

**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO DE NEGÓCIOS  
DE SERGIPE – FANESE  
NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO E EXTENSÃO – NPGE  
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO “LATUS SENSU”  
ESPECIALIZAÇÃO EM AUDITORIA GOVERNAMENTAL E  
CONTABILIDADE PÚBLICA**

**ULISSES MANOEL ANDRADE DE OLIVEIRA  
TACIANA MARIA MACÊDO ARÔXA**

**ÉTICA E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA:  
O Papel dos Auditores da Secretaria do Estado da  
Fazenda de Sergipe**

**Aracaju – Sergipe**

**2008**

**ULISSES MANOEL ANDRADE DE OLIVEIRA**

**TACIANA MARIA MACÊDO ARÔXA**

**ÉTICA E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA:**

**O Papel dos Auditores da Secretaria do Estado da  
Fazenda de Sergipe**

**Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Núcleo de Pós-Gra-  
duação e Extensão da FANESE, como  
requisito para obtenção do título de  
Especialista em Auditoria  
Governamental e Contabilidade  
Pública**

**Orientador: MARCOS POVOAS**

**Aracaju – Sergipe**

**2008**

**ULISSES MANOEL ANDRADE DE OLIVEIRA  
TACIANA MARIA MACÊDO ARÔXA**

**ÉTICA E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA:  
O Papel dos Auditores da Secretaria do Estado da  
Fazenda de Sergipe**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Núcleo de Pós-Graduação e Extensão – NPGE, da Faculdade de Administração de Negócios de Sergipe – FANESE, como requisito para a obtenção do título de Especialista em Auditoria Governamental e Contabilidade Pública



---

**MARCOS POVOAS**

---

**Nome completo do Avaliador**

---

**Nome completo do Coordenador de Curso**

---

**ULISSES MANOEL A. DE OLIVEIRA**

---

**TACIANA MARIA MACÊDO ARÔXA**

Aprovado (a) com média: 9,0

Aracaju (SE), 29 de Setembro de 2008.

## RESUMO

Este trabalho apresentou como objetivo analisar a percepção dos auditores fiscais da Secretaria da Fazenda do Estado de Sergipe - SEFAZ-SE, órgão integrante da Administração Pública Direta do Poder Executivo do Estado de Sergipe, em relação à Ética na Administração Pública do Estado, para novas implantações e a readequação da conduta profissional, visando melhoria e otimização da organização do trabalho e usabilidade da ética à Administração. Para se verificar a percepção dos auditores sobre a ética na SEFAZ-SE, foi feita uma pesquisa através da aplicação de um questionário distribuído sob seis perspectivas: Valores da Organização, Compromisso com a Organização, Relacionamento com os Servidores, Relacionamento com a Sociedade, Capacitação ético-institucional e Avaliação ético-institucional. Após a análise dos dados coletados, identificou-se o perfil dos entrevistados quanto às características pessoais e sobre a função que exercem, constatando-se uma equipe com a predominância do sexo feminino, composta em sua maioria por pessoas com idade entre 41 a 50 anos e que em média apresentam mais do que 15 anos de tempo de serviço. Quanto a análise das variáveis abordadas foi possível atribuir médias, o que possibilitou detectar o impacto da influência de cada variável no comportamento ético dos auditores, constatando-se a maior média de 7,86 para variável "Relacionamento com a Sociedade" e a menor média de 3,27; para variável "Avaliação Ético-Institucional", obtendo-se a média geral de 4,34 para o contexto da ética na SEFAZ-SE. Portanto, este estudo buscou colaborar com a identificação dos fatores relacionados a Ética na Administração Pública, que afetam de forma positiva ou negativa no comportamento dos auditores da SEFAZ-SE.

**Palavras-chave:** Administração Pública. Auditores Fiscais. Contexto da Ética.

## **LISTA DE QUADROS**

**Quadro 1 – Correlação entre as variáveis e os Indicadores da pesquisa de ética.**

**Quadro 2 – Disposições das questões/afirmativas em relação aos indicadores de ética correspondentes.**

**Quadro 3 – Escala tipo Likert.**

**Quadro 4 – Médias e Significados.**

## **LISTA DE GRÁFICOS**

**GRÁFICO 1 – Distribuição percentual dos pesquisados quanto ao Sexo.**

**GRÁFICO 2 – Distribuição percentual dos pesquisados quanto a Idade**

**GRÁFICO 3 – Distribuição percentual dos pesquisados quanto ao Tempo de Serviço.**

**GRÁFICO 4 – Distribuição percentual dos pesquisados quanto aos Valores da Organização.**

**GRÁFICO 5 – Distribuição percentual dos pesquisados quanto ao Compromisso com a Organização.**

**GRÁFICO 6 – Distribuição percentual dos pesquisados quanto ao Relacionamento com os servidores.**

**GRÁFICO 7 – Distribuição percentual dos pesquisados quanto ao Relacionamento com a sociedade.**

**GRÁFICO 8 – Distribuição percentual dos pesquisados quanto a Capacitação Ético-Institucional.**

**GRÁFICO 9 – Distribuição percentual dos pesquisados quanto a Avaliação Ético-Institucional.**

## ABSTRACT

This work has as objective to analyze the taxes inspectors perceptions of Sergipe's Fazenda Department – SEFAZ-SE, government body integrated on Direct Public Administration of Sergipe's executive power, related to the State's Public Administration ethics towards new improvements and a better appropriated professional procedure, aimed better work performances and the application of ethics on Public Administration. As a way to check the inspectors' perceptions towards ethics on SEFAZ-SE a questionnaire was distributed which was based on six perspectives: Organization Values, Commitment with the Organization, the Connections with Public Employees, the Connections with Society, the Ethics-Institution Capacity and its Evaluation. After the collected data analysis, it was identified the profile of people interviewed towards their characteristics and about their personal activity performance. It was noticed a majority of the feminine gender on the team, consisting the majority of people's age between 41 to 50 years and service time average of more than 15 years. As for the analysis of the data approached it was possible to attribute average grades, which has given the opportunity to detect the impact of each average grade influence on the inspectors' ethics behavior, it established an average over 7,86 for the "Relationship with Society" and the lower 3,27 for the Ethics-Institution issue, it was obtained a general average of 4,34 for ethics context in SEFAZ-SE. Therefore, this study demonstrated a search to collaborate with the identifications of ethics factors on Public Administration, which affect in a positive or negative way on SEFAZ-SE taxes inspectors.

Key words: Public Administration, taxes Inspectors, Ethics Context.

# SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	1
1.1 Justificativa.....	2
1.2 Objetivos.....	2
1.2.1 Objetivo Geral.....	2
1.2.2 Objetivos Específicos.....	3
.....	3
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	4
2.1 Ética e Moral.....	4
2.2 Ética na Administração Pública.....	6
3. EMPRESA OBJETO DE ESTUDO.....	9
3.1 O Código de Ética Profissional dos Servidores da SEFAZ-SE.....	12
3.2.1 O Papel do Administrador Fazendário.....	15
4. METODOLOGIA.....	21
4.1. Tipo de Pesquisa.....	21
4.2 Método de Pesquisa .....	21
4.3 Questões de Pesquisa.....	22
4.4 Definição das Variáveis.....	23
4.5 Caracterização do Universo/Amostra.....	24
4.6 Instrumento de Coleta de Dados.....	24
4.7 Tratamento de Dados.....	26
5. ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA.....	28
5.1 Análise do Perfil do Entrevistado.....	28
5.2 Variáveis que influenciam na ética da SEFAZ-SE.....	30
5.3 Resumo das Médias das Variáveis Organizacionais .....	35
6. CONCLUSÕES E SUGESTÕES.....	36
6.1 Sugestões.....	37
6.2 Considerações Finais.....	37
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	38
APÊNDICE – Questionário.....	40

## 1. INTRODUÇÃO

A partir da era da informação, com o crescimento exponencial do uso da tecnologia, principalmente na área de comunicação, o acesso à informação tornou-se mais democrático, garantindo maior dimensão aos escândalos ocorridos na Administração Pública e alertando a sociedade para um maior monitoramento dos negócios públicos, o que conseqüentemente, obrigou os gestores públicos a rever seus comportamentos morais e valores em relação à ética.

Nesse contexto, reforça-se a idéia de que o agente público deve ter uma conduta dirigida para consecução do bem comum e que os padrões éticos dos agentes públicos advêm de sua própria natureza, ou seja, de caráter público, e sua relação com o público.

O presente estudo tem como objetivo analisar a percepção dos auditores fiscais da SEFAZ-SE, em relação à Ética na Administração Pública do Estado para novas implantações e a readequação da conduta profissional, visando melhoria e otimização da organização do trabalho e usabilidade da ética à Administração.

A Secretaria do Estado da Fazenda de Sergipe – SEFAZ-SE é uma instituição pública que tem como missão prover e administrar os recursos financeiros com eficiência, eficácia, ética e transparência, viabilizando o desenvolvimento econômico e social do Estado de Sergipe.

Diante do exposto, a relevância do presente estudo reside no fato de que permitirá fornecer subsídios à instituição, SEFAZ-SE, de modo que sirva como uma importante ferramenta de análise do clima ético para os seus gestores.

Com isso, a presente pesquisa tem como problema: **Qual a percepção dos auditores da Secretaria da Fazenda do Estado de Sergipe – SEFAZ-SE, sobre o conceito de Ética na Administração Pública?**

## **1.1 Justificativa**

A escolha do tema foi feita a partir do interesse pessoal pelo estudo, pois nele encontra-se a possibilidade de descobrir, conhecer e compreender sobre Ética, considerando que atualmente as relações pessoais e profissionais vêm demonstrando que os “homens de palavra” estão cada vez mais em extinção.

Com tantos escândalos vindo à tona, percebe-se que as relações profissionais estão sendo construídas de forma descartáveis, pois as pessoas passaram a achar normal dar sempre um “jeitinho” para se resolver tudo com facilidade, busca-se sempre as facilidades. Com isso, valores como honestidade, lealdade, idoneidade e dignidade foram substituídos por malandragem, esperteza e irresponsabilidade, pois na terra do vale-tudo o proveito pessoal move o mundo.

Daí a importância dessa pesquisa, pois o estudo da ética está ligado ao estudo do comportamento humano na sociedade. Este estudo trata da percepção da consciência ética dos auditores fiscais da SEFAZ-SE e pretende contribuir para que torne-se possível a compreensão de determinados comportamentos e a melhoria no ambiente de trabalho, como também da sociedade.

## **1.2 Objetivos**

Vergara (2003) afirma que o objetivo geral é um resultado a alcançar que dará resposta ao problema da pesquisa. Os objetivos específicos, por sua vez “são metas de cujo atendimento depende o alcance do objetivo final”. Dessa forma, foram definidos os seguintes objetivos, geral e específicos:

### **1.2.1 Objetivo Geral**

Analisar a percepção dos auditores fiscais da SEFAZ-SE, em relação à ética na Administração Pública do Estado para novas implantações e a readequação da conduta profissional, visando detectar os impactos positivos e

negativos, visando a melhoria e otimização da organização do trabalho e usabilidade da ética à Administração.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

a) Identificar o perfil sócio-funcional dos auditores fiscais da SEFAZ-SE;

b) Verificar a percepção que os auditores têm quanto aos valores da Organização, compromisso com a Organização, relacionamento com os servidores, relacionamento com a sociedade, capacitação ético-institucional e avaliação ético-institucional.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Vergara (2003) define referencial teórico como “o capítulo do projeto que tem por objetivo apresentar os estudos sobre o tema, ou especificamente sobre o problema, já realizados por outros autores”.

Desta forma, neste capítulo foram abordados pontos fundamentais para o melhor entendimento sobre Ética na Administração Pública.

### 2.1 Ética e Moral

Ética é um dos temas mais discutidos da atualidade, todos cobram e exigem atitudes éticas nas relações humanas, nos negócios, como também na política; no entanto, essa ética de que todos falam recebe vários conceitos, que muitas vezes na prática tornam-se superficiais.

Portanto, antes de dar-se início ao estudo da ética como preocupação intelectual, buscou-se neste capítulo a uniformização de conceitos chave, sob a visão filosófica, como: ética, anti-ético, aético, moral, imoral, amoral, legal e ilegal.

- **Ética:** estudo dos juízos de apreciação referentes à conduta humana suscetível de qualificação de ponto de vista do bem e do mal, relativamente a determinada sociedade, ou de modo absoluto. disciplina filosófica que estuda o valor das condutas humanas, seus motivos e finalidades. Reflexão sobre os valores e justificativas morais, aquilo que se considera o bem.
- **Anti-ético:** contra uma ética estabelecida ou contra a idéia (da ética) de estabelecer o que devemos fazer ou quem queremos ser levando os outros em consideração. Muitas vezes, o antiético têm idéias éticas próprias.
- **Aético:** sem ética, mas não contra uma ou outra ético.

- **Moral:** (mores) conjunto dos costumes, hábitos, valores (fins) e procedimentos(meios) que regem as relações humanas, considerados válidos e apreciados, individual e coletivamente. Embora possam variar entre grupos e ao longo da história, tendem a ser considerados absolutos. Podem ser justificados pelo costume, pela natureza, pela educação, pela sociedade, pela religião. Pode ser considerado o mesmo que ética, com a diferença de que a ética acrescenta a reflexão e o estudo 5 continuado sobre aquilo que se faz ou o que se deveria fazer, pensa sobre o bem e o mal, a felicidade, o prazer, a compaixão, a solidariedade e outros valores.
- **Imoral:** contra uma moral ou a ideia moral vigente. Muitas vezes, o indivíduo que questiona uma ética dominante tem ideias morais próprias ou diferentes.
- **Amoral:** sem moral (aquém ou além dela), mas não contra uma ou outra moral.
- **Legal:** aquilo que está conforme a lei civil de um estado nacional.
- **Illegal:** aquilo que contraria a lei civil de um estado nacional.

Para Comissão de Ética Pública, a Ética pode ser interpretada de três formas, a primeira, conforme a visão filosófica, já apresentada acima, a segunda interpretação refere-se a Ética como um padrão, onde qualquer indivíduo que esteja inserido em um grupo social torna-se sujeito às normas e regras daquele grupo, ou seja, normas e regras específicas, pois destinam-se apenas à aquele grupo. Observando-se assim a existência dos códigos de ética ou de conduta.

O Código de Ética tem como propósito fundamental regulamentar o exercício da profissão, mostrando ao profissional o modo do agir profissional, ou seja, o que é certo e o que é errado, para que assim possam desempenhar suas atividades de forma plena.

É de suma importância que o profissional conheça sua profissão, mas mesmo que o profissional utilize todos os aspectos técnicos para exercer suas atividades com sucesso, de nada adianta se este mesmo profissional não desenvolver atividades baseadas num comportamento ético em relação aos colegas e a sociedade.

Por fim, é partir da terceira interpretação da Comissão de Ética Pública é que pode-se identificar o valor da ética propriamente dita, pois é essa ética que diz respeito sobre a conduta do comportamento humano, influenciando ou sobrepondo-se a normas e regras que variam em função de cada grupo. Daí passa-se a entender melhor a expressão "ética no serviço público", ou seja, que o servidor público seja ético, seguindo fixando-se um padrão de conduta que seja seguido a risca de forma transparente.

## 2.2 Ética na Administração Pública

A este trabalho interessa a Ética na gestão dos negócios do Estado, assim entendida como o conjunto de regras de conduta estabelecidas para a atuação da Administração Pública.

Para um melhor entendimento do assunto, Freire e Motta (), conceituam a expressão Administração Pública, em dois sentidos: subjetivo e objetivo. Em sentido subjetivo, designa os entes que exercem atividade administrativa em entidades, órgãos e agentes públicos.

- a. Entidades:** são pessoas jurídicas de direito público ou privado.
- b. Órgãos Públicos:** é um elemento sem personalidade jurídica, incumbido de realização das atividades da entidade a que pertence, através de seus agentes.
- c. Agentes públicos:** são todas as pessoas físicas incumbidas, definitiva ou transitoriamente, do exercício de alguma função estatal.

Em objetivo, designa a natureza da atividade administrativa exercida pelos referidos entes. Sendo assim, a Administração atua através de suas entidades (pessoas jurídicas), de seus órgãos (centro de decisões) e de seus agentes.

A Administração Pública, formada por um complexo de órgãos e entes personalizados, conduzidos por um corpo de agentes que realiza grande número de atividades, para cumprir as tarefas que o ordenamento lhe confere, atividades essas de diferentes tipos, sob várias formas e regimes. (Madeira, 2003)

Quando fala-se sobre as atividades da Administração Pública, geralmente pensa-se em corrupção, crimes, ineficiência, etc. No entanto, deve-se buscar um padrão ético pré-estabelecido, para que se possa mensurar e posteriormente julgar a atuação dos agentes públicos.

A questão da ética pública está diretamente relacionada aos princípios fundamentais, constantes no Art. 37 da Constituição Federal, que ampara os valores morais da boa conduta administrativa, expressamente definidos através dos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Segundo Madeira, “ os princípios se constituem mutuamente, não se excluem”.

Freire e Motta, apresentam detalhadamente os princípios do Direito Administrativo, sendo eles:

- a. **Princípio da Legalidade**, significa que toda e qualquer atividade administrativa deve ser autorizada por lei. Não o sendo, a atividade é ilícita.
- b. **Princípio da Impessoalidade**, apresenta dois sentidos, o primeiro de que o administrador tenha seus atos voltados exclusivamente para o interesse público, e, segundo, que os atos e provimentos administrativos são imputáveis, não ao funcionário que o pratica, mas ao órgão ou entidade da Administração Pública.

- d. **Princípio da Moralidade**, impõe que o administrador público não dispense os princípios éticos que devem estar presentes em sua conduta.
- e. **Princípio da Publicidade**, exige ampla divulgação dos atos praticados pela Administração, de forma a dar transparência a esses atos.
- f. **Princípio da Eficiência**, impõe ao agente público um modo de atuar que produza resultados favoráveis à consecução dos fins que cabe ao Estado alcançar.

Este estudo de caso, foi realizado na Secretaria da Fazenda do Estado de Sergipe – SEFAZ, o que nos possibilitou identificar o perfil sócio-funcional dos auditores e a percepção que os auditores têm quanto às práticas de ética, avaliação do clima ético e educação e treinamento em ética.

### 3. EMPRESA OBJETO DE ESTUDO

Neste Capítulo será apresentada a instituição pesquisada, a fim de possibilitar uma melhor compreensão da instituição, como também a apresentação da composição de sua estrutura organizacional.

A Secretaria de Estado da Fazenda - SEFAZ é órgão integrante da Administração Pública Direta do Poder Executivo do Estado de Sergipe, sendo diretamente subordinada ao Governador do Estado e dirigida pelo Secretário de Estado da Fazenda.

Rege-se pela Lei nº 3.591, de 09 de janeiro de 1995, com as alterações introduzidas pelas Leis nºs 3.597, de 13 de março de 1995; 3.600, de 29 de março de 1995; 3.662, de 30 de outubro de 1995; 4.062, 4.063 e 4.064, de 30 de dezembro de 1998; e 4.293, de 26 de outubro de 2000, combinadas com disposições das Leis nº 2.608, de 27 de fevereiro de 1987, e 2.960, de 09 de abril de 1991; pelo disposto nesta Lei, e por outras normas legais que lhe forem aplicáveis.

Conforme o Art. 3º da Lei 4.483 de 18 de dezembro de 2001, a SEFAZ tem por finalidade programar, organizar, executar e gerenciar as finanças públicas estaduais, arrecadação, fiscalização e aplicação, visando maximizar a receita e otimizar as despesas para o desenvolvimento político-econômico do Estado e do bem-estar social do seu povo.

Apresenta os seguintes objetivos, conforme observa-se no Art. 4º da Lei 4.483 de 18 de dezembro de 2001 mais alterações acrescidas com a Lei 5.209 de 15 de dezembro de 2003.

- a. A administração financeira e a administração tributária - fiscalização e arrecadação - das finanças estaduais;
- b. A administração da dívida pública estadual;
- c. A definição estratégica de política fiscal e extrafiscal;

- d. A centralização do sistema de administração financeira e contábil da Administração Pública Direta e Indireta do Estado de Sergipe;
- e. O controle de títulos e valores mobiliários estaduais;
- f. A elaboração e coordenação, conjuntamente com a Secretaria de Estado do Planejamento e da Ciência e Tecnologia, da programação de desembolso financeiro, gestão de fundos e de recursos para a execução do Orçamento Anual de investimento estadual;
- g. A elaboração e coordenação das prestações de contas estaduais;
- h. O acompanhamento da execução orçamentária do Estado;
- i. O registro e controle contábil do patrimônio do Estado;
- j. A política creditícia e o fomento ao desenvolvimento econômico;
- k. A administração e controle do serviço de loteria do Estado;
- l. O exercício de outras atividades legalmente previstas ou estabelecidas, necessárias ao alcance de sua finalidade.
- m. O registro, acompanhamento e fiscalização das concessões de direitos de pesquisa e exploração de recursos naturais, com apuração das receitas decorrentes;
- n. A determinação e exigência da cobrança de créditos não-tributários decorrentes dos contratos de concessão de direitos de pesquisa e exploração de recursos naturais.

Segundo consta no Art. 5º, da Lei 4.483 de 18 de dezembro de 2001, mais alterações da Lei 5.888 de 29 de maio de 2006, A Secretaria da Fazenda do Estado de Sergipe – SEFAZ compreende um conjunto de unidades e subunidades, direta ou indiretamente subordinadas ao Secretário de Estado da Fazenda e é organizacionalmente estruturada em:

**a. Órgãos Colegiados**

- a.1. Conselho de Contribuintes do Estado de Sergipe-CONTRIB/SE;
- a.2. Conselho Superior de Recursos Fiscais – CONSUREF;
- a.3. Comissão Disciplinar - COMDISC;
- a.4. Conselho de Correição Fazendária – CONCORF.

a.5. Conselho de Ética Profissional da Administração Fazendária – CONETAF;

**b. Órgãos de Apoio e Assessoramento**

b.1. Gabinete do Secretário – GABSEC;

b.2. Corregedoria-Geral de Fazenda – CORGEF;

b.3. Gerência-Geral de Planejamento e Modernização Administrativa – GERPLAM;

b.4. Gerência-Geral de Assessoramento Institucional – GERINST.

b.4.1. Subgerência-Geral de Educação Fiscal – SUBGEFI;

b.4.2. Subgerência-Geral de Comunicação e Marketing – SUBMARK.

**c. Órgão Instrumental**

c.1. Superintendência de Administração e Finanças – SUPERAF.

c.2. Gerência-Geral de Tecnologia de Informações - GERTEC;

c.3. Gerência-Geral de Desenvolvimento de Pessoas - GERDEP;

c.4. Gerência-Geral de Administração e Finanças – GERDAF.

**d. Órgãos Operacionais**

d.1. Superintendência de Gestão Tributária e Não-Tributária – SUPERGEST;

d.1.1. Assessoria-Geral de Gestão Tributária – ASSGEST;

a) Assessoria-Geral de Gestão Não-Tributária – ASSGENT;

d.1.2. Assessoria de Pesquisa e Análise Fiscal – ASSPAF;

d.1.3. Gerência-Geral de Planejamento Fiscal – GERPLAF;

d.1.4. Gerência-Geral de Tributação Estadual – GERTRIB.

d.1.5. Gerência-Geral de Controle Tributário – GERCONT;

a) Comissão Julgadora de Primeira Instância – COMJUPI.

d.1.6. Gerência-Geral do Contencioso Administração-Tributário-GERCAT;

- d.2. Superintendência de Finanças Públicas – SUPERFIP.
  - d.2.1. Gerência-Geral de Controle Financeiro - GERCONF;
  - d.2.2. Gerência-Geral de Análise de Despesa – GERADESP;
  - d.2.3. Gerência-Geral da Contabilidade Pública – GERCONP;
  - d.2.4. Gerência-Geral da Dívida Pública – GERDIV.

#### **e. Órgãos de Execução**

- e.1. Administrações Regionais de Gestão Tributária – ARGESTs;
  - e.1.1. Gerências Administrativas Regionais - GEAREG;
  - e.1.2. Gerências Regionais de Atendimento ao Contribuinte – GERATEND;
  - e.1.3. Gerências Regionais de Fiscalização de Trânsito – GERFITRAN;
  - e.1.4. Gerências Regionais de Fiscalização de Estabelecimentos – GERFIEST;
  - e.1.5. Gerência Regional-Leste de Grupos Especiais – GERGRUPE.

Como se pode observar através da estrutura organizacional demonstrada, o Conselho de Ética Profissional da Administração Fazendária - CONETAF, órgão colegiado da SEFAZ, em matéria de ética profissional, integra a estrutura administrativa da Corregedoria-Geral da Fazenda – CORGEF, devendo a organização, finalidade, composição, competências e normas gerais de funcionamento, ser estabelecidos na Lei 5.889 de 26 de maio de 2006.

### **3.1 O Código de Ética Profissional dos Servidores da SEFAZ-SE**

Segundo o Art. 2º da Lei 5.889 de 26 de maio de 2006, o Código de Ética Profissional dos Servidores da SEFAZ tem por objetivo indicar os princípios, valores e normas que devem orientar o desempenho da função pública fazendária,

regulando relações entre os servidores, os contribuintes, a administração pública estadual e a sociedade.

Conforme Art. 3º da Lei 5.889 de 26 de maio de 2006, constituída pelos seus servidores, a SEFAZ deve estar integralmente comprometida com a Ética e a defesa do interesse público, na afirmação permanente dos princípios institucionais e do respeito cotidiano aos valores da sociedade e da instituição.

A SEFAZ observa como princípios fundamentais que tratam da Administração Pública, os previstos na Constituição Federal, especialmente nos seus Artigos 37 a 43, e na Constituição Estadual, principalmente nos seus Artigos 25 a 35, e os presentes no Artigo 4º da Lei 5.889 de 26 de maio de 2006, abaixo listados:

**a) Legalidade:** a vontade da Administração Pública, que é a que decorre da Lei, pelo que só se pode fazer o que a Lei permite, sendo que o servidor da SEFAZ, no exercício de suas funções, está sujeito aos ditames da Lei e à supremacia do interesse público, não podendo deste se afastar ou se desviar, e, assim, o desempenho das atribuições do cargo ou função está adstrito ao princípio da reserva legal;

**b) Impessoabilidade:** as decisões e ações administrativas devem ser impessoais, sendo injustificável e inaceitável a estigmatização, a perseguição ou a proteção de pessoas, grupos ou setores, considerando-se que a impessoalidade diz respeito ao tratamento equânime e isonômico a ser dispensado a todos os entes sociais;

**c) Moralidade:** as ações dos servidores da SEFAZ devem ser praticadas com retidão e compostura, sem se afastar dos princípios éticos e morais, dos bons costumes, das regras da boa administração, dos princípios de justiça, equidade, honestidade e probidade;

**d) Publicidade:** a Administração deve ter seus atos publicados e amplamente divulgados, sob pena de invalidade, aos quais todos

devem ter acesso, ressalvadas as hipóteses de sigilo previstos em lei;

**e) Eficiência:** impõe à Administração e aos seus agentes, a procura do bem comum por meio do exercício de suas competências, de forma imparcial, transparente, participativa, eficaz e sempre em busca de qualidade, para melhor utilização possível dos recursos públicos, visando maximizar a receita e otimizar a despesa, garantindo uma maior rentabilidade social;

**f) Interesse Público:** a SEFAZ tem como objetivo primordial atender ao bem-estar coletivo e à justiça social, direcionando suas ações e decisões em prol do interesse público, transmitindo confiança à sociedade e respeito ao cidadão;

**g) Invulnerabilidade:** a SEFAZ deve ser isenta de subordinação política, e da praticada pelos partidos políticos, pela crença religiosa ou pelo poder econômico, sendo que suas ações e decisões devem estar sempre subordinadas ao bem estar comum e à justiça social;

**h) Razoabilidade:** as ações do servidor da SEFAZ devem ser limitadas à discricionariedade técnica, na avaliação dos motivos, para que estes sejam adequáveis, compatíveis e proporcionais, de modo a que o ato atenda a sua finalidade pública específica, ou seja, à melhor maneira de concretizar a utilidade pública postulada pela norma.

Conforme o Art. 5º da Lei 5.889 de 26 de maio de 2006, a SEFAZ deve demonstrar compromisso sólido e permanente com a sociedade, tendo suas ações norteadas pelos valores abaixo especificados, visando à defesa do Interesse Público e buscando a justiça fiscal:

**a) Ética:** Considerado o mais importante valor de toda instituição, deve conduzir todos os procedimentos do servidor da SEFAZ, e,

assim, qualquer comportamento contrário a este valor tem que ser corrigido e desestimulado;

**b) Equidade fiscal:** O servidor da SEFAZ deve cumprir a Lei, sem desvencilhar-se do ideal de justiça fiscal em todos os seus níveis e serviços prestados, caracterizado pelo tratamento igual a todos;

**c) Responsabilidade social:** A SEFAZ, baseada nos princípios éticos e morais, tem o compromisso de arrecadar os tributos, visando à formação de recursos financeiros que devem ser investidos para garantir o bem-estar social, observando o princípio constitucional da reserva legal;

**d) Qualidade dos serviços:** Ter por base uma prestação de serviços de qualidade à coletividade, buscando ganhar a respeitabilidade e a confiança do cidadão, qualidade essa que deve ser perseguida, agregada, demandando sempre uma busca consciente e o apoio de todos os níveis da organização;

**e) Cidadania:** O servidor da SEFAZ tem o dever de orientar o contribuinte e a sociedade no exercício de seus direitos;

**f) Credibilidade:** A credibilidade e a confiança que a sociedade deposita na Administração Tributária são fatores decisivos para que o contribuinte cumpra espontaneamente suas obrigações, completando o exercício da cidadania;

**g) Legitimidade:** É o valor que se remete à consciência do servidor da SEFAZ para além da estrita observância mecânica das leis.

### 3.2.1 O Papel do Administrador Fazendário

Com base nos Artigos 14 ao 30 da Lei 5.889 de 26 de maio de 2006, que trata de seções e subseções sobre o Administrador Fazendário, a presente pesquisa apenas reproduziu os artigos acima mencionados, a fim de destacar o que a lei determina quanto as seguintes variáveis: valores da organização, compromisso

com a organização, relacionamento com os servidores, relacionamento com a sociedade, capacitação ético-institucional e avaliação ético-institucional.

#### **a. Compromisso com a Organização**

a.1. O administrador fazendário, na tomada de decisões, deve respeitar sempre os princípios da organização.

a.2. É dever do administrador fazendário assegurar às entidades representativas e assistenciais as informações que forem solicitadas, inclusive por meio magnético, desde que no âmbito de sua competência, ressalvadas as informações protegidas pelo sigilo fiscal ou aquelas defesas em lei.

a.3. O administrador fazendário não pode tomar decisões que venham beneficiar, casuisticamente, pessoas ou empresas, em detrimento do interesse público.

a.4. É vedado ao administrador fazendário manter sob sua subordinação direta parentes até o 2º (segundo) grau, salvo quando se tratar de cargo ou função de confiança, livremente exoneráveis.

a.5. É dever do administrador fazendário reunir-se, sempre que solicitado, com representantes das entidades de classe dos servidores da SEFAZ, e encaminhar as suas reivindicações a quem de direito.

a.6. É vedado ao administrador fazendário designar servidor para desempenhar atribuições fora da competência funcional determinada por lei para o respectivo cargo.

#### **b. Do Relacionamento com os Servidores**

b.1. O administrador fazendário deve:

b1.1. Relacionar-se bem com sua equipe de trabalho, compartilhando de suas atividades;

b.1.2. Reconhecer as aptidões individuais e coletivas de seus subordinados, como forma de valorização profissional;

b.1.3. Incentivar o espírito de integração e cooperação entre os grupos de trabalho, induzindo-os à participação e ao comprometimento com a SEFAZ;

b.1.4. Agir como facilitador e estimulador do trabalho, reconhecendo o mérito de cada um dos integrantes da equipe.

b.1.5. Prestar apoio e solidariedade ao servidor da SEFAZ, quando este for vítima de embaraço, desacato ou violência física, em virtude do desempenho de suas funções, com auxílio de força policial, assistência jurídica, e, se for o caso, remoção do servidor, para garantir a sua integridade física e moral.

b.2. As atitudes ou decisões que interfiram na vida pessoal ou profissional do servidor da SEFAZ devem, na forma e prazos legais, ser comunicadas ao interessado.

### **c. Relacionamento com a Sociedade**

c.1. A administração fazendária, dentro de princípios equânimes e transparentes, deve garantir a aplicação das políticas públicas, e da legislação tributária e de gestão fiscal, assegurando ampla divulgação e acesso das informações pela sociedade, ressalvado o sigilo garantido em lei.

c.1.1 Quanto à prestação de informações, são requisitos básicos do relacionamento entre a administração fazendária e a sociedade:

- A prestação de informações técnicas que possuam como atributos a veracidade, a clareza, a objetividade e a acessibilidade da linguagem;
- A ampla divulgação de informações administrativas, especificamente no tocante a: horário de funcionamento

das unidades administrativas e fiscais; tipo de atividade exercida por cada órgão, sua exata localização e a indicação do responsável pelo atendimento e procedimentos referentes a requerimentos, exames, formulários e outros dados relativos à prestação do serviço;

c.1.2. Qualidade na prestação do serviço;

c.1.3. O controle adequado dos serviços prestados.

c.2. A administração fazendária deve realizar ampla divulgação quanto:

c.2.1. Ao tempo fixado para o atendimento às solicitações, requerimentos e consultas, em cada uma das repartições que realizem atendimento ao público, colocado de forma visível.

c.2.2. Aos atos que venham a dispor ou alterar prazos, forma, local de funcionamento, e outros para conhecimento de contribuintes e da sociedade em geral.

c.3. A administração fazendária deve garantir os direitos dos contribuintes, especialmente quanto:

c.3.1. Ao livre acesso à autoridade ou ao órgão encarregado de receber queixas, reclamações ou sugestões;

c.3.2. À tramitação de processos administrativos em que figurem como interessados;

c.3.3. Às decisões proferidas e suas respectivas motivações, inclusive decisões divergentes, constantes de processos administrativos em que figurem como interessados.

c.4. A administração fazendária deve atender de forma ágil às solicitações, aos litígios e às consultas, de acordo com padrões de atendimento estabelecidos.

c.5. São formas de atendimento à sociedade:

c.5.1. Atendimento pessoal, por telefone ou outra via eletrônica;

c.5.2. Informação computadorizada, sempre que possível;

c.5.3. Banco de dados referentes à estrutura dos prestadores de serviço;

c.6. Divulgação, pelas redes públicas ou não de comunicação, de informações econômico-fiscais e outras de interesse público.

c.7. A administração fazendária deve propiciar, à sociedade, a formação de consciência fiscal, mediante permanente desenvolvimento de Programa de Educação Fiscal e outros mecanismos julgados necessários, inclusive na formação escolar e de servidores públicos estaduais, objetivando o entendimento quanto à função sócio-econômica dos tributos, e à gestão de recursos públicos.

#### **d. Capacitação ético-Institucional**

d.1. Devem ser asseguradas a todos os servidores da SEFAZ, indistintamente, iguais oportunidades de desenvolvimento de valores, atitudes, capacidades e habilidades, por meio de programas de capacitação.

d.2. A administração fazendária deve garantir a todos os servidores da SEFAZ, em sua formação inicial, e na continuada, na forma presencial ou à distância, o conhecimento de princípios éticos.

d.3. No conteúdo programático de capacitação, além de conhecimentos gerais sobre ética, as disposições do Código de Ética constante desta Lei devem constar do treinamento inicial dos servidores que ingressarem no quadro de pessoal da SEFAZ, assim como de ciclos periódicos de capacitação para os servidores que já se encontram no exercício de suas atividades.

d.4. A metodologia de capacitação, sempre que necessário, deve prever a vivência de situações-problema, em que fiquem evidenciados conflitos entre o interesse público e/ou privado, cuja solução seja baseada na adoção de princípios éticos e de exercício de cidadania, sobretudo no que diz respeito à integridade, à moralidade, à clareza de posições e ao decoro, com vistas a motivar o respeito e a confiança do público em geral.

**e. Avaliação ético-Institucional**

e.1. Os servidores da SEFAZ devem ser avaliados, de forma impessoal, periodicamente, com relação aos princípios éticos e valores da organização, inclusive com referência ao desempenho das suas funções.

e.2. As avaliações, na forma do art. 29 desta Lei, nos casos de ocupantes de cargos em comissão e de funções de confiança devem ser encaminhadas, anualmente, à autoridade competente para conhecimento.

## **4. METODOLOGIA**

Este capítulo refere-se a toda trajetória de realização do presente estudo, o tipo de pesquisa foi realizada, a definição da área de estudo, a população pesquisada, a descrição da coleta de dados e as limitações da pesquisa.

### **4.1. Tipo de Pesquisa**

Este estudo pode ser considerado como quantitativo e descritivo, porque conforme Gil (1996) “tem como objetivo primordial à descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”.

### **4.2 Método de Pesquisa**

O método escolhido foi o Estudo de Caso, considerando que a pesquisa se restringe a análise de aspectos que influenciam no clima ético de uma organização.

Segundo o conceito de Yin (apud GIL, 1996), o estudo de caso pode ser visto principalmente como um método de pesquisa:

... um conjunto de dados que descrevem uma fase ou totalidade do processo social de uma unidade, em suas várias relações internas e nas suas fixações culturais, que seja essa unidade uma pessoa, uma família, um profissional, uma instituição social, uma comunidade ou nação.

De acordo com Mattar (1997, apud COBERT; 1998) o estudo de caso é um método voltado para a pesquisa exploratória que possibilita a ampliação dos conhecimentos sobre o problema em estudo. Este método caracteriza-se da seguinte forma:

- a) Os dados podem ser obtidos a tal nível de profundidade que permite caracterizar e explicar de forma detalhada os aspectos singulares;
- b) A atitude receptiva do pesquisador deve ser caracterizada pela busca da informação e a geração de hipóteses e não por conclusões e verificações;
- c) A capacidade de integração do pesquisador de reunir, numa interpretação unificada inúmeros aspectos do objeto pesquisado.

### **4.3 Questões de Pesquisa**

Ainda de acordo com Mattar (1997, apud COBERT; 1998) as questões de pesquisas são questionamentos gerais, que necessitam de formulação de um conjunto de perguntas específicas com vistas à obtenção das informações que se deseja buscar.

Visando obter respostas para os objetivos específicos, foram formuladas as seguintes questões:

- a) Quais as características sócio-funcionais dos auditores da SEFAZ-SE?
- b) Qual a percepção dos auditores com relação á Ética, quanto:
  - b1) aos valores da Organização?
  - b2) ao compromisso com a Organização?
  - b3) ao relacionamento com os servidores?
  - b4) ao relacionamento com a sociedade?
  - b5) a capacitação ético-institucional?
  - b6) a avaliação ético-institucional?

#### 4.4 Definição das Variáveis

O presente estudo visou estabelecer um conjunto de fatores/indicadores que serão contemplados no questionário, demonstrando os aspectos que realmente serão observados de forma concreta. Portanto, foram definidas as seguintes variáveis, as quais estão implícitas no instrumento de coleta de dados:

**Dados Pessoais e Funcionais** - Refere-se aos aspectos relacionados às características pessoais dos entrevistados e a função que exercem na empresa;

**Valores da Organização** – Refere-se a percepção que os entrevistados têm a respeito dos valores presentes na empresa, e sobre as informações da empresa;

**Compromisso com a Organização** - Refere-se a percepção que os entrevistados têm quanto ao compromisso e envolvimento estabelecido entre a SEFAZ-SE e os auditores;

**Relacionamento com os servidores** - Refere-se a percepção que os entrevistados têm quanto ao grau de relacionamento entre os servidores, bem como entre eles e com a própria organização.

**Relacionamento com a sociedade** - Refere-se a percepção que os entrevistados têm hoje da SEFAZ-SE e como eles percebem a composição da imagem da SEFAZ-SE junto aos clientes externos.

**Capacitação ético-institucional** - Refere-se a percepção que os entrevistados têm a partir das condições de capacitação técnica e treinamento disponíveis para execução de suas atividades.

**Avaliação ético-institucional** - Refere-se a percepção que os entrevistados têm quanto a avaliação da SEFAZ-SE sobre a ética no trabalho desenvolvido pelos auditores, e às suas expectativas de *feedback* no ambiente de trabalho.

O Quadro 5, apresenta a relação entre as variáveis já

apresentadas e seus respectivos indicadores:

VARIÁVEL	INDICADOR
<b>Dados Sociais e Funcionais</b>	Sexo; Idade; Tempo de Empresa.
<b>Valores da Organização</b>	Divulgação dos valores da organização; Coerência dos valores com a ética; Diretrizes éticas;
<b>Compromisso com a Organização</b>	Identidade com a organização. Delegação de responsabilidades; Transparência;
<b>Relacionamento com os servidores</b>	Confiança; Conflitos; Cooperação;
<b>Relacionamento com a sociedade</b>	Percepção dos clientes internos quanto à organização; Percepção dos clientes externos quanto à organização;
<b>Capacitação ético-institucional</b>	Treinamento e capacitação dos servidores; Satisfação quanto à empresa;
<b>Avaliação ético-institucional</b>	Avaliação e <i>feedback</i> dos resultados; Desempenho individual;

Quadro 1 – Correlação entre as variáveis e os Indicadores da pesquisa da ética

#### 4.5 Caracterização do Universo/Amostra

Segundo Vergara (2003) o universo é definido como “conjunto de elementos que possuem as características que serão objeto de estudo”.

Para se conhecer com exatidão a opinião dos auditores sobre ética na SEFAZ-SE, optou-se nesta pesquisa, considerar como amostra todo universo.

#### 4.6 Instrumento de Coleta de Dados

Para coleta de dados nesta pesquisa foi utilizado um questionário abrangendo 21 frases afirmativas que foram analisadas de forma quantitativa e distribuídas de acordo com as variáveis abordadas.

A distribuição das questões está demonstrada no Quadro 6:

VARIÁVEIS	AFIRMATIVAS
Dados Sociais e Funcionais	1,2,3,
Valores da Organização	4,5,6,
Compromisso com a Organização	7,8,9,
Relacionamento com os servidores	10,11,12,
Relacionamento com a Sociedade	13,14,15,
Capacitação ético-institucional	16,17,18
Avaliação ético-institucional	19,20,21.

**Quadro 2 – Disposições das questões/afirmativas em relação aos indicadores de ética correspondentes**

Segundo Gil (1996) entende-se por questionário um conjunto de questões que são respondidas por escrito pelo pesquisado. Sua elaboração consiste basicamente em traduzir os objetivos específicos da pesquisa em itens bem redigidos.

A medição das variáveis presentes no instrumento foi realizada através da escala tipo Likert (apud GIL, 1999). A construção de uma escala deste tipo segue os seguintes passos:

- a) Recolhe-se grande número de enunciados que manifestam opinião ou atitude acerca do problema a ser estudado;
- b) Pede-se a certo número de pessoas que manifestem sua concordância ou discordância em relação a cada um dos enunciados, segundo a graduação: concorda totalmente (1), concorda em parte (2), discorda tem parte (3) e discorda totalmente (4);
- c) Precede-se à avaliação dos vários itens, de modo que uma resposta que indica a atitude mais favorável recebe o valor mais alto e a menos favorável o mais baixo;
- d) Calcula-se o resultado total de cada indivíduo pela soma dos itens, e
- e) Analisa-se as respostas para verificar quais os itens que

discriminam mais claramente entre os que obtêm resultados elevados e os que obtêm resultados baixos na escala total.

A partir da escala semântica foi definido um modelo de alternativas de respostas com amplitude de 04 (quatro) pontos, para que dessa forma o questionário não apresente uma alternativa de neutralidade e o entrevistado defina sua posição quanto ao que foi apresentado em cada afirmativa. Portanto, para este estudo a escala do tipo Likert utilizada foi a seguinte:

- 1 – Discordo Totalmente
- 2 – Discordo em Parte
- 3 – Concordo em Parte
- 4 – Concordo Totalmente

#### 4.7 Tratamento de Dados

Para Vergara (2003) a análise dos dados coletados configura-se pela compilação destes e posterior cruzamento das informações obtidas, com vista ao fornecimento dos resultados integrados da pesquisa.

O tratamento dos dados foi realizado de forma quantitativa, utilizando o cálculo da média ponderada de 1 a 10, pela quantidade de respostas, obedecendo a conversão expressa no Quadro 7:

GRAU	MÉDIA	CONCEITO
1	0,0 a 2,5	Discordo Totalmente
2	2,6 a 5,0	Discordo em parte
3	5,1 a 7,5	Concordo em parte
4	7,6 a 10,0	Concordo Totalmente

**Quadro 3 – Escala tipo Likert**

Com o intuito de oferecer uma melhor visualização da análise deste estudo, as médias obtidas foram convertidas para base 10, através da regra

de três, por fim, fez-se uma relação com os índices de concordância ou discordância das afirmativas, conforme o Quadro 8.

ESCALA	MÉDIA	CONCEITO	SIGNIFICADO
De 0,0 a 10,0	0,0 a 2,5	Discordo Totalmente	Totalmente Insatisfeito
	2,6 a 5,0	Discordo em parte	Insatisfeito em parte
	5,1 a 7,5	Concordo em parte	Satisfeito em Parte
	7,6 a 10,0	Concordo Totalmente	Totalmente Satisfeito

**Quadro 4 – Médias e Significados**

Portanto, os dados foram coletados através de questionários distribuídos e foram respondidos pelos auditores da organização. Após a fase de coleta em campo, os dados foram tabulados através do programa eletrônico *Statistical Package for Social Sciences - SPSS*, o que permitiu o cruzamento entre os dados e posterior análise das médias encontradas. Através da análise das médias, tornou-se possível analisar os fatores positivos e negativos que influenciam na ética da Administração Pública da SEFAZ-SE, possibilitando identificar os pontos críticos e dar-se início às conclusões da pesquisa.

## 5. ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA

Neste Capítulo, apresenta-se a análise dos resultados a partir dos dados coletados junto aos auditores questionados que compõe o quadro funcional da SEFAZ-SE.

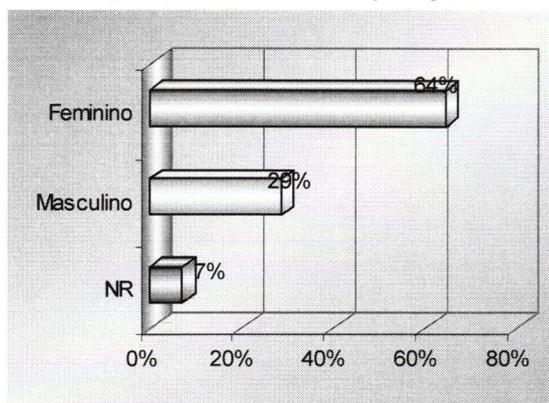
A pesquisa foi realizada na sede da SEFAZ-SE, de forma censitária, mas é importante informar que dos 35 auditores participantes, 14 devolveram os questionários respondidos. O período de aplicação foi entre os meses de janeiro e fevereiro de 2008.

### 5.1 Análise do Perfil do Entrevistado

É a seção dos dados pessoais e funcionais do questionário que permite identificar o perfil do entrevistado, pois nela foram utilizados os seguintes indicadores na construção do questionário: sexo, idade e o tempo de permanência na empresa. Para uma melhor compreensão dos resultados, estes foram apresentados com representação gráfica na forma de “barras”.

De acordo com os dados obtidos, identificou-se uma predominância do sexo feminino, o percentual apontado é de 84%, destacando-se que 7% dos entrevistados não responderam a nenhuma das alternativas.

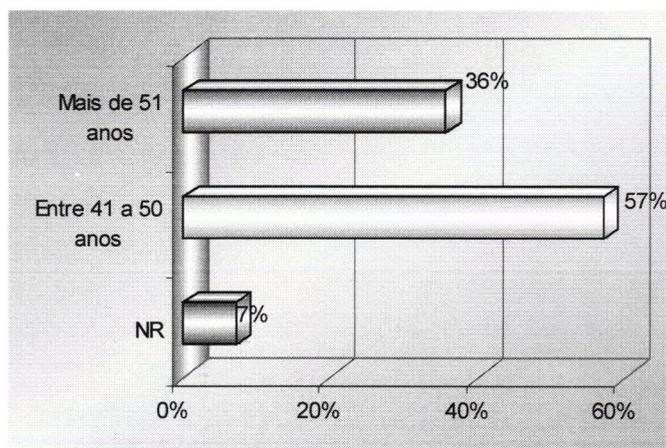
**Gráfico 01 – Distribuição percentual dos pesquisados quanto ao Sexo**



Fonte: Pesquisa de campo, 2008.

Com relação ao indicador idade, observou-se que a SEFAZ-SE é composta por uma equipe madura, pois o maior percentual obtido foi de 57% para os auditores com idade entre 41 e 50 anos, ficando o restante da população dividida em 36% para mais de 51 anos, 7% para um auditor que não respondeu e nenhum percentual para auditores com menos de 41 anos de idade.

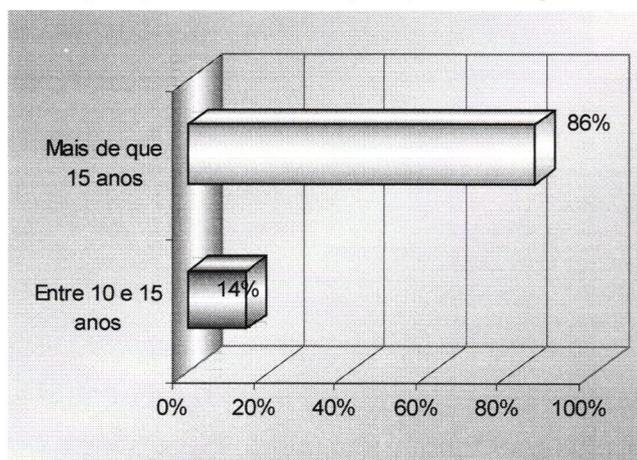
**Gráfico 02 – Distribuição percentual dos pesquisados quanto a Idade**



Fonte: Pesquisa de campo, 2008.

No indicador tempo de empresa, percebeu-se os seguintes resultados: 86% dos auditores têm de mais do que 15 anos de tempo de serviço e 14% para quem têm entre 10 e 15 anos, o que permite subentender que são auditores bastante experientes.

**Gráfico 03 – Distribuição percentual dos pesquisados quanto ao Tempo de serviço**



Fonte: Pesquisa de campo, 2008.

## 5.2 Variáveis que influenciam na ética da SEFAZ-SE

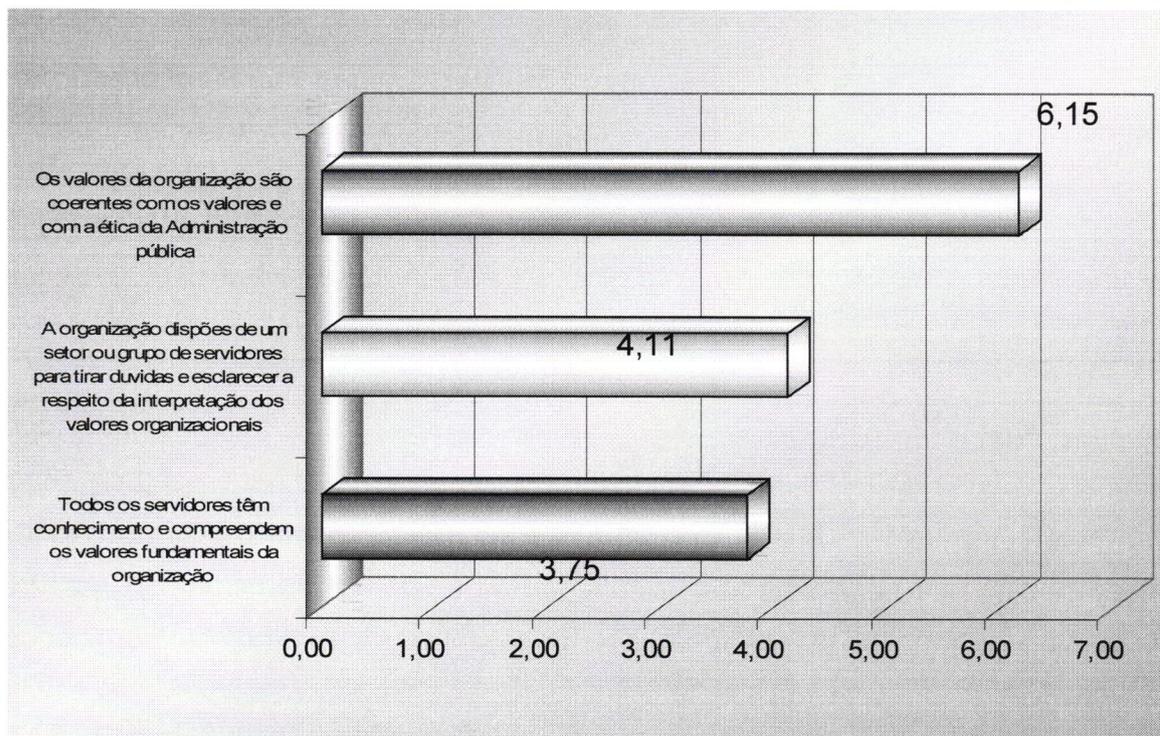
As afirmativas fechadas foram observadas individualmente quanto aos percentuais apontados, os resultados foram alcançados após análise das variáveis aplicadas e as médias foram encontradas a partir da escala tipo Likert. Dessa forma, foram respondidas às seguintes questões de pesquisa:

### a) Qual a percepção dos auditores com relação:

#### a1) Aos Valores da Organização?

No que se refere aos valores da organização, constatou-se que os auditores atribuíram a média 4,67 para esta variável, pois a pesquisa identificou que a primeira afirmativa obteve maior frequência, onde a maioria dos auditores concordou em parte que a SEFAZ-SE possui valores coerentes com a ética da Administração Pública. Já as duas seguintes afirmativas, apresentaram que os auditores discordaram em parte que a Organização dispõe de um setor para tirar dúvidas e esclarecimentos; como também, que todos os servidores têm conhecimento e compreendem os valores da Organização, conforme gráfico abaixo:

**Gráfico 04 – Distribuição percentual dos pesquisados quanto aos Valores da Organização**

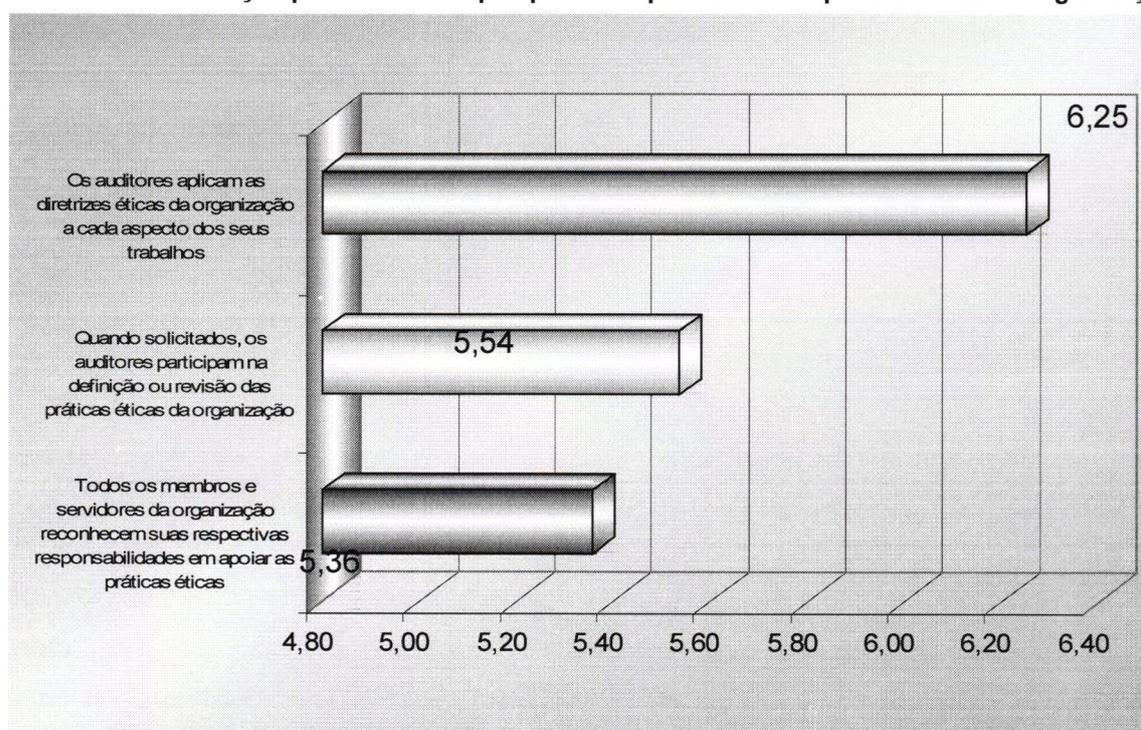


Fonte: Pesquisa de campo, 2008.

#### a2) Ao Compromisso com a Organização?

Em relação a variável compromisso com a organização, observa-se que a média atribuída pelos auditores foi de 5,71. Destaca-se que para todos os itens do questionário, os auditores marcaram que concordaram em parte que: aplicam as diretrizes éticas em todos os seus trabalhos; que quando solicitados participam na definição ou revisão das práticas éticas da Organização e que reconhecem suas respectivas responsabilidades em apoiar as práticas éticas, conforme o gráfico abaixo:

**Gráfico 05 – Distribuição percentual dos pesquisados quanto ao Compromisso com a Organização**

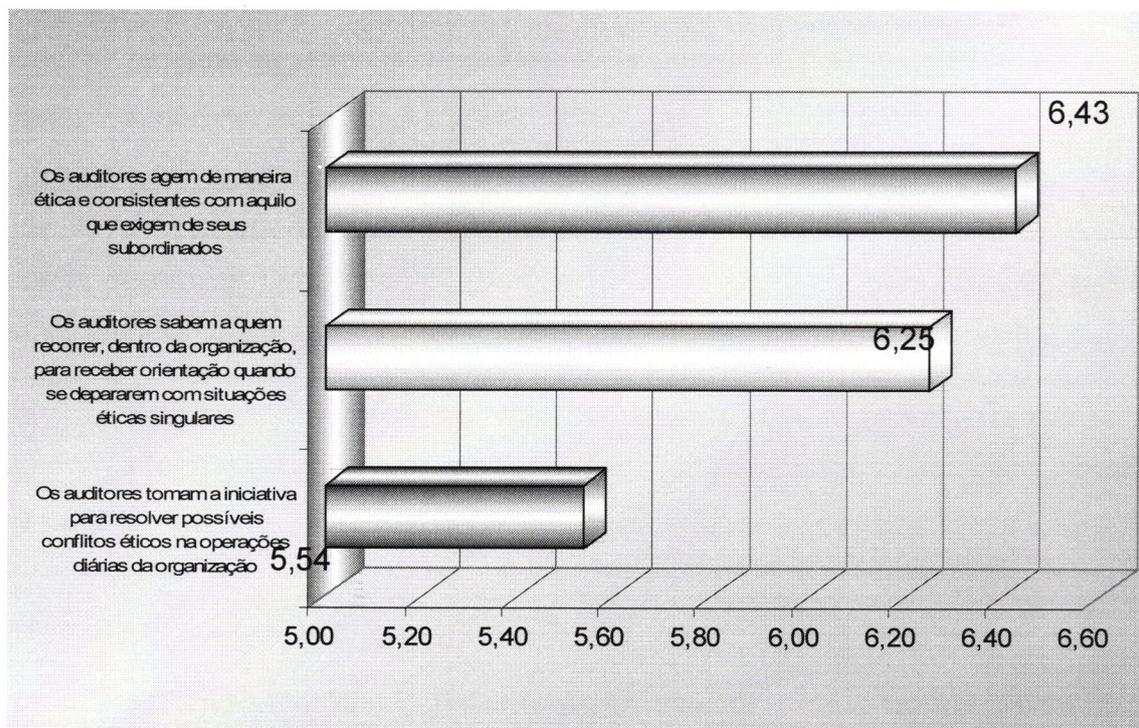


Fonte: Pesquisa de campo, 2008.

### a3) Ao Relacionamento com os servidores?

Quanto ao relacionamento com os servidores, verificou-se a média 6,07 através da percepção dos auditores. Para esta variável, também em todas as afirmativas os auditores concordaram em parte que agem de maneira ética e consistente com aquilo que exigem dos seus subordinados; que sabem a quem recorrer dentro da Organização, quando se deparam com questões éticas e que tomam a iniciativa para resolverem possíveis conflitos éticos nas operações diárias.

**Gráfico 06 – Distribuição percentual dos pesquisados quanto ao Relacionamento com os servidores**

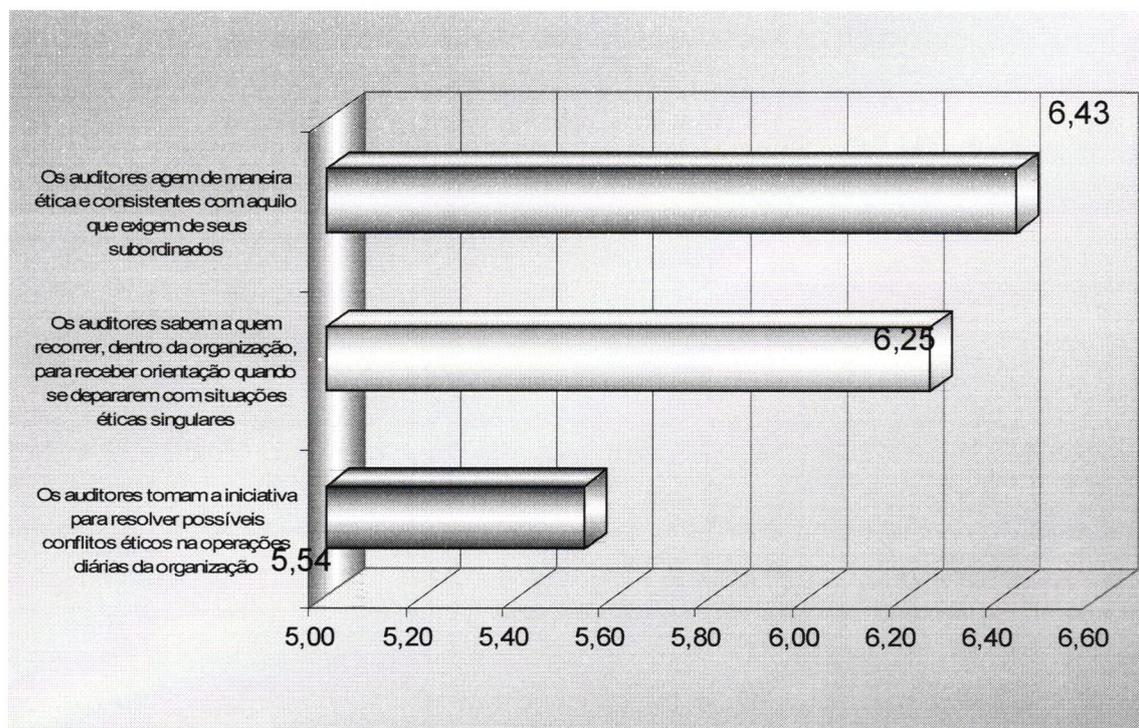


Fonte: Pesquisa de campo, 2008.

#### a4) Ao Relacionamento com a Sociedade?

No que concerne a ao relacionamento com a sociedade, essa variável foi quem recebeu a maior média, obteve-se 7,86; o que nos leva a destacar que para as duas primeiras afirmativas do questionário, os auditores concordaram totalmente que é proibida a aceitação de presentes dado por pessoa, empresa ou entidade que tenha interesse na decisão do auditor e que para conceder-se audiência a representante de interesse privado, deve-se preceder agendamento com o nome de quem a solicitou, os participantes e os assuntos e decisões ocorridas. Porém quanto à terceira afirmativa, os auditores concordaram em parte que a clientela reconhece os padrões e práticas éticas que dispõe em seu relacionamento com a SEFAZ-SE.

Gráfico 07 – Distribuição percentual dos pesquisados quanto ao Relacionamento com a sociedade

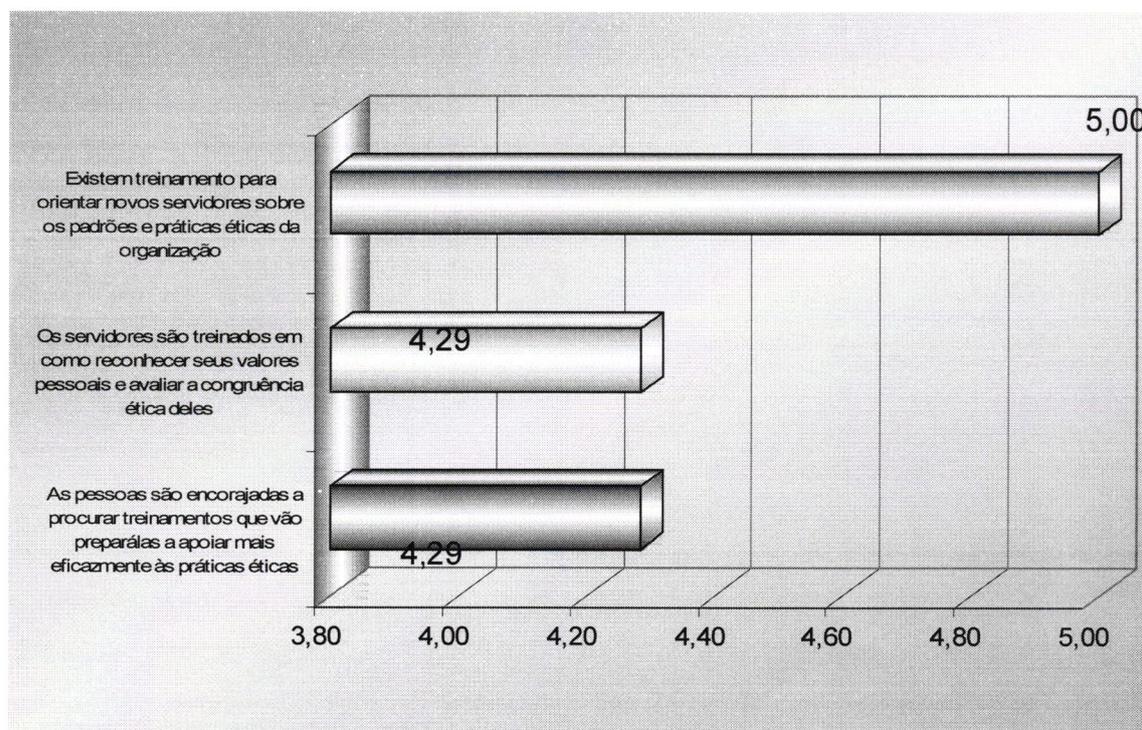


Fonte: Pesquisa de campo, 2008.

#### a5) A Capacitação ético-Institucional?

Tratando-se da capacitação ético-institucional, notou-se que esta variável apresentou a média de 4,52. No questionário, os auditores declararam que discordaram em parte que existe treinamento para orientar os servidores sobre os padrões e práticas éticas. Já para as duas afirmativas seguintes, destaca-se que os auditores atribuíram a mesma média de 4,29; com isso, também discordam em parte que os auditores são treinados em como reconhecer seus valores pessoais e como reconhecer a congruência ética deles, como também que as pessoas são encorajadas a procurar treinamentos pessoais que vão preparar e apoiar mais eficazmente às práticas éticas.

**Gráfico 08 – Distribuição percentual dos pesquisados quanto a Capacitação Ético-Institucional**

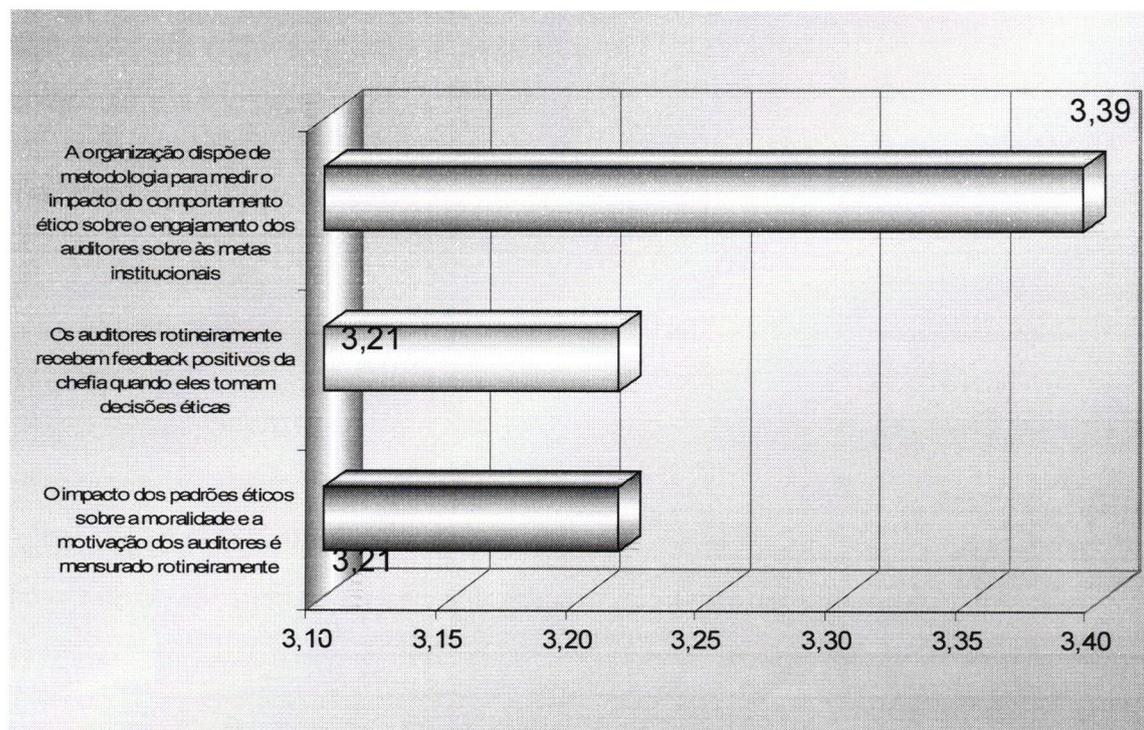


Fonte: Pesquisa de campo, 2008.

### a6) A Avaliação Ético-Institucional?

Observou-se que a variável avaliação ético-institucional recebeu a menor média da pesquisa: 3,27. Nas afirmativas quanto a essa variável, os auditores apontaram que discordam em parte que a Organização dispõe de metodologia para medir o impacto do comportamento ético sobre seus engajamentos sobre as metas institucionais e apontaram a mesma média para as afirmativas de que rotineiramente recebem *feedback* positivos da chefia quando tomam decisões éticas e que também rotineiramente é mensurado o impacto dos padrões éticos sobre a moralidade e a motivação dos auditores.

Gráfico 09 – Distribuição percentual dos pesquisados quanto a Avaliação Ético-Institucional



Fonte: Pesquisa de campo, 2008.

### 5.3 Resumo das Médias das Variáveis Organizacionais

Este item buscou apresentar de forma resumida, as médias das variáveis analisadas através da percepção dos auditores da SEFAZ-SE, obtendo-se a média geral de **4,34**, para o contexto da Ética na Administração Pública.

**Quadro 14. Média geral da Ética na SEFAZ-SE**

VARIÁVEIS	MÉDIA POR VARIÁVEL	MÉDIA GERAL
VALORES DA ORGANIZAÇÃO	4,67	<b>4,34</b>
COMPROMISSO COM A ORGANIZAÇÃO	5,71	
RELACIONAMENTO COM OS SERVIDORES	6,07	
RELACIONAMENTO COM A SOCIEDADE	7,86	
CAPACITAÇÃO ÉTICO-INSTITUCIONAL	4,52	
AVALIAÇÃO ÉTICO INSTITUCIONAL	3,27	

## 6. CONCLUSÕES E SUGESTÕES

Neste capítulo foram apresentadas as conclusões da pesquisa, sendo observado um diagnóstico quanto a percepção dos auditores em relação a ética, e por fim, foram apresentadas algumas sugestões que poderão contribuir para melhoria geral do ambiente.

Com o objetivo de analisar a percepção dos auditores da Secretaria da Fazenda do Estado de Sergipe – SEFAZ-SE, em relação a ética na Administração Pública, este trabalho desdobrou-se na definição de conceitos de ética, ética na administração pública, moral, valor, para a seguir apresentar os princípios que estruturam o Código de Ética da SEFAZ-SE.

Nesse sentido, a presente pesquisa utilizou-se de seis variáveis as quais estão inseridas no Código de Ética da SEFAZ-SE, sendo elas: os Valores da Organização, o Compromisso com a Organização, o Relacionamento com o Servidores, o Relacionamento com a Sociedade, a Capacitação Ético-Institucional e a Avaliação Ético-Institucional, para analisar a percepção dos auditores quanto à estes itens.

Após obter-se respostas para as questões de pesquisa definidas, constatou-se que quanto ao relacionamento com a sociedade e com os servidores, os auditores demonstraram grande clareza em relação à ética, mas ainda faz-se necessário alguns ajustes, principalmente ao que se refere a avaliação e a capacitação ética oferecidas pela instituição.

Conclui-se, portanto, que embora o Código de Ética da instituição apresente de forma detalhada os princípios e valores que o norteiam, na prática, a média geral apontada pelos auditores para o conceito de ética na SEFAZ-SE foi 4,34; o que vem caracterizar o aspecto negativo dessas práticas e a necessidade de melhorias.

## 6.1 Sugestões

- a) Visando melhorar a avaliação ética da instituição, sugere-se estabelecer um calendário mais efetivo para política de dar e receber *feedback*;
- b) Propõe-se a publicação e divulgação, da missão e dos valores da Organização, geralmente colocados em quadros de aviso, possibilitando que as informações atinjam a todos os servidores, a fim de melhorar a comunicação organizacional;
- c) Sugere-se aplicação de um plano de capacitação e treinamento dos auditores para prepará-los e apoiá-los mais eficazmente quanto às práticas éticas; e
- d) Por fim, recomenda-se a promoção de uma política de valorização do auditor, que incentive a sua capacidade de tomada de decisões em conflitos éticos que possam surgir no ambiente de trabalho.

## 6.2 Considerações Finais

A análise da percepção dos auditores sobre Ética na Administração Pública, destina-se a identificar quais são os fatores que afetam de forma positiva ou negativa o comportamento dos auditores da SEFAZ-SE. Através dos resultados obtidos, esta pesquisa buscou colaborar com a identificação da percepção dos auditores, para que através do seu estudo, torne-se possível a compreensão de determinados comportamentos e a melhoria no ambiente de trabalho.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

COMISSÃO DE ÉTICA PÚBLICA. **Ética no Serviço Público: Alguns Pontos Fundamentais. Teorias . Brasília, 2003.**

FREIRE Elias; MOTTA Sylvio. **Ética na Administração Pública: Teoria e 630 Questões.** Niterói-Rio de Janeiro: Impetus, 2004.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 3ª ed. São Paulo-SP: Atlas, 1996.

IMAGUIRE, Guido. **Diferença entre Moral e Ética.** Disponível em: <http://www.filosofos.com.br>. Acesso em 20 de dezembro de 2007.

Lei 4.483 de 18 de dezembro de 2001.

Lei 5.209 de 15 de dezembro de 2003.

Lei 5.888 de 29 de maio de 2006.

Lei 5.889 de 26 de maio de 2006.

MADEIRA, José Maria Pinheiro. **Administração Pública Centralizada e Descentralizada.** 3ª ed. Rio de Janeiro-RJ: América Jurídica, 2003.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

## ABSTRACT

This work has as objective to analyze the taxes inspectors perceptions of Sergipe's Fazenda Department – SEFAZ-SE, government body integrated on Direct Public Administration of Sergipe's executive power, related to the State's Public Administration ethics towards new improvements and a better appropriated professional procedure, aimed better work performances and the application of ethics on Public Administration. As a way to check the inspectors' perceptions towards ethics on SEFAZ-SE a questionnaire was distributed which was based on six perspectives: Organization Values, Commitment with the Organization, the Connections with Public Employees, the Connections with Society, the Ethics-Institution Capacity and its Evaluation. After the collected data analysis, it was identified the profile of people interviewed towards their characteristics and about their personal activity performance. It was noticed a majority of the feminine gender on the team, consisting the majority of people's age between 41 to 50 years and service time average of more than 15 years. As for the analysis of the data approached it was possible to attribute average grades, which has given the opportunity to detect the impact of each average grade influence on the inspectors' ethics behavior, it established an average over 7,86 for the "Relationship with Society" and the lower 3,27 for the Ethics-Institution issue, it was obtained a general average of 4,34 for ethics context in SEFAZ-SE. Therefore, this study demonstrated a search to collaborate with the identifications of ethics factors on Public Administration, which affect in a positive or negative way on SEFAZ-SE taxes inspectors.

**Key words:** Public Administration, taxes Inspectors, Ethics Context.

**APÊNDICE – Questionário**

## QUESTIONÁRIO DA PESQUISA DE ÉTICA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA – SEFAZ-SE

Prezado (a) Colaborador (a),

Esta pesquisa tem como objetivo analisar a percepção dos auditores fiscais da SEFAZ-SE, em relação à ética na Administração Pública do Estado para novas implantações e a readequação da conduta profissional, visando melhoria e otimização da organização do trabalho e usabilidade da ética à Administração. Desta forma, solicito sua colaboração para responder o questionário, indicando suas opiniões com relação aos aspectos de seu ambiente de trabalho. A pesquisa deverá ser respondida individualmente, pois é de extrema importância a sua opinião individual.

O questionário foi formulado de forma que o colaborador não precisará se identificar, permitindo que este sinta-se a vontade para responder com sinceridade as 21 afirmativas que o compõe. Será necessário apenas assinalar um X de caneta em apenas uma resposta. As respostas podem ser:

Discordo Totalmente, entende-se, discorda-se da afirmativa em sua totalidade.

Discordo Parcialmente, entende-se, discorda-se da afirmativa colocada, ainda que não discorde integralmente.

Concordo Parcialmente, entende-se, concorda-se da afirmativa colocada, ainda que não concorde integralmente.

Concordo Totalmente, entende-se, concorda-se com a afirmativa em sua totalidade.

### Dados Pessoais e Funcionais do Administrador Fazendário

1) Sexo	Masculino	Feminino			
2) Idade	Até 30 anos	Entre 31 e 35 anos	Entre 36 e 40 anos	Entre 41 e 50 anos	Mais de 51 anos
3) Tempo de serviço	Menos de 3 anos	Entre 3 e 5 anos	Entre 5 e 10 anos	Entre 10 e 15 anos	Mais do que 15 anos

### Valores da Organização

4) Os valores da Organização são coerentes com os valores e com a ética da Administração Pública.	Concordo em Parte	Discordo Totalmente	Concordo em parte	Concordo Totalmente
5) A Organização dispõe de um setor ou grupo de servidores para tirar dúvidas e esclarecer a respeito da interpretação dos valores organizacionais.	Concordo em Parte	Discordo Totalmente	Concordo em parte	Concordo Totalmente
6) Todos os servidores têm conhecimento e compreendem os valores fundamentais da organização.	Concordo em Parte	Discordo Totalmente	Concordo em parte	Concordo Totalmente

### Compromisso com a Organização

7) Todos os membros e servidores da Organização reconhecem suas respectivas responsabilidades em apoiar as práticas éticas.	Concordo em Parte	Discordo Totalmente	Concordo em parte	Concordo Totalmente
8) Quando solicitados, os auditores participam na definição ou revisão das práticas éticas da Organização.	Concordo em Parte	Discordo Totalmente	Concordo em parte	Concordo Totalmente
9) Os auditores aplicam as diretrizes éticas da Organização a cada aspecto dos seus trabalhos.	Concordo em Parte	Discordo Totalmente	Concordo em parte	Concordo Totalmente

### Relacionamento com os servidores

10) Os auditores agem de maneira ética e consistentes com aquilo que exigem de seus subordinados.	Concordo em Parte	Discordo Totalmente	Concordo em parte	Concordo Totalmente
11) Os auditores tomam a iniciativa para resolver possíveis conflitos éticos nas operações diárias da Organização.	Concordo em Parte	Discordo Totalmente	Concordo em parte	Concordo Totalmente
12) Os auditores sabem a quem recorrer, dentro da Organização, para receber orientação quando se depararem com situações éticas singulares.	Concordo em Parte	Discordo Totalmente	Concordo em parte	Concordo Totalmente

### Relacionamento com a sociedade

13) A clientela conhece os padrões éticos e as práticas éticas que dispõem sobre o relacionamento com a Organização.	Concordo em Parte	Discordo Totalmente	Concordo em parte	Concordo Totalmente
14) A audiência concedida a representante de interesse privado deve ser precedida de registro em agenda de trabalho, devendo-se tomar notas que identifiquem quem solicitou a audiência, seus participantes, assuntos tratados e decisões tomadas.	Concordo em Parte	Discordo Totalmente	Concordo em parte	Concordo Totalmente
15) É proibida a aceitação de presente dado por pessoa, empresa ou entidade que tenha interesse em decisão do auditor ou da Organização.	Concordo em Parte	Discordo Totalmente	Concordo em parte	Concordo Totalmente

### Capacitação ético-institucional

16) Existe treinamento para orientar novos servidores sobre os padrões e práticas éticas da Organização.	Concordo em Parte	Discordo Totalmente	Concordo em parte	Concordo Totalmente
17) As pessoas são encorajadas a procurar treinamento que vão prepará-las a apoiar mais eficazmente às práticas éticas.	Concordo em Parte	Discordo Totalmente	Concordo em parte	Concordo Totalmente
18) Os servidores são treinados em como reconhecer seus valores pessoais e avaliar a congruência ética deles.	Concordo em Parte	Discordo Totalmente	Concordo em parte	Concordo Totalmente

### Avaliação ético-institucional

19) A Organização dispõe de metodologia para medir o impacto do comportamento ético sobre o engajamento dos auditores sobre as metas institucionais.	Concordo em Parte	Discordo Totalmente	Concordo em parte	Concordo Totalmente
20) O impacto dos padrões éticos sobre a moralidade e a motivação dos auditores é mensurado rotineiramente.	Concordo em Parte	Discordo Totalmente	Concordo em parte	Concordo Totalmente
21) Os auditores rotineiramente recebem feedback positivos da chefia quando eles tomam decisões éticas.	Concordo em Parte	Discordo Totalmente	Concordo em parte	Concordo Totalmente