

UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

PORTO

FACULDADE DE ECONOMIA E GESTÃO

MESTRADO EM ECONOMIA SOCIAL



CATÓLICA

UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA | PORTO
Faculdade de Economia e Gestão



CATÓLICA
UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA | PORTO
Faculdade de Economia e Gestão

QUAL O VALOR ECONÓMICO DO TRABALHO VOLUNTÁRIO?

O caso das coletividades de cultura, recreio e desporto em Portugal

Autor: Joana Marques de Aguiar Santos

Orientador: Professor Américo M. S. Carvalho Mendes

Porto, 2013

“O voluntariado é uma das formas de expressão mais básicas do ser humano e surge de tradições muito antigas de partilha e trocas recíprocas. No centro estão as relações e o potencial para aumentar o bem-estar dos indivíduos e das comunidades. A coesão social e a verdade, por exemplo, prosperam onde o voluntariado prevalece.

O voluntariado não é apenas a “espinha dorsal” das organizações da sociedade civil e movimentos sociais e políticos, mas também de muitos programas de saúde, educação, habitação e ambiente e ainda um conjunto de outros programas da sociedade civil, do setor público e privado pelo mundo.

É portanto uma parte integrante de qualquer sociedade”

(United Nations of Volunteers, 2011).

Agradecimentos

Ao Professor Américo Mendes.

A cada uma das Coletividades que participaram neste estudo.

À Dra. Clementina Henriques e ao Dr. Augusto Flor que desde logo se prontificaram a fazer parte deste trabalho e permitiram a sua concretização.

Ao José Maria, ao António Bessa, à Elvira, e a tantas outras pessoas que tive o privilégio de conhecer pessoalmente e que me deram a conhecer mais sobre o associativismo.

Aos mais próximos agradeço toda a energia, essencial ao longo destes meses.

Resumo

Esta dissertação centra-se na questão “Qual o valor económico do trabalho voluntário?” e tem como objetivo valorar o trabalho voluntário exercido durante o ano de 2011 nas coletividades de cultura, recreio e desporto.

Esta é uma questão que tem ganho uma atenção crescente nos últimos anos, tanto em Portugal como a nível mundial. A Universidade John Hopkins tem-se destacado pelo trabalho desenvolvido nesta área. Recentemente, e em conjunto com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), construiu o *Manual on the measurement of volunteer work* com o objetivo de incentivar os países a produzir informação sobre o voluntariado de forma regular e comparável.

No presente trabalho pretende-se aplicar a metodologia recomendada no manual da OIT às coletividades filiadas na Confederação Portuguesa de Coletividades de Cultura, Recreio e Desporto (CPCCRD) – um dos três tipos de organizações de economia social em Portugal com a maior percentagem de voluntários entre os seus colaboradores (OEFP, 2008). A metodologia aqui adotada para quantificar o valor do trabalho voluntário é a do ‘custo de reposição’. Consiste em calcular o valor (salarial) que seria necessário pagar se o mesmo trabalho que é feito por voluntários fosse feito por trabalhadores remunerados. Para tal, é necessário conhecer o número de voluntários por organização, o número de horas de trabalho de acordo com a função do voluntário e o salário associado a cada função. Recorrendo-se à aplicação de um questionário foram recolhidos os dados sobre as organizações e através da informação disponibilizada pelo GEP (Gabinete de Estratégia e Planeamento, MTSS) obtiveram-se os valores salariais. Com base nestas três informações, foi possível calcular o valor económico do trabalho voluntário praticado nas coletividades.

Depois de concluir este estudo é possível afirmar que o trabalho voluntário tem um valor económico significativo, tal como ele é definido pela metodologia aqui utilizada.

Em resposta à questão central do estudo, estima-se que durante o ano de 2011 foram praticadas 147.000 horas de trabalho voluntário nas coletividades filiadas na CPCCRD. Isto é o equivalente ao trabalho de 25 a 33 mil trabalhadores equivalentes a tempo inteiro (ETI), que corresponde a 0,5% dos postos de trabalho em Portugal, valorado em mais de 300 milhões de euros (pelo método ‘custo de reposição’).

Para o total das coletividades em Portugal - 26.779 – estima-se o trabalho voluntário praticado no ano de 2011 seja o equivalente a mais de 350 mil postos de trabalho a tempo inteiro, valorado em mais de 2,7 mil milhões de euros.

Abstract

This dissertation focuses on the question “What is the economic value of volunteer work?” and aims to measure the value of volunteering work performed during 2011 in cultural, recreational and sportive non governmental organizations (*Coletividades de Cultura, Recreio e Desporto*).

This is an area that has been getting increasing attention not only in Portugal, but worldwide. The John Hopkins University (JHU) has been playing a leading role in this area. Recently, and by working together with the International Labour Organization (ILO), JHU prepared a *Manual on the Measurement of Volunteer Work*, aiming to encourage countries to gather information on volunteer work regularly and on a comparable basis.

In this dissertation the methodology recommended in the *Manual* is applied to the cultural, recreational and sportive non governmental organizations, the third type of organizations in Portugal with the highest percentage of volunteers in the total number of workers (OEFP, 2008). The methodology adopted to quantify the economic value of volunteer work is the ‘replacement cost’. It consists in calculating the wage bill that would have to be paid if the same work performed by volunteers were to be performed by wage workers. In order to do this, it is necessary to know the number of volunteers in each organization, the number of hours of work according to the function performed by the volunteer and the market wage associated with each function. By using a questionnaire it was possible to gather information on the organizations and through the information made available by GEP (*Gabinete de Estratégia e Planeamento, MTSS*) it was also possible to obtain market wage values. Based on this information, it was then possible to calculate the economic value of volunteer work performed in these NGOs.

Having reached the end of this study, it is possible to say that volunteer work has significant economic value within the Portuguese economy, when considering the employed methodology.

As a response to the study hypothesis, it is estimated that in the year of 2011, 147.000 volunteer work hours were performed in the cultural, recreational and sportive non governmental organizations. That value equates to the work of 25 to 33 thousand full time equivalent workers, representing 0,5% of the total number of jobs in Portugal and valuing 300 million Euros (considering ‘replacement cost’ method).

When considering all the cultural, recreational and sportive non governmental organizations in Portugal, it is estimated that the volunteer work performed in the year of 2011, is the equivalent to more than 350 thousand full time jobs, valuing 2,7 billion Euros.

Índice

1	INTRODUÇÃO	13
2	CONCEITOS DE VOLUNTARIADO	15
3	AS ORGANIZAÇÕES DE ECONOMIA SOCIAL EM PORTUGAL	19
3.1.	Conceito e tipos de organizações de economia social	19
3.2	Importância económica das organizações de economia social	23
3.3	As Coletividades Portuguesas de Cultura, Recreio e Desporto	25
4	AVALIAÇÃO DO VALOR ECONÓMICO DO TRABALHO VOLUNTÁRIO	29
4.1	Alguns estudos de quantificação do trabalho voluntário	29
4.2	Porquê medir o valor económico do trabalho voluntário?	32
4.3.	Diferentes metodologias: vantagens e desvantagens	33
5	METODOLOGIA DE RECOLHA DA INFORMAÇÃO	37
5.1.	Fontes e classificação da informação	37
5.2	População	37
5.3	Recolha de Dados	39
5.4	Amostra de estudo	40
5.5	Tratamento dos dados	42
6	APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	45
6.1	Caracterização da amostra inquirida	45
6.2	Resultados	50
6.3	Extrapolação do valor económico do trabalho voluntário para o conjunto das coletividades filiadas na Confederação Portuguesa das Coletividades de Cultura, Recreio e Desporto	60
6.4	Extrapolação do valor económico do trabalho voluntário para o total da população das Coletividades de Cultura, Recreio e Desporto em Portugal	62
6.5	Quadro resumo	63
7	CONCLUSÃO	65
8	RECOMENDAÇÕES PARA PRÓXIMOS TRABALHOS	67
	ANEXOS	69
	BIBLIOGRAFIA	91

I Introdução

Este trabalho insere-se no Mestrado de Economia Social da Universidade Católica Portuguesa¹, como dissertação final de mestrado sobre o tema “Qual o valor económico do trabalho voluntário? - o caso das coletividades de cultura, recreio e desporto em Portugal”.

O trabalho voluntário é uma forma de trabalho cada vez mais relevante, tanto a nível mundial como em Portugal, e na qual as organizações internacionais reconhecem cada vez mais importância para a sociedade (ILO, 2011).

Apesar de haver ainda poucas ferramentas que permitam medir a relevância do voluntariado, existe uma perceção clara dos enormes benefícios deste para as pessoas, para a sociedade e para a economia do país. Através dos estudos existentes podemos de certa forma confirmar esta perceção: o voluntariado contribui para uma “sociedade mais estável e coesa” e “acrescenta valor aos serviços prestados pelo Estado” (Independent Sector and United Nations Volunteers, 2001, pp. 6-7); “traz benefícios para o próprio voluntário” (Haski-Leventhal, Hustinx, & Femida, 2011, p. 2) e estima-se que “contribua em mais de 0.5% para o PIB da nação” (Franco R. , Sokolowski, Hairel, & Salamon, 2005, p. 12).

Existindo, por um lado, esta perceção quanto à importância do trabalho voluntário e, por outro, falta de informação que o permita comprovar, é crescente a consciência da necessidade de medir o trabalho voluntário de forma global e sistematizada, produzindo informação de forma regular e comparável entre diferentes entidades ou países. Para dar resposta a esta questão, uma abordagem completa seria considerar os impactos do voluntariado em diferentes domínios (o próprio voluntário, a organização e a sociedade) e de acordo com diversas perspetivas (valor económico deste trabalho, impactos psicológicos e sociológicos, etc.).

A perspetiva aqui seguida é a da avaliação do valor económico do trabalho voluntário, tal como este é definido no *Manual on the measurement of volunteer work* (ILO, 2011), exercido no seio das coletividades de cultura, recreio e desporto. Este é um dos tipos de organizações de economia social em Portugal com maior proporção de voluntários entre os colaboradores (OEFP, 2008).

¹ Universidade Católica Portuguesa - Centro Regional do Porto – Faculdade de Economia e Gestão

Para essa avaliação será usado o método do custo de reposição, que consiste em estimar o valor que seria pago pelo mesmo trabalho que é feito pelos voluntários se este fosse feito por trabalhadores remunerados.

O ano de referência para os dados utilizados neste estudo é 2011.

A orientação do trabalho para este objetivo foi motivada por dois fatores. O primeiro é responder a uma necessidade das coletividades de conhecer o valor do trabalho voluntário que elas mobilizam. Nestas organizações 86% do trabalho exercido é voluntário (Leitão, Pereira, Ramos, & Silva, 2009). Como até agora não se tem medido o valor deste tipo de trabalho isto contribui para subestimar o contributo destas organizações para a economia do país e o bem-estar da sociedade. A segunda motivação para este estudo é implementar a metodologia recomendada no manual da OIT que tem como objetivo a produção regular de informação comparável acerca do voluntariado e já foi adotada em vários países europeus.

Os principais destinatários deste trabalho são assim a CPCCRD e as partes interessadas na implementação do manual da OIT em Portugal.

Por forma a responder à questão proposta, desenvolveu-se o trabalho essencialmente em três fases: 1) recolha de informação relativa ao número de horas de trabalho e função de cada voluntário das coletividades; 2) classificação das funções identificadas de acordo com a classificação nacional das profissões e consequentemente atribuição do valor de salário fornecido pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério da Solidariedade e Segurança Social; 3) valoração do trabalho voluntário praticado em cada coletividade de acordo com o método 'custo de reposição'.

2 Conceitos de voluntariado

O significado de cada palavra é construído no seio de uma determinada língua e de acordo com a cultura que a influencia. Sabemos assim que percorrendo o mundo encontraremos diferentes significados para a palavra “voluntariado”. A própria conotação do termo varia de acordo com a cultura. Por exemplo, em alguns países o voluntariado é associado a trabalho forçado e assim a algo negativo (ILO, 2011), ao contrário do que acontece em Portugal que é sempre associado a uma ação positiva. A abrangência do termo também não é consensual. Por exemplo, em algumas culturas é difícil dissociar o voluntariado daquilo que são atitudes esperadas numa vida em sociedade, tais como ajudar ou dar assistência a alguém. Uma das questões que se coloca é se o voluntariado deve ser considerado como tal quando os beneficiários são familiares do voluntário. Existem ainda divergências quanto à remuneração. Apesar de ser consensual que o trabalho voluntário não é remunerado, alguns consideram que as despesas incorridas pelo voluntário durante a atividade devem ser reembolsadas pela organização e outros acreditam que são custos a suportar pelo voluntário. Para o verificar basta olhar para as condições de diferentes programas de voluntariado, incluindo em Portugal (ILO, 2011).

Podemos assim perceber por que é que entidades que utilizam diferentes definições de voluntariado geram informação incomparável entre si.

Para contornar este problema, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) construiu o *Manual on the measurement of volunteer work* (ILO, 2011) para incentivar os países a gerar informação comparável sobre o voluntariado, tendo por base a mesma definição. Começou por fazer o exercício de identificar os elementos comuns às definições de voluntariado de diferentes autores. Concluiu que é comum nas várias definições o voluntariado como atividade/serviço não remunerado e com benefício para a sociedade, ambiente e pessoas.

Quanto às divergências, para além das acima descritas, levantaram-se questões como as seguintes: se é considerado voluntariado quando exercido diretamente a outra pessoa, ou apenas através de uma organização; se devem ser considerados apenas serviços, ou também bens produzidos; se o beneficiário primário é uma causa, um beneficiário, a sociedade como um todo ou um ‘ideal’².

² Para maior detalhe deste exercício pode ser consultado o *Manual on the measurement of volunteer work* (ILO, 2011).

Depois desta investigação, o conceito proposto no manual da OIT é o seguinte: “Trabalho voluntário é **trabalho não remunerado feito por vontade própria, isto é, tempo que a pessoa dedica sem ser paga por isso, a atividades no seio de uma organização ou diretamente a outros fora da sua casa**” (ILO, 2011, p. 13).

Analisemos, agora, as componentes desta definição e como é que elas respondem a questões atrás referidas.

- “Trabalho não remunerado” implica trabalho, ou seja, atividades que produzam bens e/ou serviços (considerados como tal na definição de produção do Sistema de Contabilidade Nacional) que contribuam com algo de valor para os seus beneficiários. Não são, portanto, consideradas as atividades praticadas apenas para benefício próprio (Ex.: Tocar música para usufruto próprio). Isto implica, também, que a atividade exercida não seja recompensada em dinheiro, ou por outras formas. Não significa isto que os voluntários não possam ser reembolsados pelas despesas incorridas no exercício desta atividade (ex. despesas de transporte ou alimentação).

Serviços tais como refeições ou transportes podem ser providenciados, desde que o valor não seja equivalente ou superior ao salário praticado na zona em questão. Os voluntários podem receber ofertas simbólicas pelo trabalho prestado desde que o seu valor não seja equivalente ou superior ao nível de salário atrás referido. Os voluntários podem, ainda, ter benefícios não-monetários, tais como, o desenvolvimento de competências, contactos de trabalho e sociais, determinada posição social, ou uma maior autoestima.

- Algumas situações devem ser excluídas do âmbito do voluntariado, tais como: programas de voluntariado empresariais – nos quais os voluntários recebem benefícios para o exercício da atividade voluntária (ex. remuneração habitual durante as horas em que estão a fazer voluntariado) - ou atividades voluntárias que são praticadas durante o tempo de trabalho remunerado (ex. condutor de camião que durante a sua viagem dá boleia a uma pessoa).
- “Trabalho exercido por vontade própria” implica que a decisão de o exercer envolva escolha. Isto exclui situações em que a pessoa o faz porque a isso é obrigada, por exemplo, para cumprir uma ordem do tribunal, por exigência de candidatura a um trabalho ou de um programa escolar para obter um grau académico. Consideram-se também sem poder de decisão todas as pessoas com

menos de 15 anos. Esta é a idade mínima recomendada pelo manual da OIT que poderá variar de acordo com a realidade de cada país.

- O voluntariado pode ser exercido “no seio de uma organização ou diretamente a uma pessoa fora da sua casa”. Isto significa que se considera que há voluntariado quando a atividade é exercida para ou através de uma organização (de qualquer tipo), mas também quando tem por destinatário direto um beneficiário, desde que este não faça parte do agregado com o qual o voluntário vive. Utiliza-se este critério de agregado de pessoas que vive na mesma casa por se considerar que tem uma interpretação mais uniforme do que os de “família” ou “familiares próximos”. O beneficiário pode ser outra pessoa, mas também o ambiente, animais ou a comunidade.

Sendo o manual da OIT a base conceptual para esta dissertação, a definição atrás referida para o trabalho voluntário é a que será aqui utilizada.

Interessa, porém, perceber se a definição proposta está de acordo com a realidade portuguesa, visto este trabalho ter como foco organizações deste país. Segundo a Constituição Portuguesa, o voluntariado é “o conjunto de ações de interesse social e comunitário realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade, desenvolvidas sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas. Excluem-se desta definição atuações que, embora desinteressadas, tenham um carácter isolado e esporádico ou sejam determinadas por razões familiares, de amizade e de boa vizinhança” (Decreto-lei nº 71/1998 (2007.Nov.01). DIÁRIO DA REPÚBLICA: I SÉRIE-A. n.º 254 — 3-11-1998).

Comparando esta definição com a do manual da OIT pode concluir-se que são semelhantes.

3 As organizações de economia social em Portugal

3.1. Conceito e tipos de organizações de economia social

Muito do trabalho voluntário exercido no seio de organizações acontece em organizações de economia social. O objeto de análise desta dissertação é o trabalho voluntário exercido num grupo de organizações deste género, mais precisamente as coletividades de cultura, recreio e desporto. Importa portanto perceber o que são e os diferentes tipos de organizações de economia social.

Por “organizações de economia social” entende-se aqui organizações que (Mendes, 2011):

- “têm personalidade jurídica, ou, sendo informais, dispõem de normas do conhecimento público que regulam a pertença à organização e o seu modo de governo;
- são privadas, no sentido de nascerem da iniciativa da sociedade civil e, por isso, não pertencerem nem à administração direta ou indireta do Estado, nem à Administração Pública autónoma, nem à categoria de sociedades de interesse coletivo;
- têm formas de autogoverno;
- são de adesão voluntária;
- estão abertas a contribuições voluntárias dos seus membros ou de outras entidades;
- incluem nas suas missões principais o incentivo à ação coletiva para o desenvolvimento de relações mais solidárias dos seres humanos entre si e com o meio ambiente em que vivem;
- fazem isso através da produção de bens públicos (ex. redução da pobreza e outras formas de exclusão social, defesa dos direitos humanos, redução das disparidades regionais, proteção do ambiente, proteção do património cultural e arquitetónico, proteção civil, melhoria da saúde pública, produção de conhecimento do domínio público, etc.) e/ou da produção de bens ou serviços privados, ou de clube em condições que contribuam para relações sociais mais solidárias (ex. produção de serviços privados fornecidos abaixo do preço de custo a pessoas que sem isso não poderiam ter acesso a eles);
- para produzirem esses bens e serviços, constituem um património gerido em regime de propriedade comum”.

No ordenamento legal português cabem neste conceito as organizações com as seguintes formas jurídicas (UCP, 2013):

Associação, isto é, "associação privada sem fins lucrativos" - pessoa coletiva de direito privado que não tem por fim o lucro económico dos associados.

Fundação - pessoa coletiva, sem fim lucrativo, dotada de um património suficiente e irrevogavelmente afetado à prossecução de um fim de interesse social. São considerados fins de interesse social aqueles que se traduzem no benefício de uma ou mais categorias de pessoas distintas do fundador, seus parentes e afins ou de pessoas ou entidades a ele ligadas por relações de amizade ou de negócios.

Cooperativa - pessoa coletiva autónoma, de livre constituição, de capital e composição variáveis, que, através da cooperação e entajuda dos seus membros, com obediência aos princípios cooperativos, visam, sem fins lucrativos, a satisfação das necessidades e aspirações económicas, sociais ou culturais daqueles (N.º1, art.º 2.º do Código Cooperativo - Lei n.º 51/96, de 7 de Setembro).

Subsetor comunitário do setor cooperativo e social – meios de produção possuídos e geridos por comunidades locais como é o caso, por exemplo, dos baldios (definido no número 4 do artigo 82.º da Constituição de República Portuguesa).

Organização canonicamente ereta - As organizações canonicamente eretas são as que foram instituídas no quadro do Direito Canónico, onde se incluem as Irmandades da Misericórdia e as organizações equiparadas a Fundações de Solidariedade Social, nomeadamente, Centros Sociais Paroquiais e Institutos Religiosos.

Também cabem no conceito atrás referido as empresas sociais e as organizações sem personalidade jurídica, tais como, por exemplo, as Conferências de S. Vicente de Paulo, os agrupamentos de escuteiros e grupos informais de jovens.

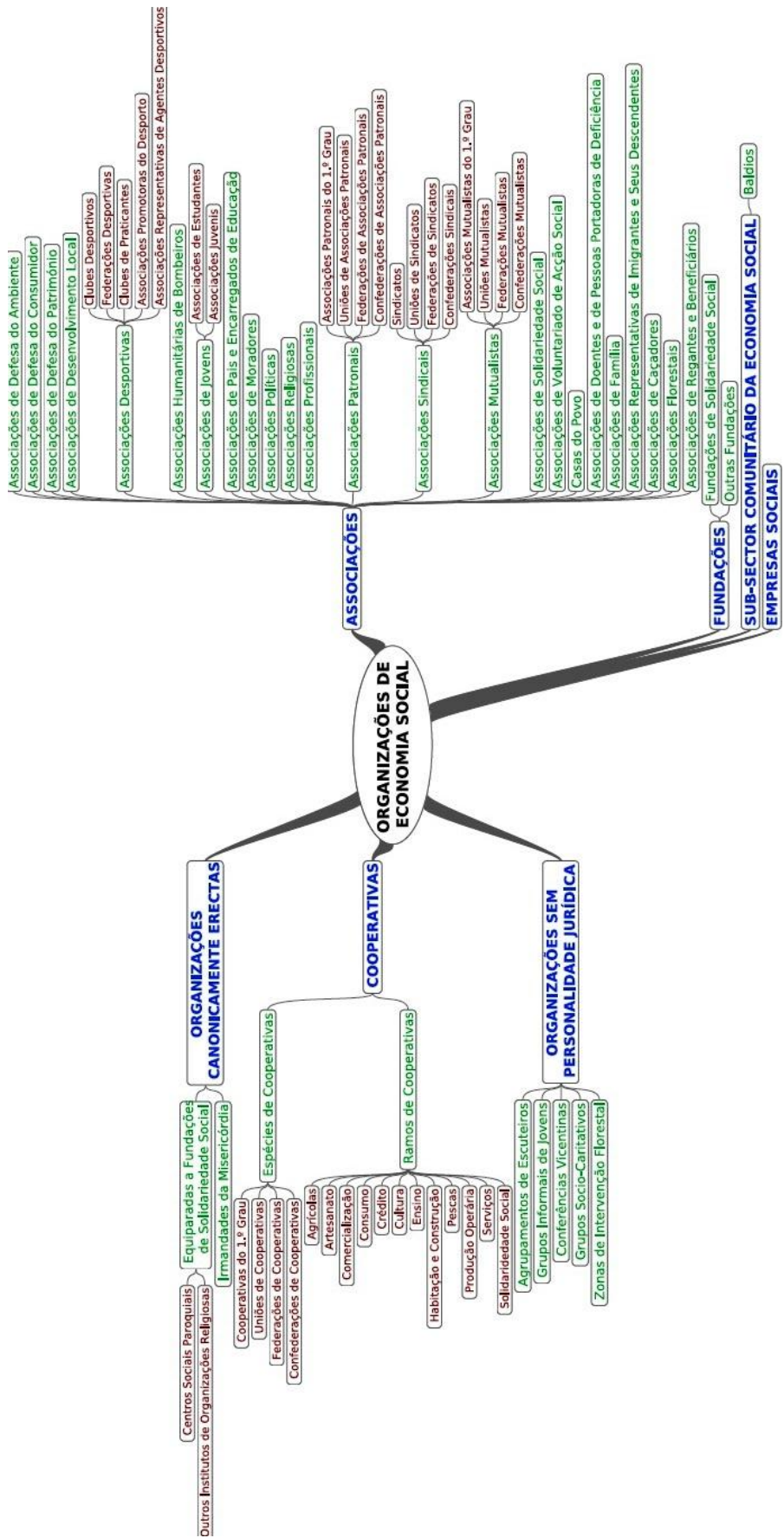


Figura 1. Organizações de Economia Social – diagrama

3.2 Importância económica das organizações de economia social

As organizações de economia social são “uma força económica significativa” (Franco R., 2008, p.1), com uma contribuição considerável para o rendimento e despesa nacionais e para o emprego nacional (ao nível da indústria dos transportes).

Recentemente foram publicados os dados preliminares da conta satélite da economia social (INE, 2012) que nos vêm comprovar isto mesmo. Este setor representa “2,8% do VAB, 4,6% das remunerações, 5,5% do emprego remunerado e 4,7% do emprego total” (INE, 2012, p. 2). É portanto um setor com um peso significativo na economia nacional. O peso do VAB da economia social é superior ao de ramos como a produção e distribuição de eletricidade, gás, vapor e ar frio, agricultura, silvicultura e pescas, agro-indústria ou telecomunicações (figura 2). Ainda, o peso do emprego (remunerado) da economia social está acima de ramos como a saúde, indústria têxtil e transportes (figura 3).



Figura 2. Peso do VAB da economia social e de alguns ramos de atividade na Economia Nacional (2010) (INE, 2012).



Figura 3. Peso do emprego (rem) da economia social e de alguns ramos de atividade na Economia Nacional (2010) (INE, 2012).

Em Portugal existem 55.383 organizações de economia social, que se caracterizam por uma forte heterogeneidade. Como se pode ver na figura 4, existem organizações em diversas áreas de atividade.

As organizações de ‘Cultura, Desporto e Recreio/Lazer’ são o maior grupo, com 26.779 (48% do total de unidades). Por outro lado, são as organizações de ‘Serviços de Ação e Solidariedade Social’ as que têm maior emprego e, de longe, maior VAB.

Classificação das organizações da economia social	Unidades	Emprego	Emprego Remunerado	VAB
	N.º	ETC	ETC	10³ Euros
Agricultura, Silvicultura e Pescas	285	962	925	10 617
Atividades de Produção e Transformação	385	6 445	6 377	217 354
Comércio, Consumo e Serviços	669	7 239	7 154	129 280
Desenvolvimento, Habitação e Ambiente	2 719	6 775	6 535	63 598
Atividades Financeiras	98	7 280	7 280	528 826
Ensino e Investigação	2 325	21 811	21 693	502 053
Saúde e Bem-Estar	805	9 461	9 460	149 866
Serviços de Ação e Solidariedade Social	7 740	77 472	77 438	1 763 284
Cultura, Desporto e Recreio/Lazer	26 779	53 386	53 124	287 977
Cultos e Congregações	8 728	21 851	21 851	586 241
Organizações Profissionais, Sindicais e Políticas	2 581	9 776	9 427	17 792
Não Especificadas	2 269	4 799	4 783	3 443
Total da Economia Social	55 383	227 257	226 047	4 260 331
Total da Economia	-	4 792 750	4 138 163	151 413 479
Economia Social / Economia Nacional	-	4,7%	5,5%	2,8%

Fonte: INE, Conta Satélite da Economia Social, dados preliminares; Contas Nacionais

Figura 4- Organizações de Economia Social

3.3 As Coletividades Portuguesas de Cultura, Recreio e Desporto

As coletividades de cultura, recreio e desporto são organizações com um carácter popular, tanto na origem dos seus associados, como na intervenção local junto das populações (Leitão, Pereira, Ramos, & Silva, 2009). O seu carácter popular advém do facto de as coletividades terem como agentes e destinatários as pessoas enquanto tais, independentemente de qualquer estatuto (Catarino, 2009).

As suas origens remontam ao final do séc. XVIII e início séc. XIX (Leitão, Pereira, Ramos, & Silva, 2009).

A génese do associativismo que hoje conhecemos em Portugal remota ao século XIX por influência de dois marcos históricos: a revolução industrial em Inglaterra e a revolução francesa (Martins, s/d). As associações surgem fruto da organização da população enquanto forma de encontrarem, solidariamente, respostas para as suas necessidades. As primeiras foram “associações de socorros mútuos na doença, as sociedades cooperativas de consumo e produção, caixas de crédito e associações de instrução popular”. A evolução do Movimento Associativo Popular está assim intimamente ligada à evolução sócio-política. É exemplo disso o elevado número de associações que se fundaram no período 1974-1985, período de rescaldo da revolução de 25 Abril.

As organizações de economia social ligadas à cultura, recreio e desporto são, de longe, o grupo mais numeroso de organizações de economia social em Portugal³.

Das 26.779 organizações deste tipo, estão filiadas⁴ na Confederação Portuguesa de Coletividades de Cultura, Recreio e Desporto (CPCCRD) 3.051⁵, ou seja cerca de 12%, com especial concentração em Lisboa (31%) e Porto (26%) (Leitão, Pereira, Ramos, & Silva, 2009).

A Confederação Portuguesa de Coletividades de Cultura, Recreio e Desporto é a entidade que representa as coletividades ou outras associações de cultura recreio e desporto a nível nacional.

³ De acordo com os dados atrás apresentados da Conta Satélite da Economia Social 2010 (INE, 2012).

⁴ As associações filiadas na CPCCRD têm um conjunto de direitos e deveres com a confederação. Para maior detalhe acerca dos direitos e deveres das associações confederadas ver no Manual do Dirigente Associativo (Santos & Pratas, 2012)

⁵ Informação fornecida pela Confederação Portuguesa das Colectividades de Cultura, Recreio e Desporto em Março de 2012.

Sendo o seu objeto “representar o movimento associativo de raiz popular, cujas atividades se desenvolvam nas áreas da cultura, do recreio e do desporto”⁶, tem como suas associadas as designadas coletividades de cultura e recreio, mas também sociedades filarmónicas, grupos de teatro de amadores, grupos corais / orfeões, clubes desportivos e, ainda, associações humanitárias de bombeiros e associações de moradores (CPCCRD, 2005).

As atividades desenvolvidas nestas organizações vão desde artes marciais, artes visuais, danças clássicas ou de salão a grupos de teatro, música ou literatura e ainda bibliotecas, campismo, cinema, colóquios e excursões. Pela diversidade e número de atividades⁷ que existem no conjunto destas organizações diz-se neste meio que “Sem Associativismo, não há Cultura, Recreio e Desporto em Portugal” (Iturra, 2009, p. 55). As organizações culturais, desportivas e recreativas promovem a integração social, reforçam as identidades e possibilitam a cooperação entre os indivíduos (Viegas, 2004).

As organizações filiadas na CPCCRD têm uma média de 28 colaboradores, sendo que a maioria tem um número de colaboradores abaixo da média. A maioria dos colaboradores tem idade inferior a 43 anos, com especial concentração entre os 15 e os 28 anos. Mais de metade ocupa cargos nos órgãos sociais, havendo várias organizações (25%) que não têm outros colaboradores para além dos dirigentes. Os órgãos sociais são constituídos pela mesa da assembleia geral (média de 3 indivíduos), a direção (8 indivíduos) e o conselho fiscal (3 indivíduos). As restantes funções exercidas incluem trabalho administrativo (24%), animação e monitorização de atividades (24%), formação (15%) e restauração (12%).

Apenas 3% exercem funções de técnicos superiores da área social (Leitão, Pereira, Ramos, & Silva, 2009).

“O carácter voluntário é uma das características fundamentais do universo associativista e um dos traços essenciais que distingue esta categoria de instituições de outros tipos de sociedades juridicamente sancionadas e, em particular, daquelas de perseguem fins lucrativos” (Leitão, Pereira, Ramos, & Silva, 2009). Os voluntários são uma componente muito significativa da força de trabalho destas organizações: representam 86% do total de colaboradores e 99% dos dirigentes (Leitão, Pereira, Ramos, & Silva, 2009).

⁶ Estatutos. Disponível no site da Confederação Portuguesa das Colectividades de Cultura, Recreio e Desporto: <http://www.confederacaodascolectividades.com/estatutos.asp>, a 23-05-2012.

⁷ Estimando 10 projetos por Coletividade por Coletividade, seriam 290.000 ações anuais (Santos & Pratas, 2012) .

As coletividades filiadas na CPCCRD, em conjunto com as Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS) e os bombeiros, são as organizações com maior proporção de voluntários tanto nos órgãos sociais como voluntários regulares (entenda-se, indivíduo que “colabora de forma regular com a instituição”) (OEFP, 2008).

4 Avaliação do valor económico do trabalho voluntário

4.1 Alguns estudos de quantificação do trabalho voluntário

No Canadá, em 1977, foi publicado um estudo⁸ (Hawrylyshyn, 1977) que teve como objetivo definir o que são os serviços de voluntariado económico e estimar o valor económico do mesmo. O valor do trabalho voluntário foi estimado em \$800 por ano por voluntário, o que representaria entre 1% e 3% do PIB do país (Hawrylyshyn, 1977).

Na Pensilvânia, em 2004, a *University of Pennsylvania* publicou um estudo (Handy & Srinivasan, 2004) que analisa os benefícios e os custos do voluntariado para calcular o retorno do investimento nos voluntários dos hospitais na América do Norte. Conclui que o é positivo e muito elevado (retorno de 684%).

O Centro de Estudos Cívicos da Universidade John Hopkins (CCSS) realizou um estudo em 37 países do qual resulta um contributo muito relevante para perceber a dimensão do trabalho voluntário. Estima-se que aproximadamente 140 milhões de pessoas nestes países participam em atividades de voluntariado por ano, o que representa 12% da população adulta. Estima-se também que o trabalho destes voluntários equivale ao trabalho de 20,8 milhões de trabalhadores a tempo inteiro (Salamon & Sokolowski, *Dimensions of the nonprofit sector*, 2011) in (ILO, 2011).

Em Portugal, tem vindo a ser feito um caminho no sentido de produzir informação sobre o trabalho voluntário, existindo alguns estudos publicados por diferentes instituições.

Em 2005, fruto do projeto de parceria da Universidade John Hopkins com a Universidade Católica do Porto⁹ foi publicado um estudo em que são apresentados dados sobre a dimensão do setor não lucrativo.

Segundo este estudo, 30% dos trabalhadores equivalentes a tempo inteiro (ETI)¹⁰ do setor não lucrativo português são voluntários. O valor do seu trabalho é “estimado em €675 milhões e contribui mais de 0,5% para o PIB da nação” (Franco R. , Sokolowski, Hairel, & Salamon, 2005, p. 12).

⁸ Apoiado pelo *National Advisory Council for Voluntary Action*.

⁹ The John Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project

¹⁰ Equivalente a tempo inteiro: medida equivalente a uma pessoa que trabalha em horário completo. Assume-se 40 horas semanais como tempo completo.

O Eurobarómetro¹¹, em 2006, revelou que 3 em cada 10 europeus dizem exercer trabalho voluntário e que 80% consideram que as atividades de voluntariado são uma parte importante da vida democrática na Europa (CEV).

Em 2008, o Observatório do Emprego e Formação Profissional (OEFP), através do ‘Estudo sobre o Voluntariado’ (OEFP, 2008) inventariou todas as instituições potenciais acolhedoras de voluntários durante o ano de 2005. Identificou 12.156 das quais estudou 923 (número de instituições que respondeu ao inquérito enviado). Constatou que 70% das instituições acolheram voluntários e que um voluntário trabalha uma média de 210 horas por ano.

O Gabinete de Estudos e Planeamento da Câmara Municipal do Porto, em 2006, publicou um estudo sobre o voluntariado na cidade do Porto (Rocha, Machado, & Rocha, 2006) que diz que a maioria dos voluntários tem entre 45 e 65 anos, são predominantemente mulheres, com qualificações acima da média e dedicam, na maior parte dos casos, entre 1 a 4 horas por semana (Rocha, Machado, & Rocha, 2006).

A Entrejuda¹², numa parceria com os Bancos Alimentares e a Universidade Católica Portuguesa, caracterizou os voluntários das Instituições de Solidariedade Social em Portugal.

Com base no envio de questionários constatou que o que motiva os voluntários é o “bem-fazer” e a “realização pessoal” e que estes chegam às instituições maioritariamente através de familiares e amigos ou das paróquias. A maioria tem idade superior a 56 anos e uma grande parte (42%) são reformados (Entrajuda, 2011).

Em 2007, a CPCCRD publicou um estudo sobre o associativismo confederado onde estimou o valor (em euros) a pagar pelo trabalho voluntário dos dirigentes das coletividades filiadas (em 2007) se estes fossem remunerados. Para tal utilizou o valor do número de horas de trabalho estimado pela OEFP e o valor do ganho mensal médio estimado pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento do MTSS¹³.

¹¹ O Eurobarómetro é um serviço da Comissão Europeia que mede e analisa as tendências da opinião pública dos diferentes países membros sobre vários assuntos de interesse.

¹² A ENTRAJUDA é uma instituição particular de solidariedade social, que visa apoiar outras instituições ao nível da organização e gestão, com o objectivo de melhorar o seu desempenho e eficiência em benefício das pessoas carenciadas (ENTRAJUDA).

¹³ O valor utilizado foi o ganho mensal médio estimado em 2006, para os trabalhadores (homens/mulheres) da categoria ‘Encarregados, Controladores e Chefes de Equipa’ da subárea das atividades recreativas, culturais e desportivas.

Estimou que o trabalho dos dirigentes no total de coletividades filiadas em 2007 (2.632) tem um valor superior a 62 milhões de euros por ano.

No Manual do Dirigente Associativo editado pela CPCCRD em 2012 é feito exatamente o mesmo exercício mas para o total de coletividades em Portugal (e não apenas as filiadas na CPCCRD). Considerando uma média de 7 horas por semana (48 semanas por ano) e uma remuneração de 8,5 euros à hora, estimaram o valor do trabalho voluntário em 1000 milhões de euros/ano (Santos & Pratas, 2012).

Estas primeiras estimativas confrontaram-se com a dificuldade dos conceitos de trabalho voluntário variarem conforme os países ou mesmo diferentes autores do mesmo país.

Surge assim a necessidade de construir um manual com a recomendação de uma metodologia a implementar em todos os países, garantindo informação fiável, comparável e regular sobre o trabalho voluntário. Assim, em 2011, a OIT publica o *Manual on the measurement of volunteer work* (ILO, 2011)¹⁴.

Neste manual é proposta uma definição de voluntariado e uma metodologia de quantificação do valor económico do trabalho voluntário, que possam ser implementados por todos os países.

Até agora foram referidos vários estudos focados essencialmente no valor económico do voluntariado. Importa, contudo, ter em atenção os impactos não quantificáveis do trabalho voluntário. Dos vários estudos existentes, destaca-se o *'What Money Cannot Buy: The Distinctive and Multidimensional Impact of Volunteers'*, desenvolvido pelas universidades da Austrália e da Pensilvânia, que propõe uma avaliação multidimensional do voluntariado incluindo os impactos qualitativos no beneficiário, no próprio voluntário e na organização. Na perspetiva do beneficiário, o estudo diz que o facto de serem voluntários a prestar o serviço traz maior satisfação ao beneficiário por este se sentir cuidado na sociedade (Haski-Leventhal, Hustinx, & Femida, 2011). Na perspetiva do voluntário, este tipo de trabalho aumenta o seu nível de satisfação trazendo-lhe um sentimento de ajuda aos outros (Haski-Leventhal, Hustinx, & Femida, 2011). Na perspetiva da organização, os voluntários contribuem positivamente para a sua imagem perante a sociedade.

Alguns autores propõem incluir ainda a sociedade como beneficiária do voluntariado. Este tipo de trabalho permite à sociedade atingir mais rapidamente os objetivos de

¹⁴ Manual construído pelo CCSS com a colaboração da United Nations Volunteers e de um grupo de especialistas da OIT.

desenvolvimento do milénio (ILO, 2011), complementa os serviços prestados pelo Estado que não seriam possíveis apenas através de trabalho remunerado e contribui para uma sociedade mais coesa promovendo a verdade e reciprocidade entre os cidadãos (UNV, 2007).

4.2 Porquê medir o valor económico do trabalho voluntário?

O voluntariado tem impactos económicos e sociais relevantes, tanto para o indivíduo como para a sociedade, como vimos atrás.

Organizações internacionais, como as Nações Unidas, a Cruz Vermelha e a União Europeia, têm vindo a reconhecer cada vez mais a importância do trabalho voluntário e o seu contributo para “reduzir a pobreza”, promover o “desenvolvimento sustentável”, “superar a exclusão e discriminação social” (UN General Assembly, 2001) e para atingir os Objetivos do Milénio (International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies, 2007) in (ILO, 2011).

Fruto deste reconhecimento e de iniciativas como as promovidas pela Universidade John Hopkins, a produção de estatísticas sobre o trabalho voluntário por parte dos institutos nacionais de estatística está a começar a fazer o seu caminho, incluindo em Portugal. O Instituto Nacional de Estatística irá publicar informação sobre este tema na Conta Satélite da Economia Social em 2013.

A produção de informação estatística sobre o voluntariado é importante porque:

- Permite dar a conhecer a dimensão e importância do setor e assim aumentar a sua visibilidade. Para os média, políticos/decisores e público em geral, conhecer o valor monetário é mais “sedutor” e ajuda assim a transmitir a importância do trabalho voluntário e a atrair apoio para o setor da economia onde este tipo de trabalho tem mais relevância (Wisener, 2009).
- Permite construir uma base de informação de suporte à definição de políticas sobre o trabalho voluntário (Salamon, Sokolowski, & Haddock, 2011).
- Promove o desenvolvimento da própria atividade. Conhecendo os grupos da população com maior tendência para exercer atividades de voluntariado, ou as principais tarefas executadas em regime de voluntariado, poder-se-ia atrair mais voluntários e maximizar as contribuições dos mesmos (Salamon, Sokolowski, & Haddock, 2011).

Conhecendo os fatores que influenciam a produtividade do trabalho voluntário poder-se-ia potenciar a atividade (Brown, 1999). E ainda, conhecendo o retorno do investimento em voluntariado poder-se-iam tomar mais e melhores opções relativas ao recrutamento e retenção de voluntários (ILO, 2011).

- Encoraja os cidadãos a fazerem voluntariado, demonstrando os impactos económicos e sociais que este traz (Independent Sector & United Nations Volunteers, 2001).
- Aumenta a visibilidade do trabalho feito como forma de reconhecimento dos voluntários (ILO, 2011).

4.3. Diferentes metodologias: vantagens e desvantagens

As metodologias de medição do valor económico do trabalho voluntário são sempre muito discutíveis porque consistem em atribuir um valor de troca a uma forma de trabalho que não é exercido no âmbito de uma troca mercantil. Por isso, não existe um valor de troca, sob a forma de salário, que permita fazer aquele tipo de medição.

Não havendo um salário que se forma para este tipo de trabalho, o que estas metodologias propõem é encontrar alguma forma de trabalho assalariado que possa ser considerado equivalente ao trabalho voluntário.

Um método deste género, designado como ‘custo de reposição’, consiste em considerar como valor económico do trabalho voluntário o valor das remunerações que seriam pagas a um trabalhador assalariado que tivesse que ser recrutado para fazer o mesmo trabalho que o voluntário faz.

Um segundo método, designado como ‘custo de oportunidade’, consiste em considerar como valor económico do trabalho voluntário o valor das remunerações que o voluntário receberia se usasse esse tempo como trabalhador assalariado.

Para calcular qualquer um destes dois custos pode proceder-se de duas formas:

- recorrer a valores de salário observados no mercado (método do valor “observado”); isto é, assumir como valor económico do trabalho voluntário o valor das remunerações do trabalho assalariado mais semelhante.

- recorrer a inquéritos aos beneficiários do trabalho voluntário, ou aos próprios voluntários, para obter declarações sobre o que acham ser o equivalente, em valor de troca, do trabalho voluntário, caso este fosse trabalho assalariado (método do valor “declarado”).

No método ‘custo de reposição’, quando se recorre ao método do ‘valor observado’, surge um problema que tem que ver com a diferença de competências e eficiência entre um voluntário e um trabalhador remunerado exercendo a mesma tarefa. Como forma de contornar esta questão, o manual da OIT propõe que se aplique o valor salarial a cada uma das tarefas específicas executadas pelo voluntário e não apenas à função. Desta forma, consegue-se diminuir as potenciais divergências de execução da mesma função por duas pessoas distintas (neste caso, um voluntário e um trabalhador remunerado).

No caso do ‘custo de oportunidade’, quando se recorre ao método do ‘valor observado’, coloca-se a questão de saber que atividade remunerada deve ser considerada como alternativa ao trabalho voluntário. Alguns autores consideram que é o tempo de lazer, o que levaria a concluir que o voluntariado não tem valor económico. Outros consideram que a alternativa é o trabalho assalariado do voluntário, o que levaria a uma grande disparidade de valores associados a uma mesma tarefa (de acordo com o trabalho assalariado de cada voluntário). Num estudo acerca dos voluntários nos hospitais da América do Norte (Handy & Srinivasan, 2004) foram inquiridos voluntários de 31 hospitais de Toronto e Canadá e 75% disse que no tempo que exercia voluntariado, se não estivesse a fazê-lo estaria em ‘tempo de lazer’ e ainda que, se tivesse que desistir de alguma atividade para exercer mais horas de voluntariado abdicaria de atividades não remuneradas ou de lazer (Handy & Srinivasan, 2004).

Apresentadas as diferentes metodologias de medição do valor económico do trabalho voluntário, é necessário encontrar a mais apropriada ao presente estudo. No manual da OIT (ILO, 2011) são identificados cinco critérios para a escolha da metodologia:

- A metodologia escolhida deve ser adaptada ao objetivo principal e à unidade de análise.
- A metodologia deve estar adaptada aos diferentes países e culturas e assim incluir todos os tipos de voluntariado das diferentes realidades.

- A metodologia deve ser percebida por todas as partes interessadas. Quanto menos abstrata e mais clara, melhor. Caso contrário, corre-se o risco de perder credibilidade e ser menos eficaz.
- Deve ainda ser considerada a informação e recursos disponíveis. Mais, é importante ter em conta que a informação deve ser gerada de forma recorrente e contínua no tempo e não de forma pontual.

Tendo em conta principalmente este último critério, mais precisamente as limitações em termos de recursos para a recolha de informação, a metodologia adotada neste trabalho é a do 'custo de reposição' baseado no 'valor observado'.

Para a implementação desta metodologia é necessário obter informação acerca do número de horas de trabalho voluntário nas organizações estudadas e do valor salarial por função.

5 Metodologia de recolha da informação

5.1. Fontes e classificação da informação

De forma a conseguir o máximo de comparabilidade da informação produzida neste estudo com outros estudos do género, a informação recolhida foi organizada o mais possível de acordo com as classificações do sistema estatístico nacional que, por sua vez, se baseiam em nomenclaturas internacionais. Em primeiro, através da aplicação de um questionário às coletividades, obteve-se informação acerca da respetiva área de atividade, colaboradores e número de horas de trabalho e função de cada voluntário. Para a identificação das áreas de atividade das organizações foi utilizada a Classificação Internacional de Instituições Sem Fins Lucrativos (INE, 2011) (Anexo II), publicada pelo INE com base na classificação europeia das instituições sem fins lucrativos¹⁵. Para as funções exercidas pelos voluntários utilizou-se a Classificação Nacional das Profissões (CNP)¹⁶ (INE, 2010). Por último, a informação relativa às remunerações das profissões foi obtida junto do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério de Solidariedade e Segurança Social – Quadro I 13: Remunerações base médias e ganho médio, por profissão, segundo o sexo (GEP, 2010) (Anexo III).

5.2 População

A população considerada para este estudo é o conjunto de coletividades filiadas na Confederação Portuguesa das Coletividades de Cultura, Recreio e Desporto, sedeadas em Portugal. No total existem 26.779 coletividades em Portugal (INE, 2012). À data de Março 2012, a confederação contava com 3.051 filiadas¹⁷, que representam 12% do total destas organizações.

Das 3.051 filiadas, 5 situam-se em países estrangeiros, e não serão, por isso, consideradas para a população do presente estudo.

A população de estudo é assim composta por 3.046 coletividades localizadas em Portugal.

¹⁵ *Handbook on Non-Profit Institutions in the System of National Accounts*

¹⁶ *Handbook on Non-Profit Institutions in the System of National Accounts*

¹⁷ Informação fornecida pela Confederação Portuguesa das Colectividades de Cultura, Recreio e Desporto em Março de 2012.

Com base na informação fornecida pela CPCCRD ¹⁸ é possível caracterizar as coletividades da população de estudo em termos de localização geográfica, ano de fundação (informação disponível para apenas 70% das coletividades da amostra) e ano de filiação (informação disponível para apenas 98% das coletividades da amostra).

Estas organizações estão presentes em todos os distritos de Portugal, com especial concentração em Lisboa (28%) e Porto (28%), seguidos de Setúbal (10%), Santarém (8%) e Leiria (5%) (figura 5).

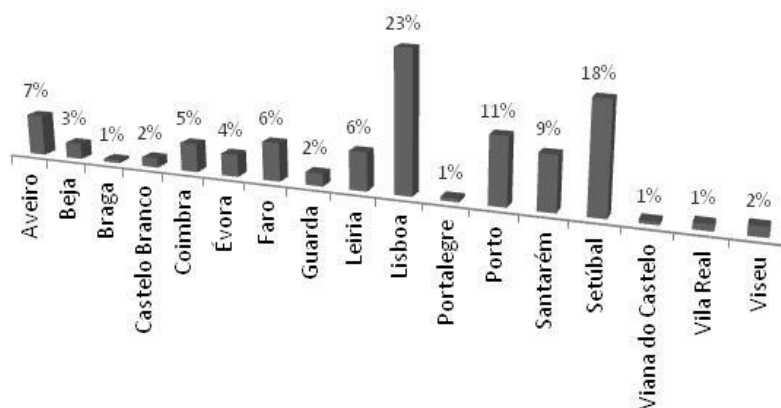


Figura 5. Distribuição das Coletividades filiadas na CPCCRD por distrito

Quanto ao ano de fundação verifica-se que cerca de metade das organizações foi fundada nos últimos 50 anos (figura 6), o que poderá ser explicado pelo período pós 25 de abril de 1974, “marcado por uma elevada participação dos cidadãos no espaço público”, ao contrário do período do Estado novo em que “a liberdade de expressão e de associação eram cerceadas” (Leitão, Pereira, Ramos, & Silva, 2009).

Quanto ao ano de filiação, cerca de metade datam a filiação entre 1985 e 2004 (figura 7), sendo “o apogeu já na década de 80, altura a partir da qual a situação demográfica da população começa a estabilizar e a realidade associativa nacional inicia um processo de crescente maturação, longe da pressão e da improvisação iniciais (...)” (Leitão, Pereira, Ramos, & Silva, 2009, p. 81).

¹⁸ Base de dados das coletividades filiadas na CPCCRD, fornecida em Março de 2012 pela CPCCRD.

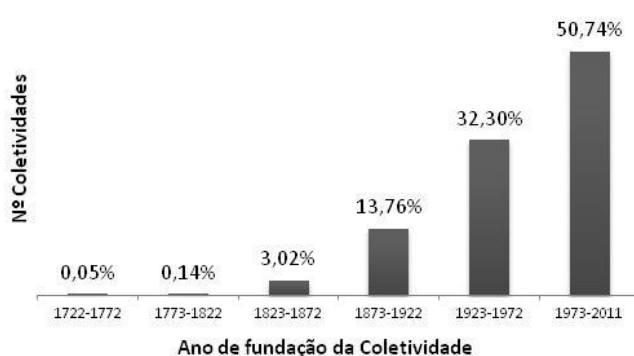


Figura 6. Coletividades por ano de fundação

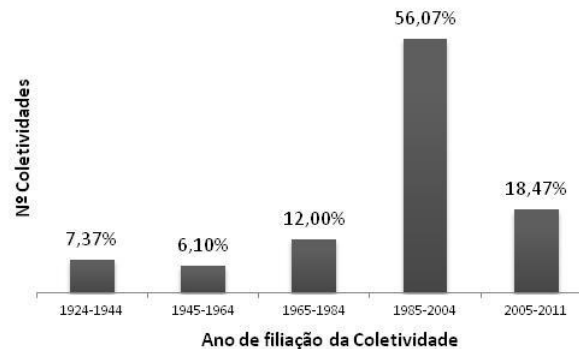


Figura 7. Coletividades por ano de filiação

5.3 Recolha de Dados

Para a recolha da informação necessária ao cálculo do valor económico do trabalho voluntário foi enviado um questionário às coletividades da população de estudo. O questionário foi construído numa plataforma *online* e distribuído via e-mail, o que permitiu o envio a mais de 1.400 coletividades (50% da população) em cerca de 2 meses. De forma pontual e complementar, foi também aplicado pessoalmente em suporte papel em encontros e reuniões ou diretamente nas organizações.

Para a construção do questionário foi utilizada uma plataforma *online* – Qualtrics¹⁹ – que permite duas grandes vantagens relativamente a outras formas de construção de questionários: a introdução de validações e mecanismos automáticos que permitem reduzir o tempo de resposta por parte do inquirido e a monitorização das respostas em tempo real que é um dos fatores identificados como críticos para o sucesso do questionário pois permite “feedback imediato em problemas operacionais encontrados” (Frederick, Biggeri, & Kalton, 2005).

O questionário (Anexo IV) foi dirigido às coletividades da população de estudo e teve como objetivo recolher informação acerca do número de colaboradores de cada coletividade, respetivas funções e número de horas de trabalho mensal. De forma a permitir um trabalho mais completo de análise dos resultados foram incluídas questões de caracterização dos voluntários da coletividade.

¹⁹ A plataforma Qualtrics é gratuita pode-se aceder através de <https://www.qualtrics.com>. O último acesso foi em 16/09/2012.

Durante o período de aplicação do questionário foram tomadas algumas ações no sentido de aumentar a taxa de resposta por parte das coletividades, que consistiram essencialmente no envio de e-mails, telefonemas e colaboração por parte de pessoas da confederação.

5.4 Amostra de estudo

O número total de respostas obtido foi 201, sendo que não foram consideradas 12 por uma das seguintes razões: resposta relativa a coletividade não considerada na população (não filiada), resposta repetida para a mesma coletividade ou resposta inválida (com informação insuficiente ou inconsistente). Assim, o total de coletividades considerado para a amostra final foi 189.

A esta amostra está associado um erro amostral de 5%, calculado de acordo com a seguinte fórmula (Field, 2005):

$$\varepsilon = \sqrt{\left(\frac{N}{n} \times 0,25\right) \times \frac{1,96^2}{(N-1)}}$$
$$\varepsilon = \sqrt{\left(\frac{1425}{189} \times 0,25\right) \times \frac{1,96^2}{(1425-1)}}$$
$$\varepsilon = 0.05$$

em que, para um grau de confiança de 95% temos:

n : número de questionários necessários (dimensão da amostra)

N : número de questionários enviados

ε : erro amostral

Para a construção de uma amostra representativa utilizou-se o método de estratificação. Este método propõe a divisão da população em estratos e consequente amostragem para cada estrato. O número de elementos (de cada estrato) da amostra deverá ser proporcional ao (dos estratos) da população (Stephan, 1941).

Para tal deve ser identificado o critério de divisão mais relevante, isto é, que permita o máximo de homogeneidade dentro de cada estrato e heterogeneidade entre estratos. Neste caso, os dados conhecidos são o ano de fundação, o ano de filiação e o distrito de localização, optando-se por este último por ser o critério mais relevante de divisão.

Na tabela abaixo apresenta-se o número de coletividades, por distrito, da amostra e da população. Para cada distrito (estrato) é apresentada a taxa de resposta (número de respostas obtidas no total de questionários enviados), o número de coletividades da população (em % do total de coletividades da população), o número de coletividades da amostra (em % do total de coletividades da amostra) e o desvio entre os dois últimos valores.

No global, a taxa de resposta foi de 13%, valor este que está perto do que era esperado, de acordo com a taxa de resposta de um estudo anterior – ‘Estudo sobre o Voluntariado’ (OEF, 2008) – que foi 14,4%.

	População		Amostra		População		Amostra final	
	Nº Coletividades	Nº Coletividades	Nº enviados	Taxa de resposta	% Coletividades	% Coletividades	Desvio	
AÇORES	5	0	4	0%	0%	0%	0%	
AVEIRO	96	13	59	22%	3%	7%	4%	
BEJA	48	5	28	18%	2%	3%	1%	
BRAGA	22	1	13	8%	1%	1%	0%	
BRAGANÇA	6	0	4	0%	0%	0%	0%	
CASTELO BRANCO	32	3	25	12%	1%	2%	1%	
COIMBRA	128	9	66	14%	4%	5%	1%	
ÉVORA	51	7	34	21%	2%	4%	2%	
FARO	82	12	55	22%	3%	6%	4%	
GUARDA	28	4	15	27%	1%	2%	1%	
LEIRIA	154	12	82	15%	5%	6%	1%	
LISBOA	851	44	429	10%	28%	23%	-5%	
MADEIRA	3	0	3	0%	0%	0%	0%	
PORTALEGRE	42	1	25	4%	1%	1%	-1%	
PORTO	859	21	173	12%	28%	11%	-17%	
SANTARÉM	244	17	127	13%	8%	9%	1%	
SETÚBAL	323	34	246	14%	11%	18%	7%	
VIANA DO CASTELO	14	1	9	11%	0%	1%	0%	
VILA REAL	17	2	9	22%	1%	1%	1%	
VISEU	41	3	21	14%	1%	2%	0%	
Total	3046	189	1427	13%				

Tabela I. Número de coletividades, questionários enviados, taxa de resposta e amostra final, por distrito.

5.5 Tratamento dos dados

O tratamento de dados consistiu essencialmente em duas fases: a correspondência das funções identificadas nos questionários à Classificação Nacional das Profissões (CNP) e a associação das mesmas ao respetivo valor salarial.

Correspondência das funções à CNP

Através do questionário cada coletividade listou as diferentes funções exercidas pelos voluntários na sua organização. Obteve-se assim uma listagem de 287 funções. Cada função desta listagem foi associada à profissão equivalente da CNP, no segundo nível de agregação. Na tabela 2 encontra-se a lista da CNP nos primeiro e segundo níveis e, na figura 8, um esquema exemplificativo do exercício feito para a classificação das funções. Importa referir que este exercício é feito com base na denominação dada às funções (por quem preencheu os questionários) e está dependente da interpretação de quem o faz, e por isso não livre de erros. Uma forma possível de minimizar este problema seria incluir no questionário um campo para uma descrição mais detalhada das tarefas implicadas em cada função.

Classificação Nacional Profissões INE - nível agregado

1	Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, directores e gestores executivos
11	Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes superiores da Adminn. Pública (...)
12	Directores de serviços administrativos e comerciais
13	Directores de produção e de serviços especializados
14	Directores de hotelaria, restauração, comércio e de outros serviços
2	Especialistas das actividades intelectuais e científicas
21	Especialistas das ciências físicas, matemáticas, engenharias e técnicas afins
22	Profissionais de saúde
23	Professores
24	Especialistas em finanças, contabilidade, organização administrativa, relações públicas e comerciais
25	Especialistas em tecnologias de informação e comunicação (TIC)
26	Especialistas em assuntos jurídicos, sociais, artísticos e culturais
3	Técnicos e profissões de nível intermédio
31	Técnicos e profissões das ciências e engenharia, de nível intermédio
32	Técnicos e profissionais, de nível intermédio da saúde
33	Técnicos de nível intermédio, das áreas financeira, administrativa e dos negócios
34	Técnicos de nível intermédio dos serviços jurídicos, sociais, desportivos, culturais e similares
35	Técnicos das tecnologias de informação e comunicação
4	Pessoal administrativo
41	Empregados de escritório, secretários em geral e operadores de processamento de dados
42	Pessoal de apoio directo a clientes
43	Operadores de dados, de contabilidade, estatística, de serviços financeiros e relacionados com o registo
44	Outro pessoal de apoio de tipo administrativo
5	Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores
51	Trabalhadores dos serviços pessoais
52	Vendedores
53	Trabalhadores dos cuidados pessoais e similares
54	Pessoal dos serviços de protecção e segurança
6	Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta
61	Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e produção animal, orientados para o mercado
62	Trabalhadores qualificados da floresta, pesca e caça, orientados para o mercado
7	Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices
71	Trabalhadores qualificados da construção e similares, excepto electricista
72	Trabalhadores qualificados da metalurgia, metalomecânica e similares
73	Trabalhadores qualificados da impressão, do fabrico de instrumentos de precisão (...)
74	Trabalhadores qualificados em electricidade e em electrónica

Tabela 2. Classificação Nacional das Profissões, INE

Função questionário		Classificação Nacional Profissões INE
Direção Comunicação	→	133 Directores dos serviços das tecnologias da informação e comunicação (TIC)
Diretor artístico	→	143 Director e gerente dos centros desportivos, recreativos e culturais
Médico	→	221 Médicos generalistas

Figura 8. Exercício de classificação das funções

Atribuição do valor salarial por função

O quadro 'Remunerações base médias e ganho médio, por profissão, segundo o sexo' do GEP (Anexo III) apresenta os valores de remuneração e ganho por profissão (de acordo com a CNP no segundo nível de agregação). Por remuneração entende-se o “montante ilíquido (antes da dedução de quaisquer descontos) em dinheiro e/ou géneros pago com carácter regular e garantido aos trabalhadores no período de referência e correspondente ao período normal de trabalho”. Por ganho entende-se “o montante ilíquido (antes da dedução de quaisquer descontos) em dinheiro e/ou géneros pago mensalmente com carácter regular pelas horas de trabalho efetuadas, assim como o pagamento das horas remuneradas mas não efetuadas. Inclui para além da remuneração de base todos os prémios e subsídios regulares (diuturnidades, subsídios de função, de alimentação, de alojamento, de transporte, de antiguidade, de produtividade, de assiduidade, de turno, de isenção de horário, por trabalhos penosos, perigosos e sujos, etc.), bem como o pagamento por horas suplementares ou extraordinárias” (GEP, 2010). Optou-se por utilizar o valor de ganho horário. É o valor recomendado no manual da OIT, por ser o mais comum e utilizado (ILO, 2011), e corresponde ao montante real que o empregador paga ao trabalhador pelo seu trabalho sendo portanto mais próximo do valor do trabalho executado.

6 Apresentação e discussão dos resultados

Neste capítulo pretende-se apresentar e discutir os resultados que respondem ao objetivo do estudo - medir o valor económico do trabalho voluntário exercido nas coletividades filiadas na CPCCRD.

6.1 Caracterização da amostra inquirida

A informação recolhida através do questionário permite-nos caracterizar as coletividades da amostra (em termos de localização, principal área de atividade e número de colaboradores) e os voluntários (em termos de idade, habilitações literárias e situação perante o trabalho (fora da coletividade)).

Coletividades

O conjunto de coletividades considerado no tratamento de dados tem especial concentração nos distritos de Lisboa, Setúbal, Porto, Santarém e Aveiro (figura 9).

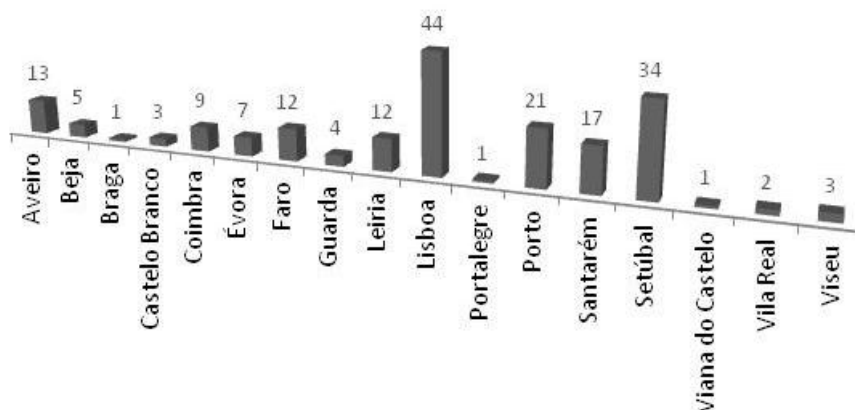


Figura 9. Amostra final – Número de coletividades por distrito.

Quanto à área de atividade principal verifica-se que a grande maioria - 80% - das coletividades têm como objeto de ação a 'cultura e recreio' (figura 10).

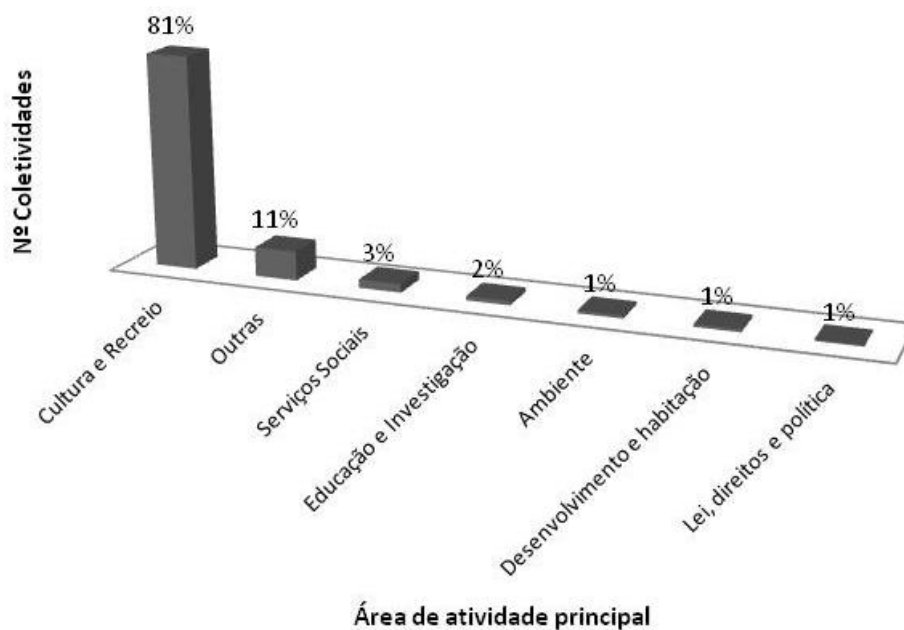


Figura 10. Coletividades por área de atividade principal

O número de colaboradores é muito distinto nas coletividades observadas, variando entre 2 e 424. A média é de 36 colaboradores dos quais 86% são voluntários. As coletividades com maior peso de voluntários no total de colaboradores são as de ‘Lei, direitos e política’ e as que contam com menos voluntários são as de ‘Educação e Investigação’ e ‘Serviços Sociais’. No total das coletividades observadas os voluntários representam 86% dos trabalhadores. Este valor é superior ao valor apurado no estudo “Voluntariado na Cidade do Porto” (Rocha, Machado, & Rocha, 2006), relativo ao peso de voluntários nas organizações da cidade do porto.

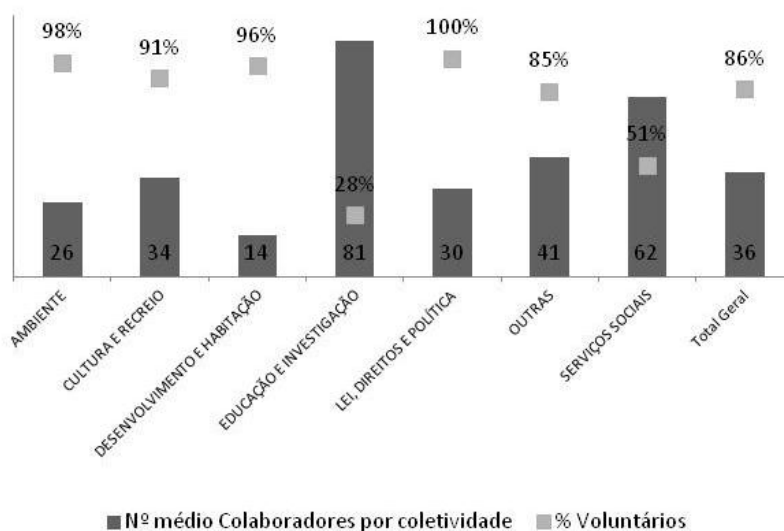


Figura 11. Número de colaboradores por coletividade

Voluntários

Através da informação recolhida no questionário foi possível caracterizar os voluntários das coletividades observadas em termos de idade, sexo, habilitações literárias e situação perante o trabalho (fora da coletividade). Devido a algumas questões inválidas ou sem resposta, a caracterização é feita para um total de observações inferior à amostra estudada, concretamente 117, 179, 168 e 189 observações, para cada uma das características respetivamente.

Idade

A maioria dos voluntários (41%) pertence ao grupo etário dos 25 aos 44 anos de idade. Imediatamente a seguir encontra-se o grupo dos 45 aos 66 (33%), sendo o grupo menos expressivo o dos indivíduos com mais de 60 anos. Ao comparar com o estudo da Entrajuda (Entrajuda, 2011), verificamos que nas coletividades observadas há uma maior presença de voluntários jovens (+9pp) em detrimento de voluntários acima dos 65 anos (-12pp).

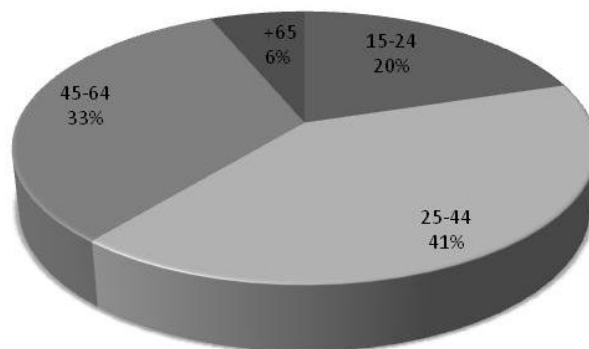


Figura 12. Número de Voluntários por idade

Sexo

Os voluntários das coletividades são maioritariamente homens (66%). Esta é uma realidade distinta da maioria das organizações de solidariedade social em que “existem mais mulheres voluntários do que homens” (Entrajuda, 2011).

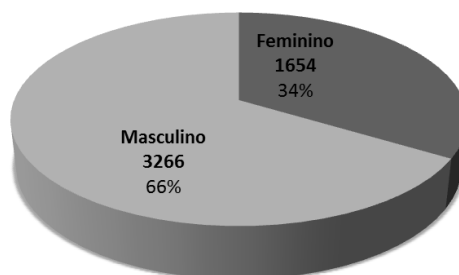


Figura 13. Número de voluntários por sexo

Habilitações literárias

A maioria dos voluntários das coletividades terminou o 9º ano (27%) ou o 12º ano (33%). Voluntários apenas com o ensino primário representam 12% do total - que compara com 30% no estudo da Entrajuda - e 21% completaram um curso superior - que compara com 30% no estudo da Entrajuda.

Conclui-se portanto que as coletividades da CPCCRD, quando comparadas com as organizações em Portugal (estudo Entrajuda), têm menos voluntários apenas com o ensino primário mas também são menos os que têm formação superior.

Pode-se ainda comparar com o estudo dos voluntários da cidade do Porto (Rocha, Machado, & Rocha, 2006) que apresenta resultados muito semelhantes ao do presente estudo, com 65% de voluntários com grau de escolaridade de ensino secundário ou superior.

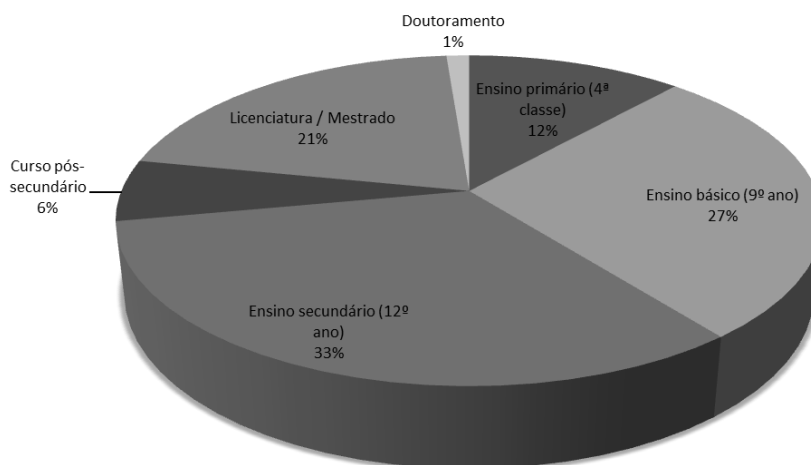


Figura 14. Número de voluntários de acordo com nível de escolaridade

Situação perante o trabalho

A maioria dos voluntários exerce uma atividade remunerada para além do trabalho que dedica à coletividade. Depois destes, as duas situações mais frequentes são os reformados e os estudantes.

As organizações observadas tanto no estudo da ‘Entreajuda’ como no ‘Voluntariado na Cidade do Porto’ têm mais voluntários reformados (mais de 30%) e são menos os que têm uma atividade remunerada (menos de 40%).

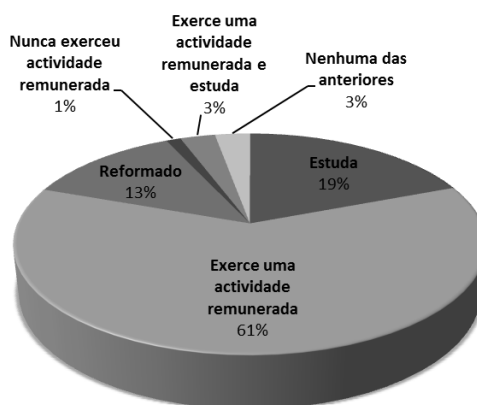


Figura 15. Número de voluntários de acordo com situação perante o trabalho

6.2 Resultados

Para estimar o valor económico do trabalho voluntário foi necessário conhecer o número de horas de trabalho dos voluntários, respetiva função exercida e o valor de remuneração associado a cada função. Neste capítulo pretende-se apresentar, por esta ordem, os resultados obtidos para a amostra.

Número de horas de trabalho

No total das 189 coletividades observadas praticam-se mensalmente 178.684 horas de voluntariado. Em média, em cada coletividade são exercidas 780 horas de voluntariado, sendo que existe uma elevada dispersão de valores no conjunto das organizações. Isto deve-se não apenas ao facto de o número de voluntários variar muito entre coletividades, mas também às diferentes realidades das mesmas, que se pode observar comparando o número médio de horas de trabalho por voluntário.

Cada voluntário dedica uma média de 32 horas por mês ao voluntariado na coletividade. O desvio padrão do conjunto de observações é de 32 o que nos indica a elevada dispersão de valores no conjunto de voluntários da amostra e que se explica pelo tipo de atividades que cada coletividade desenvolve.

Se em algumas coletividades os voluntários excedem o horário normal de trabalho (175 horas mensais), noutras dedicam uma média mensal de 12 horas, como é exemplo a Comissão de Melhoramentos da Foz do Ribeiro cujas actividades são “um almoço anual, uma reunião bimensal e participa ocasionalmente em alguns eventos (...)”²⁰. Isto é, existem coletividades que exercem atividades a tempo inteiro e outras que o fazem apenas de forma pontual ao longo do ano.

De acordo com o estudo ‘Voluntariado na Cidade do Porto’ (Rocha, Machado, & Rocha, 2006) 45% dos voluntários portugueses dedicam entre 4 a 16 horas mensais, situação muito abaixo do observado nas coletividades de cultura, recreio e desporto. Já o estudo ‘Caracterização do voluntariado em Portugal’ (Delicado, Almeida, Nunes, & Ferrão, 2002) refere que a maioria dos voluntários em Portugal dedica entre 20 e 40 horas mensais. Podemos assim concluir que a realidade que se verifica nas coletividades está de acordo com a observada a nível nacional nas organizações que recebem voluntários.

²⁰ Informação recolhida através do questionário.

Comparando ainda com o estudo *'The economic value of volunteering in Queensland'*²¹ verificamos que o número de horas de voluntariado no nosso estudo é muito superior ao dos voluntários em Queensland, que dedicam uma média de 18 horas mensais²².

Quanto às diferenças entre homens e mulheres, observa-se que os primeiros dedicam em média 29 horas por mês e os segundos 31 horas.

Numa análise por distrito, verifica-se que Braga e Viana do Castelo são os distritos em que o número de horas por voluntário é mais elevado e Beja o distrito com o número de horas mais baixo.

		Total	Média	Valor min.	Valor max	Desvio padrão	Nº observações
Total		178.684					189
Por coletividade			780	12	5926	973	189
Por voluntário			32	1	176	32	5831
Por sexo	Feminino		29	1	176	32	1654
	Masculino		31	1	176	33	3266
Por distrito	Aveiro		27	8	66	19	492
	Beja		9	2	14	5	133
	Braga		84	84	84	0	58
	Castelo Branco		14	3	21	8	115
	Coimbra		27	3	120	38	145
	Évora		28	13	57	16	168
	Faro		35	2	100	28	292
	Guarda		12	3	20	6	206
	Leiria		45	5	176	46	461
	Lisboa		40	1	138	35	1363
	Portalegre		20	20	20	0	68
	Porto		20	3	120	28	862
	Santarém		34	1	117	34	432
	Setúbal		32	2	100	24	766
	Viana do Castelo		80	80	80	0	9
Vila Real		16	10	22	6	61	
Viseu		29	9	60	22	200	

Tabela 3. Número médio de horas de trabalho mensal

²¹ Medição do trabalho voluntário em Queensland.

²² Informação relativa ao ano de 2006, data do estudo.

Com o intuito de identificar qual o fator que explica a dispersão observada nos valores do número de horas de trabalho, relacionou-se o número de horas de trabalho com diferentes características dos voluntários e/ou das coletividades.

Para facilidade de análise agrupou-se os voluntários de acordo com o número de horas de trabalho que dedicam, nos seguintes grupos: [1h a 44h]; [45h a 89h]; [90h a 133h]; [134h a 176h].

Começou-se pela característica ‘situação perante o trabalho fora da coletividade’. Para cada grupo identificou-se a percentagem de voluntários em cada uma das seis tipificações relativas à situação perante o trabalho fora da coletividade (‘Estuda’, ‘Exerce uma atividade remunerada’, ‘Reformado’, ‘Nunca exerceu atividade remunerada’, ‘Exerce uma atividade remunerada e estuda’ e ‘Nenhuma das anteriores’).

Como se pode verificar na figura 16, os diferentes grupos caracterizam-se de forma muito similar quando à situação perante o trabalho. Constatou-se assim que a ‘situação perante o trabalho fora da coletividade’ não se relaciona com o número de horas de trabalho.

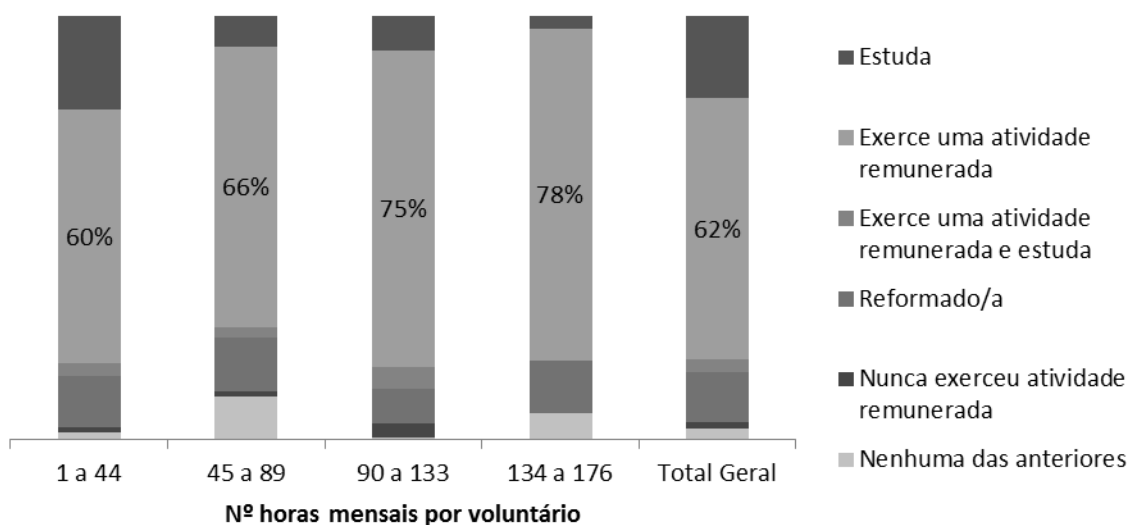


Figura 16. Nº de colaboradores de acordo com nº horas de trabalho e situação perante o trabalho

Em segundo caracterizou-se os diferentes grupos de voluntários quanto à idade. Na figura 17 verifica-se que no grupo com menos horas de trabalho (1h a 44h) a percentagem de jovens (15-24) é mais elevada que nos restantes grupos, e no grupo com maior número de horas de trabalho (134h a 176h) a percentagem de adultos entre os 25-44 anos de idade é muito superior (69%) comparativamente aos restantes grupos. Podemos assim concluir que tendencialmente uma maior presença de voluntários da faixa etária dos 25 aos 44 corresponde a um número de horas de trabalho superior.

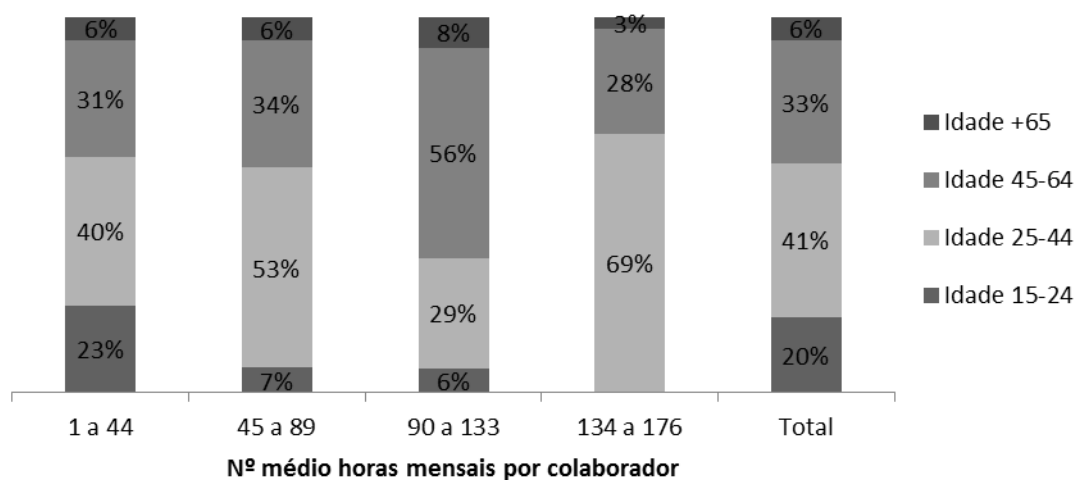


Figura 17. N° de colaboradores de acordo com nº horas de trabalho e idade

De seguida, observou-se o número de horas de trabalho de acordo com a função exercida pelo voluntário na coletividade (tabela 4). Os ‘rececionistas/ bilheteiros’, os ‘órgãos sociais’ e os ‘especialistas em assuntos jurídicos, sociais, artísticos e culturais’ são as funções com maior número de horas de trabalho. É contudo importante notar que em alguns casos o número de observações é baixo e o desvio de padrão elevado, como é o caso do ‘rececionista’ em que existem apenas duas observações, uma corresponde a “1h” e outra a “72h”. No caso dos órgãos sociais era esperado que apresentassem um elevado número de horas de trabalho, sendo também muito distinto nas diferentes coletividades (elevado desvio padrão). Conclui-se que o número de horas varia de acordo com a função mas também que a mesma função pode representar horas de trabalho muito distintas em diferentes coletividades.

Função do voluntário	Média	Valor mínimo	Valor máximo	Desvio padrão	Nº observações
Órgãos Sociais	21,7	1	210	35,91	373
Diretores	1,0	1	1		1
Profissionais de saúde	9,6	1	32	12,84	7
Professores	7,4	2	15	4,46	11
Contabilista, Serviço contabilidade	2,0	1	3	1,00	5
Especialistas em assuntos jurídicos, sociais, artísticos e culturais	20,6	1	120	25,97	57
Técnicos de saúde	4,0	4	4		1
Técnicos financeiros e administrativos	17,4	1	148	25,84	48
Técnicos dos serviços jurídicos, sociais, desportivos, culturais e similares	16,3	1	170	26,55	88
Técnicos das tecnologias de informação e comunicação	2,0	2	2		1
Secretariado e Serviços gerais	8,7	2	17	7,64	3
Rececionista / Bilheteiro	36,5	1	72	50,20	2
Financeiro	1,0	1	1	0,00	2
Cozinheiro, empregado de bar, empregado de limpeza	16,4	1	176	29,79	50
Vendedores	3,0	2	4	1,41	2
Animador	14,6	2	75	24,59	8
Motorista	5,5	1	15	4,87	8
Limpeza	1,9	1	8	2,07	11
Obras	4,9	1	20	5,61	10
Restauração	2,0	2	2		1
Trabalhadores não qualificados	10,0	1	36	17,34	4
Trabalhadores sem profissão atribuída	10,1	1	46	10,80	41

Tabela 4. Número médio horas mensais por voluntário de acordo com função

Por último, analisou-se o número médio de horas de trabalho nos diferentes tipos de coletividades – de acordo com a principal área de atividade. Verifica-se uma distinção clara de acordo com o tipo de coletividade e conclui-se portanto que o número de horas de trabalho por trabalhador se relaciona com a atividade principal da coletividade.

Os voluntários das organizações de ‘serviços sociais’ exercem uma média de 62 horas mensais e, no extremo oposto, os voluntários das organizações de ‘desenvolvimento e habitação’ exercem uma média de 14 horas mensais.

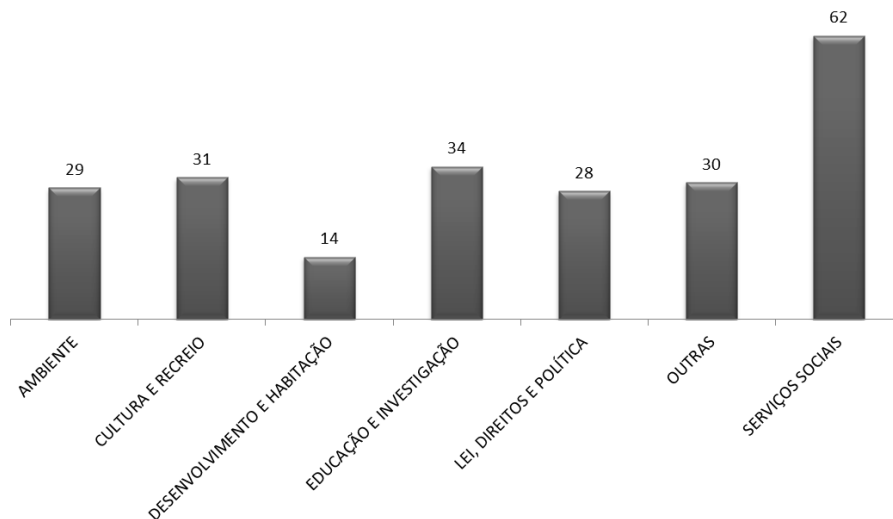


Figura 18. Nº médio de horas mensais por colaborador por tipo de coletividade

Valor de remuneração por função

A tabela 5 é o resultado do exercício de correspondência das funções exercidas pelos voluntários (obtidas através do questionário) e as funções tal como são apresentadas na CNP. Nos casos em que não foi possível fazer esta associação, como são exemplo “acompanhamento”, “voluntários” ou “recreio”, classificou-se como “sem classificação”.

Para cada uma das funções da CNP existe um valor de remuneração, fornecido pelo GEP (GEP, 2010).

Após este exercício, verifica-se que os voluntários das coletividades observadas exercem funções cujos valores variam entre €3,19 e €13,09 por hora. ‘Órgãos executivos’ é o grupo ao qual está associado o valor de remuneração mais elevado e pelo contrário, ‘serviços pessoais’ e ‘trabalhadores não qualificados’ são as funções com o valor mais baixo.

A metodologia aqui adotada permite assim, de forma bastante simples, encontrar um valor para o trabalho voluntário de acordo com a função desempenhada. No entanto, a metodologia não é isenta de limitações, de que se apresentam alguns exemplos:

- Qualquer função tem o mesmo valor, independentemente da pessoa que a executa. Isto é, não é considerado o nível de habilitações, a experiência anterior ou outras características do trabalhador.

- Considera-se que uma função tem o mesmo valor quer seja executada por um trabalhador remunerado quer seja por um voluntário. Poder-se-ia dizer, por exemplo, que a motivação de um voluntário é diferente da de um trabalhador remunerado.
- Considera-se que o valor do trabalho voluntário corresponde ao valor que seria necessário pagar para que a mesma tarefa fosse executada por um trabalhador remunerado. No entanto, não é considerada a diferença dos valores salariais entre organizações com e sem fins lucrativos. Em contrapartida, poderá dizer-se que este ponto não é relevante pelo facto de procurarmos o valor do trabalho em si e não o salário a pagar pelo mesmo.
- Por último, e já atrás referido, esta metodologia não tem em conta outros impactos do voluntariado para além do valor económico, como por exemplo os benefícios para a sociedade ou para o próprio voluntário.

Apesar destas limitações, considera-se que esta metodologia é uma forma simples e eficaz de encontrar uma estimativa do valor do trabalho voluntário e que é por isso válida.

Função questionário	Classificação Nacional Profissões INE - último nível de agregação	Ganho (GEP 2010)	Ganho sexo feminino (GEP 2010)	Ganho sexo masculino (GEP 2010)	Classificação Nacional Profissões INE - primeiro nível de agregação
Órgãos Sociais, Assembleia geral, Conselho fiscal, Direção, Direção - Departamento de Formação e Cedências de Espaço, Direção - Departamento de Literatura, Diretor, Dirigente, Mesa assembleia geral, Presidente da Assembleia-Geral, Presidente da direção, Presidente da Mesa da Assembleia Geral, Presidente do Conselho Fiscal, Secretário geral, Tesoureiro, Tesoureiro/Canteira, Vice Presidente, Vice Presidente da direção, Vice Presidente do Conselho Fiscal, Vogal, Conselho geral	Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos dirigentes, diretores e gestores executivos	€ 13,09	€ 11,00	€ 14,00	1 Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, directores e gestores executivos
Direção Comunicação	Directores dos serviços das tecnologias da informação e comunicação (TIC)	€ 14,19	€ 12,00	€ 15,00	
Diretor artístico	Director e gerente dos centros desportivos, recreativos e culturais	€ 7,58	€ 6,00	€ 8,00	
Médico	Médico	€ 9,95	€ 9,00	€ 12,00	
Fisioterapeuta, Massagista, Técnico de saúde	Fisioterapeuta				
Educador de infância	Educador de infância				
Ensino musical, Monitor escola de música, Professor acordeão, Professor de piano, Professor de viola, Professor formação musical	Professores	€ 8,63	€ 8,00	€ 10,00	
Auxiliar ação educativa, Educação, Formação, Formadores, Monitor de educ. ambiental, Pessoal docente, Professor, Professor artes marciais, Professor de dança, Técnico de formação, Educador social, Monitor					
Contabilista, Serviço contabilidade	Contabilista, auditor, revisor oficial de contas e similares	€ 11,09	€ 10,00	€ 12,00	
Publicidade, Comunicação marketing	Especialista em publicidade e marketing				
Assessor jurídico	Especialistas em assuntos jurídicos				
Apoio a arqueologia	Arqueólogo				
Alunos escola música, Apoio extra fanfarra, Área musical, Atelier de adufe, Atelier de canto, Atividades musicais, Atuações musicais, Banda de música, Comissão Ap Esc Música, Coro, Diretor musical, Escola de música, Executante músico, Fados, Fanfarrista, Maestro, Marchas populares, Músico formando, Músicos, Músicos filarmónicos, Regente, Sonoplastia, Técnico de música, Tocadores, Rancho folclórico	Músico				2 Especialistas das actividades intelectuais e científicas
Psicólogo	Psicólogo				
Ação social, Assistente social, Comissão social freguesia, Social, Técnico da área social, Técnico de Serviço social	Especialista do trabalho social				
Jornalismo	Jornalista				
Pintura	Pintor de arte	€ 10,07	€ 9,00	€ 12,00	
Comissão apoio banda, Dançarinos, tocadores e cantadeiras, Maestro	Compositores, músicos e cantores				
Danças de salão, Tango, Dançarino	Bailarino				
Coreógrafo	Coreógrafo				
Técnico de Luz/Som	Realizadores, encenadores, produtores e directores relacionados, de cinema, teatro, televisão e rádio				
Encenador	Encenador de teatro				
Ator, Figurante	Ator				
DJ	Disc jockey				
Área teatro, Projeccionistas, Responsável teatro, Teatro amador, Técnico de teatro	Outros artistas e intérpretes criativos das artes do espectáculo, n.e.				
Apoio técnico, Comissão técnica, Diretor técnico, Técnico, Técnica superior, Técnico de cultura	Técnicos de nível intermédio dos serviços jurídicos, sociais, desportivos, culturais e similares	€ 9,97	€ 5,00	€ 16,00	
Diversão ambiental	Inspectores e técnicos, da saúde, do trabalho e ambiente	€ 6,39	€ 6,00	€ 8,00	
Apoio a eventos, Organização de eventos	Organizador de conferências e eventos	€ 8,53	€ 8,00	€ 9,00	
Animador desportivo, Apoio desportivo, Comissão apoio desporto, Coordenador de secção, Delegados de desporto, Direção Desportiva, Diretor de modalidade, Responsável ginástica, Seccionistas Desporto, Futebol, Ginásio, Kickboxing, Natação, Pesca, Ping pong, Remo, Snoker, Técnico de desporto, Ténis de mesa, Yoga, Andebol, Artes marciais, Atletismo	Outros atletas e desportistas de competição	€ 9,97	€ 5,00	€ 16,00	3 Técnicos e profissões de nível intermédio
Treinador atletismo, Treinador basquetebol, Treinador de futebol, Treinador desportivo	Treinador de desportos				
Atividades culturais, Coordenador cultura, Direção Cultural e Recreativa, Seccionista Cultura	Técnicos de nível intermédio das actividades culturais, artísticas e culinárias				
Chefe de cozinha	Chefe de cozinha				
Responsável informático	Técnico em redes e sistemas de computadores	€ 8,77	€ 9,07	€ 8,69	
Acessor, Administrativo, Diretor administrativo, Secretariado, Serviços administrativos e financeiros, Ajudante serviços gerais	Secretário administrativo e executivo	€ 8,53	€ 7,74	€ 9,30	
Auxiliar, Auxiliar serviços gerais, Serviços gerais	Técnico de secretariado	€ 5,63	€ 5,43	€ 6,23	
Rececionista	Rececionista, excepto de hotel	€ 5,18	€ 4,90	€ 5,72	4 Pessoal administrativo
Financeiro	Operadores de dados, de contabilidade, estatística e serviços financeiros	€ 6,26	€ 6,41	€ 6,16	
Refeições	Cozinheiro				
Serviços de bar	Empregados de mesa e bar				
Massagista	Massagista de estética	€ 3,86	€ 3,63	€ 4,31	
Empregada de limpeza	Encarregado de limpeza e de trabalhos domésticos em escritórios, hotéis e outros estabelecimentos				
Bilheteiras, Controlo entradas	Bilheteiro	€ 4,48	€ 4,12	€ 5,07	
Animador, Animador cultural, Animador sócio cultural, Animador sócio educativo	Auxiliar de professor	€ 3,64	€ 5,29	€ 16,40	
Vigilante	Segurança (vigilante privado), outros porteiros e similares	€ 4,61	€ 4,36		
Jardineiro	Trabalhador qualificado da jardinagem	€ 3,84	€ 4,34	€ 4,64	6 Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta
Eletricidade	Electricista de construções e similares	€ 5,74	€ 4,63	€ 5,77	7 Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices
Condução, Motorista, Transporte, Transporte material	Motorista de automóveis ligeiros e carrinhas	€ 5,10	€ 4,46	€ 5,11	8 Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem
Auxiliar de limpeza, Empregada de limpeza, Limpezas, Serviços de limpeza	Trabalhador de limpeza em escritórios, hotéis e outros estabelecimentos	€ 3,37	€ 3,32	€ 3,71	
Engomadeira, Lavandaria, Auxiliar lavandaria, Roupeiro, Serviços de lavandaria	Lavadeiro e engomador de roupa	€ 3,37	€ 3,32	€ 3,71	
Construção civil, Gestão e manutenção da colectividade, Manutenção, Obras de manutenção, Obras de reparação, Serviços de manutenção, Técnico obras, Comissões de obras	Trabalhador não qualificado de engenharia civil	€ 4,02	€ 3,62	€ 4,18	9 Trabalhadores não qualificados
Vendedor	Vendedor ambulante (excepto de alimentos)	€ 5,38	€ 4,73	€ 5,57	
Restauração	Assistentes na preparação de refeições	€ 3,19	€ 3,16	€ 3,38	
Ajudante de cozinha	Ajudante de cozinha	€ 7,41	€ 4,04	€ 4,54	
Auxiliar, Contínuo, Cotas, Executantes, Quotas, Apoio atividades, Apoio de logística, Adjunta da direção, Apoio aos órgãos sociais	Auxiliar de apoio administrativo (contínuo)				
Acompanhamento, Adjunto, Ajudante de ação direta, Apoio ao campo, Apoio aos balneários, Atividades recreativas, Auxiliares de serviço geral, Colaborador, Colaborador, Comissão gestão externato, Compras, Coordenador, Coordenador atividades recreativas, Coordenador de secção, Delegação Portuguesa das Coletividades, Cultura e Recreio, Dinamização taberna típica, Direção Instalações, Diretor auxiliar, Diretor equipas, Diretor voluntários, Funcionamento do auditório, Funcionário permanente, Gestor de projeto, Instalações, Livraria, Outras atividades de recreio, Outros, Outros serviços, Património, Serviços, Tarefas de campo, Voluntários, Recreio	Sem classificação	€ 7,41	€ 10,17	€ 5,52	Sem classificação

Tabela 5. Ganho horário por função (GEP)

Valor económico do trabalho voluntário

O trabalho de um voluntário nas coletividades de cultura, recreio e desporto, pelo método do ‘custo de reposição’, tem o valor médio de €11 por hora. O valor é inferior para as mulheres - €9,2 – comparativamente aos homens - €12,5. Cada voluntário exerce uma média de 32 horas mensais de trabalho voluntário, valorado em €361.

Verifica-se que existe uma grande disparidade de valores no conjunto das coletividades observadas. Existem voluntários que trabalham o equivalente a 1 hora mensal, com valor estimado em €12 (valor mínimo observado) e, no extremo oposto, voluntários que trabalham 176 horas mensais, valoradas em €2304 (valor máximo observado).

		Média	Valor min.	Valor máx.	Desvio padrão
Valor horário	Total	10,9€	3,8€	13,1€	2,3
	Feminino	9,1€	3,6€	42,2€	3,4
	Masculino	12,5€	4,3€	16,1€	2,5
Valor mensal	Total	361€	12€	2.304€	397,2
	Feminino	254€	11€	1.874€	458,4
	Masculino	421€	14€	2.489€	291,0

Tabela 6. Valor estimado do trabalho voluntário por voluntário

Quando analisado o conjunto das 189 coletividades observadas, verifica-se que foram praticadas 147.335 horas de voluntariado, em 2011, cujo valor é estimado em €1.589.892. Apesar das diferentes realidades entre coletividades, em média cada coletividade beneficia de 780 horas de trabalho voluntário, valorado em €8.412. Este seria o valor de salários (de um ano) que a organização teria que pagar pelo trabalho que é feito pelos voluntários se o mesmo fosse feito por trabalhadores remunerados.

Analisando o trabalho voluntário exercido nas coletividades, distrito a distrito, e respetivo valor, verifica-se que os distritos em que o valor do trabalho voluntário é superior são Viana do Castelo e Braga.

No primeiro caso, é explicado pelo elevado valor horário (explicado pelas funções exercidas na coletividade). No segundo caso é explicado pelo elevado número de voluntários por coletividade e elevado número de horas de trabalho por voluntário.

Distrito	Nº médio de voluntários	Nº médio de horas mensais por voluntário	Valor horário médio	Valor mensal médio por voluntário	Nº observações
AVEIRO	38	27	9,89 €	268,21 €	492
BEJA	27	9	11,39 €	99,27 €	133
BRAGA	58	84	9,85 €	822,75 €	58
CASTELO BRANCO	38	14	11,06 €	149,28 €	115
COIMBRA	16	27	11,48 €	308,26 €	145
ÉVORA	24	28	10,03 €	266,54 €	168
FARO	24	35	9,36 €	374,27 €	292
GUARDA	52	12	11,28 €	132,92 €	206
LEIRIA	38	45	11,26 €	522,61 €	461
LISBOA	31	40	11,20 €	462,53 €	1363
PORTALEGRE	68	20	9,05 €	177,08 €	68
PORTO	41	20	11,17 €	238,54 €	862
SANTARÉM	25	34	10,64 €	388,25 €	432
SETÚBAL	23	32	11,44 €	366,08 €	766
VIANA DO CASTELO	9	80	13,09 €	1.047,30 €	9
VILA REAL	31	16	10,74 €	170,01 €	61
VISEU	67	29	9,46 €	333,63 €	200
	31	32	10,92 €	360,64 €	

Tabela 7. Valor horário do trabalho voluntário por coletividade

Em resumo pode-se concluir o seguinte, para as 189 coletividades da amostra de estudo:

1. No ano de 2011 foram praticadas 147.335 horas de voluntariado.
2. O trabalho voluntário tem o valor médio estimado de €11 por hora.
3. Em cada coletividade são praticadas, em média, 780 horas de trabalho voluntário, valoradas em € 8.412.
4. Estima-se que o valor do trabalho voluntário no total das coletividades da amostra, em 2011, seja de €1.589.892.

6.3 Extrapolação do valor económico do trabalho voluntário para o conjunto das coletividades filiadas na Confederação Portuguesa das Coletividades de Cultura, Recreio e Desporto

Conhecidos os resultados da amostra, é possível extrapolar os resultados para o total de coletividades filiadas na CPCCRD (população de estudo).

Utilizando os valores do número médio de horas de trabalho por voluntário, número médio de voluntários por coletividade e valor horário médio da amostra, pode-se estimar a média populacional de cada um destes valores através da construção de intervalos de confiança (Field, 2005).

Assumindo que os valores foram amostrados de forma independente e aleatória de uma população normal com média μ e variância σ^2 , pode-se dizer que existe uma probabilidade de 95% de o verdadeiro valor da média populacional estar nos intervalos à frente apresentados. Para o cálculo do intervalo de confiança recorreu-se à seguinte fórmula (Field, 2005):

$$\bar{X} - 1,96 \frac{s}{\sqrt{n}} < \mu < \bar{X} + 1,96 \frac{s}{\sqrt{n}}$$

Em que, para um grau de confiança de 95%, temos:

\bar{X} : média da amostra

s : desvio padrão da amostra

n : número de observações

μ : média populacional

Para μ = número de horas de trabalho por voluntário, calculou-se o intervalo de confiança [31,204;32,796], dado \bar{X} = 32, s = 31 e n = 5831.

Para μ = número de trabalhadores por coletividade, calculou-se o intervalo de confiança [25;38], dado \bar{X} = 31, s = 45,65 e n = 189.

Para μ = valor horário do trabalho por voluntário, calculou-se o intervalo de confiança [10,840;10,960], dado \bar{X} = 10,9, s = 2,33 e n = 5831.

Assumindo os intervalos de confiança acima calculados, estima-se que o valor total do trabalho voluntário praticado por coletividade esteja entre €8.285 e €13.482 e o valor do voluntariado nas 3046 coletividades filiadas na CPCCRD tenha um valor estimado entre €25.235.177 e €41.065.119. No caso de tudo isto ser verdade, estima-se que o voluntariado praticado nas coletividades filiadas na CPCCRD em Portugal, em 2011, terá um valor entre €302,8 milhões e €492,78 milhões.

De seguida, analisar-se-á a relevância das coletividades quanto ao número de postos de trabalho. Para tal, vamos calcular para o número de horas de trabalho voluntário exercido no total das coletividades filiadas o equivalente em número de trabalhadores equivalentes a tempo inteiro (ETI).

Se se estimar o intervalo de confiança para a média populacional do número total de horas de trabalho voluntário por coletividade, e assumindo que os valores foram amostrados de forma independente e aleatória de uma população normal com média μ e variância σ^2 , pode-se dizer que existe uma probabilidade de 95% de o verdadeiro valor da média populacional estar no intervalo [754,842;804,256]. Assumindo estes valores como corretos, dividindo pelo número de horas ETI²³ obtém-se o número de trabalhadores ETI a que equivale o número total de horas de voluntariado exercido nas coletividades. Acrescentando ainda os trabalhadores remunerados, e assumindo que são trabalhadores a tempo inteiro²⁴, estima-se que o trabalho voluntário exercido no total de coletividades da população de estudo, em 2011, corresponda ao trabalho de 25 a 33 mil trabalhadores ETI. Este valor equivale a 0,5% do total de postos de trabalho em Portugal²⁵.

²³ Assume-se 40 horas semanais.

²⁴ Através do questionário recolheu-se informação acerca do número de colaboradores voluntários e remunerados. No entanto, a informação acerca do número de horas incidiu apenas sobre os voluntários.

²⁵ Com base nos dados 'Postos de trabalho por ramo de atividade em Portugal' referentes a 2008, publicados pelo INE e disponível em <http://www.ine.pt> (consultado a 09/11/2012) (INE, 2008).

6.4 Extrapolação do valor económico do trabalho voluntário para o total da população das coletividades de cultura, recreio e desporto em Portugal

Por último, podemos inferir os resultados para a o total das coletividades de cultura, recreio e desporto existentes em Portugal.

Considerando o intervalo de confiança acima calculado para o valor do trabalho voluntário mensal por coletividade [€8284,69; €13481,65], e multiplicando por 26.779 coletividades e por 12 meses, estima-se que o trabalho voluntário exercido nestas organizações em Portugal, no ano de 2011, tenha um valor entre 2,7 e 4,3 mil milhões de euros. Da mesma forma, com base na estimativa da média populacional para o número de trabalhadores ETI, pode-se estimar o equivalente do trabalho voluntário do total das coletividades entre 350 e 373 mil postos de trabalho a tempo inteiro.

Assim, e assumindo como válidas as estimativas acima calculadas, resumem-se as principais conclusões. Para o trabalho voluntário exercido no total das coletividades filiadas na CPCCRD em Portugal, no ano de 2011, estima-se que:

1. Seja equivalente a um valor entre €302,8 milhões e €492,7 milhões;
2. Corresponda ao trabalho de 25 a 33 mil trabalhadores equivalentes a tempo inteiro;
3. Seja equivalente a 0,5% do total de postos de trabalho em Portugal.

6.5 Quadro resumo

Na tabela 8 apresentam-se os valores estimados para o número de horas de trabalho e valor económico do trabalho voluntário exercido, em 2011, nas coletividades de cultura, recreio e desporto. São apresentados os valores para a amostra e os intervalos estimados para a população de estudo (conjunto das coletividades filiadas na CPCCRD) e para o total de coletividades de cultura, recreio e desporto em Portugal.

	Nº organizações	Número total de horas de trabalho voluntário no conjunto das organizações	Valor económico do trabalho voluntário exercido em 2011 no conjunto das organizações
Amostra de estudo	189	178.684	1.589.892 €
		Intervalo estimado para o número total de horas de trabalho voluntário no conjunto das organizações	Intervalo estimado para o valor económico do trabalho voluntário exercido em 2011 no conjunto das organizações
Total das coletividades filiadas na CPCCRD (população de estudo)	3.046	[27.590.977 ; 29.397.156]	[€302.822.124 ; €492.781.428]
Total das coletividades de cultura, recreio e desporto em Portugal	26.779	[242.566.899 ; 258.445.975]	[€2.662.269.748 ; €4.332.302.644]

Tabela 8. Valores estimados para o nº de horas de trabalho e valor económico do trabalho voluntário exercido nas coletividades de cultura, recreio e desporto em 2011

7 Conclusão

“O voluntariado é a “espinha dorsal” das organizações da sociedade civil” (UNV, 2007). Concretamente nas coletividades de cultura, recreio e desporto representa 86% do seu trabalho.

Com este estudo foi possível estimar quanto é que vale (em euros) esta componente tão importante no trabalho do maior grupo de organizações de economia social. O valor do voluntariado praticado nas coletividades de cultura, recreio e desporto filiadas na CPCCRD é estimado entre 302 e 493 milhões de euros e o número de horas de trabalho é o equivalente a 0,5% dos postos de trabalho a tempo inteiro em Portugal.

Através do método ‘custo de reposição’ é assim possível encontrar um valor económico para o trabalho voluntário que traduz de forma objetiva a relevância do trabalho tanto na organização como na economia nacional.

Espera-se com o presente estudo contribuir para uma implementação a nível nacional, e incorporada na comunidade estatística, da medição do trabalho voluntário. Espera-se também que as coletividades e a confederação portuguesa das coletividades de cultura recreio e desporto possam utilizar esta informação em seu benefício, promovendo o seu reconhecimento junto de outras entidades e assim o crescimento do associativismo em Portugal. Por último, para todas as entidades, públicas e privadas, com e sem fins lucrativos, que procuram uma forma de medir o valor do voluntariado, espera-se que este trabalho possa ser um ponto de partida.

8 Recomendações para próximos trabalhos

Há duas direções em que este estudo pode ser melhorado. Uma consiste em aplicar a metodologia do custo de reposição à tarefa concreta desempenhada pelo voluntário em vez da função. Isto permitiria uma identificação mais rigorosa das tarefas exercidas pelos voluntários para uma atribuição de valor de remuneração mais correta. É claro que, associados a esta opção estão algumas dificuldades tais como a dificuldade em obter este detalhe de informação de um grande número de organizações ou o tempo necessário dos voluntários para preencher estes dados através de um inquérito.

Uma segunda direção de melhoria deste estudo seria desenvolver um indicador multidimensional do valor do trabalho voluntário. Este indicador incluiria não apenas o valor económico do mesmo (através da metodologia do custo de reposição) mas também os impactos tanto na sociedade, como na organização ou no próprio voluntário.

Anexos

ANEXO I: Lista das coletividades observadas (1 / 5)

Academia Musical Santa Maria De Sandim
Aguias Recreativo Clube
Amigos Do Atletismo Da Charneca De Caparica
Associação Cultural "Cantar Nosso"
Associação Cultural Bunheirense
Associação Cultural Da Casa Do Povo Da Livração
Associação Cultural De Vilarinho
Associação Cultural Desportiva E Recreativa Da Serra
Associação Cultural E Desportiva "Os Ilhavs"
Associação Cultural E Desportiva De Ferragudo
Associação Cultural E Desportiva De S. Silvestre
Associação Cultural E Recreativa Da Comeira
Associação Cultural E Recreativa Do Roxico
Associação Cultural E Recreativa Saavedra Guedes
Associação Cultural Loucos E Sonhadores
Associação Cultural Recreativa E Desportiva Felgueirense
Associação Cultural, Desp. E Rec. Cabanas Monte Córdova
Associação De Amigos Da Cidade De Almada
Associação De Artesãos D. Dinis
Associação De Cultura, Recreio E Desporto De Á-Dos-Bispos
Associação De Jovens Da Salvada "Ajunta-Te À Gente"
Associação De Moradores Do Lau
Associação De Pesca Desportiva Da Praia De Mira
Associação De Promoção Social Da População Do Bairro Do Aleixo
Associação De Surdos De Évora
Associação Desportiva Arsenal De Canelas, Adac
Associação Desportiva E Recreativa Da Pasteleira
Associação Desportiva Samouquense
Associação Distrital Dos Agricultores Da Guarda
Associação Fernão Mendes Pinto
Associação Humanitária Dos Bombeiros Voluntários Da Quinta Do Conde
Associação Nautica Desportiva E Cultural Portus Cale
Associação Para O Desenvolvimento Da Quinta Do Chiado
Associação Popular Dos Moradores Do Seixo
Associação Recreativa Cultural E Bem Fazer "Vai Avante"
Associação Recreativa Cultural E Desportiva De Vila De Rei
Associação Recreativa Das Aboboreiras

ANEXO I (continuação): Lista das coletividades observadas (2 / 5)

Associação Recreativa De Laborim
Associação Recreativa De Perosinho
Associação Recreativa E Cultural Da Socasa
Associação Recreativa E Cultural De Músicos
Associação Recreativa Filarmonica Popular Manteiguense
Associação Social Cult. Rec. E Desp. Da Casa Do Benfica Em Viseu
Associação Social Cultural E Desportiva De Casal Galego
Associação Tocandar
Ateneu Artístico Vilafranquense
Atletico De Via Rara
Banda Boa Uniao - Música Velha
Banda De Musica De Loureiro
Casa Do Povo De Paúl
Casa Do Povo Do Concelho De Olhão
Casa Do Povo Do Pombalinho
Casino Afifense
Centro Artístico Albicastrense
Centro Associativo Da Carvoeira
Centro Cultural Do Semideiro
Centro Cultural E Desportivo Das Paivas
Centro Cultural E Recreativo Do Alto Do Moinho
Centro Cultural E Social Santo Adrião
Centro De Atletismo Das Galinheiras
Centro De Solidariedade Social Pinhal De Frades
Centro Recreativo De Mafamude
Centro Republicano Democrático De Fanzeres
Centro Social E Recreativo Da Foz Do Arelho
Centro Social Recreativo De Cultura E Desporto De Igreja
Centro Sócio Cultural Da Coriscada - C.S.C.C
Cimo - Clube Iberico De Montanhismo E Orientação
Circulo Artístico E Cultural Artur Bual
Circulo Católico De Operários De Vila Do Conde
Clube Atletico De Arroios
Clube Bonjardim
Clube Cultural E Desportivo De Veiros
Clube De Campismo De Setúbal
Clube De Carnaxide Cultura E Desportos (Ccca)
Clube De Coleccionismo De Setúbal

ANEXO I (continuação): Lista das coletividades observadas (3 / 5)

Clube De Modelismo De Valongo E Campo
Clube Desportivo "Os Aguias " De Alpiarça
Clube Desportivo Da Costa Do Estoril
Clube Desportivo Da Cova Da Moura
Clube Desportivo Da Graça
Clube Desportivo De Portugal
Clube Desportivo De Vaqueiros
Clube Desportivo E Recreativo De Pero Negro
Clube Desportivo Montenegro
Clube Do Sargento Da Armada
Clube Dramatico Instrução E Recreio 31 De Janeiro Os Celtas
Clube Ferroviario De Portugal
Clube Futebol Eborense
Clube Natureza De Alvito
Clube Nautico De Mertola
Clube Recreativo Amieirinhense
Clube Recreativo Charnequense
Clube Recreativo Cultural E Desportivo Dos Brejos De Faria
Clube Recreativo Da Cruz De Pau
Clube Recreativo Praia Da Salema
Clube Recreativo Uniao Raposense
Clube Recreativo Uniao Romeirense
Clube Recreio E Instrução
Clube Uniao Artistica Benaventense
Clube Uniao De Recreios De Moita Do Norte
Colectividade Popular De Cacia
Comissão Associativa De Melhoramentos De Camba
Comissão De Melhoramentos Da Foz Do Ribeiro
Companhia De Teatro Poucaterra
Desportivo Clube Marítimo Da Gala
Desportivo Operário Fonte Da Moura
Escola De Música Da Asseiceira
Estrela De Santo Andre Associação De Cultura Recreio E Desporto
Fanfarra Recreativa E Cultural De Olival
Futebol Clube De Ferreiras
Gejupce - Portimão Gil Eanes Juventude Portimonense
Ginásio Clube De Corroios
Grémio Dramático Povoense

ANEXO I (continuação): Lista das coletividades observadas (4 / 5)

Grupo De Promoção Socio-Cultural De Montargil
Grupo Desportivo Chinquillo "Sempre Fixe"
Grupo Desportivo Cultural E Recreativo De Zambujeira E Serra Do Calvo
Grupo Desportivo E Cultural De Guilhovai
Grupo Desportivo E Cultural Do Enxerim
Grupo Desportivo E Recreativo Das Figueiras
Grupo Desportivo Uniao Ericeirense
Grupo Dramático De Vilar Do Paraíso
Grupo Dramático E Escolar Os Combatentes
Grupo Excursionista Vai Tu
Grupo Flamingo -Associação De Defesa Do Ambiente
Grupo Folclórico As Lavadeiras Do Vouga
Grupo Folclórico Lordelo Do Ouro
Grupo Instrução E Sport
Grupo Musical Estrela De Argoncilhe
Grupo Recreativo E Cultural Os Amigos Do Alto Do Mocho
Grupo Recreativo Livramento Estoril Clube
Grupo Sportivo Adicence
Grupo Uniao Lebrense
Grupo Uniao Recreativo E Desportivo Mtba
Juventude Desportiva Das Neves
Liga Dos Amigos Da Mina De São Domingos
Liga Dos Amigos De Setúbal E Azeitão
Liga Pró-Melhoramentos Da Freguesia De Fajão
Liga Social E Cultural Campos Do Lis
Mirantense Futebol Clube
Murtalense-Associação Desportiva Cultural E Recreativa
Núcleo Dos Naturais E Amigos Da Vila De Cabeço De Vide
Orfeão De Espinho
Orfeão Do Porto
Portugal Cultura E Recreio
Rancho Folclórico De Macieira Da Lixa
Rancho Folclórico Do Bairro De Santarém, Grainho E Fontainhas
Rancho Folclórico E Recreativo De Godim
Rancho Infantil Estrelinhas Da Ponte Do Areal
Recreios Da Venda Seca
Roller Lagos Clube De Patinagem
Sambatribal, Associação Recreativa E Cultural

ANEXO I (continuação): Lista das coletividades observadas (5 / 5)

Santosalva Clube De Caçadores
Santoantoniense Futebol Clube
Sociedade Artistica Musical De Pousos
Sociedade Artistica Reguenguense
Sociedade De Beneficencia E Recreio 1º De Janeiro
Sociedade De Educação E Recreio "Os Unidos" De Leceia
Sociedade De Instrução E Recreio De Janes E Malveira
Sociedade De Instrução E Recreio Os Pimpoes
Sociedade De Instrucao Guilherme Cossoul
Sociedade De Instrução Musical Morense
Sociedade Democratica Uniao Barreirense Os Franceses
Sociedade Filarmonica De Educação E Beneficencia Riomoinhense
Sociedade Filarmonica Fraternidade De Carnaxide
Sociedade Filarmonica Lacobrigense 1º De Maio
Sociedade Filarmonica Municipal Redondense
Sociedade Filarmonica Progresso Matos Galamba
Sociedade Filarmonica Recreio E União Alhosvedrense
Sociedade Instrução Musical Rossiense
Sociedade Musical Capricho Setubalense
Sociedade Musical De Instrução E Recreio Aljustrelense
Sociedade Musical Odivelense
Sociedade Operária De Instrucao E Recreio Joaquim António De Aguiar
Sociedade Recreativa Catujalense
Sociedade Recreativa De São Marcos
Sociedade Recreativa Operaria 2 De Fevereiro De 1929
Sociedade Recreativa Uniao Pragalense
Sociedade Recreativa Unidos Ao Botafogo De Campos
Sociedade Uniao Sintrense
Sport Império Marinhense
Sport Lisboa E Marinha
Trevim-Cooperativa Editora E De Promoção Cultural, Crl
Uniao Artistica Vilarealense
Uniao Desportiva E Cultural Banheirense
Uniao Desportiva E Recreativa Da Zona Alta
Uniao Futebol Clube Jardense
União Recreativa Brandoense
Uniao Recreativa Oliveirense
Vitoria Clube De Lisboa

ANEXO II: Classificação internacional de Instituições Sem Fins Lucrativos (ICNPO)

Grupos	Subgrupos
1. CULTURA E RECREIO	1100 Arte e cultura 1200 Desporto 1300 Clubes sociais e Outras actividades recreativas
2. EDUCAÇÃO E INVESTIGAÇÃO	2100 Ensino primário e secundário 2200 Ensino superior 2300 Outros serviços de educação 2400 Investigação
3. SAÚDE	3100 Hospitais e reabilitação 3200 Casas de saúde 3300 Saúde mental e apoio psicológico 3400 Outros serviços de saúde
4. SERVIÇOS SOCIAIS	4100 Serviços Sociais 4200 Emergência e resgate 4300 Apoio e manutenção do rendimento
5. AMBIENTE	5100 Ambiente 5200 Protecção animal
6. DESENVOLVIMENTO E HABITAÇÃO	6100 Desenvolvimento económico, social e comunitário 6200 Habitação 6300 Emprego e Formação
7. LEI, DIREITOS E POLÍTICA	7100 Organizações cívicas e de defesa de direitos dos indivíduos 7200 Serviços legais 7300 Organizações políticas
8. FILANTROPIA E PROMOÇÃO DO VOLUNTARIADO	8100 Fundações para o financiamento 8200 Outros intermediários filantrópicos e promoção do voluntariado
9. ACTIVIDADES INTERNACIONAIS	9100 Actividades internacionais
10. RELIGIÃO	10100 Associações e congregações religiosas
11. ASSOCIAÇÕES PATRONAIS, PROFISSIONAIS E SINDICATOS	11100 Associações patronais 11200 Associações profissionais 11300 Sindicatos
12. NÃO ESPECIFICADO	12100 Não Especificado

Fonte: (INE, 2011)

ANEXO III: Remunerações base médias e Ganho médio, por profissão, segundo o sexo

QUADRO 113
Out-10

REMUNERAÇÕES BASE MÉDIAS E GANHO MÉDIO, POR PROFISSÃO, SEGUNDO O SEXO

PROFISSÕES (CPP2010)	REMUNERAÇÕES MENSAIS			Remuneração Base			Ganho		
	TOTAL	Homens	Mulheres	TOTAL	Homens	Mulheres	TOTAL	Homens	Mulheres
TOTAL	900,04	977,56	801,81	1 076,26	1 185,69	937,60			
1 REPRESENTANTES DO PODER LEGISLATIVO E DE ÓRGÃOS EXECUTIVOS, DIRIGENTES, DIRECTORES E GESTORES EXECUTIVOS	1 982,96	2 140,64	1 615,56	2 304,06	2 488,66	1 873,94			
11 Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes superiores da Administração Pública,	2 778,97	3 055,30	1 920,00	3 045,92	3 347,81	2 107,51			
12 Directores de serviços administrativos e comerciais	2 346,99	2 499,36	2 028,39	2 723,54	2 915,31	2 322,55			
13 Directores de produção e de serviços especializados	1 982,37	2 095,25	1 691,29	2 497,61	2 638,33	2 134,73			
14 Directores de hotelaria, restauração, comércio e de outros serviços	1 219,91	1 312,32	1 027,53	1 333,82	1 431,69	1 130,06			
2 ESPECIALISTAS DAS ACTIVIDADES INTELECTUAIS E CIENTÍFICAS	1 585,87	1 751,45	1 430,81	1 843,18	2 055,20	1 644,63			
21 Especialistas das ciências físicas, matemáticas, engenharias e técnicas afins	1 744,67	1 852,74	1 464,53	1 991,09	2 118,57	1 660,64			
22 Profissionais de saúde	1 466,88	1 658,33	1 403,39	1 750,78	2 029,66	1 658,30			
23 Professores	1 423,28	1 641,40	1 366,65	1 518,15	1 793,43	1 446,68			
24 Especialistas em finanças, contabilidade, organização administrativa, relações públicas e comerciais/comercio	1 613,66	1 750,71	1 480,24	1 952,53	2 130,88	1 778,90			
25 Especialistas em tecnologias de informação e comunicação (TIC)	1 626,42	1 618,53	1 658,92	1 883,86	1 869,61	1 942,59			
26 Especialistas em assuntos jurídicos, sociais, artísticos e culturais	1 525,00	1 800,87	1 380,99	1 771,96	2 155,74	1 571,60			
3 TÉCNICOS E PROFISSÕES DE NÍVEL INTERMÉDIO	1 202,40	1 288,37	1 052,47	1 451,72	1 570,89	1 243,89			
31 Técnicos e profissões das ciências e engenharia, de nível intermédio	1 178,83	1 219,64	963,31	1 419,87	1 479,94	1 102,60			
32 Técnicos e profissionais, de nível intermédio da saúde	932,18	1 084,41	856,75	1 124,41	1 337,24	1 018,95			
33 Técnicos de nível intermédio, das áreas financeira, administrativa e dos negócios	1 239,37	1 324,05	1 152,25	1 501,35	1 637,32	1 361,48			
34 Técnicos de nível intermédio dos serviços jurídicos, sociais, desportivos, culturais e similares	1 632,10	2 740,77	834,69	1 755,57	2 902,65	930,55			
35 Técnicos das tecnologias de informação e comunicação	1 206,80	1 203,95	1 218,42	1 543,07	1 529,95	1 596,63			
4 PESSOAL ADMINISTRATIVO	842,51	873,66	822,32	1 030,15	1 101,87	983,67			
41 Empregados de escritório, secretários em geral e operadores de processamento de dados	849,75	928,13	822,92	991,53	1 095,88	955,82			
42 Pessoal de apoio directo a clientes	731,50	782,36	705,49	911,04	1 007,11	861,91			
43 Operadores de dados, de contabilidade, estatística, de serviços financeiros e relacionados com o registo	869,69	849,48	900,13	1 102,36	1 084,66	1 129,03			
44 Outro pessoal de apoio de tipo administrativo	912,22	961,85	875,07	1 169,62	1 319,47	1 057,47			
5 TRABALHADORES DOS SERVIÇOS PESSOAIS, DE PROTECÇÃO E SEGURANÇA E VENDEDORES	627,46	704,01	583,35	739,32	837,68	682,65			
51 Trabalhadores dos serviços pessoais	616,49	679,29	583,41	680,13	757,93	639,14			
52 Vendedores	648,63	735,30	595,71	788,58	891,90	725,48			
53 Trabalhadores dos cuidados pessoais e similares	554,05	581,84	552,06	641,42	703,63	636,96			
54 Pessoal dos serviços de protecção e segurança	668,35	671,81	641,33	811,54	817,32	766,51			
6 AGRICULTORES E TRABALHADORES QUALIFICADOS DA AGRICULTURA, DA PESCA E DA FLORESTA	640,18	674,55	539,35	728,63	765,26	621,16			
61 Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e produção animal, orientados para o mercado	584,55	610,54	526,58	675,41	704,84	609,77			
62 Trabalhadores qualificados da floresta, pesca e caça, orientados para o mercado	828,68	834,97	740,43	908,98	916,71	800,69			
7 TRABALHADORES QUALIFICADOS DA INDÚSTRIA, CONSTRUÇÃO E ARTÍFICES	668,44	694,95	541,30	803,87	839,44	633,28			
71 Trabalhadores qualificados da construção e similares, excepto electricista	620,12	620,70	575,82	742,47	743,35	675,62			
72 Trabalhadores qualificados da metalurgia, metalomecânica e similares	760,88	767,96	588,28	913,18	921,01	722,05			
73 Trabalhadores qualificados da impressão, do fabrico de instrumentos de precisão, joalheiros, artesãos e similares	687,09	751,01	564,84	820,61	902,42	664,17			
74 Trabalhadores qualificados em electricidade e em electrónica	798,14	801,14	690,73	1 010,83	1 016,36	812,38			
75 Trabalhadores da transformação de alimentos, da madeira, do vestuário e outras indústrias e artesanato	578,36	625,56	530,60	683,49	748,67	617,53			
8 OPERADORES DE INSTALAÇÕES E MÁQUINAS E TRABALHADORES DA MONTAGEM	641,70	686,82	525,73	831,26	911,70	624,53			
81 Operadores de instalações fixas e máquinas	598,35	691,48	509,53	758,32	928,98	595,58			
82 Trabalhadores da montagem	691,59	750,65	601,66	866,73	938,55	757,36			
83 Condutores de veículos e operadores de equipamentos móveis	674,72	676,36	609,96	896,80	899,65	784,51			
9 TRABALHADORES NÃO QUALIFICADOS	565,20	605,92	532,45	666,80	742,59	605,84			
91 Trabalhadores de limpeza	519,98	553,46	515,29	593,31	653,22	584,93			
92 Trabalhadores não qualificados da agricultura, produção animal, pesca e floresta	550,50	576,99	507,77	636,11	666,74	586,70			
93 Trabalhadores não qualificados da indústria extractiva, construção, indústria transformadora e transportes	570,37	586,00	530,90	708,12	736,04	637,59			
94 Assistentes na preparação de refeições	522,11	549,47	517,52	562,22	595,25	556,68			
95 Vendedores ambulantes (excepto de alimentos) e prestadores de serviços na rua	724,83	755,92	620,61	946,09	980,02	832,35			
96 Trabalhadores dos resíduos e de outros serviços elementares	644,03	655,08	623,06	768,34	798,55	711,00			
TRABALHADORES SEM PROFISSÃO ATRIBUÍDA	1 029,18	822,74	1 347,69	1 303,72	988,54	1 790,00			

Fonte: (GEP, 2010)

ANEXO IV: Questionário enviado às coletividades

Trabalho Voluntario Colectividades

Este questionário insere-se no âmbito de um estudo que tem como principal objectivo medir o valor económico do trabalho voluntário nas colectividades filiadas na Confederação Portuguesa das Colectividades de Cultura Recreio e Desporto.

De forma a recolher a informação necessária a alcançar o objectivo, peço a sua colaboração no preenchimento do questionário relativo à sua Colectividade no ano de 2011. O tempo estimado é de 6 minutos.

Não hesite em contactar-me através de joanaaguiaresantos@gmail.com ou 918909891.

Agradeço desde já a sua disponibilidade.

Muito Obrigada,

Joana Santos

0% 100%

Survey Powered By [Qualtrics](#)

PRÓXIMA >>

Página 1/7

Trabalho Voluntario Colectividades

1 Indique por favor o distrito ao qual pertence a sua colectividade.

0% 100%

Survey Powered By [Qualtrics](#)

<< ANTERIOR

PRÓXIMA >>

Página 2/7

ANEXO IV (continuação): Questionário enviado às coletividades

Trabalho Voluntário Coletividades

Se o nome da sua Colectividade não se encontra na listagem, por favor indique aqui o nome (o mais completo possível).

2 Indique a principal área de actividade da sua Colectividade.

- CULTURA E RECREIO
- EDUCAÇÃO E INVESTIGAÇÃO
- SAÚDE
- SERVIÇOS SOCIAIS
- AMBIENTE
- DESENVOLVIMENTO E HABITAÇÃO
- LEI, DIREITOS E POLÍTICA
- FILANTROPIA E PROMOÇÃO DO VOLUNTARIADO
- ACTIVIDADES INTERNACIONAIS
- OUTRAS

3 Considerando a Classificação Internacional de Instituições Sem Fins Lucrativos com maior detalhe, identifique todas as actividades exercidas pela Colectividade.

CULTURA E RECREIO

- Arte e Cultura
- Desporto
- Clubes sociais e outras actividades recreativas

EDUCAÇÃO E INVESTIGAÇÃO

- Ensino superior
- Ensino primário e secundário
- Investigação
- Outros serviços de educação

SAÚDE

- Casas de saúde
- Hospitais e reabilitação
- Saúde mental e apoio psicológico
- Outros serviços de saúde

SERVIÇOS SOCIAIS

- Serviços sociais
- Emergência e resgate
- Apoio e manutenção do rendimento

AMBIENTE

- Ambiente
- Protecção animal

DESENVOLVIMENTO E HABITAÇÃO

- Habitação
- Emprego e formação
- Desenvolvimento económico, social e comunitário

LEI, DIREITOS E POLÍTICA

- Organizações cívicas e de defesa de direitos dos indivíduos
- Organizações políticas
- Serviços legais

FILANTROPIA E PROMOÇÃO DO VOLUNTARIADO

- Fundações para o financiamento
- Outros intermediários filantrópicos e promoção do voluntariado

ACTIVIDADES INTERNACIONAIS

- Assistência ao desenvolvimento
- Outras actividades internacionais

RELIGIÃO

- Fábricas e benefícios paroquiais
- Dioceses
- Confrarias e irmandades
- Outras instituições religiosas

ASSOCIAÇÕES PROFISSIONAIS E PATRONAIS E SINDICATOS

- Associações patronais
- Associações profissionais
- Sindicatos, federações e uniões de trabalhadores
- Comissões de trabalhadores

OUTRAS

- Associações de estudantes
- Associações espirituais
- Clubes de camptono
- Aeroclubes

0% _____ 100%

ANEXO IV (continuação): Questionário enviado às coletividades

Trabalho Voluntário Colectividades

4 Número de colaboradores da Colectividade no ano 2011.

- Por **colaboradores Remunerados** entende-se aqueles que recebem um salário pelo trabalho que fazem na colectividade.
- Por **colaboradores Voluntários** entende-se aqueles que não são remunerados e cujo trabalho é feito por vontade própria (e não exigência de outra entidade, como por exemplo obrigatoriedade de horas de voluntariado para terminar o curso ou ordem do tribunal).

Número total de colaboradores remunerados

Número total de voluntários

Total

5 Funções exercidas pelos colaboradores

Identifique todas as funções exercidas na Colectividade. Esta é uma questão muito importante para o preenchimento das próximas questões. Se à frente identificar funções em falta, por favor volte atrás para completar.
Alguns exemplos: Órgãos sociais, Secretário geral, Administrativos, Técnicos de saúde, Serviços de bar / café.

1	<input type="text"/>
2	<input type="text"/>
3	<input type="text"/>
4	<input type="text"/>
5	<input type="text"/>
6	<input type="text"/>
7	<input type="text"/>
8	<input type="text"/>
9	<input type="text"/>
10	<input type="text"/>

0% 100%

Survey Powered By [Qualtrics](#) << ANTERIOR PRÓXIMA >>

ANEXO IV (continuação): Questionário enviado às coletividades

Trabalho Voluntário Colectividades

6 Colaboradores remunerados e Voluntários

Indique o número de colaboradores - remunerados e voluntários - de acordo com função desempenhada na colectividade.
Por favor verifique que os valores em 'Total' correspondem aos valores da pergunta atrás.

	Colaboradores remunerados	Voluntários
Total	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>

0% 100%

Survey Powered By [Qualtrics](#) << ANTERIOR PRÓXIMA >>

ANEXO IV (continuação): Questionário enviado às coletividades

Trabalho Voluntário Coletividades

7 Voluntárias

Prezando-se identificar o número de horas de trabalho voluntário em cada função exercida na Coletividade, esta é uma questão muito importante para o cálculo do valor económico.

Indique, para cada uma das funções, o número de horas que em média um voluntária dedica por mês à coletividade.

Exemplo: Nos Órgãos Sociais trabalham 3 pessoas. A pessoa A trabalha em média 4 horas por mês, a pessoa B trabalha em média 5 horas por mês e a pessoa C, 3 horas por mês. Logo, um voluntário nos Órgãos Sociais trabalha em média 4 horas por mês (n° total de horas/ n° pessoas = $12h/3$).

N.º médio de horas mensais por pessoa

Caracterização Voluntária

Prezando-se agora caracterizar os colaboradores voluntários de acordo com sexo, idade, nacionalidade, nível de escolaridade e actividades exercidas.

Preencha as tabelas abaixo indicando o total de voluntárias por função e características identificadas.

Verifique, por favor, que o número de voluntárias em cada função é igual nas várias questões.

8 Sexo

Total de voluntárias por função e sexo.

	Feminino	Masculino	Total

9 Idade

Total de voluntárias por função e idade.

	15-24	25-44	45-64	+65	Total

10 Educação / Nível de escolaridade

Total de voluntárias por função e nível de escolaridade.

	Ensino primário (4.º class)	Ensino básico (7.º ano)	Ensino secundário (12.º ano)	Curso pós-secundário	Licenciatura / Habilitação	Doutoramento	Total

11 Actividade remunerada fora da Coletividade

Total de voluntárias por função e actividade remunerada fora da coletividade:

	Exerce uma actividade remunerada e cidade	Exerce uma actividade remunerada e cidade	Nunca exerceu actividade remunerada Reformado(a) (a) e cidade anterior(a)	Nenhuma das	Total

12 Actividades de voluntariado fora da Coletividade

Total de voluntárias por função e actividades de voluntariado fora da coletividade.

	Exerce outras actividades de voluntariado	Faz voluntariado apenas nesta Coletividade	Total

13 Na Coletividade existem voluntárias portadoras de deficiência física ou motora?

Se sim, indique o número total de voluntárias portadoras de deficiência na Coletividade.

Sim

Não

14 Na Coletividade existem voluntárias de nacionalidade não portuguesa?

Se sim, indique o número total de voluntárias de outra nacionalidade na Coletividade:

Sim

Não

Por fim, peço a sua identificação pessoal para o caso de surgir alguma questão relativa à informação prestada.

Caso tenha algum comentário ao questionário, por favor, utilize o espaço abaixo para o efeito.

Muito Obrigada!

Nome (primeiro e último)

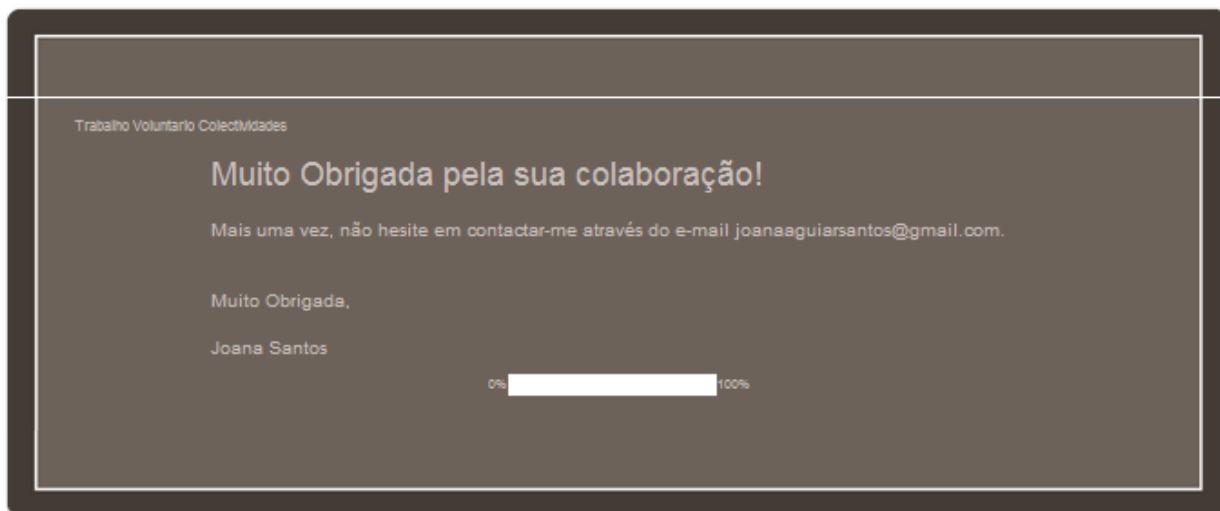
Contacto electrónico (e-mail)

Contacto telefónico

Comentários

0% 100%

ANEXO IV (continuação): Questionário enviado às coletividades



Survey Powered By [Qualtrics](#)

Página 7/7

ANEXO V: Tabela com informação simplificada do número de horas de trabalho e valor horário para cada colectividade (1 / 6)

Coletividade	Nº horas mês/voluntário	Nº total de voluntários	Valor trabalho mensal / voluntário	Valor horário médio
1	17	177	156,85 €	9,35 €
2	1	13	13,09 €	13,09 €
3	2	15	26,18 €	13,09 €
4	3	46	26,11 €	10,35 €
5	3	11	39,27 €	13,09 €
6	3	9	39,27 €	13,09 €
7	3	10	39,27 €	13,09 €
8	4	15	52,37 €	13,09 €
9	4	11	52,37 €	13,09 €
10	4	18	46,13 €	12,39 €
11	6	13	78,55 €	13,09 €
12	3	17	36,96 €	13,09 €
13	6	13	78,55 €	13,09 €
14	7	3	91,64 €	13,09 €
15	3	13	35,25 €	12,06 €
16	8	11	104,73 €	13,09 €
17	4	7	47,15 €	11,79 €
18	16	84	161,09 €	10,07 €
19	3	4	34,16 €	10,51 €
20	5	14	58,91 €	13,09 €
21	10	15	130,91 €	13,09 €
22	10	17	130,91 €	13,09 €
23	10	13	130,91 €	13,09 €
24	10	13	130,91 €	13,09 €
25	10	27	130,91 €	13,09 €
26	8	93	83,40 €	10,43 €
27	19	90	160,61 €	8,50 €
28	6	25	70,26 €	12,73 €
29	6	424	57,24 €	9,95 €
30	15	11	196,37 €	13,09 €
31	3	5	41,89 €	13,09 €
32	16	7	136,49 €	8,53 €
33	9	49	85,89 €	9,56 €

ANEXO V (continuação): Tabela com informação simplificada do número de horas de trabalho e valor horário para cada colectividade (2 / 6)

Coletividade	Nº horas mês/voluntário	Nº total de voluntários	Valor trabalho mensal / voluntário	Valor horário médio
34	16	30	170,57 €	10,93 €
35	60	15	602,59 €	10,04 €
36	18	11	235,64 €	13,09 €
37	5	10	19,32 €	3,86 €
38	20	19	261,83 €	13,09 €
39	20	13	261,83 €	13,09 €
40	10	20	56,32 €	5,75 €
41	2	6	26,18 €	13,09 €
42	15	16	189,82 €	13,09 €
43	2	49	21,32 €	8,78 €
44	14	10	131,91 €	9,77 €
45	5	23	44,98 €	8,41 €
46	36	60	471,29 €	13,09 €
47	9	27	50,49 €	5,52 €
48	12	40	103,76 €	8,59 €
49	23	74	238,08 €	10,15 €
50	40	10	523,65 €	13,09 €
51	40	20	523,65 €	13,09 €
52	10	50	89,01 €	9,12 €
53	19	6	149,39 €	8,00 €
54	4	30	23,98 €	5,45 €
55	15	30	115,18 €	7,93 €
56	13	21	149,49 €	11,71 €
57	10	3	130,91 €	13,09 €
58	54	29	564,95 €	10,50 €
59	19	18	195,16 €	10,46 €
60	22	49	233,71 €	10,67 €
61	50	9	654,56 €	13,09 €
62	11	7	129,72 €	11,64 €
63	54	15	706,93 €	13,09 €
64	50	6	426,52 €	8,53 €
65	6	10	72,00 €	13,09 €
66	21	9	228,71 €	11,13 €

ANEXO V (continuação): Tabela com informação simplificada do número de horas de trabalho e valor horário para cada colectividade (3 / 6)

Coletividade	Nº horas mês/voluntário	Nº total de voluntários	Valor trabalho mensal / voluntário	Valor horário médio
67	5	13	63,44 €	13,09 €
68	20	99	234,60 €	11,78 €
69	60	11	785,48 €	13,09 €
70	60	15	785,48 €	13,09 €
71	60	5	785,48 €	13,09 €
72	60	13	785,48 €	13,09 €
73	60	7	785,48 €	13,09 €
74	12	27	128,75 €	10,38 €
75	15	19	100,73 €	6,60 €
76	13	5	164,95 €	13,09 €
77	12	24	112,57 €	9,32 €
78	23	60	146,28 €	6,27 €
79	8	14	87,06 €	10,33 €
80	23	10	276,59 €	12,13 €
81	72	2	942,57 €	13,09 €
82	17	166	164,92 €	9,78 €
83	22	10	120,44 €	5,47 €
84	46	10	527,01 €	11,46 €
85	17	55	166,01 €	10,01 €
86	80	1	1.047,30 €	13,09 €
87	13	18	131,07 €	9,83 €
88	10	12	106,30 €	10,81 €
89	9	16	114,55 €	13,09 €
90	20	68	177,08 €	9,05 €
91	30	5	392,74 €	13,09 €
92	15	6	196,37 €	13,09 €
93	18	15	165,58 €	9,03 €
94	39	22	457,79 €	11,62 €
95	14	100	132,02 €	9,74 €
96	28	57	304,72 €	10,99 €
97	22	4	291,28 €	13,09 €
98	40	15	499,05 €	12,48 €
99	21	20	249,59 €	11,75 €
100	120	10	1.570,95 €	13,09 €

ANEXO V (continuação): Tabela com informação simplificada do número de horas de trabalho e valor horário para cada colectividade (4 / 6)

Coletividade	Nº horas mês/voluntário	Nº total de voluntários	Valor trabalho mensal / voluntário	Valor horário médio
101	120	21	1.570,95 €	13,09 €
102	22	40	257,65 €	11,50 €
103	30	38	297,80 €	9,88 €
104	19	117	200,41 €	10,73 €
105	29	12	270,67 €	9,28 €
106	24	74	280,20 €	11,52 €
107	63	15	824,75 €	13,09 €
108	42	12	469,45 €	11,27 €
109	28	5	236,71 €	8,45 €
110	16	35	109,48 €	6,87 €
111	18	24	139,23 €	7,56 €
112	6	50	48,13 €	8,69 €
113	41	12	483,59 €	11,84 €
114	14	85	127,26 €	9,00 €
115	64	30	659,63 €	10,36 €
116	20	16	163,86 €	8,19 €
117	33	111	346,20 €	10,62 €
118	13	14	164,84 €	12,68 €
119	21	9	276,37 €	13,09 €
120	79	32	1.020,52 €	12,85 €
121	29	7	374,04 €	13,09 €
122	5	16	65,46 €	13,09 €
123	111	27	1.160,60 €	10,43 €
124	29	10	340,65 €	11,95 €
125	57	9	684,50 €	12,08 €
126	31	7	411,44 €	13,09 €
127	20	11	261,83 €	13,09 €
128	53	20	553,60 €	10,45 €
129	24	35	230,91 €	9,59 €
130	70	2	603,81 €	8,63 €
131	17	38	162,65 €	9,60 €
132	28	30	166,21 €	5,90 €
133	18	12	111,53 €	6,22 €

ANEXO V (continuação): Tabela com informação simplificada do número de horas de trabalho e valor horário para cada colectividade (5 / 6)

Coletividade	Nº horas mês/voluntário	Nº total de voluntários	Valor trabalho mensal / voluntário	Valor horário médio
134	14	21	103,52 €	7,57 €
135	29	15	286,77 €	10,05 €
136	2	21	26,18 €	13,09 €
137	34	50	389,01 €	11,44 €
138	26	8	130,84 €	5,13 €
139	34	9	443,65 €	13,09 €
140	22	73	209,94 €	9,67 €
141	21	97	209,93 €	10,13 €
142	44	18	476,20 €	10,91 €
143	35	31	249,33 €	7,03 €
144	21	45	196,42 €	9,30 €
145	32	14	181,49 €	5,65 €
146	4	64	16,80 €	4,74 €
147	22	50	203,08 €	9,26 €
148	80	9	1.047,30 €	13,09 €
149	88	11	1.152,03 €	13,09 €
150	100	40	1.024,94 €	10,25 €
151	37	48	400,65 €	10,93 €
152	20	36	220,77 €	10,96 €
153	73	17	949,22 €	12,96 €
154	24	17	308,03 €	13,09 €
155	46	30	173,91 €	3,75 €
156	126	47	1.630,06 €	12,93 €
157	1	50	12,17 €	8,69 €
158	27	19	348,34 €	13,08 €
159	33	13	435,03 €	13,09 €
160	37	19	265,70 €	7,09 €
161	20	23	261,57 €	12,80 €
162	21	14	247,95 €	11,57 €
163	85	10	1.006,06 €	11,84 €
164	51	25	535,43 €	10,58 €
165	176	22	2.304,06 €	13,09 €
166	65	6	850,93 €	13,09 €

ANEXO V (continuação): Tabela com informação simplificada do número de horas de trabalho e valor horário para cada colectividade (6 / 6)

Coletividade	Nº horas mês/voluntário	Nº total de voluntários	Valor trabalho mensal / voluntário	Valor horário médio
167	117	35	1.518,05 €	12,93 €
168	84	58	822,75 €	9,85 €
169	51	14	440,13 €	8,68 €
170	93	8	1.086,05 €	11,68 €
171	66	17	294,01 €	4,48 €
172	100	13	1.309,13 €	13,09 €
173	100	20	1.072,12 €	10,72 €
174	120	20	1.570,95 €	13,09 €
175	59	20	604,71 €	10,25 €
176	111	10	1.372,10 €	12,36 €
177	21	28	200,53 €	9,71 €
178	50	21	494,66 €	9,86 €
179	138	10	1.806,59 €	13,09 €
180	9	333	75,68 €	8,22 €
181	7	106	72,27 €	10,73 €
182	37	70	387,27 €	10,41 €
183	25	16	322,76 €	12,78 €
184	47	13	481,68 €	10,25 €
185	43	5	464,56 €	10,85 €
186	15	30	148,73 €	10,26 €
187	8	20	98,70 €	12,65 €
188	40	19	523,65 €	13,09 €
189	12	25	114,01 €	9,82 €

Bibliografia

Brown, E. (1 de Mar de 1999). Assessing the Value of Voluntary Activity. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* .

Carvalho, A. M. (2001). in *Uma caracterização do associativismo em Portugal*.

Catarino, A. (2009). Colectividades de Cultura, Recreio e Desporto: Um apelo do passado, para o futuro. In S. Leitão, *Uma caracterização do associativismo confederado em Portugal* (pp. 23-26).

Centro Português de Fundações. (s.d.). Obtido em 05 de 05 de 2012, de Centro Português de Fundações: <http://www.cpf.org.pt>

CEV, E. V. (s.d.). European Volunteer Centre. Obtido em 01 de 07 de 2012, de European Volunteer Centre: www.cev.be

CPCCRD. (s.d.). Obtido em 14 de 04 de 2012, de Condeferação das Colectividades Portuguesas de Cultura, Recreio e Desporto: <http://www.confederacaodascolectividades.com/memoria.asp>

CPCCRD. (2005). Confederação Portuguesa das Colectividades de Cultura, Recreio e Desporto. Obtido em 06 de 2012, de CPCCRD: <http://www.confederacaodascolectividades.com/memoria.asp>

Decreto-Lei n.º 72/90 (1990.Mar.03). DIÁRIO DA REPÚBLICA.

Decreto-lei n.º 389/99 (1999.Set.30). DIÁRIO DA REPÚBLICA.

Decreto-lei n.º 71/1998 (2007.Nov.01). DIÁRIO DA REPÚBLICA: I SÉRIE-A. n.º 254 — 3-11-1998.

Delicado, A., Almeida, A., Nunes, A., & Ferrão, J. (2002). Caracterização do voluntariado em Portugal. ICS, Universidade nova Lisboa: in Eugénia Rocha,2006.

Delicado, A., Almeida, A., Nunes, A., & Ferrão, J. (2002). Caracterização do voluntariado em Portugal. ICS, Universidade nova Lisboa: in Eugénia Rocha,2006.

Entrajuda. (2011). Alguns dados relativos ao Voluntariado em Portugal. Entrajuda.

ENTRAJUDA. (s.d.). ENTRAJUDA Apoio a insituições de solidariedade social. Obtido em 06 de 2012, de <http://www.entrajuda.pt>

Field, A. (2005). *Discovering Statistics using SPSS*. London: SAGE publications.

Franco, R. C. (2005). *Defining the nonprofit setor: Portugal*.

Franco, R. C., Sokolowski, S., Hairel, M.H.I, E., & Salamon, L. M. (2005). O setor não lucrativo português numa perspectiva comparada. John Hopkins University, Universidade Católica do Porto.

- Franco, R., Sokolowski, S., Hairel, E., & Salamon, L. (2008). O setor não lucrativo português numa perspectiva comparada. John Hopkins University, Universidade Católica do Porto.
- Franco, R., Sokolowski, S., Hairel, M., & Salamon, M. (2005). O setor não lucrativo português numa perspectiva comparada. Porto: John Hopkins University, Universidade Católica do Porto.
- Frederick, W., Biggeri, L., & Kalton, G. (August de 2005). Survey as a Source of Statistics and Factors Affecting the Quality of Survey Statistics. *International Statistics Review* Vol. 73 No. 2 , pp. 245-254.
- GEP. (2010). Estatísticas sobre a Estrutura e a Distribuição dos Ganhos. Lisboa: GEP.
- GEP. (2010). Quadros de Pessoal. Lisboa: GEP.
- GHK. (2006). Volunteering in the European Union : National report - Portugal. Bruxelas.
- Handy, F., & Srinivasan, N. (3 de Janeiro de 2004). Valuing Volunteers: An economic evaluation of the net benefits of hospital volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* , pp. 28-54.
- Haski-Leventhal, D., Hustinx, L., & Femida, H. (2011). What Money Cannot Buy: The Distinctive and Multidimensional Impact of Volunteers. *e- Volunteerism: a Journal to inform and Challenge Leaders of Volunteers* , *Journal of Community Practice* 19, 138-158.
- Hawrylyshyn, O. (1977). The economic nature and value of volunteer activity in Canada. D. Reidel Publishing Company, Dordrecht, Holand.
- Hawrylyshyn, O. (1977). The economic nature and value of volunteer activity in Canada. D. Reidel Publishing Company, Dordrecht, Holland.
- ILO. (2011). Manual on the measurement of volunteer work. Geneva.
- Independent Setor & United Nations Volunteers. (2001). *Measuring Volunteering: A Practical Toolkit*.
- Independent Setor and United Nations Volunteers. (2001). *Measuring Volunteering: a Practical Toolkit*. Washington, DC: Independent Setor.
- INE. (s.d.). Obtido em 26 de 05 de 2012, de INE - Instituto Nacional de Estatística: www.ine.pt
- INE. (2010). *Classificação Nacional das Profissões*. Lisboa: INE.
- INE. (2011). *Conta Satélite das Instituições sem fim lucrativo 2006*. Lisboa.
- INE. (2012). *Conta Satélite de Economia Social 2010 Resultados Preliminares*. Lisboa: INE.
- INE. (2008). *Postos de trabalho por Ramo de actividade; Anual*. Lisboa: INE.
- Instituto dos Museus e da Conservação. (s.d.). Obtido em 26 de 05 de 2012, de Instituto dos Museus e da Conservação: www.ipmuseus.pt
- International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies. (2007). *Taking volunteers seriously: Progress report 1999-2007*.

- Iturra, P. D. (Maio de 2009). Colectividades. Uma caracterização do associativismo confederado em Portugal , pp. 53-56.
- Leitão, S., Pereira, G., Ramos, J., & Silva, A. (2009). Uma caracterização do associativismo confederado em Portugal. Lisboa: Confederação Portuguesa das Colectividades de Cultura Recreio e Desporto.
- Lisboa, S. C. (s.d.). Santa Casa da Misericórdia de Lisboa. Obtido em 26 de 05 de 2012, de Santa Casa da Misericórdia de Lisboa: www.scml.pt
- Martins, A. (2009). As colectividades de Cultura, Recreio e Desporto como parte integrante e significativa do 3º setor. In G. P. Simão Cardoso Leitão, Uma caracterização do associativismo confederado em Portugal (pp. 29-31).
- Martins, A. (s/d). O movimento associativo popular e a democracia.
- Mendes, A. (2011). Organizações de economia social - O que as distingue e como podem ser sustentáveis. Colóquio "Economia Social e Solidária. Gestão, Parcerias e Desenvolvimento". Lisboa - Universidade Lusófona.
- OEFP, M. d. (2008). Estudo sobre o Voluntariado. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- Plataforma Portuguesa ONGD. (s.d.). Obtido em 26 de 05 de 2012, de Plataforma Portuguesa ONGD: www.plataformaongd.pt
- Porto, S. C. (s.d.). Santa Casa da Misericórdia do Porto. Obtido em 25 de 05 de 2012, de Santa Casa da Misericórdia do Porto: www.scmp.pt
- Rocha, E., Machado, I., & Rocha, S. (2006). Voluntariado na Cidade do Porto - Resultados do inquérito às Instituições do Setor. pp. 27-43.
- Rocha, E., Machado, I., & Rocha, S. (2006). Voluntariado na Cidade do Porto - Resultados do inquérito às Instituições do Setor. Porto: Câmara Municipal do Porto - Gabinete de Estudos e Planeamento.
- Salamon, L., & Sokolowski, S. (2011). Dimensions of the nonprofit setor. Manual on the measurement of volunteer work , pp. 3-4.
- Salamon, L., Sokolowski, S., & Haddock, M. (2011). Measuring the economic value of volunteer work globally: concepts, estimates, and a roadmap to the future. USA.
- Santos, M., & Pratas, S. (2012). Manual do Dirigente Associativo. Edições Rui Costa Pinto, Lda.
- Sardinha, B. The Economics of the Volunteering Decision.
- Segurança Social. (s.d.). Obtido em 26 de 05 de 2012, de Segurança Social: <http://www2.seg-social.pt/>
- Stephan, F. (1941). Stratification on representative sampling. The Journal of Marketing , 38-46.
- The University of Melbourne, D. D. (2006). The economic value of volunteering in Queensland.

UCP. (2013). Directório de Economia Social. Obtido em 03 de 04 de 2012, de Directório de Economia Social: <http://bydas.pt/des>

UN General Assembly. (2001). Resolutions on recommendations on support for volunteering. Manual on the measurement of volunteer work , pp. 4-5.

United Nations of Volunteers. (2011). State of the World's Volunteerism Report.

UNV. (2007). Annual Report United Nations Volunteers. UK: UNV.

Viegas, J. (2004). "Implicações Democráticas das Associações Voluntárias". in (Simão Cardoso Leitão, 2009).

Voluntariado. (s.d.). Obtido em Maio de 2012, de Voluntariado: <http://www.voluntariado.pt>

Volunteers, I. S. (2001). Measuring Volunteering: a Practical Toolkit, pág.6. Washington, DC: Independent Setor.

Wisener, R. (2009). Attaching Economic Value to Volunteer Contribution. Volunteer Canada.

www2.seg-social.pt. (s.d.). Obtido em 26 de 05 de 2012, de Segurança Social: <http://www2.seg-social.pt/>

Bibliografia complementar

Central Statistical Office of Poland. (2011). Preliminary results of the groundbreaking survey on volunteer work. Central Statistical Office of Poland.

CEV, E. V. (2011). Annual Report European Volunteer Centre (CEV). CEV – the European Volunteer Centre.

Comissão Europeia. (2003). Estudar, seguir uma formação, seguir investigação, participar numa atividade juventude ou numa atividade de voluntariado num outro país da União Europeia. Comissão Europeia.

Eley, D. D. (2002). The impact of volunteering on citizenship qualities in young people. Loughborough University.

Hungarian Central Statistical. (2012). First results of Volunteer ad hoc module on HU-LFS. Hungarian Central Statistical.

Laurie Mook, F. H. (2007). Reporting Volunteer Labour at the Organizational. University of Pennsylvania.

Len Thomas, S. T. (2009). Distance software: design and analysis of distance. *Journal of Applied Ecology* .

Marisa Ferreira, T. P. (2008). As motivações no trabalho voluntário.

McKechnie, A., Newton, M., & Hall, M. (2000). *An Assessment of the State of Voluntary*. Toronto: Canadian Centre for Philanthropy.

Polly A. Phipps, S. J. (1995). Research on Establishment-Survey Questionnaire Design. *Journal of Business & Economic Statistics*, Vol. 13, No. 3 (Jul., 1995), pp. 337-346 .

Smith, T. M. (1976). The Foundations of Survey Sampling: A Review. *Journal of the Royal Statistical Society. Series A (General)*, Vol. 139, No. 2 , pp.183-204.

Taryn, N. (2005). A Comparative Look at National Volunteerism Legislation. *The Inter-American Initiative for Social Capital, Ethics and Development*.

UNV. (2011). Broadening civic space through voluntary action: Lessons from 2011. CIVICUS and UNV.