. Embora sejam percebidas algumas restrições em relação aos fatores de segunda ordem, tais como os baixos índices de AVE nos construtos de ceticismo e colaboração, a adequada confiabilidade composta e a solidez dos fatores subjacentes justificam a preservação da estrutura teórica apresentada. Essas descobertas corroboram a adequação dos instrumentos para avaliar os construtos de interesse no

âmbito da fiscalização da aprendizagem profissional, oferecendo respaldo empírico à continuidade das investigações na modelagem de equações estruturais.

4.2.4. Análise do Modelo Estrutural

Após a validação do modelo de mensuração, procedeu-se à análise do modelo teórico da equação estrutural proposta com o objetivo de testar as hipóteses formuladas e verificar a relação entre as variáveis latentes propostas no modelo teórico. Essa etapa foi conduzida por meio da técnica PLS-SEM, utilizando o software SmartPLS 4.0.

Em seguida, iniciou-se a checagem dos valores do Fator de Inflação de Variância (VIF) no nível das relações das hipóteses, visando checar se havia problema de multicolinearidade. Os resultados indicaram que todos os VIFs ficaram abaixo do limite crítico de 5, sugerindo ausência de multicolinearidade significativa entre os preditores. Isso assegura a estabilidade dos coeficientes estimados e a confiabilidade das inferências subsequentes, possibilitando a passagem para a etapa subsequente (Hair et al., 2013).

Logo realizamos o cálculo dos caminhos estruturais com 5.000 reamostragens, via *bootstrapping*, nível de confiança de viés-corrigido, significância a 5% e testes bicaudais (Kock, 2015), para maior precisão dos índices.

O modelo testado por intermédio da técnica de PLS-SEM preservou a mesma estrutura do modelo teórico inicialmente sugerido. Todas as variáveis independentes propostas — atributos formativos, pessoais (cooperação) e profissionais (duração da atuação, tempo de serviço público e tempo como AFT) — foram incorporadas à equação estrutural analisada, possibilitando a validação empírica das hipóteses estabelecidas.

$$\text{CPR} = \beta_0 + \beta_1 \times \text{CF} + \beta_2 \times \text{CPC} + \beta_3 \times \text{CP_TP} + \beta_4 \times \text{CP_TS} + \beta_5 \times \text{CP_TA} + \epsilon \quad (2)$$

Onde:

β_0 representa o intercepto da equação, o valor esperado da variável dependente CPR quando todas as variáveis independentes forem iguais a zero.

β_1 é o coeficiente de regressão que representam a força e direção das relações entre a variável independente característica formativa escolaridade (CF) e a dependente ceticismo profissional (CPR).

β_2 é o coeficiente que representa a força e direção das relações entre a variável independente característica pessoa de cooperação (CPC) e a dependente ceticismo profissional (CPR).

β_3 é o coeficiente de regressão que representa a força e direção das relações entre a variável independente característica profissional de tempo de atuação profissional (CP_TP) e a dependente ceticismo profissional (CPR).

β_4 é o coeficiente de regressão que representa a força e direção das relações entre a variável independente característica profissional de tempo de atuação no serviço público (CP_TS) e a dependente ceticismo profissional (CPR).

β_5 é o coeficiente de regressão que representa a força e direção das relações entre a variável independente característica profissional de tempo de atuação como AFT (CP_TA) e a dependente ceticismo profissional (CPR).

ϵ é o termo de erro que captura todas as outras variáveis que não foram incluídas no modelo, mas que podem influenciar o ceticismo profissional.

A Tabela 8 apresenta os resultados das relações estruturais entre as variáveis preditoras (características pessoais, profissionais e formativas, além da colaboração interprofissional) e a variável dependente ceticismo profissional. Os coeficientes padronizados (β), valores de significância (p-value), estatísticas t e o tamanho do efeito (f^2) foram utilizados para interpretar os resultados.

Tabela 8
Relações de influência na variável resposta ceticismo

Variáveis preditoras	VIF	f^2	β	DP	t-value	p-value	R ² ajustado
Características formativas	1,034	0,065	0,228	0,127	1,795	0,074	15,3%
Características de colaboração *	1,094	0,209	0,421	0,179	2,351	0,019	
Características profissionais							
- Tempo atuação profissional	3,776	0,010	0,172	0,236	0,727	0,467	
- Tempo no setor público	4,924	0,003	-0,104	0,281	0,372	0,710	
- Tempo auditor fiscal	4,158	0,001	-0,057	0,248	0,230	0,818	

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

A principal evidência empírica do modelo foi a influência significativa da colaboração interprofissional sobre o ceticismo profissional ($\beta = 0,421$; $p < 0,05$), com um tamanho de efeito médio ($f^2 = 0,209$), conforme os critérios de Cohen (1988). Esse achado corrobora a hipótese de que atitudes colaborativas entre AFTs estão positivamente associadas a níveis mais elevados de ceticismo profissional, sugerindo que a interação interinstitucional pode fortalecer a postura crítica e investigativa desses servidores públicos.

Por outro lado, as variáveis tempo de atuação profissional, tempo no setor público e tempo como auditor fiscal não apresentaram efeitos estatisticamente

significativos sobre o ceticismo profissional ($p > 0,05$), indicando que a experiência acumulada, por si só, não é suficiente para explicar variações no nível de ceticismo. Esses resultados sugerem que o desenvolvimento de uma postura cética está mais relacionado a fatores atitudinais e contextuais do que ao tempo de serviço.

As características formativas e pessoais também não apresentaram efeitos significativos no modelo final, embora tenham sido incluídas inicialmente como variáveis explicativas. Isso pode indicar que a formação acadêmica e os traços pessoais, isoladamente, não são determinantes diretos do ceticismo profissional, reforçando a importância de fatores organizacionais e relacionais, como a colaboração.

O modelo apresentou um R^2 ajustado de 15,3% para a variável dependente ceticismo profissional, o que é considerado um poder explicativo moderado nas ciências sociais (Cohen, 1992). Embora esse valor não seja elevado, ele é relevante considerando a complexidade do fenômeno estudado e a natureza multidimensional do ceticismo profissional.

O modelo permitiu uma análise detalhada das relações entre características pessoais, profissionais e formativas dos AFTs e o nível de ceticismo profissional por eles demonstrado. Os dados indicam que a colaboração interprofissional apresenta o efeito estatisticamente mais relevante sobre o ceticismo profissional, corroborando investigações anteriores que identificam a interação entre profissionais como um fator associado à qualidade das auditorias e à adoção de uma postura analítica diante das informações examinadas (Hurtt, 2010; Stevens et al., 2019). A troca de conhecimentos e experiências entre os profissionais contribui para o desenvolvimento de práticas de questionamento e avaliação criteriosa das evidências disponíveis.

Por outro lado, as variáveis relacionadas ao tempo de atuação profissional, à permanência no serviço público e à formação acadêmica não apresentaram associação estatisticamente significativa com o nível de ceticismo. Esse resultado sugere que tais atributos, isoladamente, não estão diretamente vinculados ao desenvolvimento da competência crítica requerida na atividade de auditoria fiscal. Essa interpretação encontra respaldo na literatura, como em Nelson (2009), que argumenta que o ceticismo profissional está mais relacionado a disposições cognitivas e aos contextos específicos de atuação do auditor do que à experiência acumulada ou à titulação acadêmica.

A análise dos componentes do ceticismo profissional — como a mentalidade inquisitiva, a suspensão do julgamento e a busca por conhecimento — contribui para a compreensão das competências envolvidas na atuação dos AFTs. A suspensão do julgamento, por exemplo, permite que o auditor mantenha uma postura imparcial até que haja evidências suficientes, característica alinhada aos princípios da diligência profissional (Rachmad et al., 2023). De forma semelhante, a capacidade de análise crítica reflete a disposição para examinar minuciosamente as informações recebidas, evitando conclusões precipitadas que possam comprometer a qualidade da fiscalização.

A ausência de associação significativa entre atributos formativos e profissionais e o ceticismo profissional aponta para a necessidade de estratégias de capacitação que contemplem, além do conteúdo técnico, o desenvolvimento de habilidades analíticas e colaborativas. Estudos como os de Mubako e O'Donnell (2018) indicam que programas voltados ao estímulo da investigação e à comunicação entre profissionais podem contribuir para o aprimoramento das práticas de auditoria. Os achados reforçam a perspectiva de que o ceticismo profissional é influenciado por processos de interação e reflexão contínua, mais do que por fatores estruturais como tempo de serviço ou formação acadêmica.

A cooperação entre profissionais também se relaciona com a redução de inconsistências e com a melhoria da efetividade das ações fiscais. Stevens et al. (2019) destacam que ambientes de trabalho pautados pelo respeito mútuo e pela comunicação eficiente tendem a favorecer decisões mais fundamentadas e intervenções mais consistentes, evidenciando o papel das redes colaborativas na qualificação das atividades de fiscalização. No contexto brasileiro, a integração entre os AFTs pode contribuir para uma atuação mais articulada na fiscalização da formação profissional, com potencial para fortalecer a implementação de políticas públicas.

Na análise dos resultados, optou-se por não considerar variáveis demográficas no modelo em razão de sua característica não hierárquica e da inviabilidade de um tratamento apropriado dessas variáveis como não categóricas na modelagem PLS-SEM. Conforme ressaltado por Hair et al. (2010) e no Manual do PLS-SEM de Hair et al. (2017), a abordagem metodológica exige que as variáveis independentes apresentem uma estrutura hierárquica definida, a fim de possibilitar a análise causal e a estimativa precisa dos caminhos no modelo.

As variáveis demográficas, incluindo sexo, idade e raça, normalmente são classificadas como variáveis categóricas nominais, o que impede a hierarquização natural dessas variáveis. Essa característica restringe a sua utilização direta como preditoras em modelos PLS-SEM sem a realização de tratamento ou segmentação prévia. Ademais, a inserção de variáveis demográficas sem a devida operacionalização pode prejudicar a validade e a interpretação dos resultados do modelo (Hair et al., 2010; Hair et al., 2017).

O modelo analítico utilizado, baseado na modelagem PLS-SEM, mostrou-se adequado para explorar as interações entre variáveis dependentes e independentes, conferindo robustez aos resultados obtidos. Conforme Hair et al. (2010), essa abordagem permitiu a análise simultânea de múltiplas relações causais, favorecendo uma compreensão abrangente de fenômenos sociais e organizacionais, como aqueles relacionados à auditoria fiscal do trabalho.

O tamanho de efeito foi analisado mediante o índice f^2 , o qual indica se a retirada de uma variável explicativa possui efeito na explicada (Hair et al., 2013). Como pode ser observado na Tabela 8, o efeito de retirada da colaboração no ceticismo é de $f^2 = 0,209$, sendo um efeito médio (Cohen, 1988).

Por fim, os resultados obtidos oferecem subsídios para a formulação de políticas voltadas ao desenvolvimento profissional no setor público, com ênfase na promoção da colaboração e no incentivo ao ceticismo profissional como elementos que podem contribuir para o aprimoramento da fiscalização do cumprimento da cota legal de aprendizagem. Ao articular fundamentos teóricos e evidências empíricas, este estudo avança na compreensão das dinâmicas que influenciam a atuação dos AFTs, em consonância com os debates contemporâneos sobre a efetividade das políticas públicas e o fortalecimento das instituições destinadas a auditoria pública.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como propósito analisar a relação entre as características pessoais, profissionais e formativas e o nível de ceticismo profissional dos AFTs na fiscalização do cumprimento da cota de aprendizagem profissional. Por meio de uma abordagem metodológica mista, com ênfase na modelagem PLS-SEM, foi viável identificar associações significativas entre os construtos examinados, o que contribuiu para o progresso do conhecimento nas esferas de auditoria pública, gestão de pessoas no ambiente governamental e políticas públicas direcionadas à educação profissional e inclusão de jovens no mercado de trabalho formal.

Entre as contribuições mais significativas da pesquisa, sobressai a indicação da colaboração interprofissional como o elemento mais relacionado ao ceticismo profissional na auditoria fiscal do trabalho. Esse achado evidencia a relevância das práticas colaborativas e da ação em rede para o fortalecimento da postura crítica dos auditores, indicando que o desenvolvimento de competências socioemocionais, assim como a promoção de ambientes de trabalho integrados, pode constituir estratégias eficazes para elevar a qualidade das auditorias fiscais. Ademais, os resultados interagem com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos na Agenda 2030 da ONU, em especial as metas 4.4 e 8.6, ao enfatizar a função estratégica dos AFTs na promoção de condições laborais dignas e na fiscalização da formação profissional como um meio de inclusão social.

Sob a perspectiva teórica, a pesquisa contribui no preenchimento de uma lacuna na literatura ao investigar o ceticismo profissional no contexto particular da auditoria fiscal do trabalho, temática pouco abordada de forma sistemática. A RSL indicou que, apesar de o ceticismo ser amplamente abordado nas auditorias contábeis e financeiras, sua aplicação na fiscalização trabalhista ainda necessita de um exame mais detalhado, particularmente no que diz respeito à atuação dos AFTs na fiscalização da cota de aprendizagem.

Contudo, a pesquisa também revela limitações que devem ser levadas em consideração. Inicialmente, a variedade de denominações empregadas para aludir à função de AFT na produção acadêmica dificultou a padronização das pesquisas bibliográficas, fato que pode ter restringido o acesso a estudos pertinentes. Essa dispersão terminológica reflete transformações históricas na configuração institucional

da inspeção do trabalho e ressalta a urgência de uma maior uniformidade conceitual na produção científica acerca da temática.

Em segundo lugar, a predominância de pesquisas em idiomas estrangeiros, notadamente em bases como a Scopus, indica uma lacuna na produção acadêmica nacional. A carência de estudos em língua portuguesa acerca do ceticismo profissional, sobretudo que abordem a auditoria pública, limita o acesso de pesquisadores e administradores públicos a evidências contextualizadas, comprometendo a elaboração de políticas fundamentadas em dados empíricos.

Sob uma perspectiva metodológica, a falta de ferramentas validadas para avaliar o ceticismo profissional no âmbito do setor público brasileiro constitui uma limitação significativa. Apesar de o modelo PLS-SEM ter demonstrado ser apropriado para investigar relações entre variáveis latentes, é fundamental a elaboração de escalas específicas e adaptadas ao contexto da auditoria-fiscal do trabalho, a fim de assegurar maior precisão e confiabilidade nas análises subsequentes. Ademais, a abordagem quantitativa empregada, apesar de ser eficiente na identificação de padrões gerais, não é capaz de compreender em profundidade as vivências subjetivas dos AFTs, o que restringe a análise dos fatores motivacionais e contextuais que impactam o comportamento cético.

Diante dessas limitações, diversas possibilidades de aprofundamento se apresentam para pesquisas futuras. Estudos longitudinais poderiam acompanhar a evolução do ceticismo profissional ao longo do tempo, considerando mudanças institucionais, capacitações e experiências acumuladas. Pesquisas comparativas entre diferentes áreas da auditoria pública poderiam revelar variações no comportamento cético conforme o campo de atuação. Abordagens qualitativas também se mostram promissoras para captar as percepções dos AFTs sobre colaboração, tomada de decisão e enfrentamento de dilemas éticos em contextos de pressão institucional.

Por fim, seria pertinente investigar o impacto do ceticismo profissional na efetividade das auditorias, especialmente em termos de detecção de irregularidades, regularização de empresas e inserção de aprendizes no mercado de trabalho. O desenvolvimento de instrumentos específicos para mensurar essa variável no setor público brasileiro pode contribuir para o fortalecimento das instituições de controle e para a promoção de uma cultura de auditoria orientada pela integridade, imparcialidade e responsabilidade pública.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AAKER, David A. et al. **Marketing research**. 11. ed. Nova Jersey: Wiley, 2013. 766 p.

ABED, M. M. Adaptação transcultural da Escala Jefferson de atitudes relacionadas à colaboração interprofissional. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, v. 6, n. 10, p. 22-44, 2021. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/saude/escala-jefferson>. Acesso em: 9 set. 2024.

AJZEN, I.; DRIVER, B. L. Prediction of Leisure Participation From Behavioral, Normative, and Control Beliefs: an application of the theory of planned behavior. **Leisure Sciences**, v. 13, p. 185-204, 1991.

ALENCAR, Ricardo Soriano de; VILARES, Fernanda Regina. Cooperação interinstitucional e combate à fraude fiscal estruturada. **Revista da PGFN**, [S. l.], v. 11, n. 1, p. 9–26, 2021.

ALEXANDRE ABDAL et al. **Métodos e técnicas de pesquisa em Ciências Sociais: bloco quantitativo**. 1. ed. São Paulo: Editora Cebrap e CPF/Sesc-SP, 2017. Disponível em: <https://www.editoracebrap.org.br>. Acesso em: 28 set. 2023.

ALFORD, J. Defining the client in the public sector: A social-exchange perspective. **Public Administration Review**, v. 62, n. 3, 2002.

ALMEIDA, Carolina F. de; PEREIRA, Isaac J. B. G. Projeto Malhas Fiscais em São Paulo. In: ENCONTRO NACIONAL DE AUDITORES-FISCAIS DO TRABALHO DA APRENDIZAGEM: PRIORIDADE ABSOLUTA DO DIREITO À PROFISSIONALIZAÇÃO, 1., 2023, Caxias do Sul. **Anais [...]** Caxias do Sul: Ministério do Trabalho e Emprego, 2023.

ARAÚJO, Richard Medeiros et al. Programa Jovem Aprendiz: avaliando o processo de implementação da Política Nacional de Aprendizagem em uma empresa pública. **Revista Meta: Avaliação**, [S. l.], v. 12, n. 36, p. 746–777, 2020.

ASSUMPÇÃO, Luiz Felipe Monsores de. A resiliência da inspeção do trabalho brasileira: estratégias de reconfiguração (ou desfiguração?) no pós-Constituição de 88. **Teoria Jurídica Contemporânea**, [S. l.], v. 4, n. 1, p. 206–245, 2019a.

ASSUMPÇÃO, Luiz Felipe Monsores de. A inspeção do trabalho no Brasil: apontamentos acerca do processo de reconfiguração institucional a partir da Constituição Federal de 1988. In: VASCONCELOS, Adaylson Wagner Sousa de. **Processos de transformação do mundo do trabalho**. Ponta Grossa: Atena Editora, 2019b. Cap. 11, p. 127-135. E-book. DOI: 10.22533/at.ed.38219030711. Disponível em: <https://www.atenaeditora.com.br/catalogo/download-file/2442>. Acesso em: 21 fev. 2024.

ASSUMPÇÃO, Luiz Felipe Monsores de. Inspeção do trabalho, discurso jurídico e a literatura da prática trabalhista. **Laborare**, [S. l.], v. 2, n. 2, p. 37–56, 2019c.

BAMBER, E. M.; IYER, V. Auditors' identification with their clients and its effect on auditors' objectivity. **Auditing: A Journal of Practice & Theory**, v. 26, n. 2, p. 1–24, 2007.

BANDURA, Albert. **Social Learning Theory**. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1977.

BARBOSA, Pedro Paulo Lima. O trabalho dos menores no Decreto 1.313 de 17 de janeiro de 1891. **Revista Angelus Novus**, [S. l.], v. 10, p. 61–86, 2016.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BEATON, D. E. et al. Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. **Spine**, v. 25, n. 24, p. 3186-3191, dez. 2000. ISSN 0362-2436.

BELL, T. B.; PEECHER, M. E.; SOLOMON, I. **The 21st century public company audit**: conceptual elements of KPMG's global audit methodology. KPMG International, 2005. Disponível em: <https://www.studocu.com/row/document/institute-of-chartered-accountants-of-pakistan/caf-8-audit-and-assurance/the-21st-century-public-company-audit-conceptual-elements-of-kpmgs-global-audit-methodology/69373948>. Acesso em: 2 out. 2024.

BEVILACQUA, Lucas; BASTOS, Verônica Issi Simões. Cooperação interinstitucional entre a esfera judicial e a administração pública: um novo modelo para arrecadação tributária. **Revista Eletrônica de Direito Processual**, [S. l.], v. 23, n. 2, 2022. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/redp/article/view/62840>. Acesso em: 22 fev. 2024.

BIGNAMI, Renato. **A inspeção do trabalho no Brasil**: as mesas de entendimento como instrumento de transformação das relações de trabalho e efetivação da ordem jurídica trabalhista. 2003. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/001322768>. Acesso em: 29 jan. 2023.

BONNER, S. E.; PENNINGTON, N. Cognitive processes and knowledge as determinants of auditor expertise. **Journal of Accounting Literature**, v. 10, p. 1-50, 1991.

BORZIOELOS, G.; BENNETT, P. The Theory of Planned Behaviour as predictor of exercise: The moderating influence of beliefs and personality variables. **Journal of Health Psychology**, v. 4, n. 4, p. 517-519, 1999.

BOYATZIS, Richard E. **The competent manager**: a model for effective performance. Nova Iorque: John Wiley & Sons, 1982.

BOYATZIS, Richard E. Competencies as a behavioral approach to emotional intelligence. **Journal of Management Development**, v. 28, n. 9, p. 749-770, 2009.

BRASIL. Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891. Estabelece providências para regularizar o trabalho dos menores empregados nas fábricas da Capital Federal. Rio de Janeiro, RJ: **Governo Provisório da República**, [1891]. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/392104/publicacao/15722580>. Acesso em: 5 fev. 2024.

BRASIL. Decreto nº 3.550, de 16 de outubro de 1918. Autoriza o Presidente da República a reorganizar, sem aumento de despesas, a Diretoria do Serviço de Povoamento dando-lhe a denominação de Departamento Nacional do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: **Presidente da República dos Estados Unidos do Brasil**, [1918]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-3550-16-outubro-1918-572535-publicacaooriginal-95679-pl.html>. Acesso em: 5 fev. 2024.

BRASIL. Decreto nº 19.671-A, de 04 de fevereiro de 1931. Dispõe sobre a organização do Departamento Nacional do Comércio, criado pelo Decreto nº 19.667, de 4 de fevereiro de 1931. Rio de Janeiro, RJ: **Governo da República**, [1931]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D19671A.htm. Acesso em: 5 fev. 2024.

BRASIL. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Lei da Aprendizagem Profissional. Brasília, DF: **Presidência da República**, [2000]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm. Acesso em: 2 abr. 2023.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF: **Presidência da República**, [2000]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 15 jun. 2025.

BRASIL. Lei nº 10.593, de 06 de dezembro de 2002. Dispõe sobre a reestruturação da Carreira Auditoria do Tesouro Nacional, que passa a denominar-se Carreira Auditoria da Receita Federal - ARF, e sobre a organização da Carreira Auditoria-Fiscal da Previdência Social e da Carreira Auditoria-Fiscal do Trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: **Presidência da República**, [2002]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10593.htm. Acesso em: 6 abr. 2023.

BRASIL. Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002. Aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho. Brasília, DF: **Presidência da República**, [2002]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4552.htm. Acesso em: 2 abr. 2023.

BRASIL. eSocial. **Centrais de Conteúdo**. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/centrais-de-conteudo>. Acesso em: 13 fev. 2024.

BRASIL. Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo que dispõem sobre direitos humanos e matérias correlatas. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 23 nov. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9579.htm. Acesso em: 8 abr. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Gabinete do Ministro. Portaria MTP nº 667, de 8 de novembro de 2021. Brasília: Ministério do Trabalho e Previdência, 11 nov. 2021. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria/mtp-n-667-de-8-de-novembro-de-2021-359094059>. Acesso em: 8 abr. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Gabinete do Ministro. Instrução Normativa nº 2, de 8 de novembro de 2021. Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nas situações elencadas. Brasília:

Ministério do Trabalho e Previdência, 12 nov. 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-359448244>. Acesso em: 28 mar. 2023.

BRYMAN, Alan. **Social research methods**. Oxford: Oxford University Press, 2012.

CALDAS, Pablo Machado Moraes. **Fiscalização trabalhista e o meio ambiente do trabalho**. 2015. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/133905>. Acesso em: 15 jan. 2024.

CAMPBELL, W. K.; GOODIE, A. S.; FOSTER, J. D. Narcissism, confidence, and risk attitude. **Journal of Behavioral Decision Making**, v. 17, n. 4, p. 297-311, 2004.

CARAMELLI, Bruno. Uso de IA na publicação acadêmica: desafios e oportunidades para auxiliar autores que não têm o inglês como língua nativa. **Jornal da USP**, [S. l.], 12 abr. 2024. Disponível em: <https://jornal.usp.br/artigos/uso-de-ia-na-publicacao-academica-desafios-e-oportunidades-para-auxiliar-autores-que-nao-tem-o-ingles-como-lingua-nativa/>. Acesso em: 25 nov. 2024.

CARDOSO, Adalberto; LAGE, Telma. A inspeção do trabalho no Brasil. **Dados**, [S. l.], v. 48, n. 3, p. 451–489, 2005.

CARPENTER, T. D. Audit team brainstorming, fraud risk identification, and fraud risk assessment: Implications of SAS No. 99. **The Accounting Review**, v. 82, n. 5, p. 1119–1140, 2007.

CARPENTER, T. D.; REIMERS, J. L. Professional skepticism: The effects of a partner's influence and the level of fraud indicators on auditors' fraud judgments and actions. **Behavioral Research in Accounting**, v. 25, n. 2, p. 45–69, 2013.

CIGER, A. Audit quality: a bibliometric analysis (1981-2020). **Scientific Annals of Economics and Business**, v. 67, n. 4, p. 473-494, 2020. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/349243607_Audit_Quality_A_Bibliometric_Analysis_1981-2020. Acesso em: 25 out. 2024.

CLEMENTINO, Josbertini Virginio. Aprendizagem profissional: a lei que promove trabalho decente para a juventude e desenvolvimento econômico e social para o Brasil. **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**. Brasília: IPEA, ano XVIII, p. 45–50, ago. 2013.

COHEN, J. A power primer. **Psychological Bulletin**, v. 112, n. 1, p. 155-159, 1992.

COHEN, J. **Statistical power analysis for the behavioral sciences**. 2. ed. Hillsdale: Earlbaum, 1988.

COHEN, J. et al. How does the strength of the financial regulatory regime influence auditors' judgments to constrain aggressive reporting in a principles-based versus rules-based accounting environment? **Accounting Horizons**, Kennesaw, mar. 2013. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1817684>. Acesso em: 15 maio 2024.

COHEN, J. R.; DALTON, D. W.; HARP, N. L. Neutral and presumptive doubt perspectives of professional skepticism and auditor job outcomes. **Accounting, Organizations and Society**, v. 62, n. 10, p. 1-20, 2017.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). **Norma Brasileira de Contabilidade – Técnicas de Auditoria** [NBC TA - R1 200]. Resolução CFC nº 1.203/09, alterada em 2016. Disponível em: <https://www.cfc.org.br>. Acesso em: 10 jun. 2024.

CORREA, Ronaldo de Oliveira. **Nosso futuro comum**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1991.

CRESWELL, John W.; CRESWELL, J. David. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2021. E-book.

CRONBACH, L. J. Coefficient alpha and the internal structure of tests. **Psychometrika**, v. 16, n. 3, p. 297-334, 1951.

CUNHA, Paulo Roberto da et al. Influência dos traços de personalidade no ceticismo profissional de auditores independentes. **Revista de Contabilidade e Organizações**, [S. l.], v. 13, e158537, 2019.

CUNHA, Sebastião Ferreira da et al. Reforma trabalhista e relações de trabalho no Brasil: por quem os sinos dobram? **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [S. l.], v. 24, n. 1, p. 103–117, 2021.

CURTIS, Rebecca. **Breaking the Barrier – An Examination into the Current State of Professional Skepticism**. 2014. Tese (Honors Scholar) – University of Connecticut, [S. l.], 2014. Disponível em: https://digitalcommons.lib.uconn.edu/srhonors_theses/340. Acesso em: [data de acesso, se consultado].

DE ARAGÃO, Alexandre Santos. O princípio da eficiência. **Revista de Direito Administrativo**, v. 237, p. 1–6, 2004.

DEL PRETTE, Zilda A. P.; DEL PRETTE, Ana. **Habilidades sociais**: estratégias de avaliação e intervenção. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.

EMERSON, Kirk; NABATCHI, Tina; BALOGH, Stephen. **An integrative framework for collaborative governance**. *Journal of Public Administration Research and Theory*, [S. l.], v. 22, n. 1, p. 1-29, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1093/jopart/mur011>. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/jopart/mur011>. Acesso em: 07 ago. 2024.

FIELD, A. **Descobrendo a estatística usando o SPSS**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed Editora, 2009. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/plugin-file.php/6423968/mod_resource/content/1/Descobrendo%20a%20Estat%C3%ADstica%20usando%20o%20SPSS.pdf. Acesso em: 26 set. 2024.

FOGELIN, R. J. **Pyrrhonian Reflections on Knowledge and Justification**. New York, NY: Oxford University Press, 1994.

FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**, v. 18, n. 1, p. 39-50, 1981.

FRANCO, M. A. S. Pedagogia da pesquisa-ação. **Educação e Pesquisa**, v. 31, n. 3, p. 483-502, set./dez. 2005.

GALHARDO, José Antonio Gouvêa. INTUITION IN AUDITOR'S PROFESSIONAL SKEPTICISM: LITERATURE REVIEW. **Revista da CGU**, [S. l.], v. 15, n. 28, 2023. Disponível em: https://revista.cgu.gov.br/Revista_da_CGU/. Acesso em: 14 jan. 2025.

GEFEF - Grupo Especial de Fiscalização de Entidades Formadoras. Fiscalização de fraudes em entidades formadoras. In: ENCONTRO NACIONAL DE AUDITORES-FISCAIS DO TRABALHO DA APRENDIZAGEM: PRIORIDADE ABSOLUTA DO DIREITO À PROFISSIONALIZAÇÃO, 1., 2023, Caxias do Sul. **Anais [...]** Caxias do Sul: Ministério do Trabalho e Emprego, 2023.

GIGLIO, Auro Del; COSTA, Mateus Uerlei Pereira da. The use of artificial intelligence to improve the scientific writing of non-native english speakers. **Revista da Associação Médica Brasileira**, São Paulo, v. 69, n. 9, e20230560, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9282.20230560>. Acesso em: 27 abr. 2024.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GLOVER, S. M.; PRAWITT, D. F. Enhancing auditor professional skepticism: The professional skepticism continuum. **Current Issues in Auditing**, v. 8, n. 2, p. P1-P10, 2014. DOI: <https://doi.org/10.2308/ciia-50895>.

GODOY, Arilda Schmidt. Refletindo sobre critérios de qualidade da pesquisa qualitativa. **Gestão.Org**, [S. l.], v. 3, n. 2, 2005. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/index.php/gestaoorg/article/view/21573>. Acesso em: 5 out. 2023.

GONÇALVES, Felipe Halex Gomes da Silva; SALLES, Juliana Marques. Como se comporta a inteligência artificial mediante plágio e direito autoral. **Revista Científica Eletrônica de Ciências Aplicadas da FAIT**, [S. l.], n. maio, 2023. Disponível em: <https://revista.fait.edu.br/pub/666>. Acesso em: 2 nov. 2024.

GRAY, David E. **Pesquisa no mundo real**. 2. ed. Porto Alegre: Penso, 2012.

GREEN, S. B.; YANG, Y. Commentary on coefficient alpha: A cautionary tale. **Psychometrika**, v. 74, n. 1, p. 121-135, 2009.

GRONEWOLD, U.; DONLE, M. Organizational error climate and auditors' predispositions toward handling errors. **Behavioral Research in Accounting**, v. 23, n. 2, p. 69-92, 2011.

GÜNTHER, Hartmut. Como elaborar um questionário. **Planejamento de Pesquisa nas Ciências Sociais**, v. 1, p. 1-15, 2003.

HAIR JR, J. F. et al. **A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)**. Sage publications, 2013.

HAIR JR., J. F. et al. **Multivariate data analysis**. 6. ed. Pearson, 2010.

HAIR Jr., J. F. et al. **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HARDIES, Kris; BREESCH, Diane; BRANSON, Joël. **Are Female Auditors Still Women?:** Analyzing the Sex Differences Affecting Audit Quality. SSRN Electronic Journal, [S. l.], 2010.

HAVEROTH, J.; CUNHA, P. R. da. Influência do estresse ocupacional no ceticismo profissional de auditores independentes. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 42, n. 2, p. 141–156, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.4025/enfoque.v42i2.59983>. Acesso em: 28 out. 2024.

HOJAT, M. et al. Comparisons of American, Israeli, Italian and Mexican physicians and nurses on the total and factor scores of the Jefferson Scale of Attitudes Toward Physician-Nurse Collaborative Relationships. **International Journal of Nursing Studies**, v. 40, n. 4, p. 427–435, mai. 2002. ISSN 0020-7489.

HOJAT, M. et al. The Jefferson Scale of Physician Empathy: development and preliminary psychometric data. **Educational Psychology Measurement**, v. 61, n. 2, p. 349–365, 2001.

HURTT, R. K. Development of a scale to measure professional skepticism. **Auditing: A Journal of Practice & Theory**, [S. l.], v. 29, n. 1, p. 149–171, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.2308/aud.2010.29.1.149>. Acesso em: 12 maio 2024.

HURTT, R. K. et al. Research on auditor professional skepticism: literature synthesis and opportunities for future research. **Auditing: A Journal of Practice & Theory**, [S. l.], v. 32, n. Supplement 1, p. 45–97, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.2308/ajpt-50361>. Acesso em: 17 jul. 2024.

IAASB - International Auditing and Assurance Standards Board. **Handbook of International Quality Management, Auditing, Review, Other Assurance, and Related Services**. New York: IAASB, 2022a. Disponível em: <https://ifacweb.blob.core.windows.net/publicfiles/2023-10/IAASB-2022-Handbook-Volume-1.pdf>. Acesso em: 3 maio 2024.

IAASB - International Auditing and Assurance Standards Board. **Supplement to the Handbook of International Quality Management, Auditing, Review, Other Assurance, and Related Services Pronouncements**. New York: IAASB, 2022b. Disponível em: <https://www.irba.co.za/upload/IAASB-2022-Handbook-Volume-3.pdf>. Acesso em: 3 maio 2024.

JIANG, R. **An Investigation of the Moral Intentions of Chinese Auditors:** Conflicts Associated with Maintaining Independence in Auditor–client Relationship Situations. 2018. Tese (Doutorado) – Curtin University, Perth, 2018.

KATZ, Robert L. Skills of an Effective Administrator. **Harvard Business Review**, 1974.

KEAST, Robyn; BROWN, Kerry; MANDELL, Myrna P. Encontrando a combinação certa: decifrando significados e estratégias de integração. **Revista do Serviço Público**, [S. l.], v. 63, n. 3, p. 313–341, 2012.

KETTL, D. F. **The politics of the administrative process**. 7. ed. Thousand Oaks: Sage Publications, 2018.

KHAN, M. J; OCZKOWSKI, E. The link between trait and state professional skepticism: A review of the literature and a meta-regression analysis. **International Journal of Auditing**, 2021.

KNECHEL, Warren Robert et al. **Audit Quality**: Insights from the Academic Literature. Rochester, NY: Social Science Research Network, 2013. SSRN Scholarly Paper. Disponível em: <https://papers.ssrn.com/abstract=2040754>. Acesso em: 14 jan. 2025.

KNECHT, Valdir J. Sistema de aprendizagem. In: ENCONTRO NACIONAL DE AUDITORES-FISCAIS DO TRABALHO DA APRENDIZAGEM: PRIORIDADE ABSOLUTA DO DIREITO À PROFISSIONALIZAÇÃO, 1., 2023, Caxias do Sul. **Anais [...]** Caxias do Sul: Ministério do Trabalho e Emprego, 2023.

KOCK, N. One-tailed or two-tailed P values in PLS-SEM? **International Journal of e-Collaboration (IJeC)**, v. 11, n. 2, p. 1-7, 2015.

KOHL-SANTOS, P.; MOROSINI, M. C. O revisitar da metodologia do estado do conhecimento. **Revista Panorâmica Online**, [S. l.], v. 33, 2021. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/revistapanoramica/index.php/revistapanoramica/article/view/1318>. Acesso em: 21 set. 2023.

KONG, C. et al. The codes of ethics for accountants (principles versus rules)—A student sample evidence. **Journal of Business Education**, v. 14, p. 1-28, 2017.

KOTU, V.; DESHPANDE, B. **Data science**: concepts and practice. [S. l.]: Elsevier Science, 2018.

KURTZ, P. **The New Skepticism**: Inquiry and Reliable Knowledge. Buffalo, New York: Prometheus Books, 1992.

LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LE BOTERF, G. **Desenvolvendo as competências dos profissionais**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2003.

MALA, R.; CHAND, P. Judgment and Decision-Making Research in Auditing and Accounting: Future Research Implications of Person, Task, and Environment Perspective. **Accounting Perspectives**, v. 14, n. 1, p. 1-50, 2015.

MANNRICH, Nelson. **Inspeção do trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTR, 1991.

MARÇAL, Ronan Reis; ALBERTON, Luiz. Relação entre os traços sombrios de personalidade e o ceticismo profissional dos auditores independentes. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)**, Brasília, v. 14, n. 4, 2020. Disponível em: <https://www.repec.org.br/repec/article/view/2663>. Acesso em: 27 maio 2024.

MATTHES, D. et al. Influência do ceticismo profissional no gerenciamento de impressão da divulgação da informação contábil. **Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade**, v. 10, n. 3, p. 40–61, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.18028/rgfc.v10i3.7864>. Acesso em: 28 out. 2024.

MATTJE, Emerson Tyrone. Auditoria fiscal do trabalho no Brasil em perspectiva histórica. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**, [S. l.], v. 1, n. 1, p. 128–147, 2017.

MENDES, Caroline de Almeida. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho por meio da aprendizagem profissional nas indústrias de etanol no estado de MT. In: ENCONTRO NACIONAL DE AUDITORES-FISCAIS DO TRABALHO DA APRENDIZAGEM: PRIORIDADE ABSOLUTA DO DIREITO À PROFISSIONALIZAÇÃO, 1., 2023, Caxias do Sul. **Anais [...]** Caxias do Sul: Ministério do Trabalho e Emprego, 2023.

MENDONÇA, Marcel; SILVA NETA, Maria De Lourdes. Programas de aprendizagem profissional: um estudo de indicadores de permanência e êxito. **Boletim Técnico do Senac**, [S. l.], v. 47, n. 2, p. 58–78, 2022. Disponível em: <https://www.bts.senac.br/bts/article/view/908>. Acesso em: 4 jun. 2024.

MOROSINI, Marília Costa. Estado de conhecimento e questões do campo científico. **Educação**, [S. l.], p. 101–116, 2015.

MUBAKO, G.; O'DONNELL, E. Effect of fraud risk assessments on auditor skepticism: unintended consequences on evidence evaluation. **International Journal of Auditing**, [S. l.], v. 22, n. 1, p. 55–64, 2018. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ijau.12104>. Acesso em: 10 maio 2024.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 41. ed. São Paulo: LTR, 2018.

NELSON, Mark W. A Model and Literature Review of Professional Skepticism in Auditing. **AUDITING: A Journal of Practice & Theory**, [S. l.], v. 28, n. 2, p. 1–34, 2009.

NOLDER, Christine; RILEY, Tracey J. Effects of Differences in National Culture on Auditors' Judgments and Decisions: A Literature Review of Cross-Cultural Auditing Studies from a Judgment and Decision Making Perspective. **AUDITING: A Journal of Practice & Theory**, [S. l.], v. 33, n. 2, p. 141–164, 2014.

NOLDER, C. J.; KADOUS, K. Grounding the professional skepticism construct in mindset and attitude theory: a way forward. **Accounting, Organizations and Society**, [S. l.], v. 67, p. 1–14, 2018. Disponível em: <https://ideas.repec.org/a/eee/ao-soci/v67y2018icp1-14.html>. Acesso em: 10 maio 2024.

NOLDER, C.; KADOUS, K. The Way Forward on Professional Skepticism: Conceptualizing Professional Skepticism as an Attitude. **Accounting, Organizations and Society**, 2018b.

NOVAES, Marcos Bidart Carneiro de; GIL, Antonio Carlos. A pesquisa-ação participante como estratégia metodológica para o estudo do empreendedorismo social em administração de empresas. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, [S. l.], v. 10, p. 134–160, 2009.

OLIVEIRA, Marcos Barbosa de. Neutralidade da ciência, desencantamento do mundo e controle da natureza. **Scientiae Studia**, [S. l.], v. 6, p. 97–116, 2008.

OLSEN, C.; GOLD, A. Future research directions at the intersection between cognitive neuroscience research and auditors' professional skepticism. **Journal of Accounting Literature**, [S. l.], v. 41, p. 127–141, 2018. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0737460717301295>. Acesso em: 11 maio 2024.

OLSSON, Giovanni; LAVALL, Tuana Paula. Os limites e as possibilidades do estado-nação na promoção do trabalho decente no marco da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas. **Revista Opinião Jurídica (Fortaleza)**, [S. l.], v. 18, n. 28, p. 115–144, 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Transformando nosso mundo: a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**. Nova York, 2015. Disponível em: <https://sdgs.un.org/2030agenda>. Acesso em: 17 out. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 81 sobre inspeção do trabalho**. Genebra, 1947. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081. Acesso em: 12 jul. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Conferência Internacional do Trabalho**, 102ª Sessão, 2013. Relatório V. International Labour Organization, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_665179.pdf. Acesso em: 28 mar. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 81 sobre a inspeção do trabalho em indústria e comércio**, adotada em Genebra, Suíça, em 11 de julho de 1947. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/63466/download>. Acesso em: 15 mar. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Diretrizes sobre os princípios gerais da inspeção do trabalho**. Genebra, 2023. Disponível em: http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_885702/lang--pt/index.htm. Acesso em: 22 fev. 2024.

PADILHA, Maria Itayra Coelho de Souza et al. A responsabilidade do pesquisador ou sobre o que dizemos acerca da ética em pesquisa. **Texto & Contexto - Enfermagem**, [S. l.], v. 14, p. 96–105, 2005.

PATEO, Felipe Vella; LOBO, Vinicius Gomes. **Crescimento sem formalização do trabalho**: déficit de capacidade fiscalizatória e necessidade de recomposição da burocracia especializada. Brasília, DF: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2025. (Nota Técnica Disoc, n. 117). DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/ntdisoc117>.

PEREIRA, Antonia Jaine da Silva; QUEIROZ, Silvana Nunes de. Geração que nem estuda nem trabalha no nordeste brasileiro. **Revista Econômica do Nordeste**, [S. l.], v. 54, n. 1, p. 67–86, 2023.

PINHEIRO, Aline Calandrini; JÚNIOR, Marcos Antônio Bortolin. Aprendizagem profissional: uma ação afirmativa de promoção da inclusão dos adolescentes e jovens no sistema educacional e no mercado de trabalho. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**, [S. l.], 2019. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/RevistaEnit/article/view/80>. Acesso em: 21 set. 2023.

PRIANTHARA, Ida Bagus; SETINI, Made; BUDHANANDA, Ida. Effect of auditor experience, independence, professional skepticism, and ability to detect fraud on capital spirituality audit results quality as moderating factors. **International Journal of Intellectual Property Management**, [S. l.], v. 13, p. 101, 2023. Disponível em: <http://www.inderscience.com/storage/f582112119631047.pdf>. Acesso em: 12 out. 2024.

QUADACKERS, Luc; GROOT, Tom; WRIGHT, Arnold. Auditors' Professional Skepticism: Neutrality versus Presumptive Doubt. **Contemporary Accounting Research**, [S. l.], v. 31, n. 3, p. 639–657, 2014.

RACHMAD, Yoesoep et al. The role of computer-assisted audit techniques, professional skepticism and remote auditing on quality of audit in public accountant office. **Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)**, [S. l.], v. 6, p. 2180–2192, 2023.

ROSE, J. M. Attention to evidence of aggressive financial reporting and intentional misstatement judgments: Effects of experience and trust. **Behavioral Research in Accounting**, v. 19, p. 215–229, 2007.

ROSSO, Sadi Dal. A inspeção do trabalho. **Revista de Administração Pública**, [S. l.], v. 30, n. 2, p. 107–136, 1996.

SÁ, Emerson Victor Hugo Costa de et al. Expectativa e realidade na aprendizagem profissional: alterações normativas e a busca por um estatuto que efetive os direitos fundamentais ao não trabalho e à profissionalização de adolescentes e jovens. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**, [S. l.], 2022. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/RevistaEnit/article/view/174>. Acesso em: 21 set. 2023.

SAMPAIO, Rafael Cardoso et al. ChatGPT e outras IAs transformarão a pesquisa científica: reflexões sobre seus usos. **Revista de Sociologia e Política**, [S. l.], v. 32, e008, 2024. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsocp/a/rfSfWXpWqJWgr-bRktcpXq9v/>. Acesso em: 30 nov. 2024.

SANJAYA, A. Pengaruh skeptisisme profesional, independensi, kompetensi, pelatihan auditor, dan risiko audit terhadap tanggung jawab auditor dalam mendeteksi kecurangan. **Jurnal Akuntansi Bisnis**, v. 15, n. 1, p. 41–55, 2017. Disponível em: <https://journal.unika.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/1350/834>. Acesso em: 17 set. 2024.

SANTANA, João Vítor Pinto. Aprendizagem profissional e o jovem em conflito com a lei: perspectivas sociojurídicas a partir de um sistema jurídico garantista. **Ciências Sociais Aplicadas em Revista**, v. 19, n. 37, p. 127–142, 2019.

SARI, Y.; KURNIAWATI, K. Skeptisisme profesional, kompleksitas tugas dan teknik audit berbantuan komputer berdampak terhadap kualitas audit? **Ultimaccounting Jurnal Ilmu Akuntansi**, v. 13, n. 2, p. 238–256, 29 dez. 2021.

SEPÚLVEDA-ARAYA, Joseline J. et al. Variables relevantes para el escepticismo profesional en la formación de contadores auditores. **Información Tecnológica**, [S. l.], v. 32, n. 4, p. 99–108, 2021.

SIJTSMA, K. On the use, the misuse, and the very limited usefulness of Cronbach's alpha. **Psychometrika**, v. 74, n. 1, p. 107, 2009.

SILVA, Gleiciane Marcelino da. **Mercado de trabalho e Bolsa Família**: políticas de emprego e inserção laboral dos beneficiários do Distrito Federal (2015-2018). 2019. [S. l.], 2019. Disponível em: <http://repositorio.enap.gov.br/jspui/handle/1/4340>. Acesso em: 21 set. 2023.

SILVA, Paulo Roberto da; MAYORGA, Claudia. Jovens nem nem brasileiros/as: entre desconhecimento das experiências, espetacularização e intervenções. **Desidades**, [S. l.], n. 23, p. 10–23, 2019. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2318-92822019000200002&lng=pt&nrm=iso&tling=pt. Acesso em: 25 out. 2024.

SIMÕES, Diogo Baptista. **Aspectos estruturais da inspeção do trabalho no Brasil e o combate à escravidão contemporânea**: uma análise do trabalho escravo na construção civil no estado do Pará. 2021. [S. l.], 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufpa.br/jspui/handle/2011/15148>. Acesso em: 30 jan. 2024.

SOMAVIA, J. **Discurso de Juan Somavía, diretor-geral da OIT, na inauguração da XIV Reunião de Ministros de Trabalho das Américas**. 24 de agosto de 1999. Disponível em: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/somavia.pdf. Acesso em: 28 set. 2024.

STEVENS, E.; MORONEY, R.; WEBSTER, J. Professional skepticism: the combined effect of partner style and team identity salience. **International Journal of Auditing**, Monash University, Melbourne, VIC, Australia, v. 23, n. 2, p. 279–291, 2019. Disponível em: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85069529635&doi=10.1111%2fijau.12161&p>. Acesso em: [data de acesso, se consultado].

SUPRIYATIN, E.; IQBAL, M. A.; INDRADEWA, R. Analysis of auditor competencies and job satisfaction on tax audit quality moderated by time pressure (Case Study of

Indonesian Tax Offices). **International Journal of Business Excellence**, v. 19, n. 1, p. 119–136, 2019.

STEVENS, E.; MORONEY, R.; WEBSTER, J. Professional skepticism: the combined effect of partner style and team identity salience. **International Journal of Auditing**, v. 23, n. 2, p. 279–291, 2019. Disponível em: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85069529635&doi=10.1111%2fijau.12161&part-nerID=40&md5=9f9bf3a249c7c55275371d665a57e176>. Acesso em: 19 jul. 2024.

STOLZ, Sheila. De menores incapazes e imputáveis a sujeitos de direitos: os direitos humanos das crianças e adolescentes desde as históricas normativas internacionais. **Revista Brasileira de História & Ciências Sociais**, [S. l.], v. 12, n. 24, p. 313–342, 2020.

STOUGH, C. L. **Greek Skepticism**. Berkeley, CA: University of California Press, 1969.

TEIXEIRA, Silvio Sidney; CRUZ, Pollyanna Reis da; CARNEIRO, Fábio Fraga Gomes. Curso de formação para auditores(as)-fiscais do trabalho: a experiência desenvolvida em mato grosso e propostas para uma nova abordagem no plano nacional. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**, [S. l.], v. 8, n. 1, 2024. Disponível em: <https://revistaenit.trabalho.gov.br/index.php/RevistaEnit/article/view/230>. Acesso em: 15 jun. 2025.

TRATADO DE VERSALHES. **Tratado de paz entre as potências aliadas e associadas e a Alemanha**, assinado em Versalhes, França, a 28 de junho de 1919. Rio de Janeiro: Impr., 1919. 247 p. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/242343>. Acesso em: 21 mar. 2024.

TREVINO, L. K. Ethical decision making in organizations: A person-situation interactionist model. **Academy of Management Review**, v. 11, n. 3, p. 601–617, 1986.

TRIPP, David. Pesquisa-ação: uma introdução metodológica. **Educação e Pesquisa**, [S. l.], v. 31, p. 443–466, 2005.

URIARTE, Oscar Ermida. Diálogo social: teoría y práctica. **IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball**, n. 1, 2006.

VELOSO, J. R. Paprotzki. Brazilian Apprenticeship and local public management: Proposal for greater effectiveness in public policy. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 206–227, 2019. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/RBPP/article/download/5880/pdf>. Acesso em: 19 maio 2025.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

VIRGINIO, Jamile Freitas. A fiscalização do trabalho escravo doméstico contemporâneo e a inviolabilidade domiciliar: uma análise sob a ótica do poder de polícia administrativa da inspeção do trabalho. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**, 2023.

WAKAHARA, Roberto. **O futuro da inspeção do trabalho e seus desafios**: ela ainda é imprescindível? 2022. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-18112022-103535/>. Acesso em: 21 set. 2023.

WAKAHARA, Roberto. Como aprimorar a fiscalização trabalhista relativa à discriminação de gênero. **Revista Científica do CPJM**, [S. l.], v. 2, n. Especial, p. 202–223, 2023. Disponível em: <https://rcpjm.cpjrm.uerj.br/revista/article/view/178/155>. Acesso em: 19 nov. 2024.

WARD, Julia; HOJAT, Mohammadreza. The Jefferson Scale of Attitudes Toward Interprofessional Collaboration (JeffSATIC): development and multi-institution psychometric data. **Journal of Interprofessional Care**, [S. l.], 2014. Disponível em: https://www.academia.edu/15903233/The_Jefferson_Scale_of_Attitudes_Toward_Interprofessional_Collaboration_JeffSATIC_development_and_multi_institution_psychometric_data. Acesso em: 28 nov. 2024.

XU, Gina et al. Professional Skepticism in Practice: An Analysis of Auditors' Stories. **AUDITING: A Journal of Practice & Theory**, [S. l.], v. 42, n. 4, p. 157–178, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.2308/AJPT-2021-043>. Acesso em: 28 jul. 2024.

ZAFAR, S. Z. et al. Spatial spillover effects of technological innovation on total factor energy efficiency: taking government environment regulations into account for three continents. **Business Process Management Journal**, v. 27, n. 6, p. 1874–1891, 2021. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/350821389_Spatial_spillover_effects_of_technological_innovation_on_total_factor_energy_efficiency_taking_government_environment_regulations_into_account_for_three_continents. Acesso em: 13 jul. 2024.

APÊNDICES

Apêndice A – Questionário Utilizado na Dissertação

1ª. PARTE - INFLUÊNCIA DOS PERFIS PESSOAIS, PROFISSIONAIS E FORMATIVOS NO CETICISMO PROFISSIONAL DOS AFTs

Convido o(a) senhor(a) para participar como voluntário da pesquisa intitulada: **“INFLUÊNCIA DOS PERFIS PESSOAIS, PROFISSIONAIS E FORMATIVOS NO CETICISMO DE AUDITORES-FISCAIS DO TRABALHO NA FISCALIZAÇÃO DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL”**, conduzida pelo mestrando Leonardo Castro Moreira, vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública e Cooperação Internacional (PGPCI), do Centro de Ciências Sociais Aplicadas (CCSA) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), sob orientação do professor Dr. João Marcelo Alves Macedo, vinculado ao Departamento de Ciências Sociais Aplicada/CCAUE/UFPB.

A pesquisa possui o objetivo principal de analisar a relação entre as características pessoais, profissionais e formativas e o nível de ceticismo profissional dos Auditores-Fiscais do Trabalho na fiscalização do cumprimento da cota da aprendizagem profissional. Sua participação é essencial para a realização da pesquisa e será limitada a responder a um questionário do tipo survey, com **duração aproximada de 10 minutos**. Contudo é voluntária, não lhe cabendo qualquer obrigação de fornecer informações e/ou colaborar com o pesquisador.

Caso decida não participar ou desista da participação a qualquer momento, não há necessidade de justificativa ou lhe será atribuído qualquer prejuízo, sendo relevante frisar que os riscos de sua participação são mínimos e limitam-se a eventual desconforto psicológico ao responder às questões que lhe serão apresentadas. No entanto, os benefícios de sua participação serão relevantes para a população estudada e para a sociedade, visto que os resultados desse estudo serão traduzidos em esclarecimentos para a inspeção do trabalho.

As respostas fornecidas serão mantidas em sigilo, garantindo-se o direito ao anonimato, bem como serão utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos.

Sua colaboração é muito importante!

2ª. PARTE – ANÁLISE DO NÍVEL DE CETICISMO PROFISSIONAL DO AFT

Cada uma das afirmações a seguir descreve características relacionadas às habilidades de análise crítica, atitudes em relação ao questionamento de evidências e experiências que moldam a postura investigativa do AFT. A escala separa esses aspectos em temas que abrangem a disposição para desconfiar de informações

inconsistentes, a busca por evidências adicionais e a capacidade de manter uma postura cética diante dos achados de auditoria.

Atribua um grau de 1 a 7 para o seu **grau de concordância** com cada uma das afirmações, considerando que o objetivo central da pesquisa é analisar a influência das características pessoais, profissionais e formativas do AFT no seu nível de ceticismo profissional.

1	2	3	4	5	6				
Discordo Totalmente	(Quanto mais próximo de 1, maior é o seu nível de discordância da afirmação e quanto mais próximo de 7, maior o seu nível de concordância da afirmação.)					Concordo Totalmente			
1. Geralmente, aceito as explicações de outras pessoas sem pensar mais.	1	2	3	4	5	6			
2. Sinto-me bem comigo mesmo.	1	2	3	4	5	6			
3. Espero para decidir sobre as questões até poder obter mais informações.	1	2	3	4	5	6			
4. A perspectiva de aprender me entusiasma.	1	2	3	4	5	6			
5. Estou interessado em saber o que faz com que as pessoas se comportem de determinada maneira.	1	2	3	4	5	6			
6. Tenho confiança nas minhas capacidades.	1	2	3	4	5	6			
7. Muitas vezes rejeito afirmações a menos que tenha provas de que são verdadeiras.	1	2	3	4	5	6			
8. Acho divertido descobrir novas informações.	1	2	3	4	5	6			
9. Não tenho pressa em tomar decisões.	1	2	3	4	5	6			
10. Tenho tendência para aceitar imediatamente o que as outras pessoas me dizem.	1	2	3	4	5	6			
11. O comportamento das outras pessoas não me interessa.	1	2	3	4	5	6			
12. Sou seguro de mim mesmo.	1	2	3	4	5	6			
13. Os meus amigos dizem-me que costumo questionar as coisas que vejo ou ouço.	1	2	3	4	5	6			
14. Gosto de compreender a razão do comportamento das outras pessoas.	1	2	3	4	5	6			
15. Acho que aprender é estimulante.	1	2	3	4	5	6			

16. Normalmente, aceito as coisas que vejo, leio ou ouço pelo seu valor aparente.	1	2	3	4	5	6
17. Não me sinto seguro de mim mesmo.	1	2	3	4	5	6
18. Normalmente, noto incoerências nas explicações.	1	2	3	4	5	6
19. Na maioria das vezes, concordo com o que os outros do meu grupo de trabalho pensam.	1	2	3	4	5	6
20. Não gosto de ter de tomar decisões rápidas.	1	2	3	4	5	6
21. Tenho confiança em mim.	1	2	3	4	5	6
22. Não gosto de decidir antes de ter analisado toda a informação disponível.	1	2	3	4	5	6
23. Gosto de procurar conhecimentos.	1	2	3	4	5	6
24. Questiono frequentemente as coisas que vejo ou ouço.	1	2	3	4	5	6
25. É fácil para outras pessoas convencerem-me.	1	2	3	4	5	6
26. Raramente penso na razão pela qual as pessoas se comportam de uma determinada forma.	1	2	3	4	5	6
27. Gosto de me certificar de que considere todas as informações disponíveis antes de tomar uma decisão.	1	2	3	4	5	6
28. Gosto de tentar determinar se o que leio ou ouço é verdade.	1	2	3	4	5	6
29. Gosto de aprender.	1	2	3	4	5	6
30. As ações que as pessoas tomam e as razões para essas ações me interessam.	1	2	3	4	5	6

3ª. PARTE – ANÁLISE DAS CARACTERÍSTICAS PESSOAIS DE NÍVEIS DE RELACIONAMENTO E COLABORAÇÃO

Cada uma das afirmações a seguir descreve características de um AFT, separando-as em temas relacionados às suas habilidades de colaboração, atitudes em relação ao trabalho em equipe e experiências formativas.

Atribua um grau de 1 a 7 para o seu **grau de concordância** com cada uma das afirmações, considerando que o objetivo central da pesquisa é analisar a influência das características pessoais, profissionais e formativas do AFT no seu nível de ceticismo profissional.

1	2	3	4	5	6	7
Discordo Totalmente	(Quanto mais próximo de 1, maior e o seu nível de discordância da afirmação e quanto mais próximo de 7, maior o seu nível de concordância da afirmação.)					Concordo Totalmente

31. Os AFTs deveriam ser vistos como colaboradores, ao invés de superiores ou subordinados.	1	2	3	4	5	6	7
32. Todos os AFTs deveriam ter a responsabilidade de monitorar as empresas fiscalizadas após o encerramento das OS.	1	2	3	4	5	6	7
33. O trabalho em equipe na fiscalização da aprendizagem profissional não pode ser um resultado da integração interinstitucional. (-R)	1	2	3	4	5	6	7
34. As instituições acadêmicas institucionais devem desenvolver programas de ensino interdisciplinar para aumentar a prática de integração interinstitucional.	1	2	3	4	5	6	7
35. Os AFTs não devem questionar as decisões tomadas por colegas, mesmo que eles achem que essas possam ter efeitos prejudiciais ao jovem aprendiz ou às empresas fiscalizadas. (-R)	1	2	3	4	5	6	7
36. Todos os AFTs podem contribuir para as decisões relacionadas ao cumprimento da política pública da aprendizagem profissional.	1	2	3	4	5	6	7
37. A prática colaborativa sempre funciona melhor quando os AFTs desenvolvem relações de trabalho para atingir os mesmos objetivos.	1	2	3	4	5	6	7
38. O ensino interdisciplinar e a integração interinstitucional não estão ligados entre si. (-R)	1	2	3	4	5	6	7
39. A função principal de outros AFTs é seguir, sem questionamento, as orientações dos AFTs responsáveis pela coordenação do projeto “Inserção de Aprendiz” na sua unidade de trabalho. (-R)	1	2	3	4	5	6	7
40. A integração interinstitucional, que inclui respeito mútuo e comunicação, melhora o ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
41. Todos os AFTs devem contribuir para as decisões relativas ao êxito das fiscalizações da aprendizagem profissional.	1	2	3	4	5	6	7

- | | | |
|---|---|--|
| 53. Qual sua
raça/etnia? | () Amarela | () Branca |
| | () Indígena | () Parda |
| | () Negra | () Outra |
| 54. Qual seu nível de
escolaridade? | () Superior | () Especialização |
| | () Mestrado | () Doutorado |
| | () Outro | |
| 55. Qual sua área de
formação? | () Ciências
Exatas e
Tecnologia | () Ciências da
Saúde |
| | () Ciências
Sociais e
Humanidades | () Artes e
Comunicação |
| | () Engenharia e
Tecnologia da
Informação | () Educação e
Pedagogia |
| | () Administração
e Negócios | () Direito e
Ciências
Jurídicas |
| | () Agricultura e
Meio Ambiente | () Outras |
| 56. Qual é o seu tempo de atuação profissional,
considerando tanto a iniciativa privada quanto o serviço
público? (em anos) | _____ | |
| 57. Qual é o seu tempo de atuação profissional como
servidor público? (em anos) | _____ | |
| 58. Há quanto tempo exerce a função de AFT? | _____ | |
| 59. Qual sua área de atuação no
cargo de AFT? | () Legislação | () Saúde e Segurança
do Trabalhador
(SST) |
| | () Ambas | () Outras |
| 60. Nos últimos 12 meses você fiscalizou o cumprimento da
cota legal de aprendizagem profissional? | () Sim | |

() Não

61. Qual sua Unidade da Federação (UF) de Lotação?

62. Qual sua Unidade da Federação (UF) de Exercício?

63. Quanto a sua disponibilidade para receber Ordem de Serviço (O.S.) marque a alternativa que corresponde a sua situação atual:

() Disponível para receber ordem de serviço () Nomeado para cargo na regional

() Analista de processos () ; à disposição da SIT ou da Coordenação Geral de Recursos (CGR)

() Nomeado para cargo fora da regional; membro do Grupo Especial de Fiscalização Móvel () Em processo de aposentadoria

() Membro da Força Tarefa do FGTS (FTFGTS) () À disposição da Corregedoria

() Cedido para outro órgão () Membro do Grupo de Fiscalização do Trabalho em Transporte (GTRAC)

() Outros

64. O que é uma auditoria de qualidade, na fiscalização da aprendizagem profissional, para você?

() Aquela que alcança a maior quantidade de empresas na ação fiscal, com a regularização ou não da situação antes irregular, após lavratura de auto de infração ou não, e posterior encerramento da fiscalização

() Aquela resultando em algo que muda a realidade da comunidade, podendo ser replicável e de aplicação contínua, considerando o valor social do trabalho do auditor

() Aquela que alcança a maior quantidade possível de aprendizes inseridos no

() Outra resposta

mercado
trabalho de