

# OS NÍVEIS DE REMUNERAÇÃO EM ORGANIZAÇÕES NÃO GOVERNAMENTAIS FILIADAS À ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ORGANIZAÇÕES NÃO GOVERNAMENTAIS

(Relatório de Pesquisa)

Elsa Sousa Kraychete<sup>1</sup>

Ângela Maria Carvalho Borges<sup>2</sup>

Realização:



<sup>1</sup> Economista, doutora em administração, professora adjunta do Instituto de Humanidades, Artes e Ciências Professor Milton Santos e do Núcleo de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal da Bahia.

<sup>2</sup> Doutora em sociologia, professora do Mestrado em Políticas Sociais da Universidade Católica do Salvador. Esta pesquisa contou com a participação de Adriele de Jesus, graduanda de jornalismo na Universidade Federal da Bahia e bolsista de iniciação científica.

A coordenação institucional coube a Fátima Nascimento, do ELO Ligação e Organização.

## **Sumário**

<b>I.INTRODUÇÃO</b>	<b>3</b>
<b>II. OBJETIVOS</b>	<b>4</b>
Objetivos	4
Objetivos Específicos	4
<b>III. METODOLOGIA</b>	<b>5</b>
<b>IV. NÍVEIS DE REMUNERAÇÃO E ESCOLARIDADE NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO EM SETORES SELECIONADOS – CONTEXTO ONDE ATUAM AS ENTIDADES</b>	<b>6</b>
<b>V. CARACTERIZAÇÃO DAS ENTIDADES PESQUISADAS</b>	<b>13</b>
Institucionalidade	13
Tamanho das entidades com distribuição por número de pessoas	14
Tamanho das entidades com distribuição por valor do orçamento	15
Entidades por público-alvo e tipo de atividades desenvolvidas	15
Entidades por fonte de captação de recursos	19
<b>VI. PERFIL DOS EMPREGADOS, NÍVEIS DE REMUNERAÇÃO DOS EMPREGADOS E CLABORADORES DAS ENTIDADES</b>	<b>21</b>
Escolaridade	21
Regime de contratação	22
Os níveis salariais praticados pelas entidades pesquisadas	24
Benefícios	29
Capacitação de pessoal	31
<b>VII. CONCLUSÕES À LUZ DOS OBJETIVOS</b>	<b>34</b>

# PESQUISA SOBRE OS NÍVEIS DE REMUNERAÇÃO EM ORGANIZAÇÕES NÃO GOVERNAMENTAIS FILIADAS À ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ORGANIZAÇÕES NÃO GOVERNAMENTAIS

## I. INTRODUÇÃO

Este relatório contém os resultados da pesquisa “Os níveis de remuneração em movimentos sociais e organizações não governamentais brasileiras filiadas à Associação Brasileira de ONGs”, desenvolvida em parceria entre a Associação Brasileira de Organizações Não Governamentais - Abong, o *Evangelischer Entwicklungsdienst* – EED e o Serviço das Igrejas Evangélicas da Alemanha para o Desenvolvimento e *Brot fur die Welt* (BFDW) – Pão para o Mundo.

O documento está composto de sete partes:

- a primeira é constituída por esta introdução;
- a segunda contém os objetivos gerais e específicos que nortearam a pesquisa;
- a terceira apresenta a metodologia seguida para a investigação;
- a quarta apresenta o contexto no qual atuam as entidades objeto da pesquisa, observando os níveis de remuneração e escolaridade no mercado de trabalho brasileiro no setor terciário e entidades sem fins lucrativos para o conjunto do Brasil e em algumas Regiões Metropolitanas, a partir dos dados do Ministério de Trabalho consolidados na Relação Anual de Informações Sociais, base 2010;
- a quinta parte traz o perfil das entidades pesquisadas, observadas a partir do tamanho das entidades – por número de empregados e orçamento anual -, institucionalidade e fontes de captação de recursos;
- a sexta parte apresenta o perfil dos empregados das entidades pesquisadas, a partir da escolaridade, regime de contratação, níveis salariais, benefícios assegurados aos empregados e capacitação;
- a sétima e final, traz as principais conclusões.

## II. OBJETIVOS

### Objetivo Geral

Diagnosticar os níveis de remuneração praticados por Organizações Não Governamentais filiadas à Associação Brasileira de Organizações Não Governamentais – Abong e entidades parceiras *Evangelischer Entwicklungsdienst* – EED (Serviço das Igrejas Evangélicas da Alemanha para o Desenvolvimento) e *Brot fur die Welt* (BFDW) (Pão para o Mundo).

### Objetivos específicos

- Identificar as formas de contratação de mão-de-obra: consolidação das Leis Trabalhistas (tempo indeterminado/tempo determinado); contrato de prestação de serviços e outros;
- Identificar o perfil profissional dos ocupantes de cargos técnicos e gerenciais (grau de especialização, área de atuação etc);
- Identificar a ocorrência de subcontratação;
- Observar as diferenças nos níveis de remuneração praticados entre as ONGs filiadas à ABONG em função da localização geográfica.
- Identificar os níveis de remuneração vigentes nas entidades, considerando a função/cargo/ocupação e o nível de escolaridade, controlados pela carga horária, e pelo tipo de contrato;
- Comparar as remunerações das ONGs com os salários médios praticados em instituições públicas e privadas, em especial nas fundações empresariais, em subsetores de atividade econômica similares;
- Identificar os benefícios concedidos aos empregados e contratados das ONGs – auxílios transporte e creche, plano de saúde etc.;
- Identificar as principais fontes de financiamento dos projetos executados/gerenciados pelas ONGs;

### III. METODOLOGIA

A metodologia consistiu:

- a) na aplicação de questionário, enviado às 238 entidades filiadas à ABONG e a outras 15 organizações, movimentos e pastorais parceiras de EED e Pão para o Mundo, que não são filiadas à ABONG. O envio dos questionários ocorreu no mês de julho de 2011, com obtenção de respostas de 33 entidades (90% destas contam com recursos das citadas agências), com dados correspondentes a 31 de dezembro de 2010. A escolha desta data visa à possibilidade de comparação com outras fontes de dados, a exemplo da Relação Anual de Informações – RAIS e a obtenção de informações atualizadas relativas ao orçamento das entidades;
- b) na análise de dados secundários sobre o mercado de trabalho formal brasileiro a partir da Relação Anual de Informações – RAIS, referentes a dezembro de 2010;
- c) na realização de entrevistas semi-estruturadas com funcionários e ou dirigentes de entidades selecionadas da Bahia, São Paulo, Rio de Janeiro, Recife<sup>3</sup>.

Para análise dos níveis de remuneração objeto do estudo foram considerados dois aspectos importantes nos contextos externo e interno nos quais as entidades atuam: a) as mudanças ocorridas no âmbito das Agências de Cooperação Internacional, com reorientação nas agendas e na aplicação dos recursos. Tal reorientação repercute nas atividades a serem financiadas e no volume de recursos destinados ao Brasil, classificado entre os países de renda média, segundo classificação do Banco Mundial; e, b) o continuado crescimento da atividade econômica brasileira que amplia as oportunidades de emprego, tornando o mercado de trabalho mais competitivo.

---

<sup>3</sup> Registra-se que as entrevistas programadas para a cidade de Belém não foram realizadas, dado o grau de sintonia observado nas respostas nos demais estados. Outro registro é que além das entidades filiadas à ABONG, também foi entrevistado um dirigente do Movimento dos Trabalhadores Rurais sem Terra - MST, parceiro de Pão Para o Mundo – PPM.

#### IV. OS NÍVEIS DE REMUNERAÇÃO E ESCOLARIDADE NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO EM SETORES SELECIONADOS - O CONTEXTO DO MERCADO DE TRABALHO ONDE ATUAM AS ENTIDADES PESQUISADAS

A avaliação dos níveis de remuneração praticados pelas entidades pesquisadas deve levar em conta os níveis vigentes no mercado de trabalho, considerando as diferentes regiões do País. Para tanto, foram trabalhados os dados da Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (RAIS) para dois universos: o conjunto do setor de serviços (terciário) e um segmento dos estabelecimentos classificados nas Entidades sem Fins Lucrativos (ESFL), formado por quatro tipos de Pessoa Jurídica<sup>4</sup> classificadas em 32 das Classes de Atividade Econômica<sup>5</sup>, listadas no Anexo 1. O critério que orientou este recorte foi a maior proximidade com os tipos de atividades desenvolvidos pelas entidades estudadas.

O conjunto de indicadores a seguir apresentados evidencia, em primeiro lugar, que a escolaridade é uma variável chave no mercado de trabalho brasileiro, e o diploma universitário e, mais ainda, os títulos de pós-graduação são aqueles cuja posse assegura ganhos salariais mais elevados, no país.

Tabela 1

Remuneração média em salários mínimos dos empregados de ESFL selecionadas com jornada semanal de 31 a 40 horas, segundo o grau de escolaridade

Brasil - 2010

Escolaridade*	Remuneração em Salário Mínimo**
Ensino Fundamental Completo	1,7
Ensino Médio Completo	2,5
Educação Superior Completa	7,5
Mestrado Completo	12,5
Doutorado Completo	16,2

Fonte: RAIS 2010 – MTE

\* Ensino Fundamental Completo (primeiros 8 anos de estudos, com aprovação); Ensino Médio Completo (11 anos de estudo, com aprovação, podendo ser curso técnico ou preparatório para a Universidade); Educação Superior Completa (curso universitário, voltado para a formação profissional específica – médico, sociólogo, pedagogo, advogado, engenheiro etc.); Mestrado Completo (*Master* - cerca de dois anos com defesa de dissertação); Doutorado Completo (PhD - cerca de quatro anos de estudo com defesa de tese).

\*\* Salário Mínimo em dezembro de 2010 - R\$ 510,00.(US\$ 303,57) Em outubro de 2011 - R\$ 545,00.(US\$ 320,59)

<sup>4</sup> Organizações Religiosas; Estabelecimentos, no Brasil, de Fundações ou Associações Estrangeiras e as Fundações Privadas, onde estão classificadas, na RAIS de 2010, as Organizações Sociais (OS), as Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIPs) e os outros tipos de fundação.

<sup>5</sup> Os estabelecimentos que declaram a RAIS são classificados em Classes de Atividade Econômica da CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas - IBGE).

Essa valorização dos diplomas de graduação e de pós-graduação reflete, principalmente, a desvalorização do diploma de nível médio, após a generalização do acesso a esse grau de ensino – sobretudo nas metrópoles.

Esse fenômeno, simultâneo à expansão da oferta também de trabalhadores com nível universitário – ainda que em proporção bem inferior - tem permitido aos empregadores contratar trabalhadores mais escolarizados mesmo para postos de trabalho que não exigem formação universitária.

Segundo os dados da RAIS para o Brasil, no universo de ESFL selecionadas, a remuneração média dos empregados com curso superior completo é cinco vezes superior à dos que apenas completaram o ensino fundamental e três vezes superior aos que completaram o ensino médio. Ainda tomando como base para comparação a conclusão de curso superior, verifica-se que mais do que dobra a remuneração em salários mínimos para o profissional com doutorado.

Tabela 2

Índice de remuneração média dos empregados das ESFL selecionadas, com jornada semanal de 31 a 40 horas, segundo o grau de escolaridade  
Brasil - 2010

Grau de escolaridade	Índice de remuneração Superior Completo=1
Ensino Fundamental Completo	0,2
Ensino Médio Completo	0,3
Educação Superior Completa	1,0
Mestrado Completo	1,7
Doutorado Completo	2,2

Fonte: RAIS 2010 – MTE

Observa-se que a desigualdade de remuneração em função da educação não decorre de ganhos extraordinários dos mais escolarizados. Pelo contrário, nos últimos anos, o Brasil registrou uma queda na desigualdade de renda entre os trabalhadores, a qual resulta tanto dos ganhos daqueles que se encontram na base da pirâmide – sobretudo dos que ganham próximo ao salário mínimo, que há seis anos acumula ganhos reais, com a implementação de uma política de reajustes anuais voltada para a recomposição deste salário de referência como da compressão e ou estagnação dos estratos de salários mais elevados.

A distribuição dos postos de trabalho do subconjunto das ESFL, selecionado por classes de rendimento em salários mínimos mostra: no agregado do país, apenas 9,3% dos empregos existentes estava na faixa de remuneração acima de 10 salários mínimos, considerados os empregos com jornada semanal entre 31 e 40 horas, classe onde está a jornada padrão de 40h semanais mais usual, no

caso dos trabalhadores mais qualificados dos setores público e privado, nos contratos por tempo indeterminado regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Tabela 3

Total de empregados das ESFL selecionadas segundo a remuneração médias em faixas de salário mínimo Brasil - 2010

Faixas de remuneração média em SM	Horas contratuais por semana entre 31 a 40 h %
Até 1,00 salário mínimo	2,9
De 1,01 a 2,00 salários mínimos	32,4
De 2,01 a 3,00 salários mínimos	21,4
De 3,01 a 5,00 salários mínimos	18,2
De 5,01 a 10,00 salários mínimos	13,5
De 10,01 a 15,00 salários mínimos	4,5
De 15,01 a 20,00 salários mínimos	2,2
Mais de 20,00 salários mínimos	2,6
Ignorado	2,4
Total	100,0

Fonte: RAIS 2010 - MTE

Corroborando este achatamento do leque salarial, a distribuição dos empregados das ESFL selecionadas por faixas de salários mínimos e segundo a escolaridade apresenta os seguintes percentuais de postos e trabalho com remuneração superior a 10 salários mínimos: entre os graduados na Universidade apenas 15,6%; mestres, 27,4% e 53,2% entre os que tinham doutorado. Ou seja, a maioria dos trabalhadores mais qualificados das ESFL, cujos perfis são mais próximos daquele das entidades estudadas, a exceção dos profissionais com doutorado, ganhava menos de 10 salários, o que equivalia, em dezembro de 2010, a apenas R\$5.100,00 reais.

Tabela 4

Empregados das ESFL com escolaridade universitária, segundo as faixas de remuneração média Brasil -2010

Classes de Salário Mínimo	Educação superior completa	Mestrado	Doutorado	Total
Menos de 1,00 SM	2,8	2,3	1,3	9,1
De 1,01 a 2,00 SM	12,5	8,8	4,1	35,0
De 2,01 a 5,00 SM	39,2	30,1	18,0	33,5
De 5,01 a 10,00 SM	28,9	28,9	21,2	11,5
Mais de 10,00 SM	15,6	27,4	53,2	6,3
Ignorado	0,9	2,5	2,2	4,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: RAIS 2010 - MTE



Em consequência da valorização dos níveis de escolaridade mais elevados, salários médios mais elevados estão geralmente associados a ocupações que exigem diploma universitário (ou são mais frequentemente exercidas pelos que o possuem), tais como as profissões das ciências exatas, físicas, biológicas e de saúde e das ciências sociais e humanas e às ocupações de direção e ou gerência<sup>6</sup>.

Ainda de acordo com a RAIS, em 31/12 de 2010, a remuneração média do grupo ocupacional dos gerentes com jornada entre 31 e 40 hs. semanais nas ESFL selecionadas era de R\$ 2.088,00, mas, quando considerada a escolaridade, a remuneração média alcançava R\$ 6.361,00 para os que tinham o grau de mestrado e R\$ 8.283,00 para aqueles com doutorado.

As desigualdades de remuneração estão bem retratadas nos dados das regiões metropolitanas, onde está sediada a maior parte das entidades estudadas. Nessas regiões, a remuneração média dos empregados nas atividades dos serviços no mercado de trabalho de São Paulo era superior às das demais regiões metropolitanas do país para todos os níveis de escolaridade.

Os salários são mais elevados nas regiões cujas economias são mais robustas e dinâmicas por várias razões: a maior produtividade média das atividades aí localizadas; o padrão médio de vida mais elevado dessas regiões; o custo mais alto de alguns itens básicos do orçamento doméstico, a exemplo da habitação; a existência, nesses espaços, de maior número e variedade de opções de emprego para os trabalhadores mais escolarizados, resultantes da concentração das atividades industriais e de serviços mais modernas e sofisticadas, que tendem a incorporar trabalhadores mais escolarizados em maior proporção.

Ou seja, apesar da maior oferta de trabalhadores com escolaridade elevada nestes mercados, a sua magnitude acaba por, naturalmente, acirrar a competição pelos melhores quadros, abrindo espaço para a elevação dos salários médios dos mais qualificados e experientes.

---

<sup>6</sup> Em síntese, ocorre um achatamento do leque salarial, provocado pela elevação do piso salarial e redução dos contingentes no topo da pirâmide de rendimentos e, simultaneamente, uma valorização do diploma universitário, em relação aos demais diplomas, pois este coloca-se, cada vez mais, como condição para ultrapassar a faixa de dois a cinco salários mínimos.

Tabela 5

Remuneração média do setor de serviços, segundo o grau de escolaridade Regiões Metropolitanas selecionadas e total

2010

Grau de escolaridade	Regiões metropolitanas selecionadas							Total BR
	Belém	Fortaleza	Recife	Salvador	Rio de Janeiro	São Paulo	Porto Alegre	
Ensino fundamental completo	884	708	823	849	944	1.064	942	936
Ensino médio completo	1.020	851	910	1.019	1.230	1.245	1.212	1.118
Educação superior completa	3.292	3.027	3.030	3.170	4.077	4.447	4.045	3.543
Mestrado	4.288	3.558	3.078	3.286	4.856	5.308	4.641	4.146
Doutorado	7.155	6.187	5.060	4.530	6.018	8.289	8.245	7.292
Total	1.436	1.208	1.250	1.320	1.755	1.982	1.673	1.568

Fonte: RAIS-MTE

Os salários praticados pelas ESFL selecionadas acompanham de perto as características dos mercados de trabalho onde elas estão inseridas, como visto nas tabelas 5 e 6, que trazem dados desagregados para algumas regiões metropolitanas. De uma maneira geral, a comparação entre essas duas tabelas mostra que existem diferenças para mais e para menos entre a remuneração média dos Serviços e do universo das ESFL. A explicação para tais diferenças – que não são muito significativas - exigiria uma análise mais detalhada da estrutura ocupacional dos serviços em cada região, pois como sabido, nessas atividades estão classificados tanto os serviços mais sofisticados, com elevada produtividade, como os serviços com produtividade mais baixa e ou que tendem a praticar salários mais baixos (como os de limpeza e conservação) no caso dos trabalhadores menos qualificados e dos professores do ensino fundamental e médio, no caso dos mais escolarizados.

Tabela 6

Remuneração média das ESFL<sup>7</sup>, segundo o grau de escolaridade Regiões Metropolitanas selecionadas e total  
2010

Grau de escolaridade	Regiões metropolitanas selecionadas							BR
	Belém	Fortaleza	Recife	Salvador	Rio de Janeiro	São Paulo	Porto Alegre	Total BR
Ensino fundamental completo	818	725	829	726	1.073	1.183	428	836
Ensino médio completo	1.043	866	991	1.073	1.439	1.513	1.075	1.158
Educação superior completa	2.291	2.012	2.388	2.814	4.215	4.241	3.206	3.123
Mestrado	11.137	3.956	3.135	3.014	3.923	4.797	4.194	3.916
Doutorado	10.461	2.220	2.220	3.866	5.533	8.837	3.791	6.757
Total	1.289	983	1.160	1.664	2.751	2.763	1.230	1.760

Fonte: RAIS-MTE.

É a partir deste quadro geral do mundo do trabalho no setor serviços e subsetores selecionados das organizações classificadas entre as sem fins lucrativos, que serão analisadas, a seguir, as informações fornecidas pelas entidades nos questionários e nas entrevistas realizadas as quais permitem traçar um perfil dos seus recursos humanos e os níveis salariais praticados.

<sup>7</sup> Observe que os dados referem-se a um universo muito reduzido de entidades sem fins lucrativos e não ao mercado de trabalho em geral. Como já constatado na pesquisa, as entidades têm porte e orçamentos muito diferenciados, o que pode gerar essas aparentes inconsistências: O reduzido número de doutores nas entidades em algumas regiões, por exemplo, explica isso, mas não se tem como desagregar o dado para comprovação. A hipótese das pesquisadoras é que fora do Rio e SP (e, curiosamente, em Salvador) os mestres ainda são predominantes nos cargos de direção e gerência das ESFL elevando a remuneração média deste segmento. A existência de maior número de Doutores neste espaço e talvez o porte das entidades do Sudeste explicaria a valorização do diploma de DR. Mas observe-se que de qualquer modo os salários desta região seguem sendo mais elevados para mestres e doutores.

#### **Em síntese, destacam-se....**

1. A escolaridade é uma variável chave no mercado de trabalho brasileiro. Observa-se que, enquanto os que completaram o ensino fundamental e ensino médio ganham, em média, 1,7 SM e 2,5 SM, respectivamente, portadores de diplomas universitários alcançam 7,5 SM. O avanço na escala salarial é ainda maior quando observados os com diplomas de pós-graduação: os portadores de título de mestre atingem, em média, 12,5 SM e os com doutorado alcançam 16,2 SM (p. 6).
2. Tomando como referência a graduação universitária, os profissionais com o ensino médio completo percebem 1/3 dos com o curso superior completo e os com apenas o ensino fundamental recebem apenas 1/5 dos portadores de diplomas universitários. A situação é invertida quando a escolaridade aumenta, com portadores de diplomas de mestre salários 70% superiores aos com diplomas de graduados. No caso dos profissionais doutores, ainda com relação aos de graduação universitária, o salário mais que dobra (p. 7).
3. As desigualdades de remunerações não decorrem de ganhos extraordinários dos mais escolarizados. A partir de 2004 o governo brasileiro promoveu política de valorização do salário mínimo, resultando, nos últimos seis anos, em ganhos reais para os trabalhadores mais pobres.
4. A remuneração média dos que ocupavam cargos de gerência nas ESFL selecionadas, com grau de mestre era de R\$ 6.361,00 enquanto os portares de diplomas de doutorado alcançava R\$ 8.283,00 (p. 9).
5. A remuneração média do Setor Serviço discriminada por Regiões Metropolitanas destaca as RMs de São Paulo e Rio de Janeiro como as que apresentam melhores salários em todos os níveis de escolaridade. Em posição oposta, com menores salários aparecem nas RMs de Fortaleza, Recife e Salvador. A RM de Belém apresenta, a partir do ensino médio completo, níveis salariais praticados na Região Sudeste (p. 10).
6. A remuneração média dos empregados em estrato selecionado de Entidades Sem Fins de Lucro – ESFL segue a mesma tendência apresentada para o conjunto do Setor Serviço. Novamente, a RM de Belém aparece com salários, para os detentores de diplomas de mestrado e doutorado, comparáveis aos praticados nas RMs do Sudeste (p. 11).

## V. CARACTERIZAÇÃO DAS ENTIDADES PESQUISADAS

Trinta e três entidades, todas filiadas à Associação Brasileira de Organizações Não Governamentais - ABONG compõem o universo desta pesquisa. Destas, cerca de 90% (noventa por cento) são parceiras de EED e Pão para o Mundo. Regionalmente, as entidades estão distribuídas como apresentadas na tabela seguinte:

Tabela 7  
Entidades Segundo Grandes Regiões

Região	Número	%
Norte	2	6,1
Nordeste	10	30,3
Sudeste	17	51,5
Sul	4	12,1
Centro-Oeste	-	-
Total	33	100,0

Fonte: Pesquisa Direta

### Institucionalidade

As entidades pesquisadas apresentam expressivo grau de regulamentação junto a órgãos governamentais, em especial, nas instâncias municipais, com relação à participação em Conselhos, alcança 72,7% e no caso do certificado beneficente os registros chegam 36,6%. O pertencimento a Conselhos tem relação com as mudanças ocorridas na operacionalização das políticas sociais que, em muitos casos, prevê a constituição de Conselhos, nos quais a presença de organizações da sociedade civil é uma exigência. Mais da metade (51,5%) das entidades são credenciadas em Conselhos de Direitos.

A totalidade das entidades é regida por estatutos e 60,6% contam com regimento interno. Do total de entidades, 59,4% declaram que são supervisionadas por Conselhos.

Tabela 8  
Registros junto ao Estado e de Regulamentos Próprios  
31.12.2010

Especificação	%
<b>Inscrições em Conselhos</b>	
Inscrição em algum Conselho Municipal	72,7
Inscrição em algum Conselho Estadual	36,4
Inscrição em algum Conselho Federal	57,6
<b>Certificado de Entidade Beneficente</b>	
Título de Utilidade Pública Municipal	63,6
Título de Utilidade Pública Estadual	51,5
Título de Utilidade Pública Federal	51,5
<b>Credenciamento em algum Conselho de Direitos</b>	51,5
<b>Qualificada como Organização da Sociedade Civil de Interesse Público – OSCIP</b>	6,1
<b>Controles Internos</b>	
Estatuto	100,0
Regimento Interno	60,6

Fonte: Pesquisa Direta

#### **Tamanho das entidades com distribuição por número de pessoas que atuam diretamente nas atividades**

A maior parte das entidades que compõem esta pesquisa, sob este critério, pode ser descrita como de pequeno e médio porte. Aproximadamente 60,0% declaram contar com menos de 40 pessoas em seu quadro funcional. Dez entidades, aproximadamente um terço do total, contam com a colaboração de 10 a 19 pessoas. É expressivo o número de entidades – aproximadamente 15,0% - que contam com menos de 10 pessoas em seu quadro funcional.

O registro de entidades com mais de 100 pessoas decorre, no caso de uma delas, de expressivo número de voluntários.

Tabela 9  
Tamanho das entidades por número de pessoas  
31.12.2010

	N.entidades	%	N.pessoas	%
Menos de 10	5	15,2	25	1,6
10 a 19	10	30,3	142	8,9
20 - 39	5	15,2	146	9,1
40 - 59	4	12,1	202	12,6
60 - 79	3	9,1	206	12,9
80 - 99	4	12,1	374	23,2
100 ou mais	2	6,1	507	31,6
	33	100,0	1602	100,0

Fonte: Pesquisa Direta

### Tamanho das entidades por valor do orçamento

A distribuição das entidades por valor do orçamento revela que a maioria, constitui-se de entidades de pequeno porte, na medida em que 64,5% do total possuem orçamento anual, em 2010, menor de 2 milhões de reais. Apenas 35,5% alcançam valores orçamentários acima de R\$ 2 milhões.

Tabela 10  
Entidades Segundo Valor do Orçamento anual em 2010 em R\$

Orçamento	Número	%
Menos de um 1 milhão	9	29,0
De 1 milhão a menos de 2 milhões	11	35,5
De 2 a 5 milhões	6	19,4
5 ou mais milhões	5	16,1
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Pesquisa Direta

### Entidades por público-alvo, área de atuação e tipo de atividade desenvolvida

As entidades pesquisadas trabalham com uma grande diversidade de público-alvo, mas é possível agregar tal diversidade em algumas grandes categorias ainda que estas tenham pontos de interseção. A maior parte delas (84,5%) trabalha com organizações e movimentos populares e 63,6% declaram trabalhar com outras ONGs.

Verifica-se forte incidência de atuação das entidades no agrupamento que reúne o público com atuação em gênero, etnias, gerações e minorias. Neste conjunto, 78,8% das entidades declaram que têm entre seu público alvo a população jovem, seguida por mulheres (57,6%), crianças e adolescentes (51,5%) e grupos étnicos (24,2%). Os povos indígenas, especificamente, são citados por

18,2 % das entidades como parte do público alvo. Gays, lésbicas, transexuais e travestis constituem público alvo de 15,2% das entidades. Aqui o grupo de menor incidência recai sobre os idosos, com 9,1% das entidades declarando ter esse agrupamento entre o seu público alvo.

No agrupamento pessoas com deficiência e em situação de vulnerabilidade, os vulneráveis (sem distinção) são apontados por 57,6% das entidades como parte do seu público alvo. As vítimas de violência são citadas por 27,3% das entidades entre o público alvo. Pessoas com deficiência, população de rua, população carcerária, acusados de ter cometido de atos infracionais, migrantes e imigrantes são citados por 9,1% das entidades. Os egressos do sistema penal são apontados por apenas uma entidade como parte do seu público alvo.

Articulado a partir do mundo do trabalho, 51,5% das entidades declaram ter os trabalhadores e sindicatos rurais, seguidos pelos trabalhadores urbanos 27,3% e professores 30,3%, como parte do seu público alvo.

Em síntese, excluídas as próprias congêneres, o público das entidades pesquisadas pode ser dividido em dois grandes grupos: o que atua com trabalhadores, suas organizações e movimentos sociais e outro que inclui segmentos da população recortados em função de características como idade, gênero e raça/etnia e/ou de exposição a situações de vulnerabilidade.

Tabela 11  
Entidades por Público Alvo  
2010

Público Alvo	Número	%*
<b>Organizações</b>		
Organizações populares e movimentos sociais	28	84,8
Organizações Não Governamentais	21	63,6
<b>Gênero, etnias, gerações e minorias</b>		
Jovens	26	78,8
Mulheres	19	57,6
Crianças e adolescentes	17	51,5
Minorias étnicas	8	24,2
Povos indígenas	6	18,2
Gays, lésbicas, transexuais e travestis	5	15,2
Idosos	3	9,1
<b>Mundo do Trabalho</b>		
Trabalhadores Rurais e sindicatos	17	51,5
Professores	10	30,3
Trabalhadores Urbanos e sindicatos	9	27,3
Crianças e adolescentes em situação de trabalho	7	21,2



Continuação		
Público Alvo	Número	%*
<b>Pessoas em situação de vulnerabilidade</b>		
Vulneráveis	19	57,6
Vítimas de violência	9	27,3
Pessoas com deficiência	3	9,1
População de rua	3	9,1
População carcerária	3	9,1
Acusados de ter cometido atos infracionais	3	9,1
Migrantes/imigrantes	3	9,1
Egressos do sistema penal	1	3,0
Nutrizes e gestantes	2	6,1

Fonte: Pesquisa Direta

\*Múltiplas respostas

Para atender ao público alvo acima descrito as entidades pesquisadas mantêm intervenções numa gama variada de atividades que podem ser agrupadas a partir de cinco grandes temáticas: 1) educação, saúde e assistência, com destaque para a educação referida por cerca de 70% das entidades; 2) trabalho e acesso à renda e à propriedade (mais da metade das ONGs têm alguma atuação nesta área, aí incluída a economia solidária e a luta pelo acesso à terra); 3) ações políticas visando ao fortalecimento da organização e participação cidadã (mais de 75% das entidades); 4) justiça e promoção de direitos, inclusive a luta contra a discriminação (quase 70% das entidades) e a 5) questão do meio ambiente/justiça ambiental (referida por cerca de 60% das entidades pesquisadas).

Tabela 12  
Entidades por Área de Atuação  
2010

Áreas de Atuação	Número	%*
Fortalecimento de ONGs/Movimentos populares	25	75,8
Educação (sobretudo Alfabetização/Formação)**	23	69,7
Justiça e promoção de direitos	22	66,7
Organização/participação popular	21	63,6
Meio Ambiente/Justiça Ambiental	20	60,6
Trabalho e Renda	19	57,6
Economia Solidária	18	54,5
Segurança Alimentar	16	48,5
Questão agrária	14	42,4
Agricultura	13	39,4
Saúde	12	36,4
Assistência social	12	36,4
Arte e cultura	10	30,3

Continuação		
Áreas de Atuação	Número	%*
Orçamento público	9	27,3
Discriminação sexual	9	27,3
Questão urbana (habitação, transporte etc.)	8	24,2
DST/AIDS	8	24,2
Discriminação racial	7	21,2
Comunicação	5	15,2
Comércio	4	12,1
Segurança pública	2	6,1
Esporte	1	3,0
Comércio	1	3,0
Outros	8	24,2

Fonte: Pesquisa Direta

\*Múltiplas respostas

\*\* Na maioria dos casos trata-se da educação informal, isto é, cursos e atividades de formação ou de alfabetização de adultos e não da educação formal, que resulte em titulação e diplomas.

Mais de 80,0% das entidades declaram as atividades de assessoria, articulação política e a capacitação técnica e política como característica do seu tipo de intervenção. A realização de pesquisa é apontada por 72,7% das entidades entre os tipos de intervenção. A prestação de serviços e *advocacy* aparecem entre as intervenções com percentuais de 60,6% e 54,5%, respectivamente.

Tabela 13  
Entidade por Tipo de Intervenção  
2010

	Número	%
Assessoria	29	87,9
Articulação Política	27	81,8
Capacitação técnica/política	27	81,8
Pesquisa	24	72,7
Prestação de serviços	20	60,6
<i>Advocacy</i>	18	54,5
Outros	3	9,1

Fonte: Pesquisa Direta

\*Múltiplas respostas

Da análise do público alvo, das áreas de atuação e do tipo de intervenção das entidades que compõem a pesquisa destacam-se, por um lado, a defesa de direitos e atividades educativas no âmbito socioeconômico e político, agenda característica das entidades constituídas até a década de 1980 e, por outro lado, sintonia com as agendas das Agências de Cooperação Internacional, importante financiadora das organizações não governamentais objeto desta pesquisa, assim como da agenda de órgãos governamentais, concentrada em políticas focalizadas. Na fala dos entrevistados,

aparecem com frequência, referências à adaptação das entidades brasileiras às agendas das organizações financiadoras, sejam as externas ou as internas.

### **Entidades por fontes de captação de recursos**

A composição do orçamento por fonte de captação de recursos revela que as entidades pesquisadas, em 2010, compuseram seus orçamentos a partir de variadas fontes de recursos. As agências não governamentais de cooperação internacional são apontadas por 93,8% das entidades, dentre as principais financiadoras. Ainda no âmbito da captação de recursos externos, as fontes caracterizadas como organizações intergovernamentais multilaterais ou bilaterais, têm contribuição diminuta, com apenas 6,3% das entidades compondo seus orçamentos com recursos oriundos desses segmentos.

A segunda principal fonte de recurso na composição do orçamento advém de recursos públicos internos, com destaque para órgãos federais, incluindo as empresas públicas, citadas por 65,6% das entidades. Em seguida, 28,0% e 12,5% das entidades declararam também captar recursos de órgãos governamentais estaduais e municipais, respectivamente.

Informações colhidas nas entrevistas qualificam os dados anteriores, quando os entrevistados afirmam o crescimento dos recursos públicos internos na composição dos orçamentos, em decorrência da diminuição de recursos oriundos da cooperação não governamental internacional.

Empresas, fundações ou institutos empresariais privados brasileiras são apontados por 40,6% das entidades como uma das atuais fontes de captação de recursos. Também neste caso, as entrevistas contribuem para melhor qualificar o dado. Sem se constituir em unanimidade entre os entrevistados, a busca de fundos em instituições privadas tem aparecido como uma alternativa à escassez de recursos externos no âmbito das entidades pesquisadas.

As fontes internas de captação – governamentais e empresariais – têm se constituído em alternativas à diminuição da histórica contribuição das agências não governamentais internacionais. A diferença, destacam os entrevistados, é que as fontes internas, não preveem fundos para a manutenção institucional, mas recursos orientados para a execução de projetos, cujas finalidades são objeto de chamadas públicas e ou editais definidos pelos financiadores.

A comercialização de produtos em entidades com atividades produtivas e a venda de serviços – nas entrevistas foram citados serviços de assessoria e ou consultorias, realizadas de forma institucional, com o objetivo de manutenção da entidade – são citadas por 37,5% das entidades como fontes componentes dos recursos orçamentários. A prestação de serviços, destacam

entrevistados, tem se constituído em mais uma busca de alternativa para a complementação do orçamento.

Os recursos oriundos de contribuições voluntárias e associativas são citados por 28,1% e 18,8%, respectivamente, como fontes constituintes de seus orçamentos em 2010.

Tabela 14  
Fontes de recursos orçamentários  
2010

	%*
<b>Recursos Externos</b>	
Agências Não Governamentais Internacionais de Cooperação	93,8
Agências Intergovernamentais Multilaterais e Bilaterais	6,3
<b>Recursos Públicos Internos</b>	
Órgãos governamentais federais (inclusive empresas estatais)	65,6
Órgãos governamentais estaduais	28,1
Órgãos governamentais municipais	12,5
<b>Recurso Privados Internos</b>	
Empresas, Fundações ou Institutos empresariais brasileiros privados	40,6
<b>Recursos Próprios</b>	
Comercialização de produtos e venda de serviços	37,5
Contribuições voluntárias	28,1
Contribuições associativas	18,8
<b>Outros</b>	18,8

Fonte: Pesquisa Direta

\*Múltipla resposta

## VI. PERFIL DOS EMPREGADOS, NÍVEIS DE REUMERAÇÃO, ESCOLARIDADE DOS EMPREGADOS E COLABORADORES DAS ENTIDADES

### Escolaridade

O primeiro traço a ser ressaltado no perfil do pessoal ocupado nas entidades estudadas é o seu elevado nível de escolaridade: do total de funcionários 66,0% tinham diploma universitário (pelo menos 15 anos de escolaridade) e 29,0% o diploma de nível médio (11 anos de escolaridade), restando apenas cerca de 5,0% com nível fundamental. Isso significa que a proporção de trabalhadores com escolaridade superior, nas 31 entidades que informaram os salários, equivale ao dobro da encontrada no universo das entidades sem fins lucrativos brasileiras selecionadas como parâmetro para avaliação dos níveis salariais das diretamente pesquisadas. Neste universo, segundo os dados da RAIS, os empregados com diploma universitário representavam apenas 30,0% do total, percentual inferior ao dos que tinham apenas o diploma do ensino médio (37,1%).

Tabela 15

Pessoal ocupado nas ESFL selecionadas e nas entidades pesquisadas, segundo a formação  
31.12.2010

Especificação	Escolaridade			
	Total	Universitário	Nível Médio	Nível Fundamental
ESFL Selecionadas (Brasil-2010)	100,0	30,0	37,1	32,9
Entidades Pesquisadas (31.12.2010)	100,0	66,0	29,1	4,9

Fonte: RAIS e Pesquisa Direta

Essa diferença provavelmente resulta do perfil das atividades que as entidades estudadas desenvolvem, as quais exigem mais pessoal qualificado e especializado do que a média das ESFL selecionadas. O perfil das entidades pesquisadas reflete o grau de qualificação exigido de uma organização com inserção em várias áreas de atuação, podendo ir desde intervenções de assessorias a entidades e movimentos populares até à captação de recursos em fontes diversas tanto internas como externas, públicas e privadas que funcionam a partir de lógicas diversificadas. Além dessas atividades, as entidades pesquisadas realizam articulação política, capacitação técnica/política, prestam assessoria e desenvolvem pesquisas.

O perfil profissional dos ocupados com nível universitário declarado é bastante diversificado, com a predominância dos diplomados nas ciências humanas (pedagogo, sociólogo, advogado, comunicólogo) e sociais aplicadas (assistente social, administrador e economista), guardando coerência com as atividades realizadas pelas entidades. Além dos profissionais dessas áreas,

destacam-se os profissionais das ciências biológicas e exatas, relevantes para as ações relacionadas com o desenvolvimento urbano e rural e com o meio ambiente/justiça ambiental, todas temáticas trabalhadas pelas entidades estudadas. Finalmente, com menor peso, aparecem outros profissionais que geralmente atuam nas atividades meio das instituições como os diplomados em secretariado, biblioteconomia, profissionais em recursos humanos e em informática.

Em síntese, as entidades estudadas mobilizam recursos humanos qualificados e especializados que circulam em mercados de trabalho específicos nos quais, na maior parte dos casos, são exigidos certificações e registros com chancela do Estado.

Tabela 16  
Formação dos profissionais com nível universitário que atuavam na entidade  
31.12.2010

Formação	Número	% *
Administrador e economista	27	84,4
Pedagogo	22	68,8
Jornalista e comunicólogo	21	65,6
Sociólogo	21	65,6
Agrônomo, biólogo, veterinário, engenheiro florestal	18	56,3
Assistente social	14	43,8
Psicólogo	14	43,8
Advogado	13	40,6
Teólogo, educador em letras e artes	13	40,6
Secretaria e bibliotecária, profissionais em recursos humanos	10	31,3
Contador	9	28,1
Engenheiro, arquiteto e urbanista	7	21,9
Profissional de informática	4	12,5
Outros	9	28,1

Fonte: Pesquisa Direta

\*Múltipla resposta

### **Regime de contratação**

Quanto ao regime de contratação, apenas pouco mais da metade das pessoas ocupadas nas entidades selecionadas é constituída por empregados com contrato de trabalho regular, sendo 50,8% por tempo indeterminado e 5,5% por tempo determinado. Isso, por si só, já mostra que este é um espaço do mercado de trabalho que opera com grande flexibilidade na contratação de pessoal, recorrendo a formas de contrato variadas para a realização das suas atividades. A prestação de

serviço, a mais flexível e das menos reguladas formas de contratação, é a segunda com maior frequência, quase 30% dos ocupados, sendo o restante composto por estagiários (6,2%); bolsistas (1,8%) e apenas 6,4% de voluntários. Observa-se, no entanto, que este último percentual refere-se a apenas 32 das 33 entidades pesquisadas. Para traçar este perfil das formas de contratação, optou-se por excluir uma organização religiosa que declarou ter 360 voluntários no seu quadro de 374 pessoas ocupadas. Como esses números de ocupados estão muito acima da média das entidades pesquisadas, a sua inclusão resultaria em um quadro distorcido da realidade das entidades estudadas (quando incluída esta entidade, o percentual de voluntários salta para 27%).

Tabela 17  
Pessoal ocupado segundo o regime de contratação  
31.12.2010  
%

Regime de Contratação	Total	Escolaridade		
		Universitário	Nível Médio	Nível Fundamental
Total de Pessoal Ocupado	1602	909	481	212
Contrato por tempo indeterminado	50,8	49,6	51,8	61,7
Contrato por tempo determinado	5,5	5,3	5,9	6,7
Contrato por prestação de serviço	29,2	35,9	17,1	11,7
Contrato de estágio	6,2	4,1	12,0	0,0
Contrato de voluntariado	6,4	4,2	12,0	3,3
Bolsas	1,8	1,0	1,1	16,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Pesquisa Direta (percentuais para as respondentes)

A forma de contratação está associada à escolaridade dos ocupados: o contrato de trabalho assalariado parece ser mais importante no caso dos empregados com escolaridade fundamental do que para os que têm diploma médio ou universitário, enquanto a prestação de serviços (o contrato mais flexível) é uma forma de contratação relevante apenas para os que têm diploma universitário: aproximadamente 30,0% dos ocupados com nível universitário são prestadores de serviço e 81% dos que detêm este tipo de contrato têm escolaridade superior.

Especialmente para os profissionais com nível universitário, observe-se que, nas entrevistas, vários declararam que nas novas condições de financiamento, as entidades tendem a formalizar o contrato de emprego por tempo indeterminado, sobretudo dos trabalhadores que participam da direção e gestão da entidade, isto é, aqueles indispensáveis ao seu funcionamento de maneira contínua, ao tempo que utilizam formas mais flexíveis para a contratação daqueles profissionais na

gestão e execução de projetos com prazo de conclusão determinado. Esta última forma de contrato, em geral, está associada, às contratações para execução de projetos em atendimento a editais e ou chamadas de setores governamentais e ou empresas públicas ou privadas. Pode indicar também que elas buscam atender as suas necessidades de pessoal com a combinação de contratação pela CLT com formas menos onerosas, evitando os custos dos encargos e despesas trabalhistas.

Os resultados obtidos nas entrevistas corroboram esta avaliação, apontando que a modalidade de contratação está fortemente associada à forma de obtenção de recursos, cada vez mais vinculada a projetos de duração mais curta e ou delimitada e que estabelecem restrições quanto ao uso dos recursos, sendo comum a impossibilidade da utilização dos recursos de um projeto específico com o pagamento de salários de funcionários já contratados pela entidade.

Tabela 18  
Atividades essenciais ao funcionamento que são terceirizadas  
2010

Atividade	Número	% *
Contabilidade	23	76,7
Comunicação	4	13,3
Informática	18	60,0
Transporte	5	16,7
Assessorias especializadas, atividades técnicas	2	6,7
Outras	3	10,0

Fonte: Pesquisa Direta

\* Múltipla resposta

### Os níveis salariais praticados pelas entidades pesquisadas<sup>8</sup>

Os salários declarados pelas entidades pesquisadas apresentam elevada dispersão sobretudo entre os profissionais de nível universitário e nos cargos de direção e gerência, o que era de se esperar considerando a heterogeneidade dessas entidades. A diversidade das entidades, pelas atividades que realizam e o acesso a diferentes fontes de financiamento, torna relevante o perfil dos seus profissionais, sobretudo, quando está em jogo a *expertise* acumulada e passível de comprovação contínua, como é o caso da captação de financiamentos obtidos através de editais

<sup>8</sup> Aos salários pagos, diretamente ao trabalhador, os seguintes custos incidem sobre a folha de pagamento no Brasil, no emprego assalariado: INSS (contribuição para a previdência social) - 20,00% da folha de pagamento; Seguro Acidente de Trabalho - 3,00%; Fundo de Garantia por Tempo de Serviço- FGTS -8,00%. Além desses descontos mensais, existem os custos com rescisão de contrato sem justa causa (cerca de 9,45% da folha) e aprovisionamentos para 13o. Salário - 9,37%; Férias + 1/3 sobre o valor do salário mensal -12,49% e para casos de acidente de trabalho, aviso prévio trabalhado, licença maternidade e paternidade etc.



públicos, em órgãos governamentais ou empresas privadas. Nesse contexto, as exigências quanto ao perfil do profissional a ocupar tais posições dentro da entidade passam a demandar maior competência em várias áreas.

Além das diferenças entre as entidades, é importante considerar também as desigualdades regionais existentes no Brasil, resultando em níveis médios de remuneração marcados por diferenças importantes a depender do tipo de ocupação. Tais diferenças decorrem tanto do custo de vida em cada região do país como do perfil das economias regionais e dos respectivos mercados de trabalho. Assim, as regiões mais desenvolvidas tendem a oferecer mais e melhores oportunidades de emprego para os trabalhadores mais qualificados, contribuindo para a elevação do seu patamar de remuneração. Já nas regiões menos dinâmicas, apesar da recente retomada do crescimento, o leque de oportunidades é bem mais restrito e o desemprego mais elevado, ensejando às empresas, aos governos e também às entidades a chance de contratar trabalhadores com elevada escolaridade por salários mais baixos do que os vigentes nos mercados de trabalho do Sudeste, em especial, Rio de Janeiro e São Paulo.

Cabe observar ainda as diferenças nos rendimentos praticados pelas entidades pesquisadas das diversas regiões do país, no caso dos empregados com contrato por tempo indeterminado. Os dados indicam que também neste caso essas entidades tendem a reproduzir o que ocorre no mercado de trabalho mais amplo e revelado nos dados da RAIS: na maior parte dos casos os níveis salariais praticados no Sudeste são mais elevados do que em outras regiões, sobretudo no caso dos cargos de direção e gerência. As explicações para estas diferenças regionais já foram apresentadas, mas, neste caso, deve-se observar que não se trata de uma amostra representativa por região, mas apenas a distribuição das entidades que responderam ao questionário em cada região, o que talvez explique algumas discrepâncias como a remuneração mais elevada das entidades da região Sul.

Tabela 19

Remuneração máxima dos empregados com contrato por tempo indeterminado segundo a formação, o cargo ocupado e a região

31.12.2010

R\$

Formação e Cargo	Regiões				
	N	NE	SE	S	TOTAL
<b>DIREÇÃO E GERÊNCIA</b>					
Pós-Graduação	2.170	4.832	8.028	6.489	5.963
Nível superior		4.675	5.686	-	5.079
Nível Médio		3.661	6.605*	-	4.397
<b>ASSESSORIA</b>					
Nível Superior	1.500	3.728	4.060	5.096	3.745
Nível Médio	-	1.200	-	-	1.200

Continuação					
Formação e Cargo	Regiões				
	N	NE	SE	S	TOTAL
<b>TÉCNICOS</b>					
Nível superior	1.235	2.788	3.762	5.089	3.430
Nível Médio	985	3.086	1.945	-	2.114
<b>ADMINIST. FINANCEIRO</b>					
Nível Superior	2.020	2.776	3.507	5.230	3.434
Nível Médio	875	1.903	1.873	-	1.683
<b>PESSOAL DE APOIO</b>					
Nível Médio	730	1.123	1.567	2.269	1.301
Nível Fundamental	750	826	1.056	930	924

Fonte: Pesquisa Direta

\* Este dado de R\$ 6.605,00 refere-se a uma única entidade, da Região Sudeste, que declarou ter entre os seus quadros ao nível da direção/gerência uma pessoa com nível médio completo.

Observada a remuneração mais elevada declarada pelas entidades para cada cargo, segundo a escolaridade dos seus ocupantes, constata-se que com exceção dos que exercem cargos de direção e gerência, apenas para os ocupados com diploma universitário a remuneração mais elevada alcançava, em 31/12/2010, a faixa de 10 a 15 salários mínimos (10 SM= R\$ 5.100,00 15 SM= R\$ 7.650,00, que à época correspondia a US\$ 3035,71 e US\$ 4553,57 ) e que 87% dos técnicos e assessores e ocupantes de cargos administrativos com diploma universitário não ultrapassavam o patamar de 10 salários mínimos.

Tabela 20

Média da maior remuneração dos empregados por tempo indeterminado em 31.12.2010, segundo a formação e o cargo ocupado, em salário mínimo, em reais e em dólar

	Em número salário mínimo	Em R\$ 31.12.2010	Em US\$ 31.12.2010
<b>DIREÇÃO E GERÊNCIA</b>			
Pós-Graduação	11,7	5.967	3,524
Nível superior	11,1	5.661	3,343
Nível Médio	8,6	4.386	2,590
<b>ASSESSORIA</b>			
Nível Superior	7,3	3.723	2,199
Nível Médio	2,4	1.224	723.
<b>TÉCNICOS</b>			
Nível superior	6,9	3.519	2,078
Nível Médio	4,1	2.091	1,235
<b>ADMINIST. FINANCEIRO</b>			
Nível Superior	6,4	3.264	1,927
Nível Médio	3,3	1.683	994

Continuação			
	Em número salário mínimo	Em R\$ 31.12.2010	Em US\$ 31.12.2010
<b>PESSOAL DE APOIO</b>			
Nível Médio	2,6	1.326	783
Nível Fundamental	1,8	918	542

Fonte: Pesquisa Direta

A média da maior remuneração praticada nas entidades pesquisadas situa-se próximo ao limite inferior da classe de 10 a 15 salários mínimos (11,7 salários mínimos no caso dos que têm pós-graduação e 11,1 para os que têm o diploma de graduação). Apenas 8 das 31 entidades que informaram os salários pagaram salários acima desta média e, em apenas uma delas, a maior remuneração situou-se na faixa superior da distribuição de rendimentos (20 ou mais salários mínimos). Cabe observar que este único caso (39 salários mínimos ou cerca de US\$11.700,00) elevou de 10,1 para 11,7 salários mínimos a média mensal da maior remuneração dos cargos de direção e ou gerência das entidades pesquisadas. O segundo maior salário para esta posição alcançava 19,3 salários mínimos mês ou US\$5.514,00, em dezembro de 2010.

Quanto aos profissionais de nível médio, observa-se inicialmente que em apenas duas entidades eles aparecem em cargo de direção e ou gerência, com salário médio que não alcança o patamar de 10 salários mínimos. A maior parte dos empregados com esse nível de escolaridade ocupa a posição de técnico e ou assessor ou, ainda, na área administrativa e financeira. Nessas posições, os salários destes profissionais variam entre três e cinco salários mínimos. Os trabalhadores de apoio, indispensáveis ao funcionamento das entidades – em especial nas atividades de manutenção predial e limpeza - recebem entre um e dois salários mínimos.

Ainda sobre o nível de remuneração vigente nas entidades estudadas, tem-se que a remuneração máxima dos ocupados contratados como prestadores de serviço não se distancia muito da remuneração dos assalariados de nível superior e médio em cargo técnico e do pessoal de apoio (no caso dos que têm escolaridade equivalente ao ensino fundamental), esta forma de contratação, assim como as demais que se afastam do contrato padrão (Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT), resultam em perdas para os trabalhadores. Esse tipo de contrato gera instabilidade no acesso à renda e não agrega direitos mínimos como a contribuição para o sistema de previdência, o FGTS e o direito ao seguro desemprego. Dadas essas razões, para que a remuneração desses profissionais fosse considerada semelhante à dos empregados com contrato formalizado, eles deveriam receber valores mais elevados para cobrir as despesas previdenciárias e permitir acumular reservas para os períodos de desemprego, ao término dos contratos.

Tabela 21

Média da maior remuneração dos colaboradores sem vínculo empregatício, em salários mínimos, segundo o tipo de contrato e formação

Tipo de contrato e formação	Remuneração Máxima (número SM)	Em R\$ 31.12.2010	US\$ 31.12.2010
<b>Prestadores de Serviço</b>			
Pós-Graduação	11,21	5.717,10	3.403,04
Nível Superior	6,37	3.248,70	1.933,75
Nível Médio	3,18	1.621,80	965,36
Nível Fundamental	1,08	550,80	327,86
<b>Bolsistas</b>			
Nível Superior	3,40	1.734,00	1.032,14
Nível Médio	0,93	474,30	282,32
Nível Fundamental	0,24	122,40	72,86
<b>Estagiários</b>			
Nível Superior	1,37	698,70	415,89
<b>Outros</b>			
Pós-Graduação	5,18	2.641,80	1.572,50

Fonte: Pesquisa Direta

Salário Mínimo em 31/12/2010 - R\$ 510,00

Desse modo, a contratação sob a forma de prestação de serviços, assim como de bolsista ou estagiário, se não observadas os respectivos objetivos dessa mão-de-obra, pode ter a sua finalidade desvirtuada e transformada em um mecanismo de redução de custos que resulta na precarização dos postos de trabalho. Não por outra razão, tais formas de contratação são consideradas na literatura como mecanismos de flexibilização e de ajustes centrados nos custos da mão-de-obra, amplamente utilizados pelas empresas desde os anos 90 e, cada vez mais, também pelo Estado.

## Benefícios

Para a avaliação dos níveis de remuneração praticados pelas entidades pesquisadas é fundamental considerar as informações sobre os benefícios que elas agregam aos salários dos seus empregados e outros colaboradores. As informações fornecidas pelas entidades estudadas sobre os benefícios permitem duas conclusões: é baixo o percentual de entidades que assegura aos seus empregados os benefícios mais importantes e existe uma diferença significativa entre os contratados por tempo indeterminado *vis a vis* os empregados com contrato tempo de determinado e os demais colaboradores.

Tabela 22

Benefícios assegurados aos empregados das entidades - 31.12.2010

Tipos de contrato e de Benefícios	Número	%*
<b>Contratados por tempo indeterminado</b>		
Plano de saúde	14	46,7
Auxílio transporte	23	76,7
Auxílio alimentação	13	43,3
Seguro contra acidentes	4	13,3
Seguro de vida	7	23,3
Auxílio creche	6	20,0
Previdência privada	0	0,0
Outros	2	6,7
<b>Contratados por tempo determinado</b>		
Plano de saúde	8	26,7
Auxílio transporte	12	40,0
Auxílio alimentação	7	23,3
Seguro contra acidentes	2	6,7
Seguro de vida	3	10,0
Auxílio creche	4	13,3
Previdência privada	1	3,3

Continuação		
Tipos de contrato e de Benefícios	Número	%*
Outros	1	3,3

Fonte: Pesquisa Direta

\*Múltipla resposta

No caso dos empregados com contrato por tempo indeterminado – o auxílio transporte, o plano de saúde e o auxílio alimentação - nessa ordem, são os benefícios mais frequentemente assegurados aos trabalhadores das entidades pesquisadas. É ilustrativo da política de remuneração dessas entidades que o auxílio transporte seja o único benefício oferecido por mais da metade delas, por ser um tipo de auxílio regido por lei para o caso de trabalhadores situados nas faixas mais baixas de salários. Como mostram os números da tabela acima o grau de cobertura em matéria de benefícios é ainda mais baixo no caso dos contratados por tempo determinado.

A relação dos benefícios assegurados aos empregados é fundamental para definir a qualidade do emprego e o seu nível de retribuição o que torna a sua consideração indispensável, sobretudo, quando se busca estabelecer comparações internacionais. No Brasil, esse indicador é importante para todos os trabalhadores porque, em decorrência da precariedade dos serviços ofertados gratuitamente pelo Estado, o atendimento das necessidades mais básicas fica comprometido se o empregador não assegurar, além do salário, a cobertura de alguns serviços essenciais, sendo o mais importante deles a cobertura, integral ou parcial, das despesas com os serviços de saúde.

Para os profissionais com nível de escolaridade médio ou universitário, a oferta de um plano de saúde privado é fundamental para lhes assegurar o padrão de vida típico da classe média, uma vez que o seu elevado custo de aquisição no mercado implica no comprometimento de uma parcela muito expressiva do salário, com o qual esses profissionais têm que cobrir também as despesas com a educação dos filhos – sobretudo no ensino fundamental e médio -, transporte e lazer, serviços cuja oferta pública está muito distante do referido padrão. A baixa qualidade e o subdimensionamento dos serviços públicos de saúde fazem com que a garantia do plano de saúde seja um elemento decisivo na escolha entre ofertas de emprego por parte dos empregados e no grau de comprometimento dele com o trabalho e a sua oferta pelo empregador atenda também aos interesses da organização, pois a qualidade dos serviços de saúde, ao influir na frequência e produtividades dos empregados é importante para assegurar a continuidade e normalidade dos processos produtivos.

## Capacitação de pessoal

Por fim, uma retribuição importante dos postos de trabalho para seus empregados e contratados é dada pelas oportunidades de atualização e qualificação que oferece. Trata-se de um salário indireto cada vez mais relevante, num contexto em que o mercado de trabalho valoriza fortemente a educação formal e os títulos que ela concede e que a formação continuada é colocada como condição indispensável para assegurar a permanência no mercado de trabalho. Por esta razão, empresas e instituições que oferecem MBA a seus empregados, que criam universidades corporativas para assegurar esta formação contínua ou que liberam sem ônus os seus empregados para cursos de pós-graduação arcando no todo ou em parte com os seus custos, além de garantirem o perfil de mão-de-obra de que necessitam tendem a ser valorizadas pelos trabalhadores.

As respostas obtidas na pesquisa indicam que as entidades estudadas não se destacam neste quesito. Embora quase todas elas tenham declarado algum tipo de ação voltada para o desenvolvimento, treinamento e atualização dos seus recursos humanos, a maioria afirma que isso ocorre sem periodicidade regular.

Tabela 23  
Periodicidade da capacitação dos recursos humanos  
31.12.2010

Periodicidade	Número	%
Não proporciona	2	6,1
Mensal	2	6,1
Semestral	5	15,2
Anual	5	15,2
Sem periodicidade definida	19	57,6

Fonte: Pesquisa Direta

Quanto aos tipos de formação e ou capacitação oferecidos predominam a participação em eventos e congressos (96,7%); os cursos de curta duração (73,3%) e o treinamento em serviço (60,0%), o que denota uma "informalidade" na política de recursos humanos - algumas entidades declararam que os profissionais são liberados para cursos e congressos conforme demandem ou quando surgem oportunidades.

Tabela 24

Tipos de formação e ou capacitação oferecidos em 2010

Tipos	Número	%*
Idioma	8	26,7
Pós-graduação <i>stricto sensu</i>	5	16,7
Pós-graduação <i>lato sensu</i>	5	16,7
Curso de curta duração	22	73,3
Treinamento em serviço	18	60,0
Participação em Eventos e ou congressos	29	96,7
Outros	7	23,3

Fonte: Pesquisa Direta

\*Múltipla resposta

O baixo investimento em cursos de mais longa duração e em pós-graduação das entidades pesquisadas explica-se pelo seu custo mais elevado e ou por comprometerem o tempo disponível para a realização das atividades da instituição, mas pode sugerir também que elas avaliam que as competências necessárias às atividades desenvolvidas pelas entidades não são obtidas na formação regular, sendo mais adequado desenvolvê-las no treinamento em serviço e com a atualização contínua no debate sobre os temas trabalhados, o que seria mais facilmente alcançado com os tipos de atividades desenvolvidas.



#### Em síntese, destacam-se.....

1. Os empregados das entidades pesquisadas apresentam alto nível de escolaridade: 66% detinham diplomas universitários; 29% concluíram o ensino médio; e, 5% concluíram o ensino fundamental.
2. Os empregados das entidades pesquisadas compõem amplo leque de formação profissional de nível universitário, com forte presença dos profissionais das ciências humanas – pedagogos, sociólogos, psicólogos, teólogos -, das ciências sociais aplicadas – economistas, administradores, assistentes sociais e contadores. Destacam-se entre as profissões das ciências biológicas e exatas os agrônomos e biólogos, engenheiros florestais e veterinários. Ainda na área das exatas são citados os arquitetos, engenheiros e urbanistas.
3. Do total dos empregados, 50,8% são contratados por tempo indeterminados; 5,5% contratos por tempo determinado; 30% classificados como prestação de serviços; estagiários correspondem a 6,2, bolsistas 1,8%. São ainda registrados na categoria voluntários 6,4%.
4. As principais atividades terceirizadas são: contabilidade (76,7%); comunicação (13,3%); informática (60,0%); e transporte (16,7%).
5. Tomando a média da maior remuneração dos empregados, observa-se que no nível de Direção/Gerência ela varia de 8,6 salários mínimos para os que têm escolaridade de nível médio completo até 11,7 salários mínimos, para aqueles com os de pós-graduação. A diferença entre os valores médios de maiores salários é mais significativa nos cargos de assessorias, variando de 2,4 a 7,3 salários mínimos para os que detêm formação de nível médio e os com nível universitário. Entre os que ocupam posição no setor técnico-financeiro a variação entre o número de salários dos profissionais com grau de escolaridade média é de 3,3 salários mínimos, praticamente dobrando para os de nível superior, que alcançam 6,4 salários mínimos (p.28)
6. Entre os prestadores de serviços a remuneração média superior praticamente dobra entre os profissionais que apenas têm a graduação no nível universitário (6,7 salários mínimos) para os de nível de pós-graduação, com 12,2 salários mínimos. ( p. 30)
7. Os trabalhadores das entidades pesquisadas agregam os salários níveis baixos de benefícios. A exceção do auxílio transporte (76,9%), exigido por lei para os níveis salariais mais baixos, a cobertura de plano de saúde não chega à metade dos empregados, sendo de apenas 46,7%. Apenas 43,3% dos empregados têm auxílio alimentação. Para os funcionários por tempo determinado a proteção é ainda de menor (p.31).
8. A capacitação oferecida, em 2010, é concentrada em participação de eventos (96,7%), cursos de curta duração (73,3%), e treinamento em serviço (60,0%). Cursos de idioma aparecem como benefício para 26,75 de entidades. Os cursos de pós-graduação (stricto e lato sensu) são apontados como benefícios oferecidos por 16,7% das entidades. Não existe periodicidade definida para a capacitação dos empregados na maioria das entidades pesquisadas.

## **VII. CONCLUSÕES À LUZ DOS OBJETIVOS**

### **Identificar as entidades por tamanho (pessoal e orçamento) e institucionalidade**

As entidades pesquisadas são de pequeno e médio portes. Aproximadamente 60,0% do total contam com menos de 40 empregados, sendo que 45,0% têm até 19 empregados. Apenas duas entidades declararam ter mais de 100 pessoas compondo o seu quadro de pessoal e, no caso de uma delas, o maior número participa do trabalho da entidade na condição de voluntário.

Observadas a partir do valor do orçamento, em 2010, fica confirmado o porte das entidades quando a variável foi o número de pessoas. Do total de 33 entidades, 64,5% declarou orçamento anual de até R\$ 2 milhões. Dentre estas, 29,0% têm orçamento menor que R\$ 1 milhão. Apenas 16,0% das entidades operaram com orçamentos anuais superiores a R\$ 5 milhões.

Quanto à institucionalidade, todas as entidades são regidas por estatutos próprios e 60,6% têm regimento interno. Aproximadamente 60,0% são supervisionadas por Conselhos. Quanto a inscrição em Conselhos, 72,7% declararam ter inscrição em algum Conselho Municipal, 57,6% em Conselho Federal e 36,4%, em Conselho Estadual.

Do total de entidades 63,6% declaram ter título de Certificado de Entidade Beneficente Municipal e 51,5% declaram possuir o mesmo título nos âmbitos Estadual e Federal e apenas 6,1% como Organização da Sociedade Civil de Interesse Público.

As diretrizes sobre a operacionalização de políticas públicas que, em muitos casos é exigida a presença da sociedade civil, conduz a que a institucionalidade das ONGs brasileiras apresente tal perfil.

### **Identificar áreas de atuação do público alvo das entidades**

O principal público alvo das entidades são as organizações populares e os movimentos sociais, indicados por 84,8%, além das próprias entidades, pois 63,6% dos questionários respondidos referiram-se a organizações não governamentais como público-alvo, o que indica a importância da estruturação em redes dessas entidades e da ocorrência de parcerias. Em seguida, aparece um conjunto agrupado em torno de questões de gênero, etnias, gerações e minorias no qual os trabalhos com jovens (78,8%), mulheres (57,6%) e crianças e adolescentes (51,5%), são apontados como os de maior incidência. No conjunto aqui denominado mundo do trabalho, sobressai a atuação

junto a sindicatos e trabalhadores rurais (51,5%), professores (30,3%) e trabalhadores urbanos e sindicatos (27,3%). Ainda neste conjunto, há registro de atuação com crianças e adolescentes em situação de trabalho (21,2%). As pessoas em situação de vulnerabilidade são apontadas por 57,65 das entidades como parte do seu público alvo, destacando-se neste conjunto as vítimas de violência e segmentos sociais fortemente desfiliaados e estigmatizados. Entre o público menos citado encontram-se: pessoas com deficiências, população de rua, população carcerária, acusados de ter cometido atos inflacionais, migrantes e imigrantes com 9,1% cada um. O público dos egressos do sistema penal é apontado por apenas uma entidade.

Mais da metade das entidades apontam como área prioritária de atuação: educação; justiça e promoção de direitos; organização e participação; meio ambiente/justiça ambiental; trabalho e renda; e, economia solidária.

O tipo de intervenção com maior incidência é o classificado como assessoria, indicado por 87,9% das entidades. Em seguida, a articulação política e capacitação técnica/política são indicadas por 81,8% das entidades. Igualmente importantes, mas com menor ocorrência, aparecem as intervenções em pesquisa (72,7%), prestação de serviços (60,6%) e *advocacy* (54,5%).

**Identificar as formas de contratação de mão-de-obra: Consolidação das Leis Trabalhistas (tempo indeterminado/tempo determinado); contrato de prestação de serviços e outros;**

Mudanças no volume e no padrão de financiamento das agências da cooperação internacional forçaram ajustes das entidades pesquisadas, sendo que a maior parte dos entrevistados declarou redução no quadro de pessoal tendo muitos destacado que à situação em 31/12/2010, não está assegurada, na avaliação de entrevistados. Além da dimensão quantitativa, tanto as informações levantadas nos questionários quanto as declarações dos entrevistados ressaltam mudanças nas formas de contratação de mão-de-obra. Tais mudanças, segundo os entrevistados, resultaram na redução do número de trabalhadores com contrato regular (conforme a legislação trabalhista vigente), que não ultrapassava, em média, 56,3% do quadro funcional e na expansão de outras formas de contrato para a realização das atividades. A prestação de serviço, a mais flexível e das menos reguladas formas de contratação, constituía-se, em dezembro de 2010 na segunda opção com maior frequência, correspondendo a quase 30% dos ocupados nas entidades que responderam o questionário.

**Identificar os níveis de remuneração vigentes nas ONGs, considerando a função/cargo/ocupação e o nível de escolaridade, controlados pela carga horária, tempo de serviço na instituição e pelo tipo de contrato;**

Os níveis de remuneração praticados nas organizações pesquisadas não apresentaram discrepâncias significativas com relação aos praticados no mercado, quando considerado o nível de escolaridade, seja em relação ao conjunto do setor de Serviços, seja quando a comparação fica restrita às ESFL. Assim, embora a proporção de profissionais universitários nas ONGs da amostra corresponda a quase o dobro do percentual das ESFL, apenas 5,5% delas declaram rendimentos na faixa de 15 ou mais salários mínimos, índice pouco superior ao percentual das ESFL (4,8%). Também as desigualdades regionais de remuneração, encontradas no mercado de trabalho mais amplo se reproduzem nas ONGs, mais um indicador de que tais entidades tendem a remunerar de acordo com as tendências do mercado de trabalho no qual se inserem.

Tanto quando calculadas em salários mínimos, quando em dólar, a média da remuneração máxima praticada nas entidades da amostra está dentro do padrão de mercado, sobretudo quando se considera o perfil de escolaridade e o cargo exercido pelos profissionais nelas ocupados: em dezembro de 2010, a maior média de remuneração correspondia 11,7 salários mínimos (ou 3.524 dólares) para cargos de direção e gerência ocupados por profissionais com pós-graduação. Além disso, 87% dos técnicos e assessores e ocupantes de cargos administrativos com diploma universitário não ultrapassavam o patamar de 10 salários mínimos mensais. Ressalte-se, finalmente, que, apesar da elevada dispersão salarial, sobretudo entre os profissionais de nível universitário e nos cargos de direção e gerência, em dezembro de 2010, num contexto marcado pelo aquecimento do mercado de trabalho, apenas em uma ONG a maior remuneração situou-se na faixa de 20 ou mais salários mínimos, geralmente a mais elevada nas estatísticas de distribuição de rendimentos utilizadas no Brasil.

**Identificar os benefícios concedidos aos empregados e contratados – auxílios transporte e creche e plano de saúde etc. – e capacitação dos empregados.**

Na maior parte dos casos, os postos de trabalho existentes nas entidades não agregam remunerações indiretas significativas aos salários pagos, o que deve ser levado em conta em comparações internacionais, em face do subdimensionamento e a baixa qualidade de serviços públicos essenciais, como os de educação, saúde e transportes, todos com elevados custos quando

adquiridos no mercado. Aqui também se verifica a diferença entre os trabalhadores por tempo indeterminado, que percebem uma gama maior de benefícios enquanto os contratados por tempo determinado, são, normalmente, menos beneficiados.

Apenas o auxílio transporte aparece entre os benefícios mais citados: 76,7% entre os empregados por tempo indeterminado e 40,0% entre os empregados por tempo determinado. Este, no entanto, constitui benefício obrigatório para trabalhadores de estratos salariais mais baixos. Em seguida, aparecem plano de saúde e auxílio a alimentação, com menos da metade das entidades pesquisadas declarando assegurar esses benefícios.

No que toca à capacitação, dados custos e número de empregados *vis a vis* o volume de atividades, segundo os entrevistados, as entidades não mantêm programas de capacitação regular, com periodicidade definida, nem cursos de média ou longa duração. Mais da metade das instituições declarou (57,6%) não manter capacitação com periodicidade definida. Prioritariamente, a capacitação dos empregados acontece na participação em curso e eventos de curta duração. O treinamento em serviços é outra modalidade de capacitação citada por 60,0% das entidades. Apenas o financiamento de curso de idiomas é citado como benefício de pouco mais de ¼ das entidades.

#### **Identificar as principais fontes de financiamento dos projetos executados/gerenciados pelas entidades**

A origem dos recursos que compuseram o orçamento das entidades, em 2010, é coerente com a histórica relações que tais entidades mantêm com Agências Não Governamentais de Cooperação Internacional e com as mudanças no ideário do desenvolvimento, que, ao redefinir o lugar ocupado pelo Estado, também demarcou nova posição para as organizações não governamentais.

Os recursos que compõem o orçamento das entidades pesquisadas têm origem em três fontes: externas – agências não governamentais internacionais de cooperação e a agências intergovernamentais multilaterais e bilaterais; internas – órgãos e empresas estatais e empresas privadas; e, recursos próprios. Dadas as históricas relações entre as entidades pesquisadas e as Agências não Governamentais de Cooperação Internacional, aproximadamente, 94,0% destas apontaram estas Agências como suas financiadoras em 2010.

Órgãos governamentais e empresas estatais são apontados como a segunda fonte de captação de recursos das entidades, com maior incidência sobre a instância federal (65,6% das entidades), em relação a outros níveis. No âmbito interno, as empresas, ou institutos ligados a empresas privadas, 40,0% das entidades, aproximadamente, declararam ter tido acesso a esta fonte em 2010.

A comercialização de produtos e venda de serviços (37,5%), contribuições voluntárias (28,8%) e contribuições associativas (18,8%), constituem o bloco dos recursos próprios das entidades.

Apenas 6,0% das entidades declararam ter acesso a recursos de Agências Intergovernamentais Internacionais, em 2010.

Salvador, dezembro de 2011.

## ANEXO 1

Classes selecionadas de atividade econômica
Atividades de rádio
Atividades de televisão aberta
Previdência complementar fechada
Pesquisa e desenvolvimento experimental em ciências físicas e naturais
Pesquisa e desenvolvimento experimental em ciências sociais e humanas
Atividades profissionais, científicas e técnicas não especificadas anteriormente
Atividades de serviços prestados principalmente às empresas não especificadas anteriormente
Educação infantil – creche
Ensino fundamental
Ensino médio
Educação superior - graduação e pós-graduação
Educação superior - pós-graduação e extensão
Educação profissional de nível técnico
Atividades de apoio à educação
Atividades de ensino não especificadas anteriormente
Atividades de atendimento hospitalar
Atividades de atenção ambulatorial executadas por médicos e odontólogos
Atividades de serviços de complementação diagnóstica e terapêutica
Atividades de profissionais da área de saúde, exceto médicos e odontólogos
Atividades de apoio à gestão de saúde
Atividades de atenção à saúde humana não especificadas anteriormente
Atividades de assistência a idosos, deficientes físicos, imunodeprimidos e convalescentes prestadas em residências coletivas e particulares
Atividades de assistência social prestadas em residências coletivas e particulares
Serviços de assistência social sem alojamento
Clubes sociais, esportivos e similares
Atividades de organizações associativas patronais e empresariais
Atividades de organizações associativas profissionais
Atividades de organizações sindicais
Atividades de associações de defesa de direitos sociais
Atividades de organizações religiosas
Atividades de organizações associativas ligadas à cultura e à arte
Atividades associativas não especificadas anteriormente