

**TETO DE VIDRO E
TRAJETÓRIAS
PROFISSIONAIS FEMININAS:
DIÁLOGOS SOBRE
DESIGUALDADES,
ASCENSÃO E
PERMANÊNCIA NA
CONTABILIDADE**

**GLASS CEILING AND WOMEN'S PROFESSIONAL TRAJECTORIES:
DIALOGUES ON INEQUALITIES, ADVANCEMENT, AND RETENTION IN
ACCOUNTING**

Ciências Sociais Aplicadas • 30/09/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/790604340](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/790604340)

Maria Sara Santos Almeida¹

Islei José Gonçalves²

Inês Cardin Bressan³

RESUMO

Este estudo analisa como o fenômeno do Teto de Vidro tem sido compreendido na área contábil e quais barreiras dificultam a ascensão e a permanência das mulheres em posições de maior poder e remuneração. Realizou-se uma revisão narrativa da literatura, de abordagem qualitativa, com 14 estudos publicados entre 2015 e 2025, abrangendo mercado de trabalho, firmas de auditoria, conselhos de administração, Conselhos Regionais de Contabilidade e formação acadêmica. Os trabalhos foram comparados quanto aos conceitos, métodos, contextos e resultados, buscando identificar convergências, contrastes, ampliações conceituais e lacunas. Os achados mostram que o crescimento da participação feminina na Contabilidade não eliminou a segregação vertical nem as diferenças remuneratórias. Persistem menor presença das mulheres nos níveis hierárquicos superiores, dificuldades de acesso às redes informais de poder e efeitos da maternidade e das responsabilidades familiares sobre a progressão profissional. Estudos recentes também evidenciam que raça e classe agravam essas barreiras, especialmente para mulheres negras. A análise mostra, ainda, que alcançar posições de liderança não encerra necessariamente as desigualdades, pois permanecem questionamentos à autoridade feminina, necessidade de legitimação profissional e estratégias de adaptação e resistência. Outro resultado relevante é que parte dos profissionais da Contabilidade, especialmente os homens em alguns dos estudos analisados, não reconhece desigualdades de gênero que aparecem nos dados de emprego, cargos e remuneração. Conclui-se que o fenômeno Teto de Vidro, na profissão contábil, se manifesta desde a progressão e o acesso às redes de poder até a permanência em posições de liderança, sendo mais intenso quando gênero se articula com raça e outras condições sociais e organizacionais.

Palavras-chave: teto de vidro; contabilidade; desigualdade de gênero; mulheres; liderança.

ABSTRACT

This study analyzes how the Glass Ceiling phenomenon has been understood in accounting and which barriers hinder women's advancement and retention in positions of greater power and remuneration. A qualitative narrative literature review was conducted based on 14 studies published between 2015 and 2025, covering the labor market, audit firms, boards of directors, Regional Accounting Councils, and academic education. The studies were compared in terms of concepts, methods, contexts, and results, seeking to identify convergences, contrasts, conceptual developments, and gaps. The findings show that the growth of women's participation in accounting has not eliminated vertical segregation or pay disparities. Women remain less represented at higher hierarchical levels, face difficulties accessing informal power networks, and experience the effects of motherhood and family responsibilities on career progression. Recent studies also show that race and class intensify these barriers, especially for Black women. The analysis further shows that reaching leadership positions does not necessarily end inequalities, since challenges to women's authority, the need for professional legitimation, and strategies of adaptation and resistance remain. Another relevant result is that some accounting professionals, especially men in some of the studies analyzed, do not recognize gender inequalities that are evident in data on employment, positions, and remuneration. It is concluded that the Glass Ceiling phenomenon in the accounting profession manifests itself from career progression and access to power networks to retention in leadership positions, becoming more intense when gender intersects with race and other social and

organizational conditions.

Keywords: glass ceiling; accounting; gender inequality; women; leadership.

1. INTRODUÇÃO

A participação feminina na Contabilidade brasileira aumentou de forma expressiva nas últimas décadas, alterando um campo historicamente associado à atuação masculina. Moura (2022) registra que as mulheres correspondiam a 27,45% dos profissionais em 1996 e a 42,77% em 2019. Novais, Ribeiro e Silva (2023) mostram, por sua vez, que elas representavam 56% dos ingressantes em Ciências Contábeis em 2019, embora fossem 43% dos profissionais registrados nos Conselhos Regionais de Contabilidade em 2022. O avanço quantitativo, entretanto, não eliminou as desigualdades de carreira, sobretudo quando se observam remuneração, progressão e acesso aos níveis superiores.

As evidências empíricas reforçam essa distinção entre presença e igualdade. Silva *et al.* (2018) identificaram predominância masculina entre contadores e auditores e remunerações superiores para homens em funções semelhantes na Região Sul. Gretter, Silva e Zanievich da Silva (2024), na Região Norte, observaram dificuldades de ascensão e maior concentração de mulheres negras em funções auxiliares. Nas *Big Four*, Santos e Carneiro (2024) verificaram crescimento da participação feminina entre 2016 e 2023, mas baixa presença no nível de sociedade. Em conjunto, esses estudos indicam que o aumento da participação não se converte automaticamente em acesso proporcional aos cargos de maior prestígio e remuneração.

Para compreender esse contraste, o Teto de Vidro (Glass Ceiling) constitui uma referência importante, pois permite analisar as barreiras pouco visíveis, mas efetivas, que dificultam a ascensão das mulheres aos níveis mais elevados das organizações, mesmo quando possuem qualificação para avançar na carreira (Morrison et al., 1987; U.S. Glass Ceiling Commission, 1995; Cotter et al., 2001). Essas barreiras se relacionam a estereótipos de gênero, padrões culturais, práticas organizacionais e formas de distribuição do poder que dificultam o acesso aos níveis superiores (Silva *et al.*, 2018; Oliveira *et al.*, 2022; Moura, 2022). A literatura também mostra que o fenômeno ultrapassa a promoção formal: maternidade, responsabilidades familiares, redes profissionais masculinas e necessidade contínua de legitimação podem afetar diferentes momentos da trajetória (Lima; Ferreira; Versiani, 2021; Santos *et al.*, 2022).

Estudos mais recentes ampliaram esse debate. Moura (2022) relacionou o Teto de Vidro ao Penhasco de Vidro e aos marcadores de raça e classe; Anjos *et al.* (2023) e Gretter, Silva e Zanievicz da Silva (2024) demonstraram desigualdades específicas entre mulheres negras; Pinheiro *et al.* (2024) discutiram um segundo nível do Teto de Vidro entre mulheres que já haviam alcançado conselhos de administração. Paralelamente, Novais, Ribeiro e Silva (2023) e Wilaczynski e Piontkewicz (2025) evidenciaram que a própria percepção da desigualdade varia entre grupos profissionais, sugerindo processos de naturalização das barreiras.

Embora a literatura já reúna evidências sobre salários, cargos, maternidade, raça, conselhos, auditoria e órgãos de classe, esses resultados aparecem distribuídos em objetos e métodos distintos. A questão que orienta este estudo não está, portanto, na ausência de pesquisas sobre gênero na Contabilidade, mas na necessidade de

organizar como o conceito de Teto de Vidro foi desenvolvido e aplicado, quais resultados se repetem, onde surgem contrastes e quais dimensões permanecem insuficientemente explicadas.

Diante disso, formula-se a seguinte questão de pesquisa: como a literatura científica compreende, caracteriza e aplica o conceito de Teto de Vidro no contexto contábil e quais avanços, convergências, contradições e lacunas são identificados nesses estudos? O objetivo é realizar uma revisão narrativa da literatura sobre o fenômeno na área contábil, examinando a caracterização dos estudos, o desenvolvimento conceitual, as abordagens metodológicas, os resultados convergentes e contrastantes e as diferenças entre os resultados e os aspectos que podem orientar futuras pesquisas. A revisão narrativa mostra-se adequada por permitir integrar estudos quantitativos, qualitativos e documentais e produzir uma síntese interpretativa de um campo em transformação (Sukhera, 2022).

A literatura também registra respostas institucionais ao problema. No Sistema CFC/CRCs, iniciativas voltadas à valorização e à participação feminina ampliaram espaços de debate, capacitação e formação de redes profissionais (Santos, 2023). Nas grandes firmas de auditoria, programas de equidade e desenvolvimento de talentos passaram a acompanhar o crescimento da participação feminina (Santos; Carneiro, 2024). Esses movimentos indicam que a desigualdade não é tratada apenas como característica histórica da profissão, mas como questão organizacional que pode ser enfrentada por políticas deliberadas. Ao mesmo tempo, a permanência de diferenças hierárquicas e salariais mostra que a existência de ações institucionais não equivale, automaticamente, à eliminação das barreiras.

A análise dos estudos mostra também que, ao longo do tempo, as pesquisas passaram a fazer novas perguntas sobre o tema. Os trabalhos iniciais procuravam demonstrar a existência de desigualdade de gênero na Contabilidade; pesquisas posteriores passaram a investigar os mecanismos que sustentam essa desigualdade, como redes informais, divisão sexual do trabalho e estereótipos. Os estudos mais recentes avançam para a heterogeneidade das experiências femininas e para as condições enfrentadas depois da promoção, incorporando raça, classe, Penhasco de Vidro e um segundo nível do Teto de Vidro. Essa evolução justifica uma análise do estado da arte que reúna os diferentes momentos estudados e permita compreender como as barreiras associadas ao Teto de Vidro se manifestam ao longo da trajetória profissional feminina.

A importância deste estudo está, portanto, em dois aspectos que se complementam. No plano acadêmico, a síntese permite identificar o desenvolvimento conceitual, as convergências empíricas e as lacunas ainda abertas. No plano profissional, ajuda a distinguir aumento de participação de efetiva igualdade de oportunidades, evitando que a presença numérica feminina seja tomada, isoladamente, como indicador de superação das desigualdades. Essa distinção é central para compreender as trajetórias profissionais femininas na Contabilidade.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Teto de Vidro na Profissão Contábil

A ampliação da presença feminina na Contabilidade não deve ser confundida com igualdade nas trajetórias profissionais. Os estudos

analisados mostram que ingresso, permanência, progressão, remuneração e acesso ao poder podem seguir padrões distintos para homens e mulheres (Silva *et al.*, 2018; Novais; Ribeiro; Silva, 2023; Gretter; Silva; Silva, 2024). Nesse contexto, o Teto de Vidro tornou-se uma das principais perspectivas utilizadas para interpretar a segregação vertical da profissão.

Embora as definições variem, é possível identificar três características recorrentes. Primeiro, as barreiras são pouco explícitas: não aparecem necessariamente em normas formais, mas em práticas, expectativas e relações organizacionais. Segundo, não decorrem de incapacidade técnica feminina; ao contrário, podem atingir profissionais qualificadas. Terceiro, seus efeitos tornam-se mais visíveis à medida que se avança na hierarquia, restringindo remuneração, autoridade e participação nos espaços decisórios (Silva *et al.*, 2018; Oliveira *et al.*, 2022; Moura, 2022).

A comparação das definições permite reunir as características do conceito em quatro grupos. A primeira corresponde à natureza invisível, simbólica ou artificial dos obstáculos; a segunda reúne fatores culturais e institucionais, como estereótipos, papéis tradicionais de gênero, redes masculinas e insuficiência de apoio; a terceira expressa o mecanismo de segregação vertical, no qual a qualificação não produz oportunidades equivalentes; e a quarta reúne os efeitos sobre a carreira, como menor presença nos cargos superiores, desigualdade salarial e restrição de poder. Esses quatro grupos foram organizados nesta revisão a partir das características identificadas nos estudos e não correspondem a uma classificação proposta originalmente por um único autor.

Os resultados dos estudos mostram como esses quatro aspectos se manifestam na prática profissional. Silva *et al.* (2018) identificaram maior presença masculina entre contadores e auditores e maior concentração feminina entre auxiliares. Gretter, Silva e Zanievicz da Silva (2024) encontraram padrão semelhante na Região Norte e demonstraram que gênero e raça se combinam na distribuição das posições. Lima, Ferreira e Versiani (2021) evidenciaram que o acesso aos conselhos depende também da inserção em redes profissionais historicamente masculinas, mostrando que o fenômeno envolve mecanismos informais de reconhecimento e pertencimento.

Maternidade e responsabilidades familiares ampliam essa leitura. Moura (2022) identificou efeitos da maternidade em trajetórias de contadoras em liderança; Santos *et al.* (2022) mostraram que estudantes já antecipam essa questão como barreira profissional; e Oliveira *et al.* (2022) evidenciaram a conciliação entre trabalho e família entre presidentas de CRCs. Assim, o Teto de Vidro não se limita ao momento da promoção, podendo afetar expectativas, disponibilidade, reconhecimento e condições de permanência ao longo da carreira.

A característica de invisibilidade merece atenção porque não significa ausência de efeitos observáveis. O fenômeno tende a operar justamente por critérios informais de reconhecimento, disponibilidade, confiança e pertencimento que raramente aparecem como proibições explícitas. Por isso, seus efeitos podem ser identificados na distribuição de cargos, nas diferenças de remuneração e na necessidade de desempenho adicional para obtenção do mesmo reconhecimento. Em outras palavras, a barreira é pouco visível na regra, mas pode tornar-se visível no resultado acumulado da trajetória (Silva *et al.*, 2018; Novais; Ribeiro; Silva, 2023).

As redes profissionais constituem exemplo desse mecanismo. Lima, Ferreira e Versiani (2021) mostram que a participação em conselhos não depende apenas de formação ou experiência, mas do acesso a circuitos de indicação e relacionamento predominantemente masculinos. Nesses espaços, a competência técnica pode ser condição necessária, porém insuficiente, pois também importa ser reconhecida como pertencente ao grupo que tradicionalmente ocupa posições de poder. A metáfora do 'Clube do Bolinha' sintetiza essa dimensão relacional do Teto de Vidro e ajuda a explicar por que profissionais qualificadas podem ter trajetórias diferentes das masculinas.

A inclusão de raça e classe altera, por sua vez, a ideia de uma experiência feminina única. Anjos *et al.* (2023) e Gretter, Silva e Zanievich da Silva (2024) mostram que mulheres negras enfrentam barreiras adicionais de inserção e progressão. Moura (2022) também identifica classe e raça como marcadores capazes de definir possibilidades profissionais. A literatura mais recente, portanto, afasta a compreensão de que o Teto de Vidro atua de modo uniforme e passa a reconhecê-lo como fenômeno cuja intensidade varia conforme a posição social das profissionais.

2.2. Evolução dos Estudos Sobre o Teto de Vidro na Contabilidade

A leitura cronológica dos estudos permite identificar quatro movimentos no desenvolvimento do tema. Essa divisão foi feita nesta revisão para organizar os estudos de acordo com as mudanças de foco observadas ao longo do tempo, e não corresponde a fases definidas originalmente pelos autores.

Entre 2015 e 2018, predominam diagnósticos sobre desigualdade de gênero, distribuição ocupacional e remuneração. Bragança *et al.* (2015) analisaram a percepção de contabilistas de Belo Horizonte e mostraram que idade, experiência, escolaridade e posição profissional influenciam a percepção das desigualdades. Silva *et al.* (2018), com base em registros da RAIS, identificaram concentração masculina nas posições de contador e auditor e diferenças remuneratórias. Nesse momento, o Teto de Vidro aparece principalmente como barreira à progressão e como explicação para a segregação vertical.

Entre 2020 e 2021, o foco se desloca para características institucionais e redes de poder. Cohen *et al.* (2020) encontraram maior intensidade percebida do fenômeno em empresas privadas de capital fechado, sugerindo influência da estrutura organizacional. Lima, Ferreira e Versiani (2021), ao analisar conselhos de administração, mostraram que redes informais masculinas condicionam o acesso e a permanência em posições de elevada autoridade. A literatura passa, assim, de constatar diferenças para investigar mecanismos que as produzem.

Em 2022 e 2023, a agenda se amplia para maternidade, raça, classe, formação e liderança institucional. Moura (2022) articulou Teto de Vidro e Penhasco de Vidro; Oliveira *et al.* (2022) mostraram que presidentas de CRCs continuaram expostas a estruturas generificadas; Santos *et al.* (2022) identificaram a maternidade como barreira antecipada entre estudantes; e Anjos *et al.* (2023) evidenciaram menores possibilidades de liderança entre mulheres negras. Novais, Ribeiro e Silva (2023) acrescentaram que homens e mulheres não percebem todas as manifestações da desigualdade da mesma maneira. O conceito deixa, portanto, de representar apenas

um bloqueio no topo e passa a incorporar diferenças entre mulheres e processos de naturalização.

Entre 2024 e 2025, destacam-se a permanência após a ascensão, as políticas institucionais, a regionalização e os conflitos de percepção. Pinheiro *et al.* (2024) discutiram um segundo nível do Teto de Vidro em conselhos; Gretter, Silva e Zanievich da Silva (2024) reforçaram a interseção entre gênero e raça; Santos e Carneiro (2024) identificaram crescimento gradual da participação feminina nas *Big Four*, ainda insuficiente no nível de sociedade; e Wilaczynski e Piontkewicz (2025) mostraram resistência de determinados grupos em reconhecer discriminação. O estado da arte passa a perguntar não apenas se as mulheres chegam ao topo, mas em quais condições chegam e permanecem.

A passagem da primeira para a segunda fase mostra uma mudança na forma como o tema passou a ser estudado. Enquanto os estudos iniciais demonstravam diferenças no resultado final da carreira, as pesquisas de 2020 e 2021 começaram a examinar os processos que antecedem esse resultado. A governança corporativa, o tipo de empresa e a composição das redes de relacionamento passaram a ser tratados como elementos explicativos. Com isso, o Teto de Vidro deixa de aparecer apenas como fotografia da desigualdade e passa a ser analisado como processo institucional que se reproduz por práticas formais e informais.

A terceira fase aprofunda esse movimento ao deslocar o foco de uma categoria feminina homogênea para trajetórias distintas. A maternidade aparece como fator que pode afetar decisões antes mesmo da consolidação da carreira; raça e classe revelam que determinadas mulheres enfrentam barreiras cumulativas; e a

chegada a posições de liderança permite observar dificuldades que não eram visíveis quando a análise se limitava ao acesso. O campo passa, portanto, a discutir simultaneamente ingresso, progressão, legitimidade e permanência, ampliando a capacidade explicativa do conceito.

Na fase mais recente, a literatura também passa a registrar possibilidades de mudança. Santos e Carneiro (2024) mostram crescimento da participação feminina em posições de gestão nas *Big Four* ao longo do período analisado, embora a presença no nível de sociedade permaneça inferior à masculina. Esse resultado é relevante porque evita tratar o Teto de Vidro como estrutura imutável. As barreiras podem ser reproduzidas, mas também podem ser tensionadas por políticas de equidade, mudanças organizacionais e maior pressão por diversidade. A questão passa a ser identificar quais ações realmente melhoram as oportunidades e a progressão profissional das mulheres e quais apenas aumentam sua presença em determinados espaços, sem reduzir as desigualdades.

2.3. Aspectos Recorrentes nos Estudos Sobre o Teto de Vidro na Contabilidade

Apesar da diversidade metodológica, três convergências são particularmente robustas. A primeira é o afunilamento da participação feminina nos níveis superiores, observado em ocupações contábeis, conselhos e firmas de auditoria (Silva *et al.*, 2018; Lima; Ferreira; Versiani, 2021; Santos; Carneiro, 2024). A segunda é a recorrência de diferenças remuneratórias e de oportunidades de progressão. A terceira é a presença da maternidade e das responsabilidades familiares como fatores que condicionam

escolhas, disponibilidade e expectativas de carreira (Moura, 2022; Santos *et al.*, 2022).

A interseccionalidade entre gênero e raça representa uma ampliação consistente, porém ainda menos explorada. Moura (2022), Anjos *et al.* (2023) e Gretter, Silva e Zanievicz da Silva (2024) mostram que mulheres negras enfrentam barreiras adicionais e maior concentração em funções de menor prestígio. No entanto, entre os estudos analisados, essa dimensão aparece com menos frequência do que as discussões mais amplas sobre desigualdade de gênero.

Os estudos mostram uma diferença entre o que os profissionais percebem e o que aparece nos dados sobre desigualdade. Questionários revelam grupos que não reconhecem determinadas formas de desigualdade, enquanto bases documentais mostram diferenças na distribuição de cargos e salários. Novais, Ribeiro e Silva (2023) não confirmaram todas as diferenças de percepção esperadas, ao passo que Silva *et al.* (2018) e Gretter, Silva e Zanievicz da Silva (2024) registraram desigualdades em bases de emprego. Oliveira *et al.* (2022) e Pinheiro *et al.* (2024) ajudam a explicar essa diferença ao mostrar que algumas práticas discriminatórias podem ser vistas como normais no dia a dia e só se tornam mais claras quando se observa com atenção a trajetória profissional das mulheres.

Também permanecem abertas questões sobre o efeito do tipo de organização e sobre o que ocorre depois da promoção. Cohen *et al.* (2020) apontam variação conforme a estrutura organizacional, enquanto Santos e Carneiro (2024) sugerem mudanças graduais em grandes firmas com políticas de equidade. Já Moura (2022), Oliveira *et al.* (2022) e Pinheiro *et al.* (2024) indicam que chegar ao topo não

elimina necessariamente questionamentos, adaptações e vulnerabilidades. Por isso, o Penhasco de Vidro e o segundo nível do Teto de Vidro aparecem nos estudos que analisam a experiência das mulheres após a chegada a cargos de liderança e podem contribuir para ampliar a compreensão das barreiras enfrentadas após a ascensão profissional.

Cinco questões aparecem com menos aprofundamento nos estudos analisados: explicar a coexistência entre desigualdade objetiva e percepção de equidade; compreender quando a ascensão representa transformação efetiva das relações de poder; identificar por que maior qualificação feminina não se converte proporcionalmente em autoridade e remuneração; avaliar políticas de diversidade em organizações além das grandes firmas; e ampliar análises interseccionais e longitudinais. Essas questões orientam a discussão dos resultados e delimitam o estado atual do conhecimento.

Os estudos analisados ainda não permitem compreender com clareza os efeitos das políticas institucionais. O crescimento da participação feminina observado em grandes firmas de auditoria sugere capacidade de transformação. No entanto, os estudos analisados não permitem afirmar que os resultados decorreram diretamente de programas específicos, nem saber se os mesmos resultados também ocorreriam em outras firmas de auditoria fora das *Big Four*. A concentração de evidências em organizações mais formalizadas limita a compreensão sobre contextos nos quais políticas de diversidade são menos estruturadas ou menos visíveis.

A discussão sobre pós-ascensão também permanece em consolidação. O Penhasco de Vidro aparece de maneira mais

concentrada em Moura (2022), enquanto Pinheiro *et al.* (2024) desenvolvem a ideia de um segundo nível do Teto de Vidro. Embora esses conceitos ampliem o olhar para a vulnerabilidade e a permanência, ainda são necessários estudos em diferentes organizações e com acompanhamento longitudinal para verificar em que medida tais fenômenos se repetem no campo contábil. Por isso, devem ser tratados como expansões relevantes, mas ainda emergentes no estado da arte analisado.

Em conjunto, os estudos mostram que o Teto de Vidro está relacionado a diferentes fatores. Os resultados apontam, de forma recorrente, para a segregação vertical, diferenças remuneratórias e influência das responsabilidades familiares; evidências crescentes sobre raça, classe e redes informais; e questões ainda abertas sobre políticas institucionais, pós-ascensão e percepção da desigualdade. Essa combinação mostra que o Teto de Vidro envolve diferentes fatores que se relacionam ao longo da trajetória profissional das mulheres, e não apenas obstáculos isolados, mas como um campo em evolução, no qual os estudos dialogam ao explicar por que o aumento da presença feminina ainda não produziu igualdade plena nas posições de poder.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1. Caracterização da Pesquisa e Corpus

A pesquisa é bibliográfica, qualitativa e descritivo-explicativa, desenvolvida por meio de revisão narrativa da literatura. Essa modalidade foi escolhida porque o objetivo não é estimar um efeito agregado nem recuperar exaustivamente todas as publicações, mas interpretar como o Teto de Vidro foi conceituado e aplicado na

Contabilidade, comparando métodos, contextos e resultados. Sukhera (2022) destaca que a revisão narrativa exige delimitação do escopo, justificativa das escolhas e análise interpretativa, enquanto Moura, Barbosa e Rocha (2026) ressaltam que sua validade depende da clareza metodológica, da qualidade das fontes e da coerência da síntese.

Foram analisados 14 estudos publicados entre 2015 e 2025, previamente reunidos no acervo da pesquisa por sua aderência ao problema investigado. Foram incluídos trabalhos sobre conceituação do Teto de Vidro, desigualdade de gênero na profissão contábil, progressão, remuneração, maternidade, raça, liderança, auditoria, conselhos, órgãos de classe e percepção de profissionais ou estudantes. Os estudos analisados correspondem apenas ao conjunto considerado nesta revisão e não a toda a produção nacional e internacional sobre o tema.

3.2. Procedimentos de Análise e Síntese

A análise ocorreu de forma comparativa e interpretativa em quatro etapas: organização cronológica e metodológica dos estudos; leitura analítica e fichamento de autoria, objetivo, conceito, método, contexto e resultados; cruzamento das evidências para identificar recorrências, diferenças e tensões; e síntese em dimensões conceituais e movimentos temporais. Os agrupamentos resultantes são categorias analíticas desta revisão e não classificações originalmente propostas pelos autores.

Na análise dos estudos, foram consideradas as diferenças entre os métodos utilizados em cada pesquisa, incluindo abordagens quantitativas, qualitativas, documentais e quali-quantitativas. Os

resultados obtidos a partir de dados de emprego, cargos e remuneração foram comparados com aqueles baseados na percepção dos profissionais e em suas trajetórias de carreira, sem tratar essas informações como se tivessem sido produzidas da mesma forma. Também foram mantidas as diferenças encontradas entre os estudos, principalmente nos casos em que a percepção dos participantes não coincidia com os dados sobre ocupação de cargos, posição hierárquica e remuneração.

Para manter o rigor da análise, as interpretações foram baseadas nos resultados dos 14 estudos analisados. Também foi feita uma separação entre os resultados encontrados pelos autores dos estudos e as formas criadas nesta revisão para organizar esses resultados, como os quatro grupos de características do Teto de Vidro e a divisão dos estudos em períodos. Por fim, as conclusões foram limitadas ao conjunto de estudos analisados. (Sukhera, 2022; Moura; Barbosa; Rocha, 2026).

Tabela 1. Etapas do percurso analítico

Etapa	Procedimento	Finalidade
1. Organização	Ano, método e contexto	Visão inicial e comparação do corpus
2. Fichamento	Objetivo, conceito, método e resultados	Padronização das informações
3. Cruzamento	Recorrências, divergências e tensões	Diálogo entre as evidências
4. Síntese	Dimensões e movimentos temporais	Interpretação integrada do fenômeno

Fonte: elaboração própria a partir dos estudos analisados.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1. Caracterização dos Estudos Ao Longo do Tempo

Os 14 estudos analisados apresentam diversidade metodológica e empírica, mas retornam a problemas comuns: segregação hierárquica, remuneração, maternidade, redes de poder, raça e reconhecimento da desigualdade. A Tabela 2 sintetiza os estudos e mostra a progressiva ampliação do objeto, de diagnósticos sobre cargos e salários para investigações sobre mecanismos institucionais, interseccionalidade e barreiras pós-ascensão.

Tabela 2. Caracterização dos estudos analisados

Autores e ano	Contexto/método	O que o estudo mostrou
Bragança <i>et al.</i> (2015)	Survey; Belo Horizonte	Percepção varia com escolaridade, experiência, cargo e renda; mulheres mostram maior propensão de saída diante da desigualdade.
Silva <i>et al.</i> (2018)	RAIS; Região Sul	Homens predominam entre contadores/auditores e nas faixas superiores; mulheres concentram-se entre auxiliares.
Cohen <i>et al.</i> (2020)	Survey; EUA	Teto de Vidro percebido com maior intensidade em empresas privadas de capital fechado.
Lima, Ferreira e Versiani (2021)	CVM + 13 entrevistas	Baixa presença feminina em conselhos e dificuldade de acesso a redes masculinas informais.
Moura (2022)	13 entrevistas	Teto e Penhasco de Vidro; maternidade, raça, classe e discriminações cotidianas.

Oliveira <i>et al.</i> (2022)	7 presidentas de CRCs	Estereótipos e conciliação familiar permanecem mesmo após a ascensão.
Santos <i>et al.</i> (2022)	7 estudantes	Maternidade é barreira antecipada; percepção de desigualdade remuneratória.
Anjos <i>et al.</i> (2023)	52 mulheres negras	Menor acesso e representatividade em posições de liderança.
Novais, Ribeiro e Silva (2023)	RSL + survey; 154 profissionais	Discriminação existe, mas homens e mulheres não a percebem da mesma forma.
Santos (2023)	Presidentas de CRCs	Barreiras, estratégias de liderança e importância de redes de apoio.
Gretter, Silva e Silva (2024)	CAGED; Região Norte	Mulheres, especialmente negras, concentram-se em cargos inferiores e com menor remuneração.
Pinheiro <i>et al.</i> (2024)	18 conselheiras	Estratégias de adaptação e resistência após a chegada aos conselhos.
Santos e Carneiro (2024)	Big Four; 2016-2023	Participação feminina cresce, mas segue baixa no nível de sociedade.
Wilaczynski e Piontkewicz (2025)	Survey; 105 contabilistas	Grupos diferem na percepção e parte resiste em reconhecer discriminação.

Fonte: elaboração própria a partir dos estudos analisados.

A sequência temporal evidencia mudança no tipo de pergunta. Os primeiros estudos buscavam comprovar se havia desigualdade; os posteriores passaram a explicar como ela é produzida, quem é atingido com maior intensidade e o que ocorre depois da promoção. A Tabela 3 resume os quatro movimentos identificados.

Tabela 3. Evolução dos estudos analisados

Período	Ênfase	Ampliação observada
2015-2018	Diagnóstico de segregação e diferenças salariais	Teto de Vidro aplicado à distribuição de cargos, remuneração e afunilamento hierárquico.
2020-2021	Governança e redes informais	Ênfase nos mecanismos institucionais e nas redes masculinas de acesso ao poder.
2022-2023	Interseccionalidade e liderança	Maternidade, raça, classe, formação, CRCs e Penhasco de Vidro ampliam o conceito.
2024-2025	Pós-ascensão e políticas institucionais	Segundo nível, permanência, mudanças graduais e divergências de percepção.

Fonte: elaboração própria a partir dos estudos analisados.

4.2. Semelhanças e Diferenças Entre os Estudos

A primeira convergência é a segregação vertical. Silva *et al.* (2018), Gretter, Silva e Zanievicz da Silva (2024) e Santos e Carneiro (2024), apesar de trabalharem com regiões e contextos distintos, identificam menor presença feminina à medida que aumenta a posição hierárquica. Esse padrão demonstra que participação numérica e distribuição do poder não evoluem necessariamente no mesmo ritmo. A desigualdade remuneratória acompanha esse processo e reforça que o problema não se limita ao ingresso na profissão.

A segunda convergência é que qualificação não neutraliza as barreiras. Mulheres com maior qualificação profissional continuam relatando menor reconhecimento, necessidade de provar competência e acesso desigual às redes que favorecem indicações e promoção. Lima, Ferreira e Versiani (2021) evidenciam esse mecanismo nos conselhos, nos quais o ingresso depende também de capital social e pertencimento a circuitos historicamente masculinos. Pinheiro *et al.* (2024) mostram que, mesmo depois da entrada, permanecem estratégias de adaptação e resistência.

A maternidade e as responsabilidades familiares compõem outro eixo recorrente. Moura (2022), Oliveira *et al.* (2022) e Santos *et al.* (2022) mostram que essa dimensão afeta mulheres em estágios diferentes: estudantes antecipam a maternidade como obstáculo, profissionais reorganizam escolhas e líderes conciliam demandas familiares e institucionais. Assim, parte do Teto de Vidro é produzida na interação entre organização do trabalho e divisão desigual do cuidado.

Os estudos que incorporam raça mostram que as barreiras não atingem todas as mulheres da mesma forma. Anjos *et al.* (2023) e Gretter, Silva e Zanievicz da Silva (2024) identificam menores oportunidades para mulheres negras, enquanto Moura (2022) evidencia a relevância conjunta de raça e classe. Trata-se de uma convergência consistente, embora apoiada em número menor de estudos que a segregação hierárquica e salarial.

Tabela 4. Resultados em comum entre os estudos

Tema	O que os estudos mostram	Estudos
------	--------------------------	---------

Segregação vertical	Menor presença feminina nos níveis superiores	Silva <i>et al.</i> (2018); Lima <i>et al.</i> (2021); Gretter <i>et al.</i> (2024); Santos e Carneiro (2024)
Remuneração e reconhecimento	Diferenças salariais e necessidade de legitimação	Bragança <i>et al.</i> (2015); Silva <i>et al.</i> (2018); Santos <i>et al.</i> (2022); Gretter <i>et al.</i> (2024)
Maternidade e cuidado	Efeitos sobre expectativas, disponibilidade e progressão	Moura (2022); Oliveira <i>et al.</i> (2022); Santos <i>et al.</i> (2022)
Raça e classe	Desvantagens adicionais, especialmente entre mulheres negras	Moura (2022); Anjos <i>et al.</i> (2023); Gretter <i>et al.</i> (2024)
Percepção da desigualdade	Reconhecimento varia entre grupos profissionais	Bragança <i>et al.</i> (2015); Novais <i>et al.</i> (2023); Wilaczynski e Piontkewicz (2025)

Fonte: elaboração própria a partir dos estudos analisados.

O principal contraste aparece entre o que os profissionais percebem e o que os dados sobre emprego, cargos e remuneração mostram. *Surveys* mostram grupos que não reconhecem discriminação, enquanto RAIS e CAGED registram diferenças efetivas de cargos e remuneração. A divergência não invalida nenhuma das abordagens: sugere que a desigualdade pode ser naturalizada e, por isso, nem sempre ser reconhecida como discriminação. Oliveira *et al.* (2022) e Pinheiro *et al.* (2024) reforçam essa interpretação ao mostrarem relatos em que experiências inicialmente tratadas como normais revelam, quando aprofundadas, julgamentos de gênero e necessidade contínua de legitimação.

Há ainda diferenças segundo o contexto organizacional. Cohen *et al.* (2020) identificaram maior intensidade percebida do fenômeno em empresas privadas de capital fechado, enquanto Santos e Carneiro (2024) registraram avanço gradual da participação feminina nas *Big Four*, acompanhado de políticas de equidade. O conjunto dos artigos analisados, contudo, não permite estabelecer causalidade entre essas políticas e a mudança observada nem generalizar seus efeitos para organizações menores.

4.3. O Que os Estudos Acrescentam e o Que Ainda Permanece em Aberto

Os trabalhos mais recentes questionam a ideia de que a promoção encerra o Teto de Vidro. Moura (2022) associa a ascensão ao Penhasco de Vidro; Oliveira *et al.* (2022) mostram que presidentas de CRCs permanecem submetidas a formas de organização e relações de trabalho que tratam homens e mulheres de maneira diferente; e Pinheiro *et al.* (2024) identificam um segundo nível do Teto de Vidro entre mulheres em conselhos. A contribuição conjunta desses estudos está em mostrar que a análise do Teto de Vidro não deve se limitar ao acesso das mulheres aos cargos de liderança. Também é necessário observar as condições em que elas exercem autoridade, são reconhecidas e permanecem nesses espaços.

Essa forma de compreender o fenômeno amplia a visão mais tradicional do Teto de Vidro, geralmente associada às barreiras para chegar aos cargos mais elevados. Os estudos mostram que essas barreiras também podem aparecer em diferentes momentos da trajetória profissional, desde as escolhas iniciais e a progressão na carreira até o acesso às redes de relacionamento, a chegada aos cargos de poder e a permanência nesses espaços. A revisão integra

evidências que, isoladamente, tratam de salários, cargos, maternidade, raça, conselhos e percepção e permite compreender o Teto de Vidro como processo um processo em que diferentes barreiras podem afetar a trajetória profissional das mulheres desde o ingresso na carreira até a chegada e permanência em cargos de liderança.

Os estudos ainda deixam algumas questões em aberto: compreender por que os dados sobre emprego, cargos e remuneração mostram desigualdades, enquanto parte dos profissionais considera que homens e mulheres têm oportunidades semelhantes; identificar em quais condições a ascensão produz mudança efetiva nas relações de poder; avaliar a eficácia de políticas de diversidade fora das grandes firmas; aprofundar as interações entre gênero, raça e classe; e acompanhar longitudinalmente mulheres antes e depois da promoção. Estudos de métodos mistos podem ser especialmente úteis ao combinar registros de carreira e remuneração com percepções e narrativas profissionais.

5. CONCLUSÃO

Este estudo analisou, por meio de revisão narrativa, como o Teto de Vidro tem sido compreendido e discutido na Contabilidade. A comparação dos 14 estudos publicados entre 2015 e 2025 mostrou uma evolução do campo: dos diagnósticos sobre segregação e remuneração para análises de redes de poder, maternidade, raça, classe e barreiras posteriores à ascensão. O fenômeno passou, portanto, a ser compreendido como uma barreira que pode aparecer em diferentes etapas da carreira, e não somente no acesso aos cargos mais elevados.

Os resultados mais consistentes indicam que o crescimento da participação feminina não se converteu, na mesma proporção, em presença nos cargos de maior poder e remuneração. Persistem segregação vertical, diferenças salariais, dificuldade de acesso a redes informais e efeitos da divisão desigual das responsabilidades familiares. Os estudos que incorporam raça mostram desvantagens adicionais para mulheres negras, enquanto pesquisas com líderes revelam que alcançar conselhos ou presidências não elimina questionamentos à autoridade, necessidade de legitimação e estratégias de resistência.

Outro achado importante é que os dados sobre emprego, cargos e remuneração mostram desigualdades que nem sempre são percebidas pelos profissionais quando avaliam suas experiências no ambiente de trabalho. Isso sugere que a naturalização das práticas organizacionais também integra o problema e reforça a necessidade de combinar indicadores objetivos e experiências profissionais.

A principal contribuição da revisão é integrar essas evidências e mostrar que, no contexto contábil, o Teto de Vidro pode acompanhar diferentes momentos da trajetória: progressão, remuneração, acesso às redes, chegada ao poder e permanência em posições de liderança. A participação numérica feminina, embora relevante, não é suficiente para avaliar igualdade profissional; é necessário observar também distribuição hierárquica, remuneração, autoridade e condições de permanência.

A pesquisa foi desenvolvida com base nos estudos reunidos nesta revisão, sem a intenção de representar toda a produção nacional e internacional sobre o tema. As diferenças entre os métodos, os grupos estudados e os contextos das pesquisas também não

permitem afirmar em que medida o fenômeno ocorre em toda a profissão contábil. Estudos futuros podem incluir pesquisas de diferentes contextos, regiões e abordagens metodológicas. Também é necessário avaliar se políticas de diversidade produzem efeitos duradouros sobre promoção, remuneração e permanência. Em síntese, a literatura analisada revela avanço da presença feminina na Contabilidade, mas mostra que acesso, reconhecimento e poder permanecem distribuídos de forma desigual e que as barreiras podem continuar mesmo depois da ascensão profissional.

Esses resultados têm implicações para a prática profissional. Organizações contábeis, firmas de auditoria e entidades de classe não devem avaliar igualdade de gênero apenas pela proporção de mulheres em seus quadros. A análise precisa considerar onde elas estão na hierarquia, quanto recebem, quais redes acessam e em quais condições permanecem depois da promoção. O crescimento numérico pode coexistir com concentração feminina em posições de menor prestígio e com obstáculos de acesso para ocupar cargos com maior poder de decisão.

Os estudos também indicam que a formação e o mérito devem ser considerados junto com outros fatores que influenciam a progressão profissional. Os estudos não indicam que qualificação seja irrelevante; ao contrário, muitas das mulheres analisadas apresentam elevada formação. O problema é que a qualificação não elimina, sozinha, estereótipos, redes fechadas, responsabilidades familiares desigualmente distribuídas e barreiras raciais. Assim, políticas de desenvolvimento profissional precisam ser acompanhadas por mudanças nas condições organizacionais que definem promoção, reconhecimento e permanência.

A revisão contribui, por fim, ao mostrar que as diferentes metodologias permitem observar aspectos complementares do fenômeno. Bases como RAIS e CAGED revelam padrões de cargos e remuneração; *surveys* mostram como os profissionais reconhecem ou naturalizam a desigualdade; e entrevistas permitem compreender experiências de maternidade, redes, discriminação e liderança. A combinação dessas perspectivas também pode ser explorada em estudos futuros sobre as trajetórias profissionais das mulheres na Contabilidade.

A análise conjunta dos estudos permite identificar três momentos da trajetória profissional feminina em que diferentes barreiras podem ser observadas. O primeiro está na progressão, quando diferenças de remuneração, oportunidades e responsabilidades familiares podem desacelerar a carreira. O segundo está no acesso aos espaços de decisão, marcado pela importância das redes informais e pela menor presença feminina em posições de liderança. O terceiro momento aparece após a chegada das mulheres a cargos de liderança ou a posições com maior poder de decisão, quando permanecem desafios de legitimidade, adaptação e permanência. Essa sequência ajuda a compreender por que a simples chegada de algumas mulheres ao topo não é suficiente para afirmar que o fenômeno foi superado.

Por essa razão, o debate sobre igualdade na Contabilidade precisa articular quantidade e qualidade da participação feminina. Indicadores de presença devem ser acompanhados de informações sobre cargos ocupados, remuneração, tempo de permanência, acesso a redes profissionais e diferenças entre grupos de mulheres. A incorporação desses elementos pode produzir diagnósticos mais precisos e orientar pesquisas e políticas capazes de identificar não

apenas se as mulheres estão na profissão, mas também como progridem, quais barreiras enfrentam e em que condições exercem posições de liderança.

Os achados também sugerem que intervenções voltadas à equidade precisam considerar a etapa da carreira em que a barreira se manifesta. No início e no desenvolvimento profissional, medidas relacionadas à transparência de critérios, remuneração e apoio à conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares podem reduzir desigualdades e diferenças de oportunidades. No acesso aos cargos de liderança, os estudos destacam a importância das redes de relacionamento profissional, das oportunidades de mentoria e da presença das mulheres nos diferentes níveis da organização. Depois da promoção, a análise deve incluir condições de permanência, reconhecimento da autoridade e exposição a posições de maior vulnerabilidade. Essa perspectiva por etapas decorre do próprio desenvolvimento da literatura revisada: os estudos mais antigos evidenciam diferenças de cargos e salários; os intermediários revelam mecanismos institucionais e redes de poder; e os mais recentes mostram que algumas barreiras persistem ou assumem novas formas após a ascensão na carreira. Assim, enfrentar o Teto de Vidro exige observar a trajetória completa, e não apenas o momento final de acesso à liderança.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANJOS, Ludmilla Gomes da Silva dos; FURTADO, Priscyla de Moura Lopes; SILVA, Sandra Maria Cerqueira da; SAUERBRONN, Fernanda Filgueiras; CASA NOVA, Silvia Pereira de Castro; CRUZ, Claudia Ferreira da. Um retrato da desigualdade racial no mercado contábil

produzido pela ótica das mulheres negras do Rio de Janeiro. *Pensar Contábil*, Rio de Janeiro, v. 25, n. 86, p. 4-15, jan./abr. 2023.

BRAGANÇA, Ciro Gustavo; MELILLO, Pedro Henrique; CUNHA, Jacqueline Veneroso Alves da; DURSO, Samuel de Oliveira. Percepção de desigualdade de gênero no mercado de trabalho contábil. In: *ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO - ENGPR*, 5., 2015, Salvador. Anais [...]. Salvador: ANPAD, 2015. p. 1-15.

COHEN, Jeffrey R.; DALTON, Derek W.; HOLDER-WEBB, Lori L.; MCMILLAN, Jeffrey J. An analysis of glass ceiling perceptions in the accounting profession. *Journal of Business Ethics*, v. 164, n. 1, p. 17-38, 2020. DOI: 10.1007/s10551-018-4054-4.

COTTER, David A.; HERMSEN, Joan M.; OVADIA, Seth; VANNEMAN, Reeve. The glass ceiling effect. *Social Forces*, v. 80, n. 2, p. 655-681, 2001. DOI: 10.1353/sof.2001.0091.

GRETTER, Crisiane Teixeira da Silva; SILVA, Caroline da; SILVA, Marcia Zanievicz da. Análise da (des)igualdade salarial por gênero e raça na profissão contábil: um estudo na Região Norte do Brasil. *Revista Paraense de Contabilidade*, Belém, v. 9, n. 1, p. 108-125, 2024. DOI: 10.36562/rpc.v9i1.150.

LIMA, Pedro Favarini Aires de; FERREIRA, Míriam de Souza; VERSIANI, Fernanda. Entrando no "Clube do Bolinha" e fazendo do "limão uma limonada": estudo sobre a participação de mulheres em conselhos de empresas listadas na B3. *Revista ADM.MADE*, Rio de Janeiro, v. 25, n. 3, p. 1-21, set./dez. 2021. DOI: 10.5935/2237-51392020v25n3p001021.

MORRISON, Ann M.; WHITE, Randall P.; VAN VELSOR, Ellen. Breaking the glass ceiling: can women reach the top of America's largest corporations? Reading, MA: Addison-Wesley, 1987.

MOURA, Giovana Cristina de; BARBOSA, Carlos Roberto de Almeida Corrêa; ROCHA, Danilo Lisboa Costa da. Revisão narrativa da literatura: guia metodológico com etapas, critérios de qualidade e aplicação. RECIMA21 - Revista Científica Multidisciplinar, v. 7, n. 7, e778566, 2026. DOI:10.47820/recima21.v7i7.8566.

MOURA, Olívia Bernardo de. A mulher-contadora: um estudo dos fenômenos teto de vidro e penhasco de vidro. 2022. 91 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) - Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2022.

NOVAIS, Carolina Barbastefano; RIBEIRO, Cíntia de Melo de Albuquerque; SILVA, Aline Moura Costa da. Desigualdade de gênero na profissão contábil no Brasil. Pensar Contábil, Rio de Janeiro, v. 25, n. 88, p. 25-35, set./dez. 2023.

OLIVEIRA, Marcela Ferreira; SILVA, Marli Auxiliadora; BARBOSA, Rayanne Silva; VILELA, Marcus Sérgio Satto. Rompendo o teto de vidro: a trajetória profissional das presidentas de Conselhos Regionais de Contabilidade. Prospectus - Perspectivas Qualitativas em Contabilidade e Organizações, João Pessoa, v. 2, n. 1, p. 7-28, jun. 2022.

PINHEIRO, Michele Menezes; SANTOS, Carolina Maria Mota; CARVALHO NETO, Antônio Moreira de; DINIZ, Daniela Martins. Estratégias de ocupação e resistência de mulheres em conselhos de administração: enfrentando um segundo nível do teto de vidro.

Revista Ciências Administrativas, v. 30, e14733, 2024. DOI: 10.5020/2318-0722.2024.30.e14733.

SANTOS, Ludimila Ribeiro de Mello; ORA, Wesley Ferreira da; VENDRAMIN, Elisabeth de Oliveira; LIMA, João Paulo Resende de; PEREIRA, Alefi dos Santos. Glass ceiling e seus principais reflexos nas perspectivas de carreira nas estudantes de contabilidade. Revista de Informação Contábil, v. 16, e-022008, p. 1-17, 2022.

SANTOS, Thais Helen Andrade; CARNEIRO, Luziberto Barrozo. Gender equality: a study of female participation in management roles in auditing firms in Brazil. Contextus - Contemporary Journal of Economics and Management, v. 22, esp., e85274, 2024. DOI: 10.19094/contextus.2024.85274.

SANTOS, Ticiane Lima dos. Mulheres no topo: como elas estão quebrando barreiras e liderando mudanças na contabilidade. In: SANTOS, Ticiane Lima dos (org.); ALVES, Marlise (coord.). Contabilidade em múltiplos olhares: elas em movimento. Brasília: Conselho Federal de Contabilidade, 2023. v. 1, p. 13-34.

SILVA, Júlio César da; DAL MAGRO, Cristian Baú; GORLA, Marcello Christiano; SILVA, Marcia Zanievicz da. Glass ceiling in the accounting profession: evidence in Brazilian companies. Contaduría y Administración, v. 63, n. 2, p. 1-23, 2018. DOI: 10.22201/fca.24488410e.2018.928.

SUKHERA, Javeed. Narrative reviews in medical education: key steps for researchers. Journal of Graduate Medical Education, v. 14, n. 4, p. 418-419, 2022. DOI: 10.4300/JGME-D-22-00481.1.

U.S. GLASS CEILING COMMISSION. A solid investment: making full use of the nation's human capital: final report of the Commission. Washington, DC: U.S. Government Printing Office, 1995.

WILACZYNSKI, Evelin; PIONTKEWICZ, Regiane. Equidade de gênero na área contábil: percepção dos contabilistas da cidade de São Bento do Sul/SC. Revista Ambiente Contábil, Natal, v. 17, n. 2, p. 451-474, jul./dez. 2025. DOI: 10.21680/2176-9036.2025v17n2ID36450.

¹ Graduanda em Ciências Contábeis pela Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP), Campus Cornélio Procópio. Endereço postal: Rodovia PR-160, Setor 5, CEP 86.304-028, Cornélio Procópio, PR, Brasil. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#).

² Mestre em Ciências Contábeis pela Universidade Estadual de Maringá (UEM). Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP), Campus Cornélio Procópio. Endereço postal: Rodovia PR-160, Setor 5, CEP 86.304-028, Cornélio Procópio, PR, Brasil. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#).

³ Doutora em Letras pela Universidade Estadual Paulista (UNESP). Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP), Campus Cornélio Procópio. Endereço postal: Rodovia PR-160, Setor 5, CEP 86.304-028, Cornélio Procópio, PR, Brasil. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#).