



DIÍSTAQUE

27 . novembro . 2019

INQUÉRITO AO SETOR DA ECONOMIA SOCIAL 2018



EM 2018, NAS FAMÍLIAS DA ECONOMIA SOCIAL, OS DIRIGENTES DE TOPO TINHAM NA SUA MAIORIA LICENCIATURA OU GRAU ACADÉMICO SUPERIOR

Como e por quem são geridas as entidades que compõem a Economia Social, foi o que se pretendeu saber com um inquérito promovido pelo INE entre junho e setembro deste ano, em colaboração com a CASES, tendo como referência o ano 2018. As entidades inquiridas foram agrupadas em 5 grandes famílias - Cooperativas, Associações Mutualistas, Misericórdias, Fundações e Associações com fins altruísticos. Alguns resultados preliminares:

- > Caracterização dos dirigentes de topo (entendido como o dirigente que ocupa a posição hierarquicamente mais elevada sem subordinação a nenhuma outra) das entidades da Economia Social:
 - Na sua maioria tinham licenciatura ou grau académico superior (mínimo de 49,2% nas Cooperativas e máximo de 78,1% nas Fundações);
 - Em termos de idade, no caso das Associações Mutualistas, Misericórdias e Fundações o escalão de 64 anos de idade concentrava a maior parcela da distribuição referente a esta variável (41,1%, 52,2% e 54,5%, respetivamente). Nas Cooperativas a maioria dos dirigentes de topo tinha 55 ou mais anos de idade (57,3%) e a maior proporção nas Associações com fins altruísticos concentrava-se no escalão de 35 a 44 anos (24,4%).
 - Trabalhavam maioritariamente em regime de voluntariado, variando entre uma proporção de 72,1% nas Fundações e de 88,9% nas Misericórdias;
 - Exerciam a sua atividade de dirigentes de topo sem regime de exclusividade (mínimo de 66,2% nas Misericórdias e máximo de 83,3% nas Associações Mutualistas), e na sua grande maioria acumulavam funções em outras entidades fora da Economia Social.
- > A proporção de entidades que atribuíram prémios de desempenho às pessoas ao serviço com vínculo laboral variou entre o máximo de 22,9% nas Cooperativas e o mínimo de 8,1% nas Associações com fins altruísticos.
- > Uma parte significativa das entidades não promoveu as pessoas ao serviço com vínculo laboral, variando esta proporção entre 48,4% nas Misericórdias e 83,3% nas Associações Mutualistas, para as pessoas com funções de dirigente, e entre 36,9% nas Misericórdias e 79,3% nas Associações com fins altruísticos, para as pessoas sem funções de dirigente.

- > Perante quatro estratégias alternativas (sobrevivência, manutenção, crescimento e desenvolvimento)¹, em todas as famílias da Economia Social a maior proporção das entidades optou por indicar uma estratégia de manutenção da sua atividade, com maior preponderância nas Associações Mutualistas (75,8%) e menor nas Fundações (51,0%).
- > A remuneração mensal bruta por pessoa ao serviço com vínculo laboral variou entre 840 euros nas Misericórdias e 2 773 euros nas Associações Mutualistas.

Este inquérito permitiu obter informação sobre várias facetas da gestão das entidades da Economia Social em Portugal, que foram sintetizadas num indicador compósito designado por *gscore*, que pretende aferir em que medida as práticas de gestão se encontram mais ou menos estruturadas nestas entidades e que varia entre 0 e 1 (o valor máximo corresponde às práticas de gestão mais estruturadas e o mínimo às menos estruturadas). As Misericórdias apresentaram o valor mais elevado (0,4392). As Cooperativas evidenciaram o valor mais baixo, 0,3516, embora nas Cooperativas com 50 ou mais trabalhadores este indicador tenha atingido 0,4990, o maior valor entre todas as famílias e grupos de dimensão considerados. Por referência, para o total das sociedades não financeiras (dados de 2016 do Inquérito às Práticas de Gestão) o valor obtido foi 0,4316.

O Instituto Nacional de Estatística (INE) apresenta os principais resultados do Inquérito ao Setor da Economia Social (doravante designado de ISSES), por ocasião do Dia Europeu das Empresas da Economia Social. Trata-se de um inquérito realizado pela primeira vez no âmbito do Sistema Estatístico Nacional, relativo ao ano 2018, que permitiu obter 3 550 respostas válidas (cerca de 60% da amostra), para apurar informação sobre caracterização deste setor e práticas de gestão em 2018.

Este inquérito surgiu na sequência do Inquérito às Práticas de Gestão (IPG) das sociedades não financeiras realizado em 2017. Assim, sempre que possível, são apresentados os resultados do IPG, para permitir comparações que, contudo, devem ter presente os objetivos distintos das entidades da Economia Social relativamente aos subjacentes às entidades empresariais.

Este projeto foi inicialmente pensado como uma extensão do IPG, no entanto foi evoluindo para uma versão expandida de modo a integrar questões específicas do setor da Economia Social, para além das questões relacionadas com as práticas de gestão.

Os resultados apurados evidenciam uma elevada heterogeneidade das entidades do setor da Economia Social, sendo por esse motivo apresentados resultados para cada uma das famílias deste setor, utilizando uma divisão semelhante à utilizada na produção da Conta Satélite da Economia Social: Cooperativas, Associações Mutualistas, Misericórdias, Fundações e Associações com fins altruísticos.

Esta publicação enquadra-se no espaço do Portal STATSLab - Estatísticas em desenvolvimento. As estatísticas apresentadas neste espaço distinguem-se por duas características: i) inserem-se em projetos de novos produtos estatísticos que ainda não foram inteiramente completados e, contudo; ii) expressam já informação que se pode revelar útil para a análise económica e social. Assim, os resultados agora apresentados centram-se essencialmente na análise das práticas de gestão das entidades da Economia Social, planeando-se num futuro próximo uma exploração analítica de outros resultados do Inquérito ao Setor da Economia Social, nomeadamente em termos das atividades desenvolvidas, composição interna, relações com entidades do setor público e privado, indicadores de medição do impacto social destas entidades e modalidades de financiamento.

¹) A Sobrevivência compreende a redução de custos e o desinvestimento. A Manutenção inclui a estabilidade e sustentabilidade. O Crescimento envolve a diversificação, expansão e internacionalização. O Desenvolvimento abarca a inovação social, cooperação, parceria, ou fusão com outras entidades.

As questões do inquérito resultaram do trabalho desenvolvido com a colaboração da CASES - Cooperativa António Sérgio para a Economia Social, e tiveram três referências fundamentais:

- > Um inquérito do Reino Unido ("*National Survey of Third Sector Organisations*" / "*National Survey of Charities and Social Enterprises*") e um estudo de uma região espanhola ("*Estudio de la responsabilidad social de las empresas de Economia Social de Andalucia - 2012*").
- > A metodologia e quadro concetual da Conta Satélite da Economia Social, nomeadamente, o "*Handbook of National Accounting: Satellite Account on Non-profit and Related Institutions and Volunteer Work*", das Nações Unidas, de 2018 e o "*Manual for drawing up the satellite accounts of companies in the Social Economy: Co-operatives and Mutual Societies*", do *Centre International de Recherches et d'Information sur l'Economie Publique, Sociale et Coopérative (CIRIEC)*, de 2006.
- > O Inquérito às Práticas de Gestão efetuado pelo INE sobre o ano de referência de 2016, a uma amostra de sociedades não financeiras, sobre as suas práticas gestão (IPG), possibilitando algumas comparações.

O destaque está organizado da seguinte forma. No primeiro capítulo é apresentado um enquadramento do ISES. Nos capítulos de 2 a 6 é apresentada uma seleção de indicadores para as 5 famílias da Economia Social: Cooperativas, Associações Mutualistas, Misericórdias, Fundações e Associações com fins altruísticos, classificação que é idêntica à adotada pela Conta Satélite da Economia Social. Por fim, no capítulo 7 é apresentado um indicador sintético, já calculado anteriormente para as sociedades não financeiras, designado de gscore, que procura sintetizar em que medida as práticas de gestão se apresentam estruturas nas entidades inquiridas.

Estão ainda disponíveis para consulta o [questionário](#) e a [documentação metodológica](#) do ISES 2018. Dada a dimensão do questionário e o volume de dados recolhido, a informação deste Inquérito está ainda em fase de exploração.

1. ENQUADRAMENTO

O Inquérito ao Setor da Economia Social (ISES) foi dirigido aos membros da direção de topo das entidades, pretendendo caracterizar o setor da Economia Social, subdividindo-se em três módulos principais:

- A.** Caracterização da entidade - com este módulo pretendeu-se obter informação para caracterizar as entidades, por exemplo no que se refere à sua área de intervenção, estrutura orgânica, relações com outras entidades e recursos humanos;
- B.** Práticas de gestão da entidade - este módulo incluiu questões relacionadas com as práticas de gestão, nomeadamente no que se refere à estratégia da entidade, monitorização do desempenho, utilização de tecnologias de informação, meios de financiamento e sistema de gestão e responsabilidade social;
- C.** Informação sobre o membro da direção de topo responsável pela informação.

Quatro das cinco famílias da Economia Social foram inquiridas exaustivamente: Cooperativas, Associações Mutualistas, Misericórdias e Fundações. Para a família das Associações com fins altruísticos foi selecionada uma amostra estratificada pelo nível 3 da classificação internacional das instituições sem fim lucrativo (CIOSFL/TS nível 3 - V04077) e por dimensão da entidade. A classificação das empresas por dimensão, para efeitos da estratificação, obedece à definição constante da Recomendação da Comissão de 6 de maio de 2003, no seu artigo 2º, tendo sido consideradas apenas as variáveis pessoas ao serviço e volume de negócios.

O ISES foi realizado entre 17 de junho e 18 de setembro de 2019, tendo o ano 2018 como período de referência dos dados, abrangendo 6 019 entidades da Economia Social, tendo sido obtidas 3 550 respostas válidas (59,0% da amostra). Por família, a maior taxa de resposta observou-se nas Misericórdias (76,7%), seguida das Associações Mutualistas (75,8%).

Quadro 1.1 - Taxas de resposta do ISES (2018)

Agregação	Total de respostas válidas	Total da amostra	Taxa de resposta
	Nº		%
Total das entidades			
Total das entidades	3 550	6 019	59.0%
Família			
Cooperativas	1 223	2 012	60.8%
Associações Mutualistas	69	91	75.8%
Misericórdias	289	377	76.7%
Fundações	341	574	59.4%
Associações com fins altruísticos	1 625	2 961	54.9%
Entidades abrangidas pelos Subsetores Comunitário e Autogestionário	3	4	75.0%

Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

Os principais resultados foram segmentados de acordo com duas variáveis de estratificação: família da Economia Social e dimensão da entidade segundo o pessoal ao serviço (micro, pequena, média e grande), esta última calculada com base no número de pessoas ao serviço, obtida pelas respostas ao ISES.

Na estrutura hierárquica das entidades da Economia Social foram considerados dois níveis superiores:

- > Membros da direção de topo (entendida como o órgão social da entidade com funções executivas);
- > Dirigente de topo (entendido como o dirigente que ocupa a posição hierarquicamente mais elevada sem subordinação a nenhuma outra).

2. COOPERATIVAS

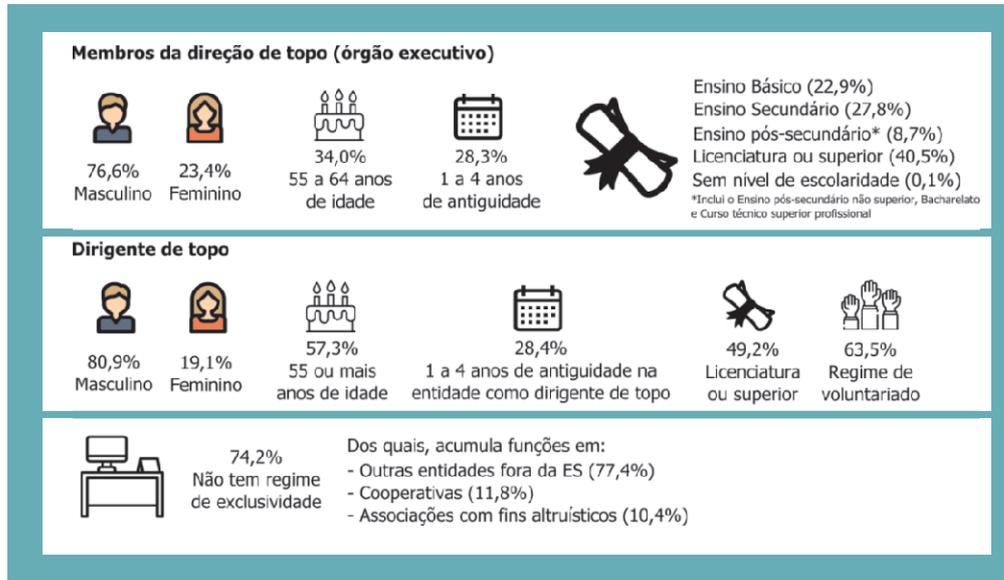
EM 2018, 59,5% DOS MEMBROS DA DIREÇÃO DE TOPO DAS COOPERATIVAS NÃO TINHAM LICENCIATURA OU GRAU SUPERIOR

Em 2018, 50,7% dos membros da direção de topo (órgão executivo) das cooperativas tinham o ensino básico e secundário, e 40,5% tinham licenciatura ou grau académico superior.

No mesmo ano, 76,6% dos membros da direção das Cooperativas eram do sexo masculino. Em termos de idade, o escalão entre 55 e 64 anos era o que concentrava a maior parcela da distribuição referente a esta variável (34,0%). Em termos de antiguidade no exercício das suas funções o escalão mais representativo correspondia a 1 a 4 anos (28,3%).

Relativamente aos dirigentes de topo, 80,9% eram do sexo masculino, 49,2% tinham licenciatura ou grau académico superior, 63,5% trabalhavam em regime de voluntariado. Cerca de 74,2% não exerciam funções em regime de exclusividade, dos quais um pouco mais de ¼ acumulava com funções fora do setor da Economia Social.

Figura 2.1 - Caracterização da direção de topo e dirigente de topo (2018)



Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

A PRINCIPAL FONTE DE ENSINAMENTO SOBRE PRÁTICAS DE GESTÃO FOI OS COOPERADORES

Em 2018, a principal fonte de ensinamento sobre práticas de gestão dos dirigentes foi os cooperadores (em 31,0% das Cooperativas). Seguiram-se as participações em conferências, seminários e/ou workshops (29,3%) e ações de formação internas (24,8%).

Quadro 2.1 - Fontes onde os dirigentes da entidade retiraram ensinamentos sobre práticas de gestão, por dimensão e total (2018)

Agregação	Principais fontes de ensinamentos sobre práticas de gestão:									
	Ações de formação internas	Formação profissional	Formação em entidade pertencente ao ensino superior	Conferências, seminários e/ou workshops	Fornecedores	Cooperadores/ associados/ irmãos	Utilizadores/ beneficiários/ clientes	Confederações e outras entidades de grau superior	Outros órgãos estatutários	Novos dirigentes e trabalhadores
	%									
Total										
Cooperativas	24,8	16,3	7,7	29,3	9,6	31,0	13,4	11,9	8,1	3,5
Dimensão										
Micro	18,8	6,7	5,9	20,3	7,2	31,5	13,3	6,5	6,4	2,4
Pequena	26,0	23,9	7,2	38,4	13,1	32,4	13,3	17,4	10,4	5,4
Média e grande	61,5	53,8	22,5	58,0	13,0	21,9	14,8	29,0	10,7	4,7

Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

Em 2018, existiam 2 012 Cooperativas que empregavam 25 086 pessoas ao serviço com vínculo laboral, das quais 55,4% eram do sexo feminino (44,6% do sexo masculino). Do total de pessoas ao serviço, 2 193 tinham funções de dirigente (8,7% do total), sendo 50,4% do sexo masculino. Nas Cooperativas de média e grande dimensão as pessoas ao serviço com funções de dirigente eram maioritariamente do sexo feminino, 55,3%.

Quadro 2.2 - Pessoas ao serviço com vínculo laboral, por dimensão e total (2018)

Agregação	Entidades Nº	Pessoas ao serviço com vínculo laboral								
		Total			Com funções de dirigente (incluindo seccionistas/monitores)			Sem funções de dirigente		
		Total Nº	Feminino %	Masculino %	Total Nº	Feminino %	Masculino %	Total Nº	Feminino %	Masculino %
Total										
Cooperativas	2 012	25 086	55,4	44,6	2 193	49,6	50,4	22 893	56,0	44,0
Dimensão										
Micro	1 189	1 074	48,7	51,3	218	29,8	70,2	856	53,5	46,5
Pequena	654	7 614	54,0	46,0	754	46,2	53,8	6 860	54,9	45,1
Média e grande	169	16 398	56,5	43,5	1 221	55,3	44,7	15 177	56,6	43,4

Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

A REMUNERAÇÃO MENSAL BRUTA POR PESSOA AO SERVIÇO NAS COOPERATIVAS FOI DE 1 253 EUROS

Em 2018, a remuneração média mensal bruta nas Cooperativas foi de 1 253 euros por pessoa ao serviço com vínculo laboral. Apenas nas Cooperativas de média e grande dimensão este valor foi superior, atingindo os 1 338 euros por pessoa ao serviço.

Figura 2.2 - Remuneração mensal bruta por pessoa ao serviço com vínculo laboral, por dimensão e total (2018)



Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

15,2% DAS COOPERATIVAS NÃO TINHAM OBJETIVOS DEFINIDOS EM 2018

Em 2018, o calendário dos objetivos para o principal bem produzido e/ou serviço prestado, no quadro da intervenção social das Cooperativas, era descrito por 43,0% como uma combinação de curto e longo prazo. Esta percentagem atingiu os 70,6% nas entidades de média e grande dimensão.

No total das Cooperativas, 15,2% referiu não existirem objetivos em 2018, a percentagem mais elevada entre as famílias da Economia Social. Note-se no entanto que as entidades sem objetivos variavam entre 19,7% nas micro e apenas 3,3% nas de média e grande dimensão.

Quadro 2.3 - Calendário dos objetivos das entidades, por dimensão e total (2018)

Agregação	Essencialmente de curto prazo (menos de 1 ano)	Essencialmente de longo prazo (1 ou mais anos/mandato conforme os estatutos)	Combinação de curto e longo prazo	Não existiam objetivos
Total				
Cooperativas	21,2%	20,7%	43,0%	15,2%
Dimensão				
Micro	24,2%	18,5%	37,6%	19,7%
Pequena	17,9%	25,8%	46,2%	10,1%
Média e grande	12,4%	13,7%	70,6%	3,3%

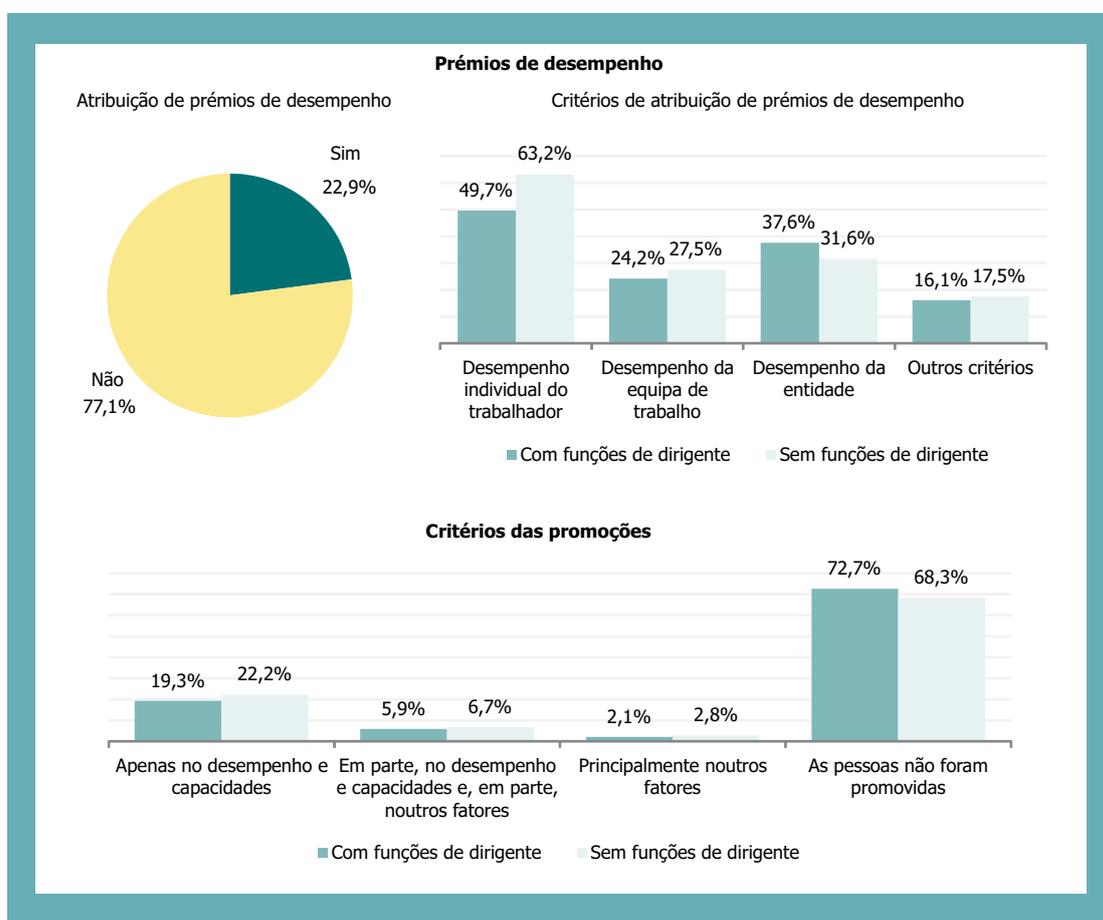
Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

22,9% DAS COOPERATIVAS ATRIBUÍRAM PRÉMIOS DE DESEMPENHO

Em 2018, 22,9% das Cooperativas atribuíram prémios de desempenho às pessoas ao serviço com vínculo laboral, associados fundamentalmente ao desempenho individual ou coletivo. Nas Cooperativas que atribuíram prémios, o desempenho individual do trabalhador foi o critério mais referido por estas entidades, atingindo 49,7% e 63,2% no caso das pessoas ao serviço com e sem funções de dirigente, respetivamente.

Mais de 68% das Cooperativas não promoveram as pessoas ao serviço com vínculo laboral, quer tivessem ou não funções de dirigente.

Figura 2.3 - Prémios de desempenho e promoção das pessoas ao serviço, por funções de dirigente e total (2018)

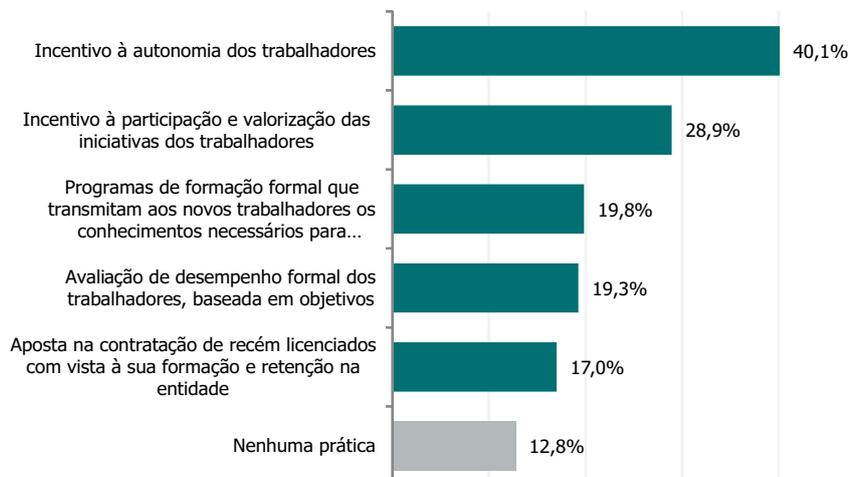


Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

40,1% DAS COOPERATIVAS PRIVILEGIARAM O INCENTIVO À AUTONOMIA DOS TRABALHADORES

Relativamente às práticas de gestão de recursos humanos, 40,1% das Cooperativas privilegiaram o incentivo à autonomia dos trabalhadores e 28,9% o incentivo à participação e valorização das iniciativas dos trabalhadores. Em 2018, 12,8% das Cooperativas não levaram a cabo nenhuma prática de gestão de recursos humanos.

Figura 2.4 - 5 principais práticas de gestão de recursos humanos (2018)



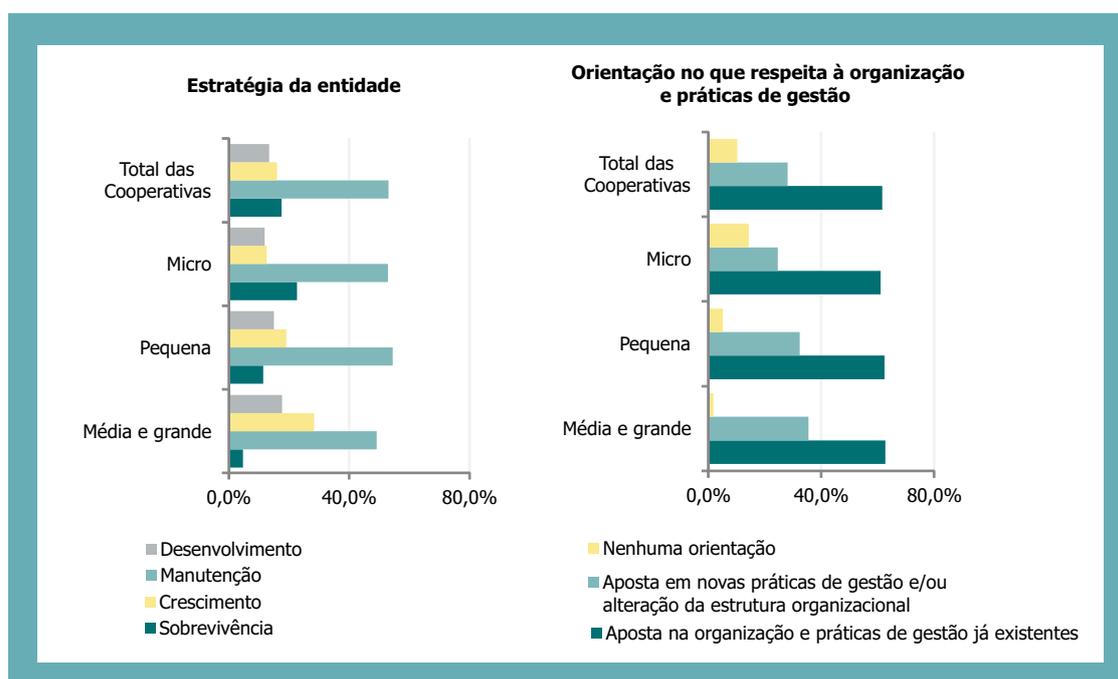
Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

53,1% DAS COOPERATIVAS ADOTARAM UMA ESTRATÉGIA DE MANUTENÇÃO DA SUA ATIVIDADE

Perante quatro estratégias alternativas (sobrevivência, manutenção, crescimento e desenvolvimento), 53,1% das Cooperativas optaram por indicar uma estratégia de manutenção da sua atividade. De realçar que mais de 28% das Cooperativas de média e grande dimensão referiram apostar numa estratégia de crescimento, o que inclui a diversificação, expansão e internacionalização da sua atividade.

Relativamente à orientação da entidade no que se refere à organização da gestão, 61,6% das Cooperativas referiram apostar na organização e práticas de gestão já existentes, limitando-se a 28,1% a percentagem daquelas que dizem apostar em novas práticas de gestão e/ou alteração da estrutura organizacional.

Figura 2.5 - Estratégia da entidade e orientação no que respeita à organização e práticas de gestão, por dimensão e total (2018)



Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

3. ASSOCIAÇÕES MUTUALISTAS

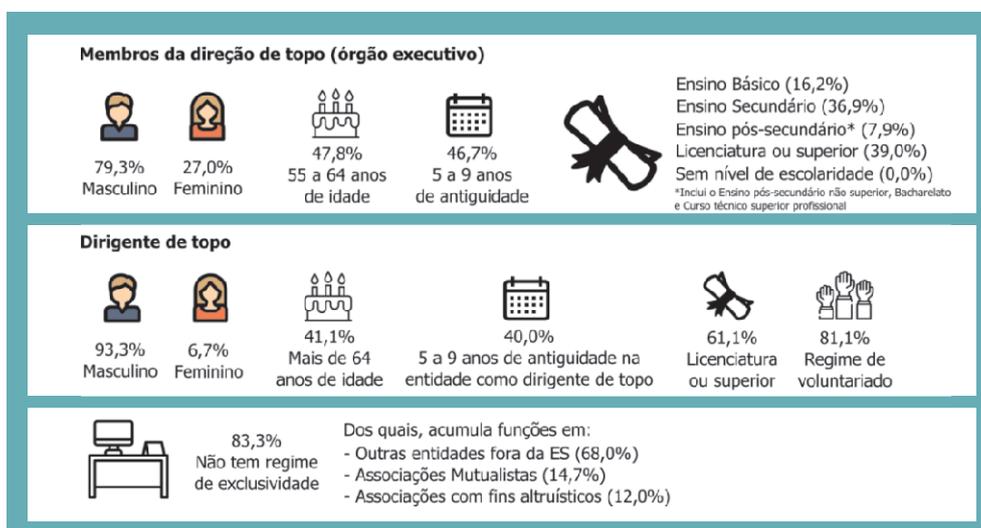
EM 2018, 61,0% DOS MEMBROS DA DIREÇÃO DE TOPO DAS ASSOCIAÇÕES MUTUALISTAS NÃO TINHAM LICENCIATURA OU GRAU SUPERIOR

Em 2018, 53,1% dos membros da direção de topo (órgão executivo) das Associações Mutualistas tinham o ensino básico e secundário, e 39,0% tinham licenciatura ou grau académico superior.

No mesmo ano, 79,3% dos membros da direção das Associações Mutualistas eram do sexo masculino, registando o valor mais elevado de entre as famílias da Economia Social.

Os dirigentes de topo eram na sua maioria do sexo masculino (93,3%), sendo que em 41,1% das entidades tinham mais de 64 anos de idade (o escalão etário que concentrava a maior parcela da distribuição), 61,1% tinham licenciatura ou grau académico superior e 81,1% trabalhavam em regime de voluntariado. Cerca de 83,3% não exerciam as suas funções em regime de exclusividade, dos quais 68,0% acumulava funções fora do setor da Economia Social.

Figura 3.1 - Caracterização da direção de topo e dirigente de topo (2018)



Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

A PRINCIPAL FONTE DE ENSINAMENTO SOBRE PRÁTICAS DE GESTÃO FOI A PARTICIPAÇÃO EM CONFERÊNCIAS, SEMINÁRIOS E/OU WORKSHOPS

Em 2018, a principal fonte de ensinamento sobre práticas de gestão dos dirigentes foi a participação em conferências, seminários e/ou workshops (49,5% das Associações Mutualistas). Seguiram-se a formação profissional (24,2%) e ações de formação internas (17,6%).

Quadro 3.1 - Fontes onde os dirigentes da entidade retiraram ensinamentos sobre práticas de gestão, por dimensão e total (2018)

Agregação	Principais fontes de ensinamentos sobre práticas de gestão:									
	Ações de formação internas	Formação profissional	Formação em entidade pertencente ao ensino superior	Conferências, seminários e/ou workshops	Fornecedores	Cooperadores/ associados/ irmãos	Utilizadores/ beneficiários/ clientes	Confederações e outras entidades de grau superior	Outros órgãos estatutários	Novos dirigentes e trabalhadores
	%									
Total										
Associações Mutualistas	17,6	24,2	7,7	49,5	7,7	16,5	12,1	13,2	7,7	4,4
Dimensão										
Micro	20,8	0,0	4,2	37,5	20,8	20,8	20,8	8,3	0,0	0,0
Pequena	10,6	19,1	8,5	44,7	2,1	21,3	10,6	17,0	10,6	8,5
Média e grande	30,0	65,0	10,0	75,0	5,0	0,0	5,0	10,0	10,0	0,0

Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

Em 2018, as Associações Mutualistas empregavam 5 327 pessoas ao serviço com vínculo laboral, das quais 61,0% eram do sexo feminino (39,0% do sexo masculino). Do conjunto de pessoas com funções de dirigente, a maioria era do sexo masculino (62,3%), ao contrário da maioria de pessoas do sexo feminino sem funções de dirigente (63,9%). Por dimensão, verifica-se que apenas 20 entidades concentravam a quase totalidade das pessoas ao serviço (92,3%).

Quadro 3.2 - Pessoas ao serviço com vínculo laboral, por dimensão e total (2018)

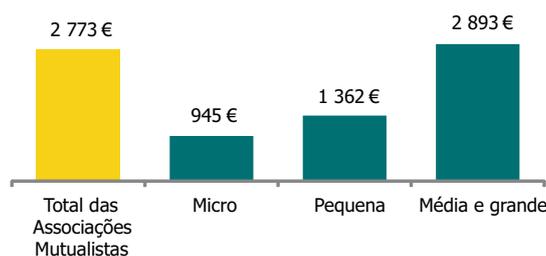
Agregação	Entidades	Pessoas ao serviço com vínculo laboral								
		Total			Com funções de dirigente (incluindo seccionistas/monitores)			Sem funções de dirigente		
		Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino
		Nº	%	%	Nº	%	%	Nº	%	%
Total										
Associações Mutualistas	91	5 327	61,0	39,0	584	37,7	62,3	4 743	63,9	36,1
Dimensão										
Micro	24	22	81,8	18,2	13	92,3	7,7	9	66,7	33,3
Pequena	47	390	78,2	21,8	28	71,4	28,6	362	78,7	21,3
Média e grande	20	4 915	59,6	40,4	543	34,6	65,4	4 372	62,7	37,3

Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

A REMUNERAÇÃO MENSAL BRUTA POR PESSOA AO SERVIÇO NAS ASSOCIAÇÕES MUTUALISTAS FOI DE 2 773 EUROS

Em 2018, a remuneração média mensal bruta nas Associações Mutualistas foi de 2 773 euros por pessoa ao serviço com vínculo laboral. Verificou-se que a remuneração aumentou com a dimensão, atingindo 2 893 euros nas entidades de média e grande dimensão.

Figura 3.2 - Remuneração média mensal bruta por pessoa ao serviço com vínculo laboral, por dimensão e total (2018)



Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

O CALENDÁRIO DE OBJETIVOS RESULTOU DE UMA COMBINAÇÃO DE CURTO E LONGO PRAZO PARA A MAIORIA DAS ASSOCIAÇÕES MUTUALISTAS (54,9%)

No que se refere ao calendário de objetivos, 54,9% das Associações Mutualistas descreviam como sendo uma combinação de curto e longo prazo. Por dimensão, nas pequenas entidades o calendário dos objetivos foi essencialmente de longo prazo (46,8%), superior à combinação de curto e longo prazo (44,7%). No total das Associações Mutualistas, 3,3% referiu não existirem objetivos em 2018, centradas exclusivamente nas entidades de dimensão micro.

Quadro 3.3 - Calendário dos objetivos das entidades, por dimensão e total (2018)

Agregação	Essencialmente de curto prazo (menos de 1 ano)	Essencialmente de longo prazo (1 ou mais anos/mandato conforme os estatutos)	Combinação de curto e longo prazo	Não existiam objetivos
	%			
Total				
Associações Mutualistas	9,9%	31,9%	54,9%	3,3%
Dimensão				
Micro	20,8%	25,0%	41,7%	12,5%
Pequena	8,5%	46,8%	44,7%	0,0%
Média e grande	0,0%	5,6%	94,4%	0,0%

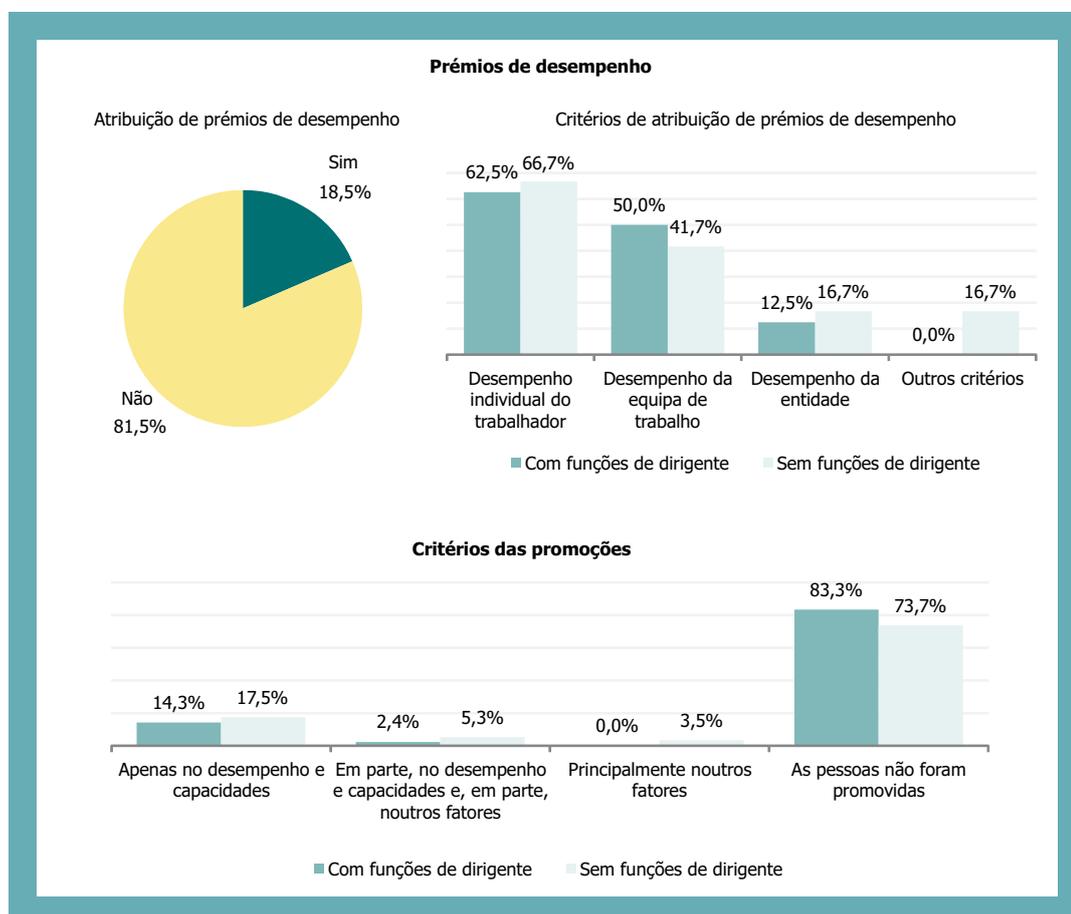
Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

18,5% DAS ASSOCIAÇÕES MUTUALISTAS ATRIBUÍRAM PRÉMIOS DE DESEMPENHO

Em 2018, 18,5% das Associações Mutualistas atribuíram prémios de desempenho às pessoas ao serviço com vínculo laboral. Nas Associações Mutualistas que atribuíram prémios, o desempenho individual do trabalhador foi o critério mais referido por estas entidades, seguindo-se o desempenho da equipa de trabalho, quer nas pessoas com funções de dirigente, quer nas pessoas sem funções de dirigente.

Mais de 73% das Associações Mutualistas não promoveram as pessoas ao serviço com vínculo laboral, quer tivessem ou não funções de dirigente.

Figura 3.3 - Prémios de desempenho e promoção das pessoas ao serviço, por funções de dirigente e total (2018)

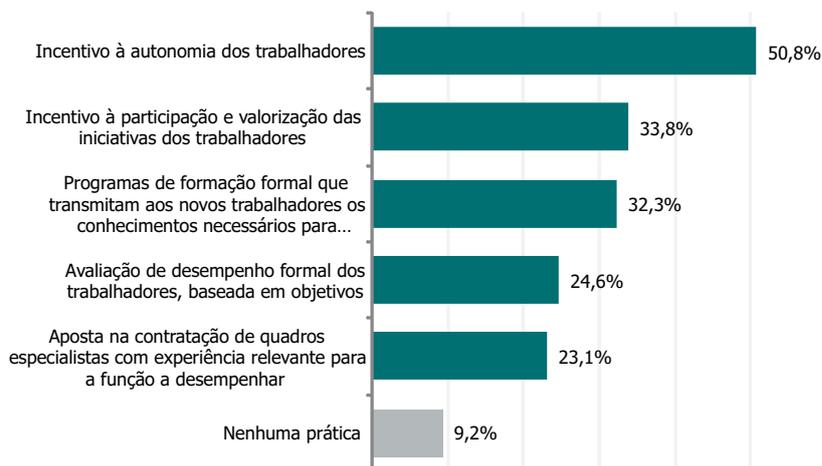


Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

50,8% DAS ASSOCIAÇÕES MUTUALISTAS PRIVILEGIARAM O INCENTIVO À AUTONOMIA DOS TRABALHADORES

Relativamente às práticas de gestão de recursos humanos, 40,1% das Associações Mutualistas privilegiaram o incentivo à autonomia dos trabalhadores e 28,9% o incentivo à participação e valorização das iniciativas dos trabalhadores. Nesse ano, 9,2% das Associações Mutualistas não levaram a cabo nenhuma prática de gestão de recursos humanos.

Figura 3.4 - 5 principais práticas de gestão de recursos humanos (2018)

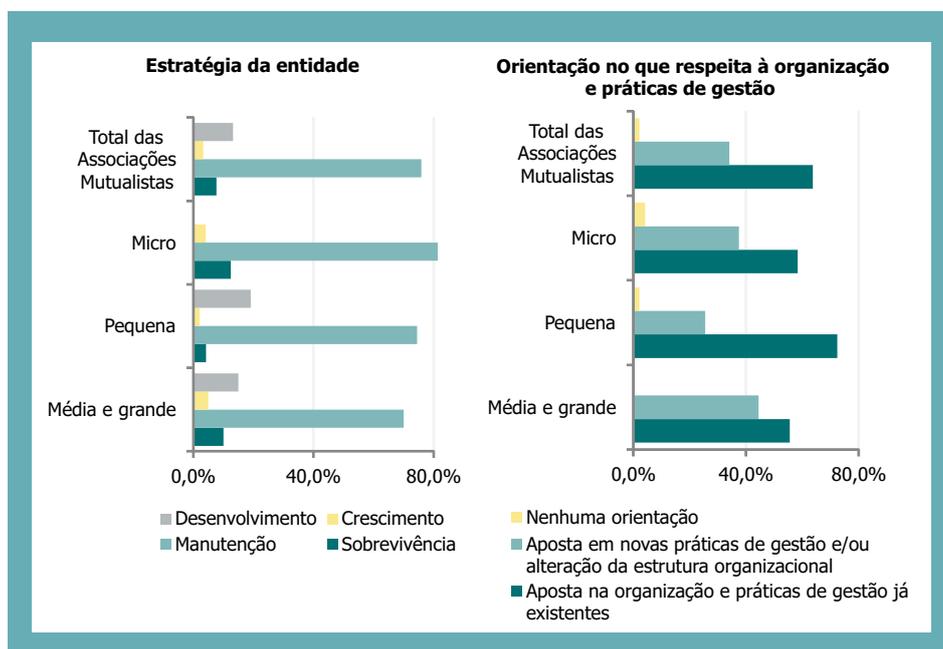


Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

75,8% DAS ASSOCIAÇÕES MUTUALISTAS ADOTARAM UMA ESTRATÉGIA DE MANUTENÇÃO DA SUA ATIVIDADE

Perante quatro estratégias alternativas (sobrevivência, manutenção, crescimento e desenvolvimento), 75,8% das Associações Mutualistas adotaram uma estratégia de manutenção da sua atividade. Destaque para as micro entidades, com a maior percentagem nesta categoria (83,3%). No que respeita à orientação da entidade no que se refere à organização da gestão, 63,7% das Associações Mutualistas referiram apostar na organização e práticas de gestão já existentes, e apenas 34,1% disseram apostar em novas práticas de gestão e/ou alteração da estrutura organizacional.

Figura 3.5 - Estratégia da entidade e orientação no que respeita à organização e práticas de gestão, por dimensão e total (2018)



Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

4. MISERICÓRDIAS

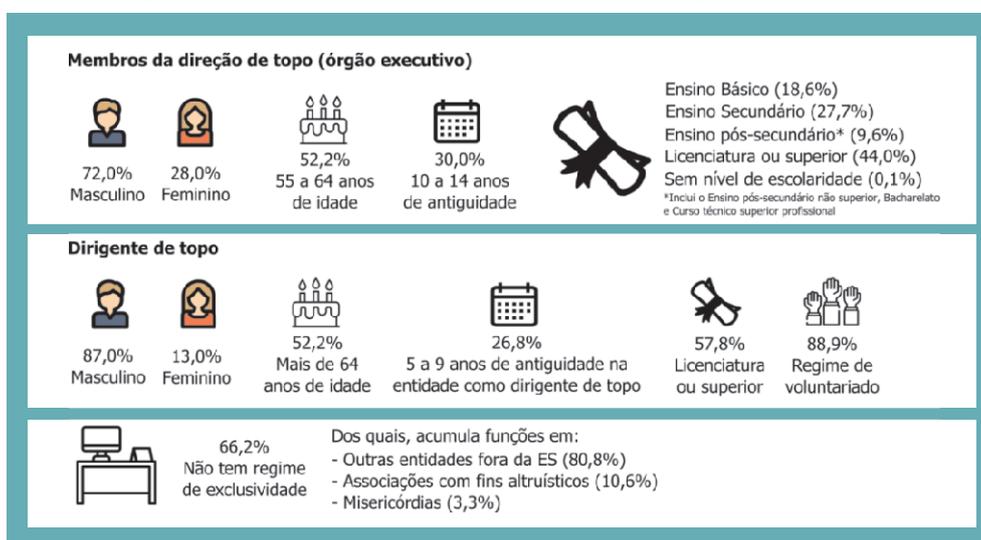
EM 2018, 56,0% DOS MEMBROS DA DIREÇÃO DE TOPO DAS MISERICÓRDIAS NÃO TINHAM LICENCIATURA OU GRAU SUPERIOR

Em 2018, 46,3% dos membros da direção de topo (órgão executivo) das Misericórdias tinham o ensino básico e secundário, e 44,0% tinham licenciatura ou grau académico superior.

No mesmo ano, existiam 377 Misericórdias, sendo na sua maioria de média e grande dimensão. Os membros da direção das Misericórdias eram maioritariamente do sexo masculino (72,0%).

Os dirigentes de topo eram na sua maioria do sexo masculino (87,0%), com licenciatura ou grau superior (57,8%) e o escalão de mais de 64 anos de idade era o que concentrava a maior parcela da distribuição referente a esta variável (52,2%). Tal como sucede nas restantes famílias, os dirigentes de topo estavam na sua maioria em regime de voluntariado (88,9%) e 66,2% não tinham regime de exclusividade (dos quais 80,8% acumulavam com funções fora do setor da Economia Social).

Figura 4.1 - Caracterização da direção de topo e dirigente de topo (2018)



Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

A PRINCIPAL FONTE DE ENSINAMENTO SOBRE PRÁTICAS DE GESTÃO FOI A PARTICIPAÇÃO EM CONFERÊNCIAS, SEMINÁRIOS E/OU WORKSHOPS

Em 2018, a principal fonte de ensinamento sobre práticas de gestão dos dirigentes foi a participação em conferências, seminários e/ou workshops (66,8% das Misericórdias). Seguiram-se a formação profissional (53,3%) e ações de formação internas (43,5%).

Quadro 4.1 - Fontes onde os dirigentes da entidade retiraram ensinamentos sobre práticas de gestão, por dimensão e total (2018)

Agregação	Principais fontes de ensinamentos sobre práticas de gestão:									
	Ações de formação internas	Formação profissional	Formação em entidade pertencente ao ensino superior	Conferências, seminários e/ou workshops	Fornecedores	Cooperadores/ associados/ irmãos	Utilizadores/ beneficiários/ clientes	Confederações e outras entidades de grau superior	Outros órgãos estatutários	Novos dirigentes e trabalhadores
	%									
Total										
Misericórdias	43,5	53,3	11,7	66,8	14,6	13,3	10,1	24,7	10,3	8,5
Dimensão										
Micro	40,0	5,0	5,0	45,0	40,0	60,0	0,0	40,0	0,0	0,0
Pequena	35,2	47,9	7,0	66,2	14,1	15,5	11,3	16,9	9,9	5,6
Média e grande	45,8	58,0	13,3	68,5	12,9	9,4	10,5	25,5	11,2	9,8

Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

AS PESSOAS AO SERVIÇO COM FUNÇÕES DE DIRIGENTE ERAM MAIORITARIAMENTE DO SEXO FEMININO (78,1%)

Em 2018, as Misericórdias empregavam 42 518 pessoas ao serviço com vínculo laboral, sendo a família com a maior dimensão média (112,8 pessoas ao serviço por entidade). As pessoas ao serviço com funções de dirigente eram maioritariamente do sexo feminino (78,1%), o que contrastou com a maioria de pessoas do sexo masculino nos cargos de direção de topo (72,0%)

Quadro 4.2 - Pessoas ao serviço com vínculo laboral, por dimensão e total (2018)

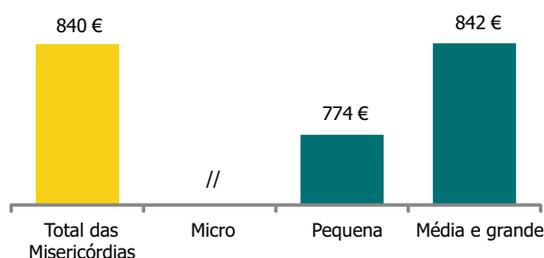
Agregação	Entidades	Pessoas ao serviço com vínculo laboral								
		Total			Com funções de dirigente (incluindo seccionistas/monitores)			Sem funções de dirigente		
		Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino
Nº	Nº	%	%	Nº	%	%	Nº	%	%	
Total										
Misericórdias	377	42 518	84,9	15,1	1 743	78,1	21,9	40 775	85,2	14,8
Dimensão										
Micro	20	0	//	//	0	//	//	0	//	//
Pequena	71	1 239	90,6	9,4	60	86,7	13,3	1 179	90,8	9,2
Média e grande	286	41 279	84,8	15,2	1 683	77,8	22,2	39 596	85,1	14,9

Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

A REMUNERAÇÃO MENSAL BRUTA POR PESSOA AO SERVIÇO NAS MISERICÓRDIAS FOI DE 840 EUROS

Em 2018, a remuneração média mensal bruta nas Misericórdias foi de 840 euros por pessoa ao serviço com vínculo laboral. Esta remuneração média foi a mais baixa de todas as famílias da Economia Social.

Figura 4.2 - Remuneração mensal bruta por pessoa ao serviço com vínculo laboral, por dimensão e total (2018)



Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

O CALENDÁRIO DE OBJETIVOS RESULTOU DE UMA COMBINAÇÃO DE CURTO E LONGO PRAZO PARA A MAIORIA DAS MISERICÓRDIAS (60,2%)

À semelhança das famílias anteriores, o que melhor descrevia o calendário dos objetivos estabelecidos nas Misericórdias foi a combinação de curto e longo prazo (60,2%), que foi preponderante em todas as classes de dimensão: 65,0%, 50,7% e 62,1% das micro, pequenas, médias e grandes entidades, respetivamente. No total das Misericórdias, 2,1% referiu não existirem objetivos em 2018.

Quadro 4.3 - Calendário dos objetivos das entidades, por dimensão e total (2018)

Agregação	Essencialmente de curto prazo (menos de 1 ano)	Essencialmente de longo prazo (1 ou mais anos/mandato conforme os estatutos)	Combinação de curto e longo prazo	Não existiam objetivos	%				
Total									
Misericórdias	11,4%	26,3%	60,2%	2,1%					
Dimensão									
Micro	15,0%	20,0%	65,0%	0,0%					
Pequena	21,1%	25,4%	50,7%	2,8%					
Média e grande	7,5%	28,1%	62,1%	2,4%					

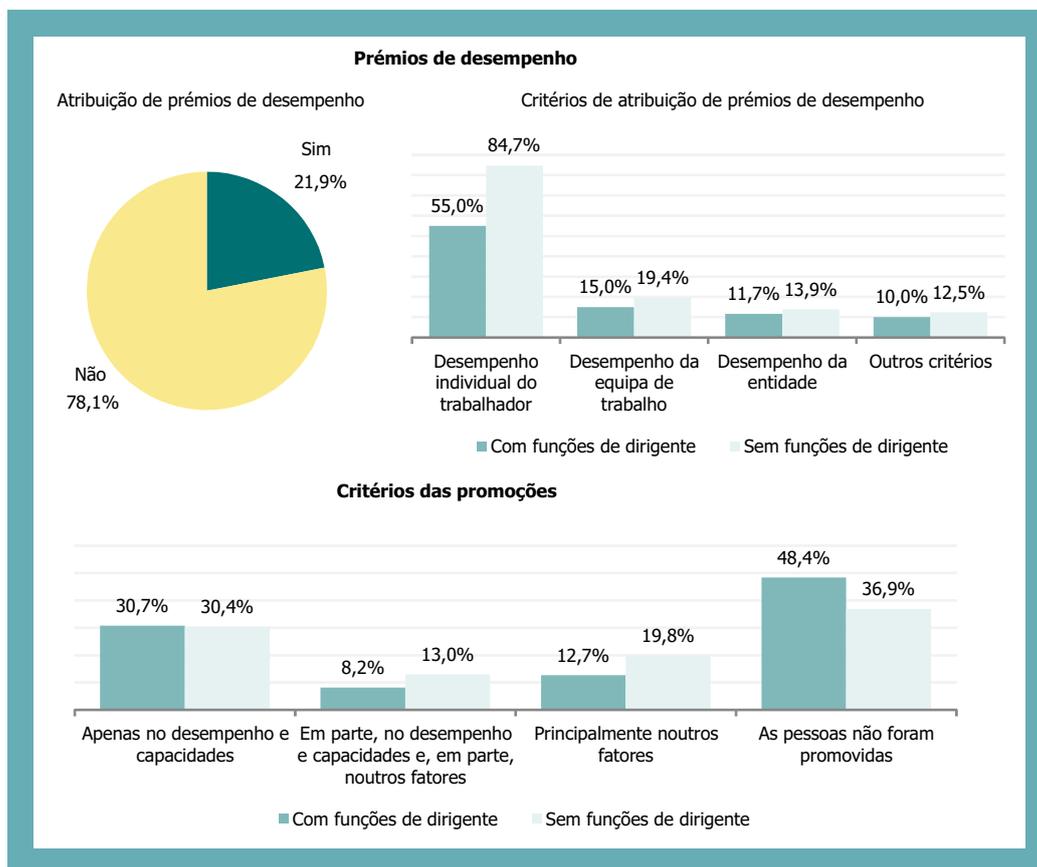
Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

21,9% DAS MISERICÓRDIAS ATRIBUÍRAM PRÉMIOS DE DESEMPENHO

Em 2018, 21,9% das Misericórdias atribuíram prémios de desempenho, associados fundamentalmente ao desempenho individual ou coletivo, às pessoas ao serviço com vínculo laboral. Nas Misericórdias que atribuíram prémios, o desempenho individual do trabalhador foi o critério mais referido por estas entidades, atingindo 55,0% e 84,7%, respetivamente, no caso das pessoas ao serviço com e sem funções de dirigente.

Mais de metade das Misericórdias promoveram as pessoas ao serviço com vínculo laboral, o que contrastou com os resultados obtidos para as restantes famílias, em que a maioria das entidades não promoveram as pessoas ao serviço.

Figura 4.3 - Prémios de desempenho e promoção das pessoas ao serviço, por funções de dirigente e total (2018)

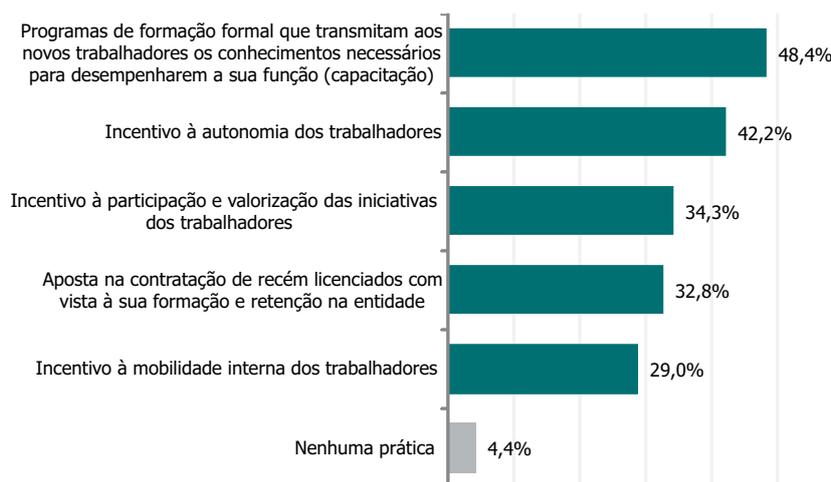


Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

APENAS 4,4% DAS MISERICÓRDIAS NÃO LEVOU A CABO NENHUMA PRÁTICA DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Relativamente às práticas de gestão de recursos humanos, 48,4% das Misericórdias privilegiaram os programas de formação formal que transmitam aos novos trabalhadores os conhecimentos necessários para desempenharem a sua função. Em 2018, 4,4% destas entidades não levaram a cabo nenhuma prática de gestão de recursos humanos, sendo o valor mais baixo de entre as famílias da Economia Social.

Figura 4.4 - 5 principais práticas de gestão de recursos humanos (2018)



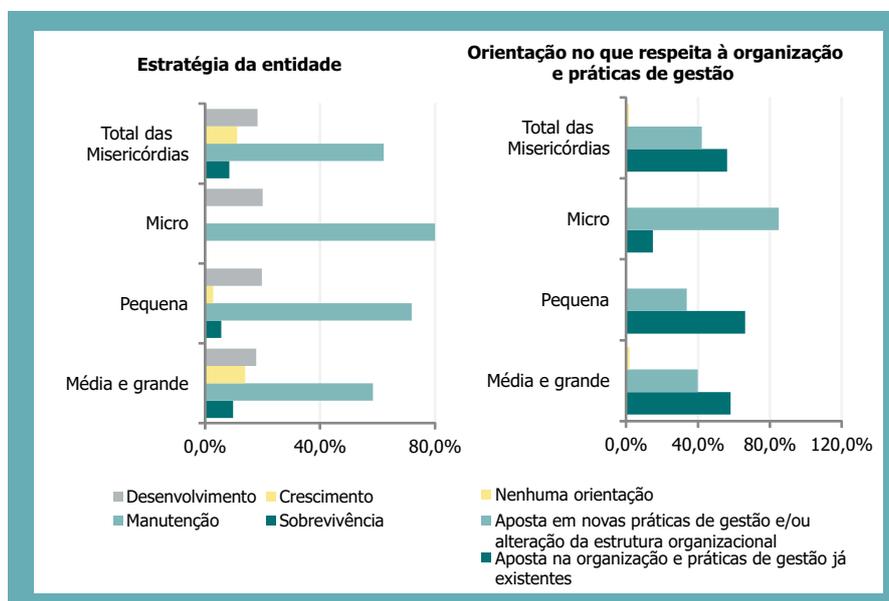
Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

14,0% DAS MISERICÓRDIAS DE MÉDIA E GRANDE DIMENSÃO SEGUIRAM UMA ESTRATÉGIA DE CRESCIMENTO

Perante as quatro estratégias alternativas (sobrevivência, manutenção, crescimento e desenvolvimento), 62,1% das Misericórdias optaram por indicar uma estratégia de manutenção da sua atividade, e 18,3% referiram adotar uma estratégia de desenvolvimento. Destaque para as entidades de média e grande dimensão, em que 14,0% destas referiram seguir uma estratégia de crescimento.

No que respeita à orientação da entidade no que se refere à organização da gestão, 56,2% das Misericórdias apostaram na organização e práticas de gestão já existentes, e 42,2% apostaram em novas práticas de gestão e/ou alteração da estrutura organizacional.

Figura 4.5 - Estratégia da entidade e orientação no que respeita à organização e práticas de gestão, por dimensão e total (2018)



Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

5. FUNDAÇÕES

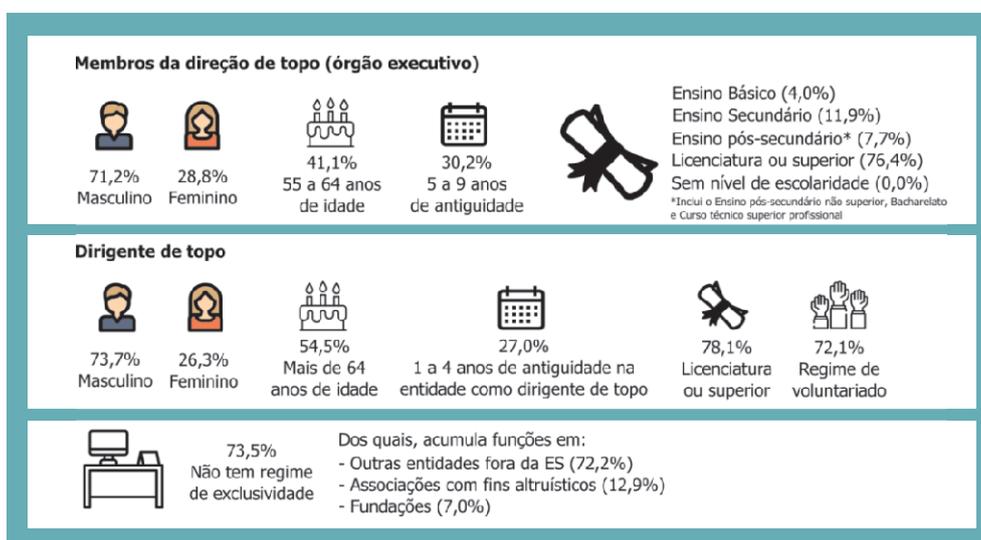
EM 2018, 76,4% DOS MEMBROS DA DIREÇÃO DE TOPO DAS FUNDAÇÕES TINHAM LICENCIATURA OU GRAU SUPERIOR

Em 2018, 76,4% dos membros da direção de topo (órgão executivo) das Fundações tinham licenciatura ou grau académico superior, e apenas 15,9% tinham o ensino básico e secundário (neste último caso correspondendo ao valor mais baixo de entre as famílias da Economia Social).

No mesmo ano, 71,2% dos membros da direção das Fundações eram do sexo masculino. Em termos de idade, o escalão entre 55 e 64 anos de idade era o que concentrava a maior parcela da distribuição referente a esta variável (41,1%). Em termos de antiguidade no exercício das suas funções, o escalão mais representativo correspondia a 5 a 9 anos (30,2%).

Relativamente aos dirigentes de topo, 73,7% eram do sexo masculino, 78,1% tinham licenciatura ou grau superior e 72,1% estavam em regime de voluntariado. Cerca de 73,5% não exerciam funções em regime de exclusividade, dos quais quase 3/4 acumulava funções fora do setor da Economia Social.

Figura 5.1 - Caracterização da direção de topo e dirigente de topo (2018)



Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

Em 2018, a principal fonte de ensinamento sobre práticas de gestão dos dirigentes foi a participação em conferências, seminários e/ou *workshops* (48,3% das Fundações). Seguiram-se a formação profissional (24,9%) e ações de formação internas (24,7%).

Quadro 5.1 - Fontes onde os dirigentes da entidade retiraram ensinamentos sobre práticas de gestão, por dimensão e total (2018)

Agregação	Principais fontes de ensinamentos sobre práticas de gestão:									
	Ações de formação internas	Formação profissional	Formação em entidade pertencente ao ensino superior	Conferências, seminários e/ou workshops	Fornecedores	Cooperadores/ associados/ irmãos	Utilizadores/ beneficiários/ clientes	Confederações e outras entidades de grau superior	Outros órgãos estatutários	Novos dirigentes e trabalhadores
	%									
Total										
Fundações	24,7	24,9	12,0	48,3	8,2	10,5	13,8	12,9	13,8	8,4
Dimensão										
Micro	12,0	11,6	6,2	37,0	7,2	12,0	12,0	12,3	18,5	8,2
Pequena	28,5	29,6	14,5	55,3	7,3	12,8	16,8	11,7	9,5	7,3
Média e grande	54,4	54,4	24,3	68,0	12,6	1,9	13,6	16,5	7,8	10,7

Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

AS PESSOAS AO SERVIÇO COM FUNÇÕES DE DIRIGENTE ERAM MAIORITARIAMENTE DO SEXO FEMININO (66,3%)

Em 2018, as Fundações empregavam 15 290 pessoas ao serviço com vínculo laboral. As pessoas ao serviço com funções de dirigente eram maioritariamente do sexo feminino (66,3%), o que contrasta com a maioria de pessoas do sexo masculino nos cargos de direção de topo (71,2%).

Quadro 5.2 - Pessoas ao serviço com vínculo laboral, por dimensão e total (2018)

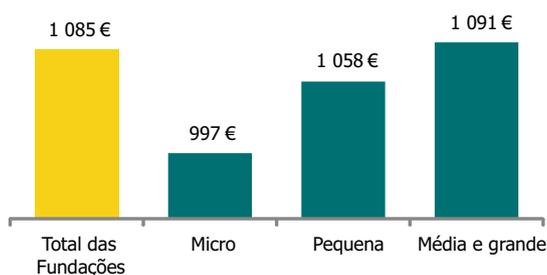
Agregação	Entidades	Pessoas ao serviço com vínculo laboral								
		Total			Com funções de dirigente (incluindo seccionistas/monitores)			Sem funções de dirigente		
		Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino
		Nº	%	%	Nº	%	%	Nº	%	%
Total										
Fundações	574	15 290	77,4	22,6	900	66,3	33,7	14 390	78,0	22,0
Dimensão										
Micro	292	231	64,1	35,9	31	54,8	45,2	200	65,5	34,5
Pequena	179	2 228	80,7	19,3	213	74,2	25,8	2 015	81,3	18,7
Média e grande	103	12 831	77,0	23,0	656	64,3	35,7	12 175	77,7	22,3

Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

A REMUNERAÇÃO MENSAL BRUTA POR PESSOA AO SERVIÇO NAS FUNDAÇÕES FOI 1 085 EUROS

Em 2018, a remuneração média mensal bruta nas Fundações foi 1 085 euros por pessoa ao serviço com vínculo laboral. Por dimensão, a remuneração variou entre os 997 euros nas entidades de micro dimensão e os 1 091 euros nas de média e grande dimensão.

Figura 5.2 - Remuneração mensal bruta por pessoa ao serviço com vínculo laboral, por dimensão e total (2018)



Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

O CALENDÁRIO DE OBJETIVOS RESULTOU DE UMA COMBINAÇÃO DE CURTO E LONGO PRAZO PARA A MAIORIA DAS FUNDAÇÕES (60,1%)

O que melhor descrevia o calendário dos objetivos estabelecidos nas Fundações foi a combinação de curto e longo prazo (60,1%). Por dimensão, esta opção foi registada na maioria das entidades (54,5%, 60,9% e 75,3% das micro, pequenas, médias e grandes entidades, respetivamente). No total das Fundações, 4,2% referiu não existirem objetivos em 2018.

Quadro 5.3 - Calendário dos objetivos das entidades, por dimensão e total (2018)

Agregação	Essencialmente de curto prazo (menos de 1 ano)	Essencialmente de longo prazo (1 ou mais anos/mandato conforme os estatutos)	Combinação de curto e longo prazo	Não existiam objetivos
	%			
Total				
Fundações	15,7%	20,0%	60,1%	4,2%
Dimensão				
Micro	18,5%	20,2%	54,5%	6,8%
Pequena	14,5%	23,5%	60,9%	1,1%
Média e grande	8,6%	14,0%	75,3%	2,2%

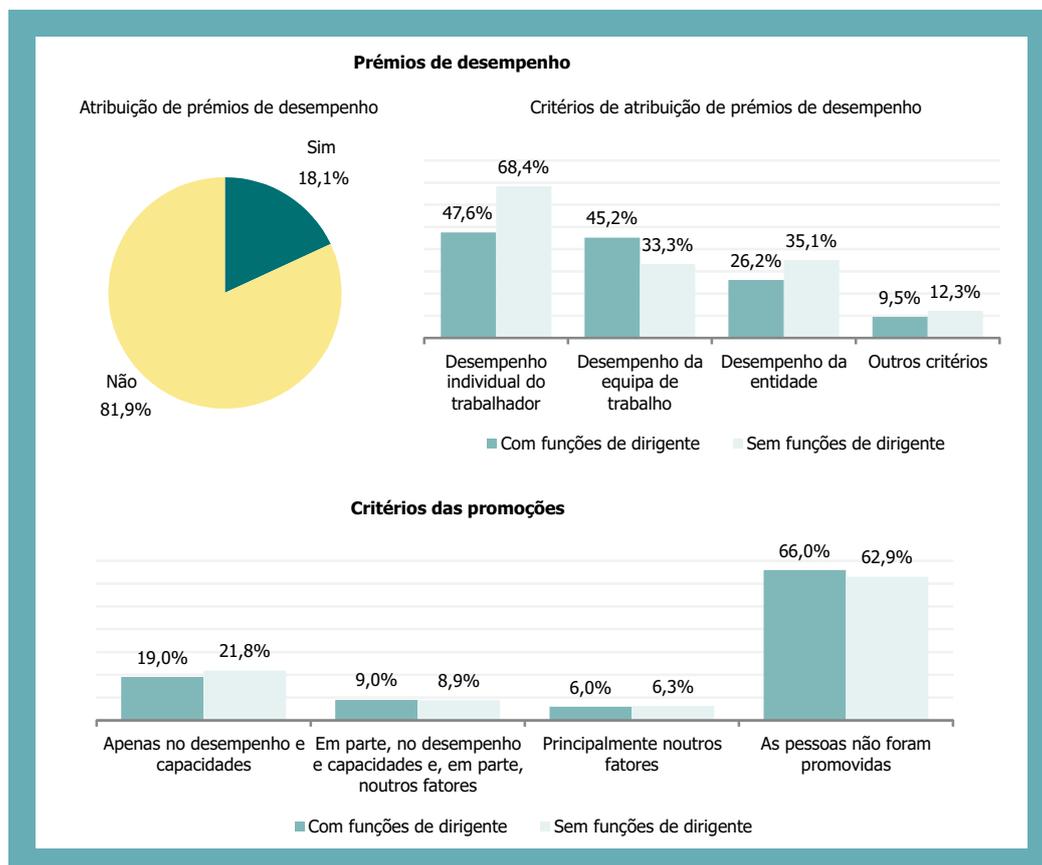
Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

18,1% DAS FUNDAÇÕES ATRIBUÍRAM PRÉMIOS DE DESEMPENHO

Em 2018, 18,1% das Fundações atribuíram prémios de desempenho, associados fundamentalmente ao desempenho individual e coletivo, às pessoas ao serviço com vínculo laboral, sendo o valor mais baixo de entre as famílias da Economia Social. Nas Fundações que atribuíram prémios, o desempenho individual do trabalhador foi o critério mais referido nas pessoas sem funções de dirigente (68,4%). No caso das Fundações que atribuíram prémios de desempenho às pessoas com funções de dirigente, os critérios mais referidos foram o desempenho individual do trabalhador (47,6% dos casos) e o desempenho da equipa de trabalho (45,2%).

Relativamente às promoções, 66,0% das Fundações não promoveram as pessoas ao serviço com funções de dirigente e 62,9% não promoveram as pessoas sem funções de dirigente.

Figura 5.3 - Prémios de desempenho e promoção das pessoas ao serviço, por funções de dirigente e total (2018)

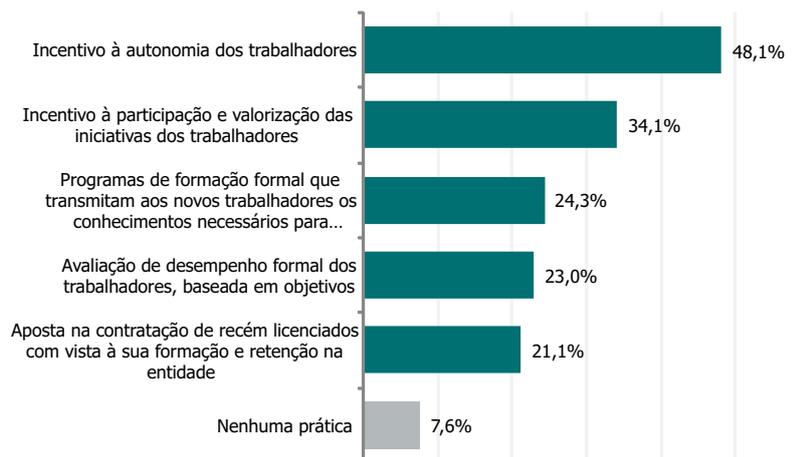


Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

48,1% DAS FUNDAÇÕES PRIVILEGIARAM O INCENTIVO À AUTONOMIA DOS TRABALHADORES COMO PRÁTICA DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Relativamente às práticas de gestão de recursos humanos, 48,1% das Fundações privilegiaram o incentivo à autonomia dos trabalhadores como prática de gestão de recursos humanos, e 34,1% o incentivo à participação e valorização das iniciativas dos trabalhadores. Em 2018, 7,6% das Fundações não levaram a cabo nenhuma prática de gestão de recursos humanos.

Figura 5.4 - 5 principais práticas de gestão de recursos humanos (2018)

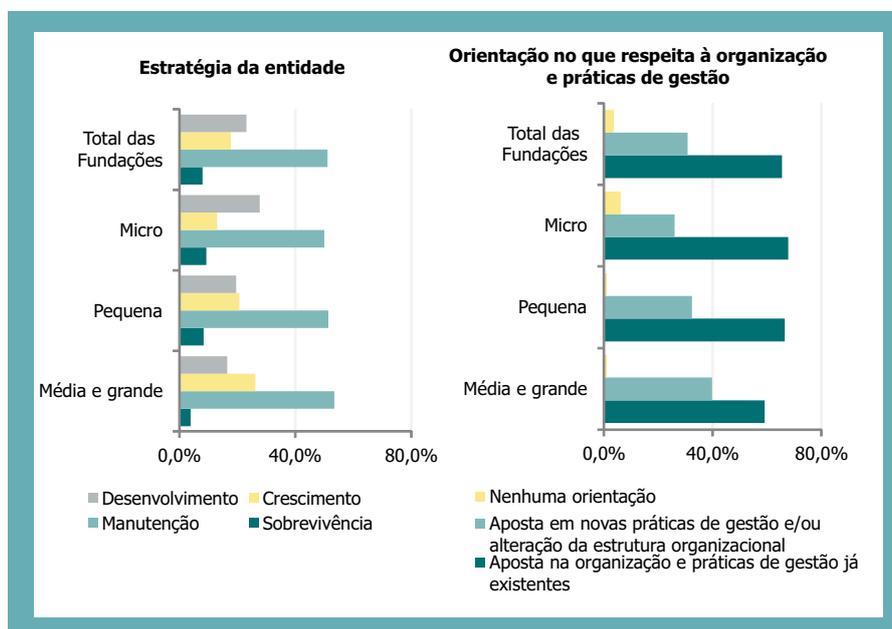


Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

27,7% DAS FUNDAÇÕES DE MICRO DIMENSÃO SEGUIRAM UMA ESTRATÉGIA DE DESENVOLVIMENTO

Perante quatro estratégias alternativas (sobrevivência, manutenção, crescimento e desenvolvimento), 51,0% das Fundações optaram por indicar uma estratégia de manutenção da sua atividade, seguido-se 23,2% que referiram adotar uma estratégia de desenvolvimento e 17,8% uma estratégia de crescimento. Destaque ainda para as micro entidades, em que 27,7% destas referiram seguir uma estratégia de desenvolvimento, enquanto as de média e grande dimensão (ambas com 26,2%) indicaram seguir uma estratégia de crescimento.

Figura 5.5 - Estratégia da entidade e orientação no que respeita à organização e práticas de gestão, por dimensão e total (2018)



Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

6. ASSOCIAÇÕES COM FINS ALTRUÍSTICOS

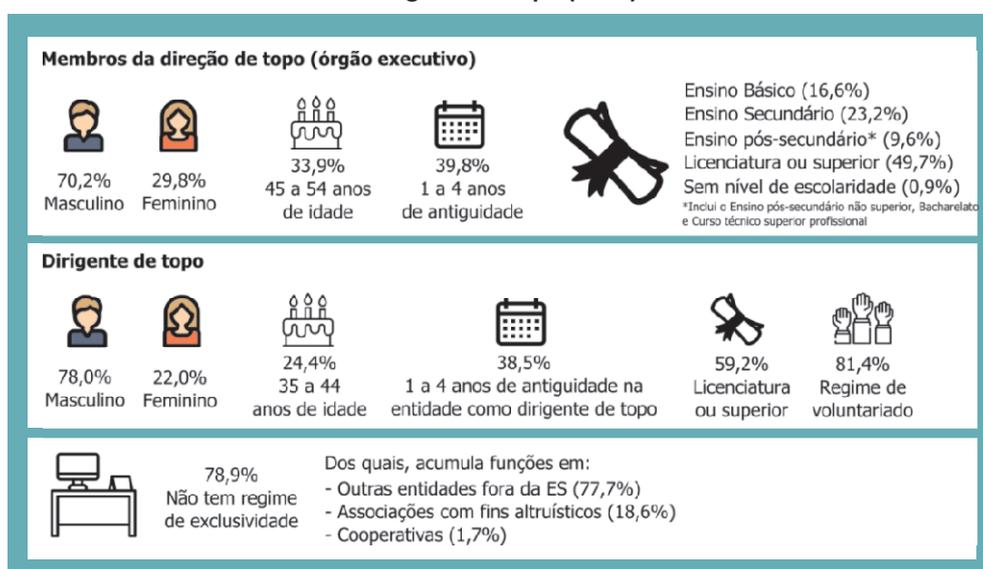
EM 2018, 49,7% DOS MEMBROS DA DIREÇÃO DE TOPO DAS ACFA TINHAM GRAU DE LICENCIATURA OU SUPERIOR

Em 2018, 49,7% dos membros da direção de topo (órgão executivo) das Associações com fins altruísticos (ACFA) tinham licenciatura ou grau académico superior, e 39,8% tinham o ensino básico e secundário.

No mesmo ano, 70,2% dos membros da direção das ACFA eram do sexo masculino. Em termos de idade, o escalão entre os 45 e 54 anos de idade era o que concentrava a maior parcela da distribuição referente a esta variável.

Relativamente aos dirigentes de topo, 78,0% eram do sexo masculino, 59,2% tinham licenciatura ou grau superior e 81,4% estavam em regime de voluntariado. Cerca de 78,9% não exerciam funções em regime de exclusividade, dos quais um pouco mais de ¾ acumulava funções fora do setor da Economia Social.

Figura 6.1 - Caracterização da direção de topo e dirigente de topo (2018)



Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

A PRINCIPAL FONTE DE ENSINAMENTO SOBRE PRÁTICAS DE GESTÃO FOI A PARTICIPAÇÃO EM CONFERÊNCIAS, SEMINÁRIOS E/OU WORKSHOPS

Em 2018, a principal fonte de ensinamento sobre práticas de gestão dos dirigentes foi a participação em conferências, seminários e/ou *workshops* (em 29,8% das ACFA). Seguiram-se os associados (23,8%) e ações de formação internas (20,8%).

Quadro 6.1 - Fontes onde os dirigentes da entidade retiraram ensinamentos sobre práticas de gestão, por dimensão e total (2018)

Agregação	Principais fontes de ensinamentos sobre práticas de gestão:									
	Ações de formação internas	Formação profissional	Formação em entidade pertencente ao ensino superior	Conferências, seminários e/ou workshops	Fornecedores	Cooperadores/ associados/ irmãos	Utilizadores/ beneficiários/ clientes	Confederações e outras entidades de grau superior	Outros órgãos estatutários	Novos dirigentes e trabalhadores
	%									
Total										
Associações com fins altruísticos	20,8	11,7	6,7	29,8	4,0	23,8	9,8	5,6	5,5	4,4
Dimensão										
Micro	19,9	10,1	6,2	27,4	3,6	24,5	9,3	4,4	4,8	3,6
Pequena	25,6	22,5	10,3	46,1	7,6	19,4	14,2	14,3	12,2	10,9
Média e grande	41,6	35,6	15,9	68,5	6,3	10,0	10,0	18,9	9,6	12,0

Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

AS PESSOAS AO SERVIÇO ERAM MAIORITARIAMENTE DO SEXO FEMININO (71,8%)

Em 2018, as pessoas ao serviço com vínculo laboral das ACFA eram maioritariamente do sexo feminino (71,8%), inclusive com funções de dirigente (63,1%).

Quadro 6.2 - Pessoas ao serviço com vínculo laboral, total e por dimensão (2018)

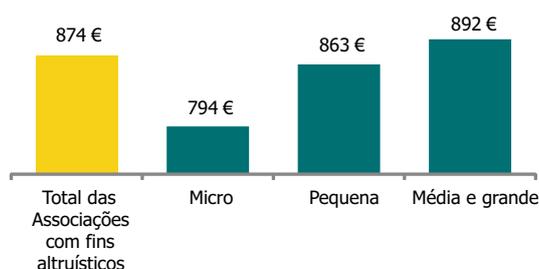
Agregação	Entidades	Pessoas ao serviço com vínculo laboral								
		Total			Com funções de dirigente (incluindo seccionistas/monitores)			Sem funções de dirigente		
		Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino
Nº	Nº	%	%	Nº	%	%	Nº	%	%	
Total										
Associações com fins altruísticos	61 080	179 918	71,8	28,2	16 083	63,1	36,9	163 835	72,7	27,3
Dimensão										
Micro	54 500	20 257	61,1	38,9	5 273	45,5	54,5	14 984	66,7	33,3
Pequena	5 460	47 022	71,7	28,3	4 478	68,7	31,3	42 544	72,0	28,0
Média e grande	1 120	112 639	73,8	26,2	6 332	73,7	26,3	106 307	73,8	26,2

Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

A REMUNERAÇÃO MENSAL BRUTA POR PESSOA AO SERVIÇO NAS ACFA FOI 874 EUROS

Em 2018, a remuneração média mensal bruta nas ACFA foi de 874 euros por pessoa ao serviço com vínculo laboral. À semelhança das restantes famílias, verifica-se uma relação positiva entre a dimensão e as remunerações, sendo que as micro entidades pagaram em média 794 euros e as de média e grande dimensão 892 euros.

Figura 6.2 - Remuneração mensal bruta por pessoa ao serviço com vínculo laboral, por dimensão e total (2018)



Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

O CALENDÁRIO DE OBJETIVOS RESULTOU DE UMA COMBINAÇÃO DE CURTO E LONGO PRAZO PARA A MAIORIA DAS ACFA (42,8%)

Em 2018, o calendário dos objetivos para o principal bem produzido e/ou serviço prestado, no quadro da intervenção social das ACFA, era descrito por 42,8% como uma combinação de curto e longo prazo. Esta opção foi dominante independentemente da dimensão das entidades: 41,3%, 51,4% e 71,2% das micro, pequenas, médias e grandes entidades, respetivamente. No total das ACFA, 10,6% referiu não existirem objetivos em 2018.

Quadro 6.3 - Calendário dos objetivos das entidades, por dimensão e total (2018)

Agregação	Essencialmente de curto prazo (menos de 1 ano)	Essencialmente de longo prazo (1 ou mais anos/mandato conforme os estatutos)	Combinação de curto e longo prazo	Não existiam objetivos	%				
Total									
Associações com fins altruísticos	26,3%	20,3%	42,8%	10,6%					
Dimensão									
Micro	27,6%	19,7%	41,3%	11,4%					
Pequena	17,4%	27,1%	51,4%	4,2%					
Média e grande	8,6%	17,8%	71,2%	2,4%					

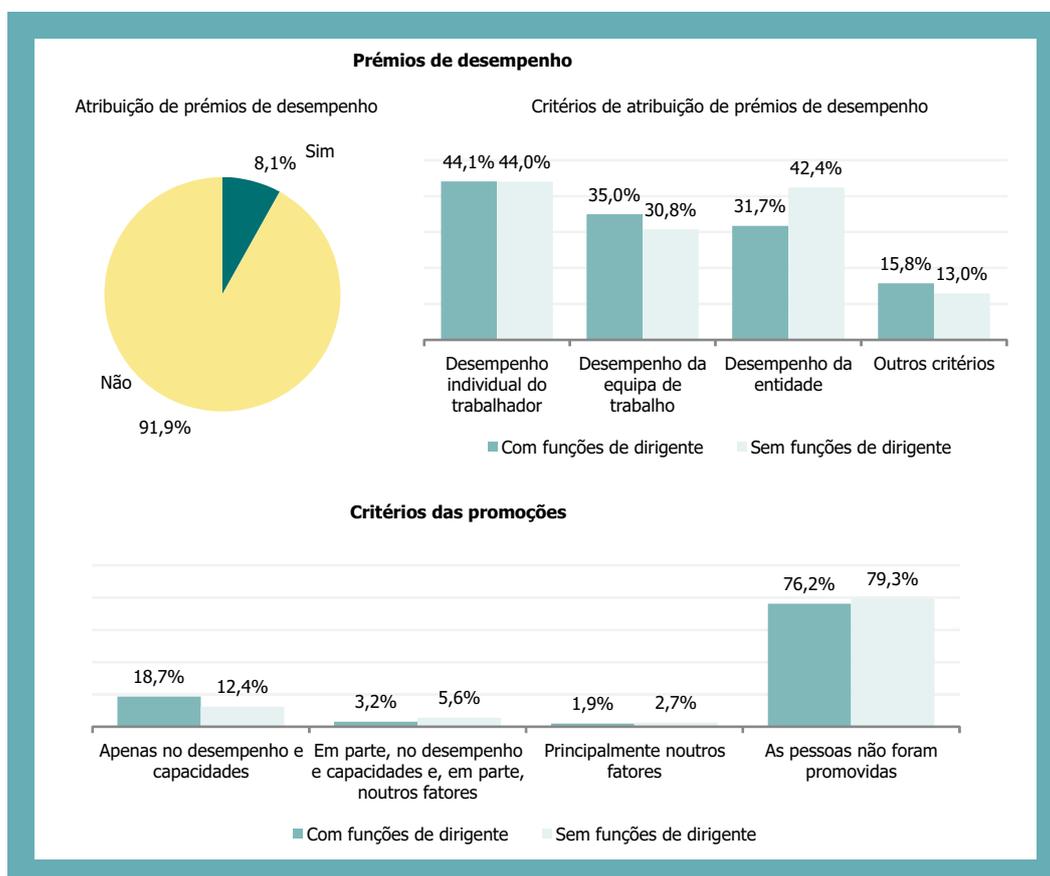
Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

8,1% DAS ACFA ATRIBUÍRAM PRÉMIOS DE DESEMPENHO

Em 2018, 8,1% das ACFA atribuíram prémios de desempenho, associados fundamentalmente ao desempenho individual ou coletivo, às pessoas ao serviço com vínculo laboral. Nas ACFA que atribuíram prémios, o desempenho individual do trabalhador foi o critério mais referido por estas entidades, atingindo 44,1% nas pessoas com funções de dirigente e 44,0% nas pessoas ao serviço sem funções de dirigente.

Cerca de 76,2% das ACFA não promoveram as pessoas ao serviço com funções de dirigente e 79,3% não promoveram as pessoas sem funções de dirigente.

Figura 6.3 - Prémios de desempenho e promoção das pessoas ao serviço, por funções de dirigente e total (2018)



Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

55,0% DAS ACFA PRIVILEGIARAM O INCENTIVO À AUTONOMIA DOS TRABALHADORES COMO PRÁTICA DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Relativamente às práticas de gestão de recursos humanos, 55,0% das ACFA privilegiaram o incentivo à autonomia dos trabalhadores, seguindo-se o incentivo à participação e valorização das iniciativas dos trabalhadores (35,6%). Em 2018, 8,5% das ACFA não levaram a cabo nenhuma prática de gestão de recursos humanos.

Figura 6.4 - 5 principais práticas de gestão de recursos humanos (2018)



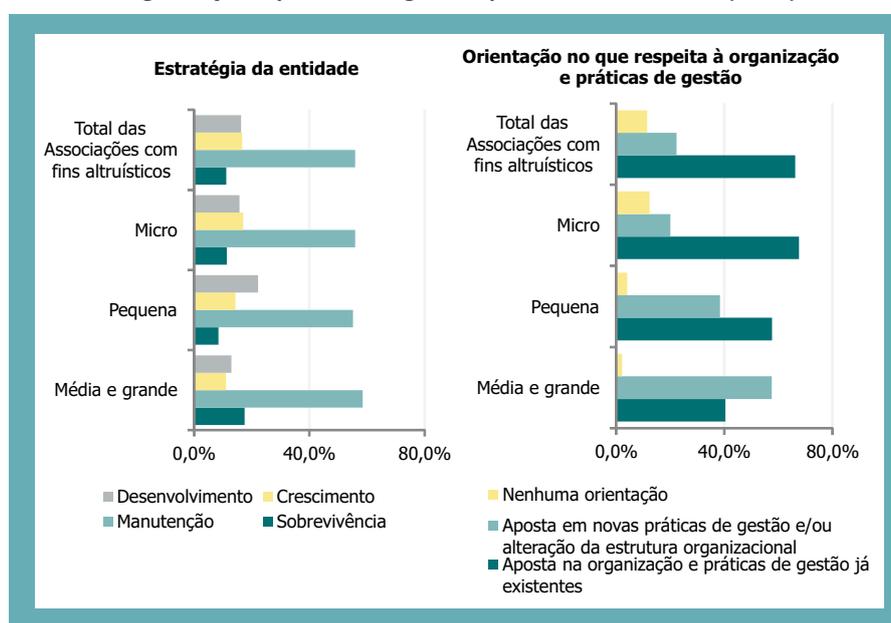
Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

55,8% DAS ACFA ADOTARAM UMA ESTRATÉGIA DE MANUTENÇÃO DA SUA ATIVIDADE

Perante quatro estratégias alternativas (sobrevivência, manutenção, crescimento e desenvolvimento), 55,8% das ACFA optaram por indicar uma estratégia de manutenção da sua atividade. De realçar que 22,2% das ACFA de pequena dimensão referiram apostar numa estratégia de desenvolvimento, o que inclui a inovação social, cooperação, parceria ou fusão com outras entidades.

No que respeita à orientação da entidade no que se refere à organização da gestão, 66,2% das ACFA apostaram na organização e práticas de gestão já existentes, limitando-se a 22,4% a percentagem das que dizem apostar em novas práticas de gestão e/ou alteração da estrutura organizacional.

Figura 6.5 - Estratégia da entidade e orientação no que respeita à organização e práticas de gestão, por dimensão e total (2018)



Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

7. INDICADOR GSCORE NA ECONOMIA SOCIAL

O Inquérito ao Setor da Economia Social permitiu obter informação sobre várias facetas da gestão das entidades da Economia Social em Portugal. Assim, foi calculado um indicador de síntese, designado de *gscore*, tendo por base a metodologia utilizada por técnicos do *Bureau of Census* dos Estados Unidos, e a aplicação já feita no Inquérito às Práticas de Gestão às sociedades não financeiras.

Este indicador foi obtido para cada entidade através da média simples das pontuações atribuídas às respostas a 20 questões do inquérito (ver a lista na nota metodológica). A pontuação a cada resposta varia entre 0 e 1, sendo o valor máximo atribuído à opção de resposta que corresponde à prática de gestão mais estruturada e o mínimo à menos estruturada. No caso de existirem mais que duas opções de resposta, as opções intermédias, depois de ordenadas por ordem crescente de qualidade da prática de gestão, são pontuadas de modo uniforme com valores intermédios entre 0 e 1.

AS MISERICÓRDIAS REGISTRARAM O VALOR MAIS ELEVADO PARA O INDICADOR GSCORE (0,4392)

Em 2018, as Misericórdias registaram o valor mais elevado para o *gscore* (0,4392 pontos) de entre as famílias da Economia Social, sendo ligeiramente superior ao valor registado para o mesmo indicador das Sociedades não financeiras (0,4316), obtido pelas respostas ao Inquérito às Práticas de Gestão de 2016. Seguiu-se as Fundações e as Associações com fins altruísticos. As Cooperativas e as Associações Mutualistas evidenciaram os valores mais baixos, 0,3516 e 0,3839, respetivamente.

Por dimensão da entidade, verifica-se que, em todas as famílias da Economia Social, quando a dimensão aumenta o indicador *gscore* também aumenta, registando o seu valor mais baixo nas entidades de micro dimensão e o mais elevado nas entidades de média e grande dimensão.

Em 2018, as Cooperativas de micro dimensão foram as que registaram o *gscore* mais baixo (0,3178), seguido das Associações com fins altruísticos da mesma dimensão (0,3446). Por oposição, as Cooperativas de média e grande dimensão foram as que apresentaram o *gscore* mais elevado (0,4990), seguido das Fundações da mesma dimensão (0,4659).

Quadro 7.1 - Indicador *gscore*, por família e dimensão (2018)

Agregação	Número de entidades	Valor do <i>gscore</i>	Desvio padrão
Cooperativas	2 012	0,3516	0,1261
Micro	1 189	0,3178	0,1288
Pequena	654	0,3751	0,1179
Média e grande	169	0,4990	0,1130
Associações Mutualistas	91	0,3839	0,1180
Micro	24	0,3459	0,1229
Pequena	47	0,3825	0,1116
Média e grande	20	0,4327	0,1147
Misericórdias	377	0,4392	0,1069
Micro	20	0,3856	0,0984
Pequena	71	0,4381	0,1363
Média e grande	286	0,4433	0,0983
Fundações	574	0,4083	0,1122
Micro	292	0,3863	0,1196
Pequena	179	0,4112	0,0911
Média e grande	103	0,4659	0,1034
Associações com fins altruísticos	1 629	0,3936	0,1155
Micro	417	0,3446	0,1124
Pequena	962	0,3971	0,1079
Média e grande	250	0,4615	0,1113
Sociedades não financeiras	3 875	0,4316	0,1485
Micro	733	0,3196	0,1029
Pequena	1 200	0,3727	0,1166
Média e grande	1 942	0,5102	0,1363

Notas: Os dados do *gscore* para as Associações com fins altruísticos não foram extrapolados. Os dados das Sociedades não financeiras foram obtidos através do Inquérito às Práticas de Gestão, tendo como ano de referência 2016, sendo que as questões utilizadas para o cálculo do *gscore* são, na sua generalidade, semelhantes às utilizadas no cálculo do *gscore* por família e dimensão da Economia Social.

Fonte: INE, Inquérito ao Setor da Economia Social e Inquérito às Práticas de Gestão

NOTAS METODOLÓGICAS

INTRODUÇÃO

O Inquérito ao Setor da Economia Social (ISES) surgiu na sequência do lançamento do Inquérito às Práticas de Gestão (IPG), em 2017, e do estudo efetuado em 2018, em que se cruzou a informação recolhida no IPG com a informação prestada pelas mesmas entidades em outras fontes de informação, como sejam: a IES (Informação Empresarial Simplificada), o Relatório Único (Quadros de Pessoal) e o Inquérito à Utilização de Tecnologias da Informação e da Comunicação nas Empresas (IUTICE).

Este projeto foi inicialmente pensado como uma extensão do IPG, no entanto foi evoluindo, e teve uma abrangência maior que a inicialmente prevista. Para além das questões relacionadas com as práticas de gestão, foram integradas questões para caracterizar o Setor da Economia Social, devido às necessidades de informação identificadas pelas próprias entidades da Economia Social e pelo Departamento de Contas Nacionais, no âmbito da produção da Conta Satélite da Economia Social.

O Inquérito ao Setor da Economia Social (ISES), bem como o Inquérito aos Custos de Contexto (ICC) e o Inquérito às Práticas de Gestão (IPG) anteriormente realizados, inserem-se num conjunto de operações estatísticas que visam acompanhar de perto os fatores que condicionam a competitividade das entidades num contexto de crescente integração na economia global.

O inquérito foi dirigido aos membros da direção de topo das entidades, pretendendo caracterizar o setor da Economia Social, respondendo a questões como:

Quais as atividades desenvolvidas pelas entidades? Qual a composição interna destas entidades? Que relações têm estas entidades com as entidades do setor público e privado? Qual o modelo de relação laboral por elas praticado? Qual o papel que desempenha o voluntariado na direção e no desenvolvimento da atividade destas entidades? Qual a qualificação e nível médio de remunerações dos trabalhadores, colaboradores e dirigentes destas entidades?

Trata-se de um inquérito de natureza qualitativa constituído por três módulos principais:

- A.** Caracterização da entidade - com este módulo pretendeu-se obter informação para caracterizar as entidades, por exemplo no que se refere à sua área de intervenção, estrutura orgânica, relações com outras entidades e recursos humanos;
- B.** Práticas de gestão da entidade - este módulo incluiu questões relacionadas com as práticas de gestão, nomeadamente no que se refere à estratégia da entidade, monitorização do desempenho, utilização de tecnologias de informação, meios de financiamento e sistema de gestão e responsabilidade social;
- C.** Informação sobre o membro da direção de topo responsável pela informação.

No âmbito deste projeto foram inquiridas de forma exaustiva as Cooperativas, Associações Mutualistas, Misericórdias e Fundações. Para a família das Associações com fins altruísticos foi selecionada uma amostra estratificada pelo nível 3 da classificação internacional das instituições sem fim lucrativo (CÍOSFL/TS nível 3 - V04077) e por dimensão da entidade. A classificação das empresas por dimensão, para efeitos da estratificação, obedece à definição constante da Recomendação da Comissão de 6 de maio de 2003, no seu artigo 2º, tendo sido consideradas apenas as variáveis pessoas ao serviço e volume de negócios. As Entidades dos Subsetores Comunitário de Autogestionário (SCA) apenas foram inquiridas as organizações representativas ou agregadoras deste tipo de entidades, nomeadamente "Federações, Secretariados e Associações". Por questões metodológicas, a família SCA não será alvo de análise nos capítulos seguintes, dado que apenas foram inquiridas as organizações agregadoras deste tipo de entidades, não sendo representativas daquela família.

O ISES não considerou o Universo da Conta Satélite da Economia Social (CSES) 2016, mas sim as instituições que tinham sinal evidente de atividade no ano 2018. O inquérito foi realizado entre 17 de junho e 18 de setembro de 2019, tendo o ano 2018 como período de referência dos dados. Este foi lançado junto de uma amostra de 6 019 entidades da Economia Social, tendo sido consideradas neste estudo 3 550 respostas válidas (59,0%). Por família, a maior taxa de resposta observou-se nas Misericórdias (76,7%), seguido das Associações Mutualistas (75,8%).

Para as famílias de inquirição exaustiva, foi feito tratamento de não respostas, através da imputação com base no estrato que as entidades se encontravam, nomeadamente a família, área de intervenção e dimensão. Para as Associações com fins altruísticos, os resultados foram extrapolados, com base no número de entidades em cada estrato, sendo representativos do total desta família.

O número de respostas imputadas por família totalizou: 789 nas Cooperativas, 22 nas Associações Mutualistas, 88 nas Misericórdias e 233 nas Fundações. Na família das Associações com fins altruísticos, foram imputadas 4 respostas de entidades de média e grande dimensão.

Os principais resultados foram segmentados de acordo com duas variáveis de estratificação: família da Economia Social e dimensão da entidade (micro, pequena, média e grande), esta última calculada com base no número de pessoas ao serviço, obtida pelas respostas ao ISES.

REFERÊNCIAS METODOLÓGICAS

O ISES resultou do trabalho desenvolvido em parceria com a CASES - Cooperativa António Sérgio para a Economia Social, e da revisão de literatura desenvolvida a nível internacional, nomeadamente, um inquérito do Reino Unido ("*National Survey of Third Sector Organisations*" / "*National Survey of Charities and Social Enterprises*") e um estudo sobre a responsabilidade social das entidades da Economia Social da Andaluzia ("*Estudio de la responsabilidad social de las empresas de Economia Social de Andalucia - 2012*").

O questionário teve igualmente em consideração as metodologias recomendadas a nível internacional, e utilizadas no âmbito da compilação da Conta Satélite da Economia Social, de entre as quais se destacam o "*Handbook of National Accounting: Satellite Account on Non-profit and Related Institutions and Volunteer Work*", das Nações Unidas, de 2018, e do "*Manual for drawing up the satellite accounts of companies in the Social Economy: Co-operatives and Mutual Societies*", do *Centre International de Recherches et d'Information sur l'Economie Publique, Sociale et Coopérative (CIRIEC)*, de 2006.

O documento metodológico e questionário podem ser consultados nos seguintes endereços eletrónicos:

Documento metodológico: <http://smi.ine.pt/DocumentacaoMetodologica/Detalhes/1550>

Questionário: <http://smi.ine.pt/SuporteRecolha/Detalhes/10355>

O indicador *gscore* foi criado tendo por base a metodologia utilizada por técnicos do *Bureau of Census* dos Estados Unidos, a partir de um inquérito aplicado a 32 mil empresas daquele país, disponível em <https://www.census.gov/>, e a aplicação feita no Inquérito às Práticas de Gestão (consultar o destaque ou a publicação do IPG, para mais informações sobre as questões utilizadas para o cálculo deste indicador). O indicador *gscore* para a Economia Social foi obtido para cada entidade através da média simples das pontuações atribuída às respostas a 20 questões do inquérito, nomeadamente: 50, 51, 52, 54, 56, 53, 60, 61, 62, 63, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 87, 88 e 89.

A pontuação a cada resposta varia entre 0 e 1, sendo o valor máximo atribuído à opção de resposta que corresponde à prática de gestão mais estruturada e o mínimo à menos estruturada. No caso de existirem mais do que duas opções de resposta, as opções intermédias, depois de ordenadas por ordem crescente de qualidade da prática de gestão, são pontuadas de modo uniforme com valores intermédios entre 0 e 1. Assim, se houver três opções de resposta, a pior opção terá uma pontuação nula, a opção intermédia receberá uma pontuação de 0,5 e a melhor 1. Se houver quatro opções, serão pontuadas respetivamente por ordem crescente de qualidade com 0, 1/3, 2/3 e 1. Desta forma, o *gscore* tem uma escala compreendida entre 0 e 1.

NOMENCLATURAS

Nos termos do disposto na Lei de Bases da Economia Social (ES), entende-se por Economia Social o conjunto das atividades económico-sociais, livremente levadas a cabo pelas Cooperativas, Associações Mutualistas, Misericórdias, Fundações, Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS), Associações com Fins Altruísticos, que atuem no âmbito cultural, recreativo, do desporto e do desenvolvimento local, entidades abrangidas pelos Subsetores Comunitário e Autogestionário, integrados nos termos da Constituição no setor cooperativo e social, assim como por outras entidades dotadas de personalidade jurídica que respeitem os princípios orientadores da Economia Social.

Assim, de acordo com a Lei de Bases da Economia Social, as unidades da CSES foram agregadas pelos seguintes grupos de entidades: Cooperativas; Associações Mutualistas; Misericórdias; Fundações; Subsetores Comunitário e Autogestionário (SCA); Associações com Fins Altruísticos (ACFA).

Importa ainda referir que foram consideradas nos grupos das Misericórdias e das Associações Mutualistas as respetivas caixas económicas anexas, uma vez que o seu regime jurídico (Decreto-Lei n.º 190/2015, de 10 de setembro) estabelece que estas devem respeitar, com as devidas adaptações, os princípios orientadores que regem a atividade da Economia Social, bem como os princípios mutualistas previstos no Código das Associações Mutualistas, podendo apenas ser constituídas para a exclusiva prossecução dos fins de Associações Mutualistas, Misericórdias ou outras instituições de beneficência, observando-se igualmente algumas restrições na afetação de resultados. Estas duas últimas características já constavam do anterior regime jurídico das caixas económicas, regulado pelo Decreto-Lei n.º 136/79, de 18 de maio.

Para efeitos de divulgação, foram considerados 3 grupos de dimensão da entidade: (1) Micro entidade (número de pessoas ao serviço inferior a 10); (2) Pequena entidade (número de pessoas ao serviço igual ou superior a 10 e inferior a 50); (3) Média e grande entidade (número de pessoas ao serviço igual ou superior a 50).

CONCEITOS

Os conceitos encontram-se no capítulo "IX. Conceitos" do Documento metodológico e nas "Instruções de preenchimento" do Questionário.

SIGLAS E ABREVIATURAS

//	Não aplicável
%	Percentagem
ACFA	Associações com fins altruísticos
ES	Economia Social
INE	Instituto Nacional de Estatística
ICC	Inquérito aos Custos de Contexto
IPG	Inquérito às Práticas de Gestão
ISES	Inquérito ao setor da Economia Social
Nº	Número

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por questões relacionadas com o arredondamento dos valores, os totalizadores, em valor ou percentagem, podem não corresponder exatamente à soma das suas parcelas.