

CENSO ABCR 2025

O perfil de quem trabalha com captação de recursos no Brasil

Fernando Nogueira – ABCR

Ana Flavia Godoi – Conexão Captadoras

Realização:



Parceria:



O que é o Censo ABCR: coleta e análise de dados sobre captadores de recursos

5ª edição

1ª realizada em 2011 — série histórica que mapeia a profissão

Maior abrangência

Dados coletados entre abril e maio de 2025, maior amostra de respondentes da série

Parceria

Realizado em parceria com a Conexão Captadoras

Novidades nesta edição

Perguntas inéditas sobre saúde mental e diversidade, abertura a respostas de pessoas externas à ABCR

Visão geral dos respondentes

270

respondentes

260

atuam com captação

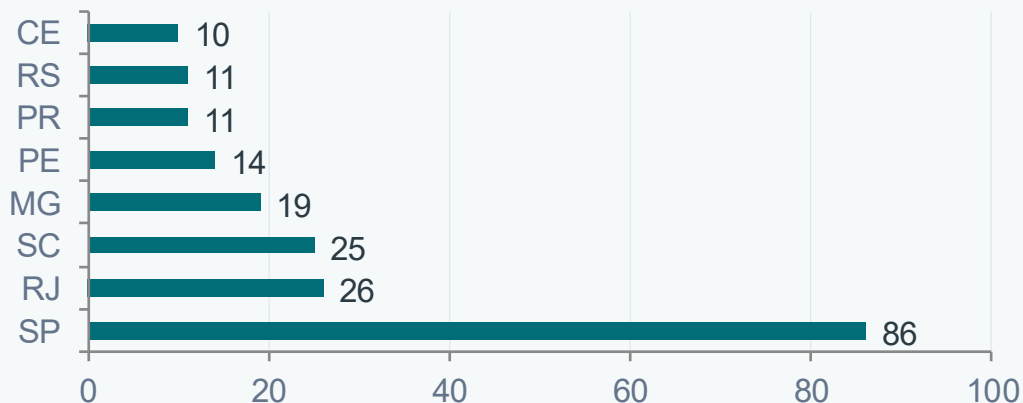
23

estados representados

46%

associados ABCR

Distribuição por estado (top 8)



Perfil geral

- Profissional de meia-idade (31–60 anos)
- 2/3 mulheres & 1/3 homens
- 90% heterossexual
- Maioria branca (59%), parda (28%), preta (9%)
- < 4% declara deficiência

8 ACHADOS SIGNIFICATIVOS SOBRE QUEM CAPTA

2/3

são mulheres

2×

mais captado por quem se capacita

48%

sente impacto negativo na saúde mental

18%

de gap racial na remuneração

35%

não recebe nenhuma remuneração

#1

desafio: captação não é vista como estratégica

R\$ 8.320

salário médio estimado

6%

valor médio investido em captação pela OSC

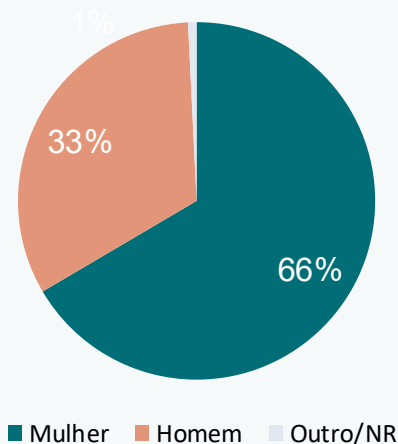
CENSO
ABCR
2025

Principais Estatísticas

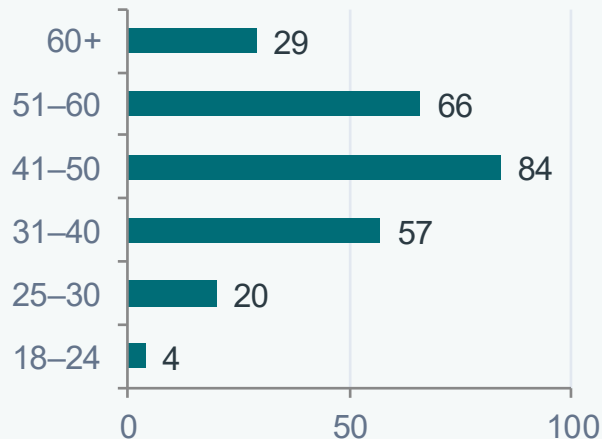
Perfil demográfico · Perfil profissional · Atuação · Organização ·
Capacitação · Desafios

Perfil Demográfico: Gênero, Idade e Orientação Sexual

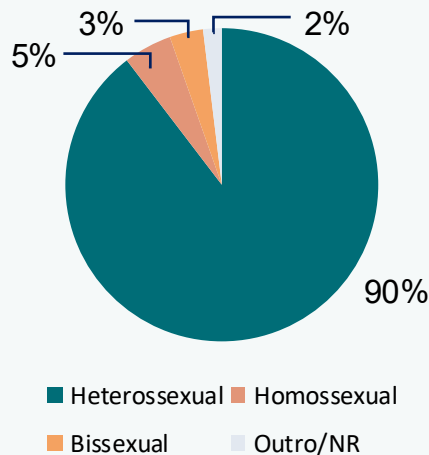
Gênero



Faixa etária (n=260)



Orientação sexual

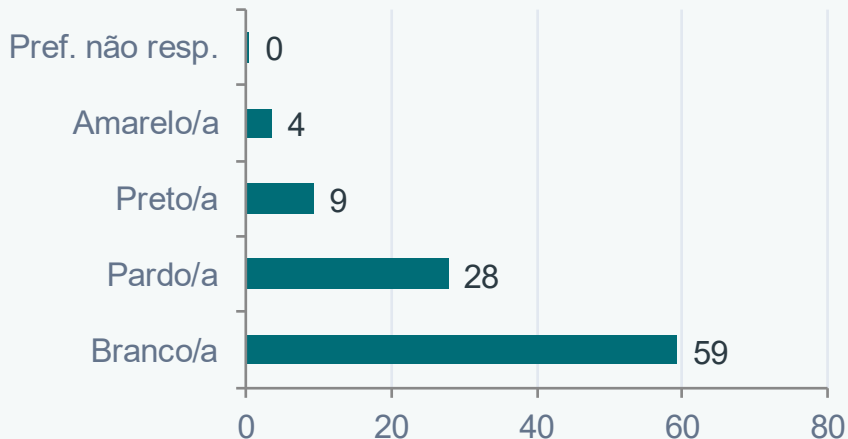


A captação brasileira é uma profissão de meia-idade e majoritariamente feminina.

Profissionais LGBTQIA+ representam até 10% da amostra.

Perfil Demográfico: Raça e Deficiência

Cor / Raça / Etnia (em %)



Pessoas com deficiência

4%

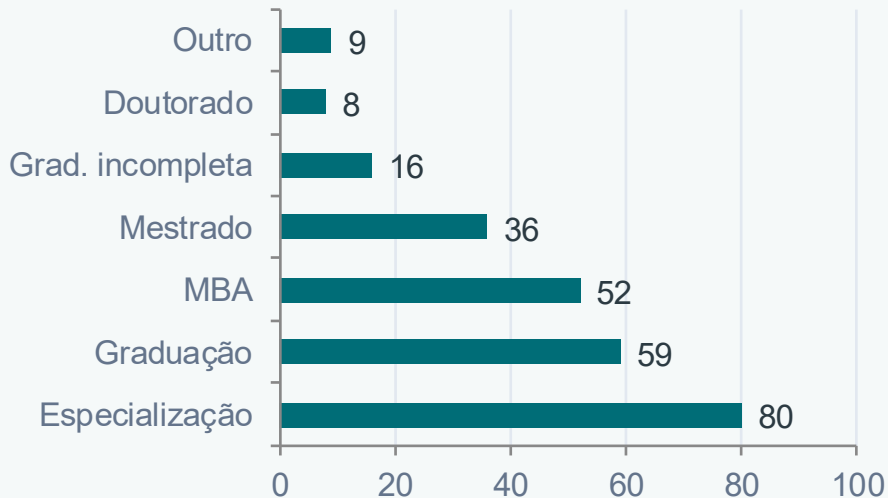
declara alguma deficiência (n=10)

(dado possivelmente subestimado / subnotificado)

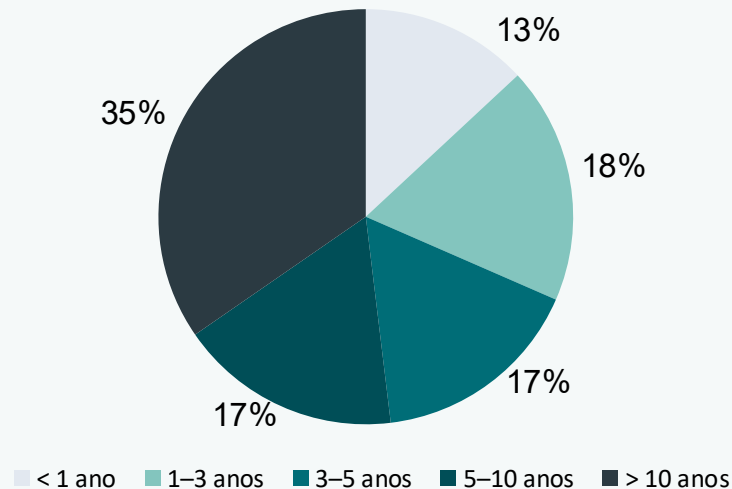
O setor tem perfil racial razoavelmente diverso, mas com mais brancos do que pardos em relação à proporção da população (segundo o Censo 2022 do IBGE, pardos são 45%, enquanto brancos são 44%)

Perfil Profissional: Formação e Tempo de Atuação

Formação acadêmica mais recente (n=260)



Tempo de atuação em captação



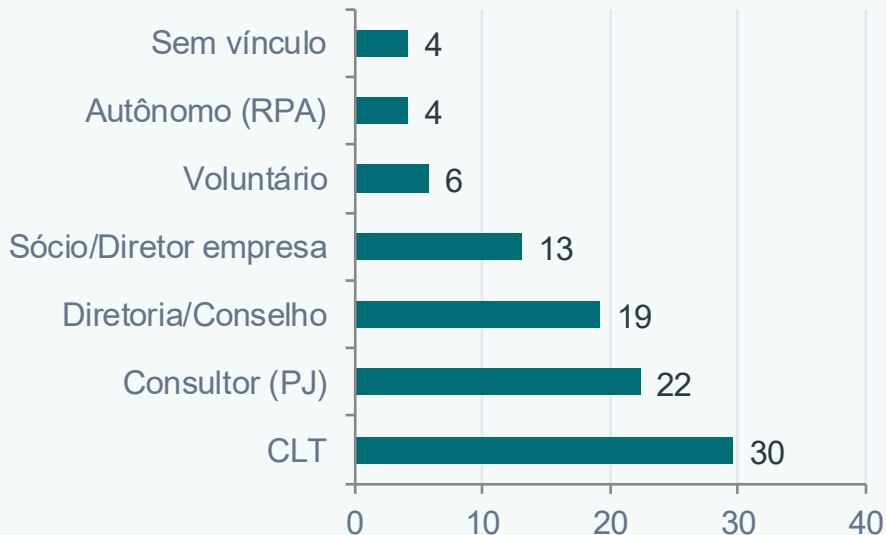
92% têm ao menos nível superior. A profissão atrai perfis vindos de áreas diversas, principalmente Administração, Direito, Comunicação, Pedagogia, Serviço Social.

A distribuição por tempo é aproximadamente composta por:

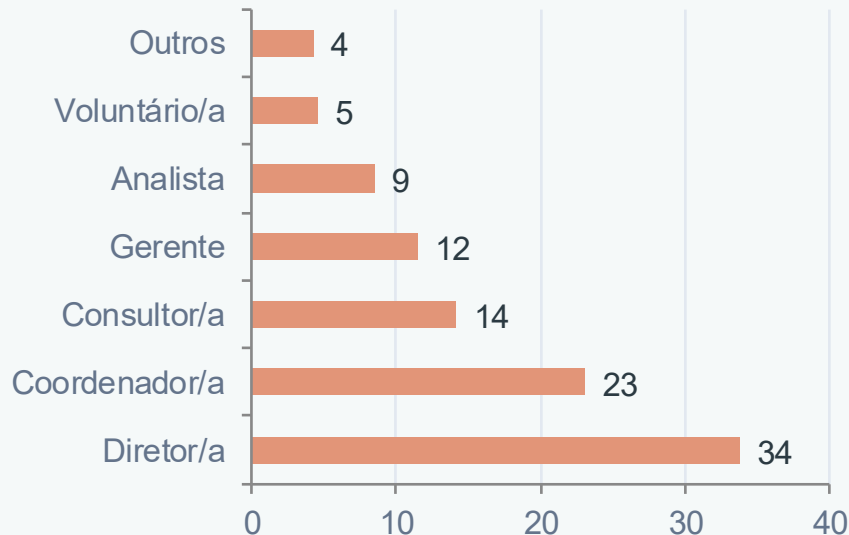
1/3 novatos (até 3 anos), **1/3 médios** (até 9), **1/3 seniores** (acima de 10).

Perfil Profissional: Vínculos e Posições Hierárquicas

Vínculo profissional (em %)



Posição hierárquica (em %)



22% dos CLTs já são registrados como Captador de Recursos (CBO 4110-55).

Perfil Profissional: Uma Profissão, Muitos Modelos

27%

Dirigente que também capta

Maior grupo. CLT raro (15%), 17h/sem, orgs pequenas.

18%

Profissional em área estruturada

73% CLT, 32h/sem, R\$9.057 de remuneração. Capta R\$25,9mi.

13%

Captando e criando área de captação

Mais otimista (67%). 58% CLT, 26h/sem.

12%

Atua como consultor independente

3% CLT, capta R\$14,3mi. Diversificação compensa informalidade.

9%

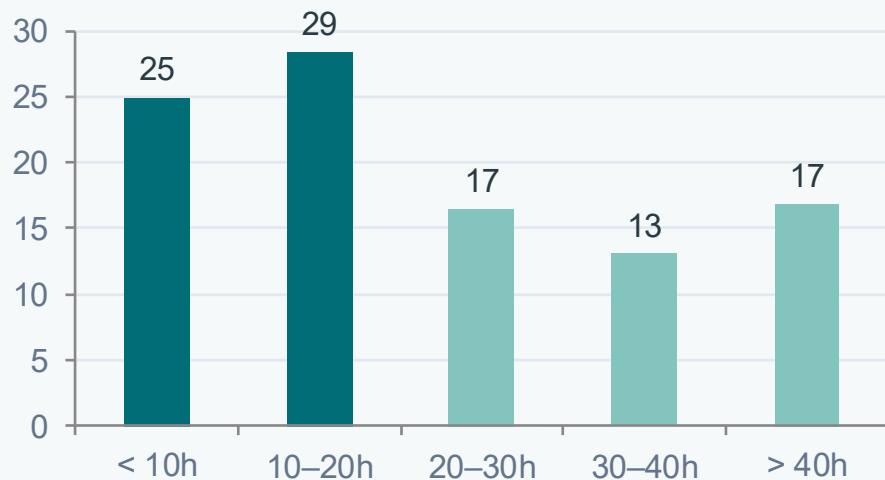
Começando a captar, sem plano de área

Perfil mais vulnerável. R\$2,3mi captados, 17h/sem, sem estrutura.

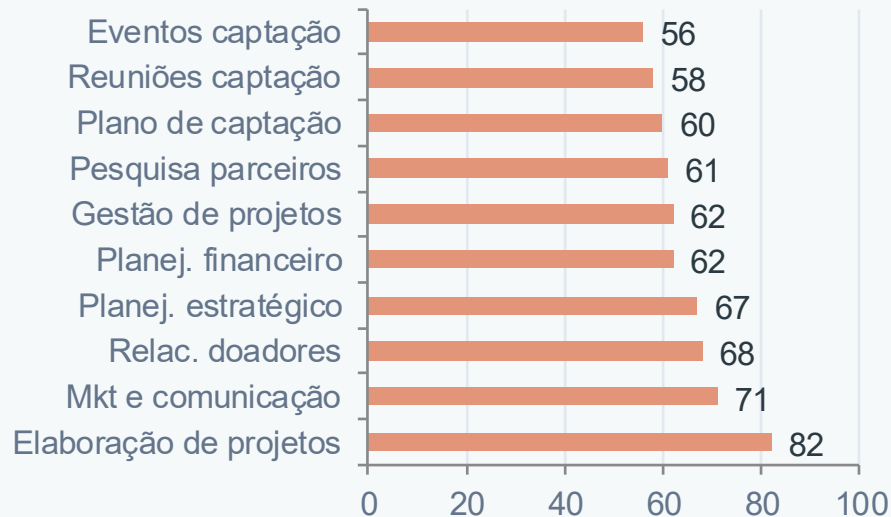
Outros 20% incluem:
voluntários, prestadores de serviços /
empreendedores, captador externo...

Atuação em Captação: Tempo Dedicado e Atividades

Horas/semana dedicadas à captação



10 atividades mais realizadas (em %)

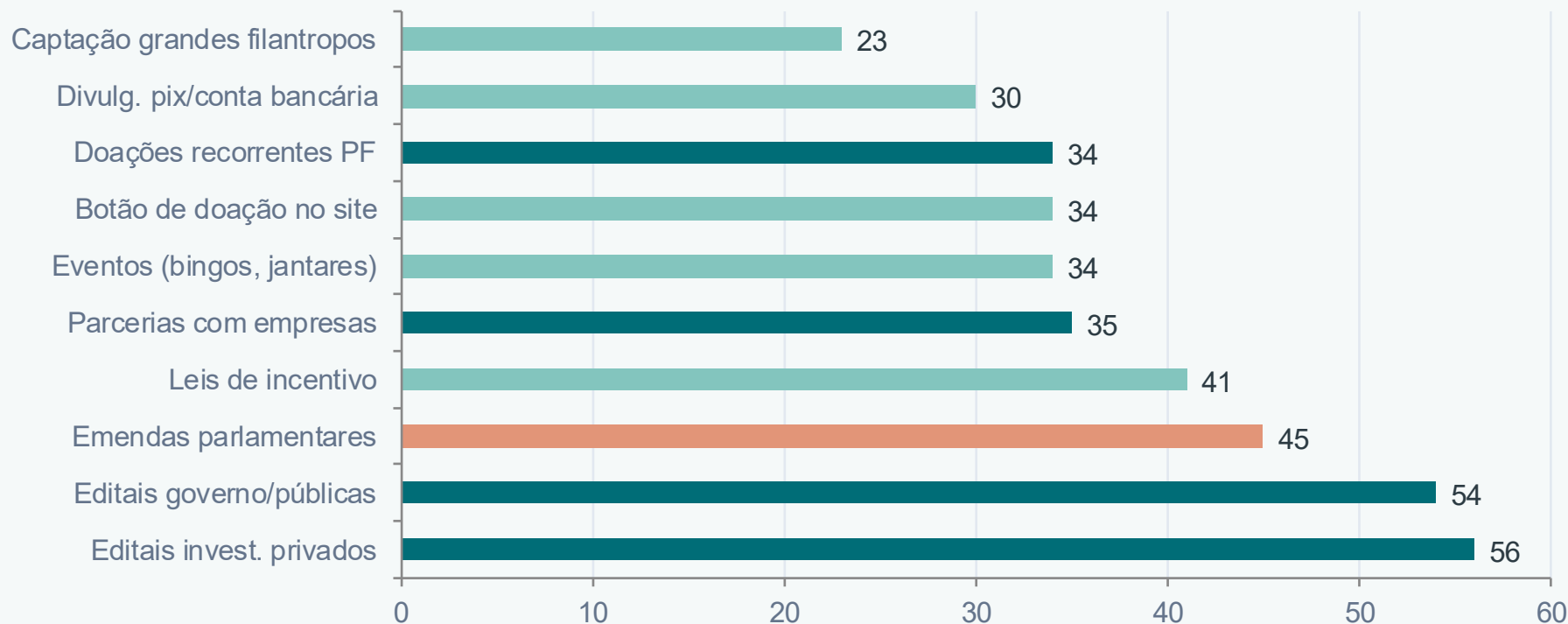


54% dedica menos de 20h/semana à captação. 30% dedica a maioria do tempo.

A profissão é multitarefa: quem capta também elabora projetos, gere equipes e cuida das finanças.

Raramente é função exclusiva.

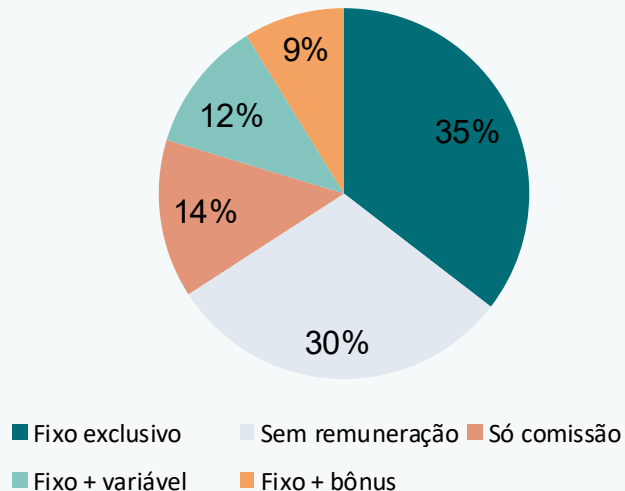
Atuação em Captação: Estratégias e Fontes mais Usadas (em %)



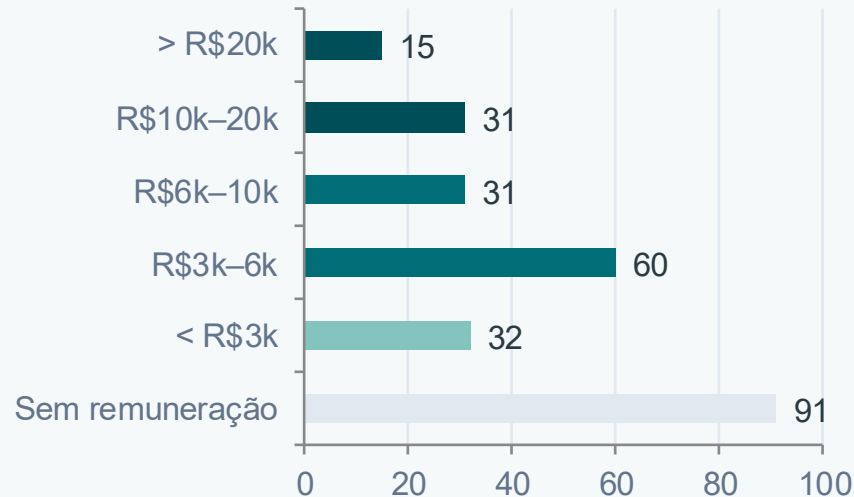
Destaque para Emendas parlamentares em 3º lugar – não se perguntava sobre isso nas edições anteriores

Atuação em Captação: Formas e Valores

Modelo de remuneração



Renda mensal como captador/a (n = 260)



Salário médio estimado

R\$ 8.320

Captadores não remunerados atuam em organizações que captam em média 4x menos que os remunerados (R\$3,3mi vs R\$12,5mi).

Atuação em Captação: O Poder do Suporte Interno

Nº de áreas de suporte	Respondentes	Volume captado (média)	Remuneração (média)
Nenhuma	15	R\$ 640 mil	R\$ 4.500 <i>(só 1 assaliarado)</i>
1 área	61	R\$ 7,5 mi	R\$ 5.865
2 áreas	47	R\$ 5,1 mi	R\$ 7.379
3 ou mais áreas	145	R\$ 12,1 mi	R\$ 9.159

Com suporte de
Comunicação & Marketing:

Capta 2× mais
Ganha 1,5× mais

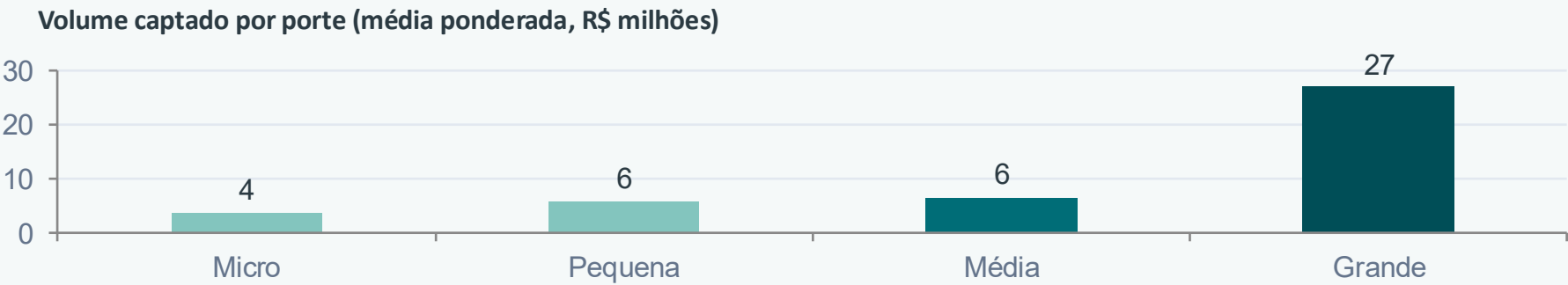
Para gestores de OSC...

Montar uma área de captação sem comunicação integrada é desperdiçar potencial. O suporte interno multiplica o resultado.

Outras áreas que mais dão suporte: Administrativo / Financeiro, Diretoria / Conselho, Área de Projetos.

Organização e Remuneração: Porte e Volume Captado

Porte	N	Capta < R\$100k	Volume médio	Rem. média (levando em conta voluntários)
Micro (0–2 func.)	61	57%	R\$ 3,5 mi	R\$ 2.719
Pequena (3–10 func.)	56	30%	R\$ 5,6 mi	R\$ 5.278
Média (11–100 func.)	100	11%	R\$ 6,4 mi	R\$ 5.253
Grande (100+ func.)	53	0%	R\$ 26,9 mi	R\$ 8.779



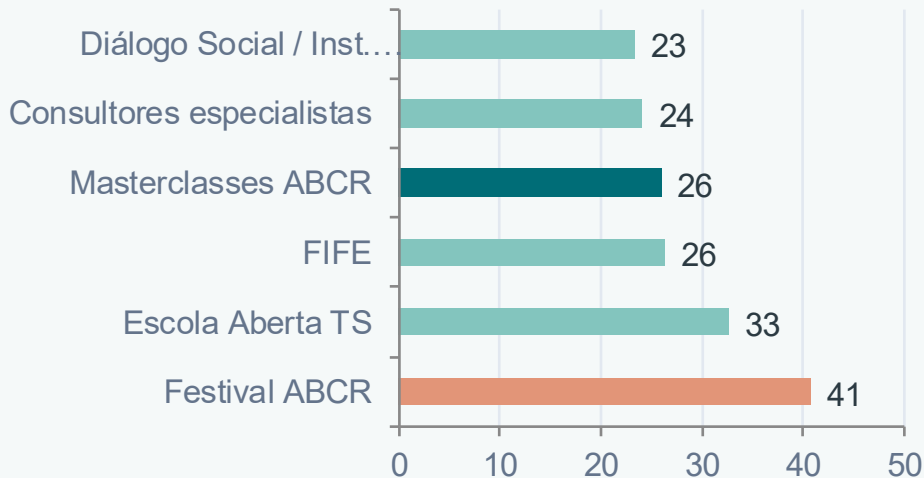
Remuneração e Posição Hierárquica

Faixa hierárquica	<R\$3 mil	R\$3-6 mil	R\$6-10 vmil	R\$10-20 mil	>R\$20 mil	n	Média	Faixa Mediana
Alta gestão (direção + gerência)	10%	32%	13%	29%	16%	69	R\$ 10.964	R\$ 6-10k
Coordenação	19%	42%	29%	10%	0%	48	R\$ 6.052	R\$ 3-6k
Operacional (analista + estagiário)	30%	48%	17%	4%	0%	23	R\$ 4.652	R\$ 3-6k
Consultor externo	28%	24%	12%	20%	16%	25	R\$ 9.460	R\$ 3-6k

A remuneração e a posição hierárquica estão relacionadas, mas ainda há grande variação salarial dentro de uma mesma faixa. Isso é explicado pelo porte da organização.

Capacitação e Redes: Desenvolvimento Faz Diferença

Capacitações / eventos mais citados



Grupo	Vol. captado	Remuneração
Com capacitação (n=203)	R\$ 11,0 mi	R\$ 6.251
Sem capacitação (n=67)	R\$ 4,9 mi	R\$ 2.404
Passaram pelo ecossistema ABCR	R\$ 15,2 mi	R\$ 7.969

Ressalva: causalidade reversa possível. Profissionais mais capitalizados tendem a buscar mais capacitação.

O Festival ABCR é a iniciativa de capacitação mais citada do setor (41%). O acesso a capacitação ABCR é concentrado em SP (66%) e cai para 31–49% nas demais regiões — há mercado de formação subestruturado fora do eixo SP-RJ.

Capacitação e Redes: Meios de Atualização e Redes Profissionais

Meios de atualização profissional



Principais redes e iniciativas

ABCR

Instituto Filantropia

Dia de Doar

Conexão Captadoras

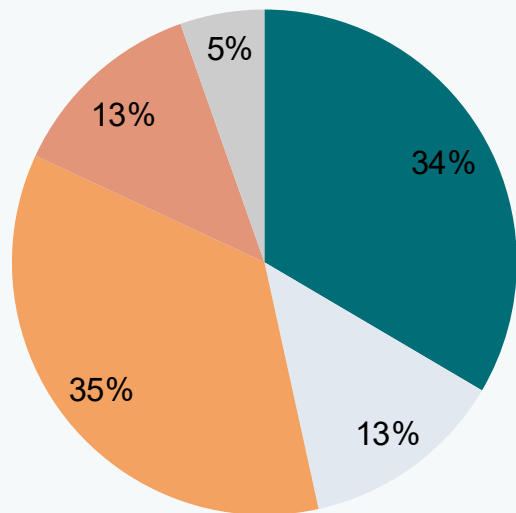
Movimento por uma Cultura de Doação

Os 5 Maiores Desafios de Quem Atua na Área

1	Captação não é vista como estratégica pelas organizações	30%
2	Pouco tempo para captação – necessidade de dividir com outras tarefas	27%
3	Poucos recursos para investir na área de captação	27%
4	Falta de profissionais qualificados na área	24%
5	Falta de apoio da alta gestão, conselhos e diretorias	13%

Os principais obstáculos estão dentro das organizações: estrutura interna, cultura institucional e escassez de recursos dedicados.

Desafios e Saúde Mental: Impactos da Captação



■ Impacto positivo ■ Sem impacto neg. ■ Impacto leve
■ Impacto grave ■ Pref. não resp.

48%

sente algum
impacto negativo

13%

impacto grave
e constante

58%

dos voluntários sente
impacto positivo

Gerentes têm o maior índice de impacto grave (17%). Analistas: 50% com impacto leve. Voluntários são os mais protegidos: engajamento por escolha faz diferença. Resultado consistente com outros estudos recentes da área.

**CENSO
ABCR
2025**

Diversidade, Equidade e Identidade

Pela primeira vez, tratamos desses assuntos de forma mais ampla e direta.

Diversidade: Captadores Brancos e Não-Brancos

Indicador	Não-brancos (n=105)	Brancos (n=154)	Diferença
Volume captado (média)	R\$ 6,3 mi	R\$ 12,0 mi	-47%
Remuneração (média)	R\$ 7.305	R\$ 8.938	-18%
CLT (%)	25%	33%	-8pp
Em orgs Grandes (%)	15%	22%	-7pp
Em orgs Micro (%)	27%	20%	+7pp

O gap de 18% na remuneração e de 47% no volume captado entre brancos e não-brancos pode ser evidência de um custo real para as organizações e para o setor como um todo.

Diversidade e Gênero: Maioria, Mas Nem Sempre em Equidade

Indicador	Mulheres (n=173)	Homens (n=85)
Volume captado (média)	R\$ 9,6 mi	R\$ 10,2 mi
Remuneração (média)	R\$ 7.632	R\$ 9.971 (+30%)
Cargo diretor/a (%)	28%	46%
CLT (%)	34%	21%
Impacto grave saúde mental	11%	15%
Já viveu preconceito	38%	29%

Mulheres são maioria, têm mais CLT e sentem menor impacto grave na saúde mental – mas ganham menos, chegam menos a cargos de direção e vivenciam mais situações de preconceito. O setor é feminino na base e masculino no topo.

Diversidade: Orientação Sexual e Deficiência

Não-heterossexuais (n=25)

60%	sente barreiras por identidade (vs. 23% hetero)
52%	já viveu situação de preconceito
92%	percebe dificuldades de grupos minorizados
32%	em orgs Grandes (vs. 18% hetero)

⚠ n=25 – resultados indicativos, não conclusivos

Pessoas com deficiência (n=10)

0%	em orgs Grandes
0%	com vínculo CLT
30%	em orgs Micro
50%	percebe dificuldades de grupos minorizados

⚠ n=10 – dado frágil, sinal de alerta. Ampliar amostra nas próximas edições.

Diversidade: Percepção de Barreiras

27%

sente que sofre barreiras por algum aspecto de sua identidade

35%

já viveu situações desconfortáveis ou de preconceito

54%

acredita que mulheres, pessoas negras ou outros grupos enfrentam dificuldades específicas na captação

Dado relevante:

mesmo quem não se identifica como minoria reconhece as barreiras dos outros. O setor já percebe o problema – falta agir.

**CENSO
ABCR
2025**

Recortes Estratégicos

Associação · Região · Porte · Motivação

Associados vs. Não Associados ABCR

Indicador	Associados (n=120)	Não associados (n=140)
Volume captado (média)	R\$ 14,4 mi	R\$ 5,6 mi
Remuneração (média)	R\$ 10.163	R\$ 6.269
Avalia cenário positivo	72%	55%
Mais de 10 anos de exp.	42%	26%
Branco (%)	73%	48%
Impacto grave saúde mental	10%	15%
Org c/ 100+ funcionários	27%	14%

Dado para reflexão: associados são consideravelmente mais brancos (73% vs. 48%).
Desafio na agenda de diversidade também no próprio quadro associativo para a ABCR.

SP, RJ e Outros Estados

Indicador	SP (n=86)	RJ (n=26)	Demais (n=148)
Remuneração (média)	R\$ 10.643	R\$ 7.500	R\$ 7.101
Volume captado (média)	R\$ 11,9 mi	R\$ 10,1 mi	R\$ 8,4 mi
CLT (%)	37%	38%	24%
Orgs Grandes (%)	27%	19%	16%
Orgs Micro (%)	13%	19%	28%
Associado à ABCR (%)	51%	31%	47%
Avalia cenário positivo	52%	38% ⚠	58% ★
Participa de cursos e eventos da ABCR	66%	31%	40–49%

★ Fora do eixo SP-RJ: maior otimismo do país (58%). Mercado com espaço a desenvolver.

⚠ RJ: formação similar a SP, mas menor otimismo.
Problema de percepção de mercado, não de competência.

Porte: Quatro realidades

MICRO 0–2 func.

- 44% não remunerados
- 39% captam por acúmulo
- 63% home-office
- R\$ 2.719 rem. média

PEQUENA 3–10 func.

- 41% não remunerados
- Maior invest. relativo (6,2%)
- 1/3 há 10+ anos
- R\$ 5.278 rem. média

MÉDIA 11–100 func.

- "Poucos recursos" é desafio #1
- 31% impacto leve saúde mental
- 37% CLT
- R\$ 5.253 rem. média

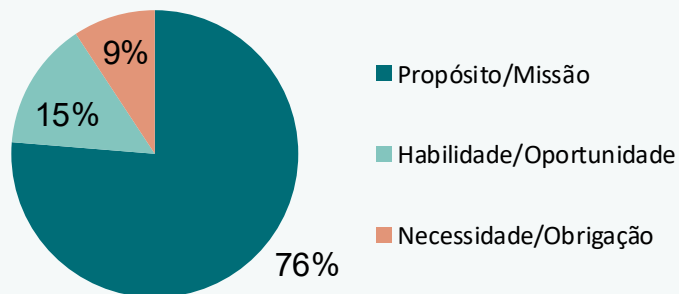
GRANDE 100+ func.

- 70% CLT
- 32h/sem em captação
- Capta R\$ 26,9 mi (média)
- R\$ 8.779 rem. média

Observação: esses dados de remuneração levam em conta captadores voluntários

Motivação e Resultado Andam Juntos...

Motivação	n	Vol. captado	Remuneração	Impacto grave SM
Propósito / Missão	200	R\$ 11,0 mi	R\$ 8.390	10%
Habilidade / Oportunidade	37	R\$ 8,1 mi	R\$ 8.304	14%
Necessidade / Obrigação	23	R\$ 1,0 mi	R\$ 7.333	30%



O grupo Necessidade (n=23) é o mais preocupante: menor volume captado, menor remuneração e 30% com impacto grave na saúde mental. São captadores na função sem escolha – e o custo é alto em resultado e bem-estar.

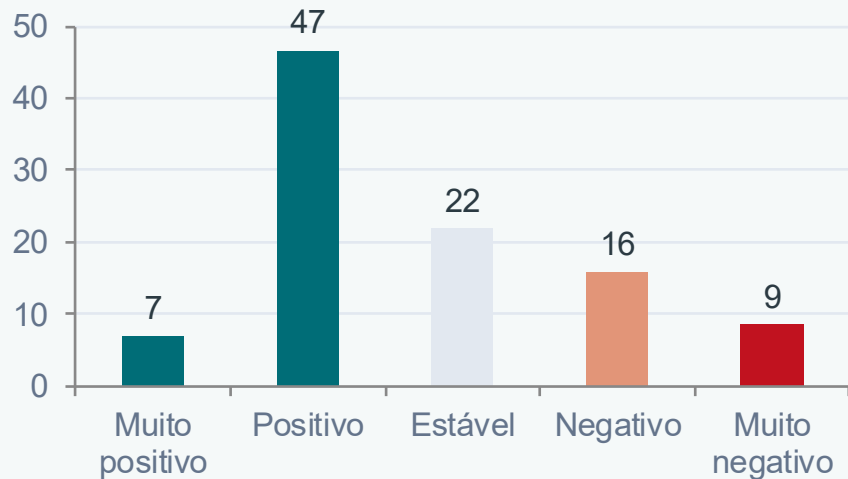
**CENSO
ABCR
2025**

Perspectivas e Conclusão

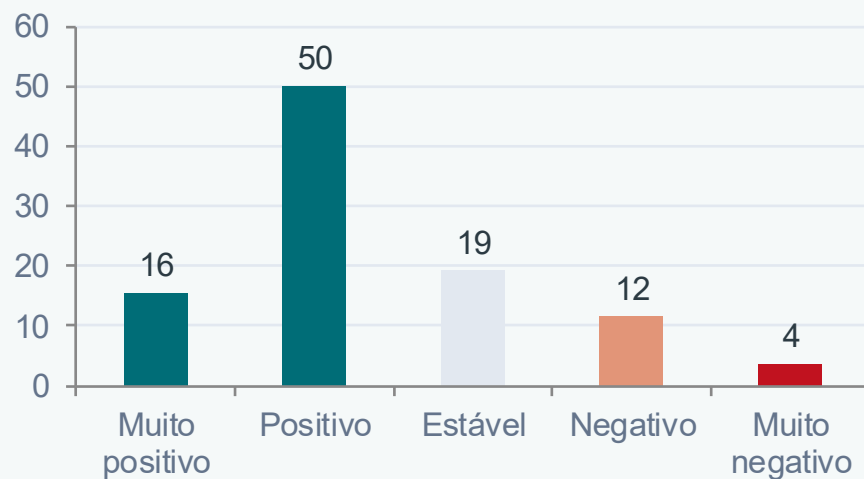
O campo visto de dentro

Perspectivas: O Campo Visto de Dentro

Como avalia o cenário atual: captação nas organizações



Como avalia: atuação profissional dos captadores



O paradoxo revelador: mais profissionais são otimistas sobre a própria carreira (66%) do que sobre o campo em geral (54%).
O pessimismo estrutural não contamina o otimismo individual.
A narrativa pessoal resiste às dificuldades do setor.

O que os Dados nos Dizem, e o que Ainda Precisamos Perguntar...

Como desenvolver ainda mais a profissão

Boa parte atua em captação sendo dirigente acumulando função, sem exclusividade, sem remuneração, sem estrutura.

O que fazer para diminuir o *gap* racial?

18% de diferença salarial e 47% no volume captado entre brancos e não-brancos: desafio real.

Quem está criando área de captação vai conseguir?

O grupo mais otimista enfrenta o maior risco de frustração se a estrutura não se consolidar.

O modelo sem remuneração é sustentável?

35% trabalha de graça. Captadores não remunerados captam 4x menos.

Como a ABCR alcança quem mais precisa?

O dirigente que também capta, o profissional fora do eixo SP-RJ, captadores não-brancos...

CENSO ABCR 2025

Obrigado!

Fernando Nogueira

abcr@captadores.org.br

ABCR · @abcrbrasil

Ana Flavia Godoi

assessoria@anaflaviagodoi.com

AFG · Conexão Captadoras

Realização:



Parceria:

