

# **RELATÓRIO WIA**

## **REPRESENTATIVIDADE E INCLUSÃO FEMININA NO ANTITRUSTE**

**Referente ao ano de 2018**

**ANÁLISE PRELIMINAR**

## SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO .....	2
INTRODUÇÃO.....	4
1. METODOLOGIA DO RELATÓRIO.....	8
2. A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO .....	12
3. REPRESENTATIVIDADE DA MULHER NO ANTITRUSTE .....	16
3.1. MULHERES NO CADE .....	16
3.1.1. <i>MULHERES NA ATIVIDADE MEIO</i> .....	21
3.1.2. <i>MULHERES NA ATIVIDADES FIM</i> .....	22
3.2. MULHERES NOS ESCRITÓRIOS DE ADVOCACIA .....	25
3.3. MULHERES NAS CONSULTORIAS ECONÔMICAS.....	31
4. INCLUSÃO DA MULHER NO ANTITRUSTE .....	37
4.1. ENTRADAS, SAÍDAS E PROMOÇÕES: O CAMINHO ATÉ A LIDERANÇA .....	37
4.1.1. <i>O CAMINHO NO CADE</i> .....	37
4.1.2. <i>O CAMINHO NOS ESCRITÓRIOS DE ADVOCACIA</i> .....	41
4.1.3. <i>O CAMINHO NAS CONSULTORIAS ECONÔMICAS</i> .....	44
4.2. POLÍTICAS DE RETENÇÃO E APOIO À MATERNIDADE E À PATERNIDADE .....	44
4.2.1. <i>POLÍTICAS NO CADE</i> .....	47
4.2.2. <i>POLÍTICAS NOS ESCRITÓRIOS DE ADVOCACIA</i> .....	47
4.2.3. <i>POLÍTICAS NAS CONSULTORIAS ECONÔMICAS</i> .....	49
4.3. ENTRAVES PARA CONTRATAÇÃO E PROMOÇÃO DE MULHERES .....	50
CONCLUSÕES PRELIMINARES.....	52
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	57
ANEXO I – QUESTIONÁRIOS.....	59
ANEXO II – DADOS DO CADE .....	91
ANEXO III: DADOS DOS ESCRITÓRIOS DE ADVOCACIA .....	108
ANEXO IV: DADOS DAS CONSULTORIAS ECONÔMICAS .....	120
ANEXO V – LISTA DE PARTICIPANTES DA PESQUISA QUE AUTORIZARAM A DIVULGAÇÃO DE SUAS IDENTIDADES .....	132
ANEXO VI: TERMO DE RESPONSABILIDADE E CONFIDENCIALIDADE .....	134

## APRESENTAÇÃO

A rede Women in Antitrust Brasil (WIA) tem o prazer de apresentar seu primeiro relatório de representatividade e inclusão feminina nos espaços de atuação de profissionais do antitruste brasileiro. Trata-se de uma iniciativa pioneira na área que certamente contribuirá para desmistificar algumas opiniões pouco fundamentadas sobre o tema, além de possibilitar à WIA promover ações concretas que possam colaborar para o desenvolvimento profissional de suas integrantes.

O documento que se segue é resultado do trabalho voluntário de várias WIAs a quem devemos nossos agradecimentos, em especial: Marcela Mattiuzzo, que teve a iniciativa de mobilizar a rede em torno da importância de se desenvolver um estudo como esse e vem colaborando intensamente com os trabalhos em todas as suas etapas; Carolina Saito, que realizou um trabalho árduo e minucioso de levantamento e agregação de dados junto às organizações pesquisadas e foi essencial para a coordenação dos trabalhos; Silvia Fagá, Karen Codazzi e Anna Olimpia, que foram peças-chave para a análise dos dados obtidos e sem as quais esse documento não teria a mesma qualidade analítica; e Juliana Oliveira Domingues, que tem sido incansável na mobilização da rede e nos municiou de vários estudos sobre gênero fundamentais para a boa compreensão do contexto deste relatório. A todas vocês nosso muito obrigada!

Devemos também nossos mais sinceros agradecimentos ao Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE) e a todos os escritórios de advocacia e consultorias econômicas que colaboraram com o estudo, respondendo aos questionários enviados. O sucesso de adesão à pesquisa e as várias mensagens de apoio recebidas nos encheram de esperança! Foram muitos os participantes, mas àqueles que autorizaram a divulgação de suas identidades, deixamos aqui registrada nossa menção especial (vide Anexo V).

Finalmente, ao Instituto Brasileiro de Estudos de Concorrência, Consumo e Comércio Internacional (IBRAC), nosso muito obrigada pelo apoio na divulgação da pesquisa e na definição do universo de escritórios e

consultorias a serem pesquisados. Esperamos poder solidificar cada vez mais essa parceria que tantos frutos já rendeu.

Após essa primeira rodada de estudos e levantamentos, marcada por muitos aprendizados em termos substantivos e metodológicos, temos em mãos um retrato mais detalhado da participação da mulher no mercado de trabalho antitruste brasileiro, o que nos permitirá uma avaliação mais qualificada acerca dos desafios que ainda precisam ser enfrentados para uma efetiva igualdade de gênero da área. Relatórios periódicos deverão se seguir para que possamos acompanhar a evolução do tema.

Marcela Campos Gomes Fernandes

Diretora de Projetos da WIA

## INTRODUÇÃO

No Brasil, a presença feminina no antitruste tem sido bastante destacada historicamente, sendo possível identificar inúmeras mulheres consideradas referência na área, não só internamente, como também no exterior. Talvez por conta disso, não é incomum ouvir que o antitruste é uma área dominada por mulheres no Brasil. No entanto, assim como visto em diversas áreas de atuação profissional, são grandes os desafios com os quais as mulheres se deparam diariamente para galgar posições e exercer suas atividades de forma isonômica, livre de preconceitos e em compatibilidade com outros papéis que desempenham em suas vidas privadas, sobretudo aqueles ligados à maternidade. A existência de várias mulheres de destaque no antitruste brasileiro aparentam muito mais ser o resultado do esforço próprio e destacado dessas referências que a consequência de um ambiente singular de paridade de gênero tantas vezes aventado.

Essas diferentes percepções sobre a representatividade e inclusão da mulher nos espaços de atuação antitruste motivaram a elaboração do presente relatório. A ideia do relatório, portanto, é verificar se esse destaque de algumas profissionais de fato condiz com um ambiente isonômico e livre de preconceitos, que portanto permite às mulheres exercerem suas atividades profissionais da melhor forma possível, ou se é o resultado do esforço próprio e destacado dessas referências, que na realidade tiveram que sobrepor obstáculos para alcançar suas posições profissionais.

O objetivo do relatório foi justamente realizar um diagnóstico mais preciso acerca da presença da mulher nos espaços de atuação antitruste, que incluísse não apenas o levantamento de estatísticas gerais a respeito da representatividade feminina no setor, como também uma investigação mais profunda acerca de eventuais distorções com relação a dificuldades de contratação, retenção, promoção e ocupação de cargos de liderança. Isso porque, diversidade numérica nem sempre é sinônimo de inclusão e o diagnóstico buscado, para ser preciso, não poderia deixar de levar em conta

fatores que indicassem a real existência de lugares à mesa<sup>1</sup> para as mulheres que atuam no setor.

Apesar da proximidade entre os conceitos, os termos “diversidade” e “inclusão” são diferentes e, principalmente, demandam análises diferentes na discussão sobre igualdade de gênero, bem como resultam em medidas distintas na busca dessa igualdade. Enquanto a ideia de diversidade traz em si uma visão mais estática da existência de um ambiente com pessoas diferentes, ou seja, “a pluralidade de indivíduos”<sup>2</sup>, a inclusão traz a necessidade de se ter os mecanismos necessários para essas pessoas serem quem são, atuando assim em seus espaços de atuação profissional. Ou seja, além de ter a representatividade – pluralidade de indivíduos –, é importante criar um ambiente de trabalho no qual as pessoas possam ser quem elas são, que valoriza seu talento único e suas perspectivas, o que faz com que essas pessoas queiram ficar<sup>3</sup>. Uma frase que ilustra bem a diferença entre esses dois termos é a utilizada por Vernā Myers – VP de Estratégias de Inclusão do Netflix –, que diz: “Diversidade é ser convidado para a festa. Inclusão é ser chamado para dançar”<sup>4</sup>.

Assim, o presente estudo “REPRESENTATIVIDADE E INCLUSÃO FEMININA NO ANTITRUSTE” foi idealizado para analisar, de um lado a questão da diversidade, buscando entender quanto as mulheres representam nos espaços de atuação antitruste e, de outro, as medidas de inclusão voltadas às mulheres nesses mesmos espaços.

Para tanto, o estudo buscou avaliar de forma segmentada dois diferentes espaços de atuação, por entender que esses seriam os principais da área antitruste: (i) o espaço público, aqui composto pelo Conselho Administrativo de

---

<sup>1</sup> A expressão “lugar à mesa” é utilizada em espaços de atuação profissionais para se referir a pessoas que possuem poder de decisão. Conforme o dicionário Macmillan, “*a seat at the table: a position as a member of a group that makes decisions*”.

<sup>2</sup> Mariana Deperon, “Diversidade e Inclusão: Porque esses temas ainda geram tanta resistência nas empresas?”, 10 de janeiro de 2019.

<sup>3</sup> Karen Brown, “To Retain Employees, Focus on Inclusion — Not Just Diversity”, 4 de dezembro de 2018.

<sup>4</sup> <https://learning.vernamyers.com/pages/about-vern-myers>

Defesa Econômica (CADE); e (ii) o espaço privado, aqui composto por escritórios de advocacia e consultorias econômicas com áreas específicas de antitruste<sup>5</sup>.

Pensando em obter respostas que seriam, de certa forma, comparáveis ou, no mínimo, equivalentes nos espaços de atuação, o grupo de trabalho da WIA responsável pela elaboração do questionário<sup>6</sup> discutiu pautas e elaborou perguntas que se transformaram em questionários enviados às organizações do setor. As respostas obtidas foram agregadas e comparadas com estatísticas mais gerais sobre os espaços de atuação profissional, bem como sobre o Brasil, para possibilitar uma análise mais coerente, na qual o antitruste estivesse inserido em um contexto geral e, portanto, que pudesse aproximar o diagnóstico à realidade.

O presente relatório é composto, além desta Introdução, por cinco capítulos. No Capítulo 1, consta em detalhes a metodologia utilizada para realização da pesquisa junto às organizações. No Capítulo 2 é apresentado um panorama sobre a participação da mulher no mercado de trabalho. No Capítulo 3 são apresentados os resultados relacionados à representatividade das mulheres no antitruste, considerando tanto dados gerais, quanto os diferentes níveis de cada hierarquia. No Capítulo 4 são apresentados os resultados relacionados à inclusão, divididos entre (a) os dados sobre entradas, saídas e promoções de mulheres e homens; (b) políticas de retenção e apoio à maternidade e paternidade; e (c) entraves para contratação e promoção de mulheres.

Este documento conta, ainda, com um último capítulo com as Conclusões Preliminares aventadas pelas organizadoras do presente relatório, no qual são elencadas algumas constatações preliminares verificadas com a realização do estudo, bem como são destacados focos de atenção para debate.

---

<sup>5</sup> Chegou-se a avaliar a possibilidade de incluir no estudo universidades e departamentos jurídicos de empresas com setores próprios de antitruste, porém, tendo em vista algumas diferenças e dificuldades em relação à metodologia de levantamento de dados, entendeu-se que eles deveriam fazer parte de uma pesquisa separada.

<sup>6</sup> Fizeram parte desse grupo Adriana Cardinali, Ananda Portes Souza, Anna Olimpia, Carolina Saito, Fernanda Garibaldi, Giovanna Bakaj, Isabela Maiolino, Juliana Oliveira Domingues, Leticia Monteiro, Livia Dias de Melo, Marcela Fernandes, Marcela Mattiuzzo, Silvia Fagá, Tereza Braga e Thais Guerra.

A proposta, nesse primeiro momento, é propiciar à comunidade antitruste, em especial às instituições que colaboraram com a pesquisa e às diversas mulheres que compõe a WIA, um espaço de manifestação prévio à redação do relatório final.

Para tanto, este documento será disponibilizado no site da WIA (<https://www.womeninantitrust.org/>) entre 11 e 25 de novembro de 2019. Sugestões e comentários poderão ser enviados até a mesma data para [relatoriowia@gmail.com](mailto:relatoriowia@gmail.com).

## 1. METODOLOGIA DO RELATÓRIO

O levantamento dos dados necessários à realização do estudo foi feito por meio de (i) perguntas de natureza objetiva, que possibilitaram o levantamento quantitativo da situação da mulher nos espaços de atuação antitruste brasileiros; e (ii) perguntas de natureza subjetiva que permitiram a investigação qualitativa das causas de eventuais distorções de acesso ao mercado, promoção e ocupação de cargos de liderança.

Tendo em vista a definição de dois espaços de atuação antitruste diferentes – público e privado –, compostos por três tipos de organizações distintas – autoridade antitruste brasileira, escritórios de advocacia e consultorias econômicas – o conjunto de perguntas resultou em três questionários, que são apresentados na íntegra no Anexo I.

A definição das entidades específicas que receberam o questionário seguiu os seguintes critérios:

- (a) Autoridade antitruste brasileira: selecionou-se apenas o CADE, tendo em vista ser esta a autoridade que exerce as principais funções relacionadas ao antitruste brasileiro. Outras autoridades nacionais que lidam com direito da concorrência, como a Secretaria de Advocacia da Concorrência e Competitividade (SEAE/ME), Ministérios Públicos ou ainda órgãos do Poder Judiciário, foram excluídas da pesquisa, considerando que: (a) o CADE é, legalmente a autoridade responsável pela defesa da concorrência no Brasil; (b) o CADE é reconhecido nacional e internacionalmente como a autoridade que exerce essa competência; (c) as demais autoridades não possuem como atividade principal a defesa da concorrência tal como o CADE; e (d) a atuação das outras autoridades com diversos outros temas dificultariam a separação das equipes especificamente relacionadas ao antitruste, para fins de análise do relatório;
- (b) Escritórios de advocacia: foram selecionados todos escritórios de advocacia vinculados ao Instituto Brasileiro de Estudos de Concorrência, Consumo e Comércio Internacional – IBRAC, tanto as

organizações associadas diretamente como pessoas jurídicas, quanto aquelas que tinham algum representante como associado pessoa física. Foi definida a vinculação ao IBRAC como critério de seleção das entidades tendo em vista a relevância do instituto para o antitruste, bem como o número expressivo de associados, quando comparado a outras entidades representativas da área; e

- (c) Consultorias econômicas: foram selecionadas todas as consultorias econômicas vinculadas ao IBRAC, em decorrências das mesmas justificativas apresentadas para os escritórios de advocacia e nos mesmos moldes dessas organizações.

Os questionários foram enviados às referidas organizações em 10 de abril de 2019, por meio de endereço eletrônico próprio da WIA ([relatoriowia@gmail.com](mailto:relatoriowia@gmail.com)). Foi estabelecido como primeiro prazo de resposta o dia 6 de maio de 2019. Mesmo recebendo um número significativo de respostas, esse prazo foi adiado uma vez e, ao fim, a WIA recebeu o seguinte número de respostas:

**Quadro 1**  
**Respostas aos questionários**

ORGANIZAÇÕES	RESPOSTAS
Conselho Administrativo de Defesa Econômica	1
Escritórios de Advocacia	35
Consultorias Econômicas	3
Total	39

\* 4 organizações responderam o e-mail da WIA indicando não ser possível preencher o questionário, tendo em vista se tratar de escritório de advocacia unipessoal ou consultoria econômica individual.

\*\* 5 organizações responderam o e-mail da WIA indicando não ser possível preencher o questionário, tendo em vista se tratar de escritório de advocacia que não atua na área antitruste.

\*\*\* 3 organizações responderam o e-mail da WIA justificando a razão pela qual não responderiam o questionário enviado.

\*\*\*\* A lista das organizações que autorizaram a divulgação de seus nomes pode ser consultada no Anexo V.

Para facilitar o preenchimento, bem como a compilação dos dados e a análise dos resultados, foi escolhida a ferramenta eletrônica Survey Monkey. Em poucos casos, as respostas foram fornecidas por meio de preenchimento do questionário no formato Word, diretamente enviado ao endereço eletrônico da WIA ou de alguma das integrantes do grupo de organização do relatório.

A WIA adotou procedimentos e tomou todos os cuidados necessários em relação à confidencialidade e sensibilidade das informações. Nesse sentido, todas as integrantes da WIA que tiveram acesso a alguma informação do questionário assinaram um termo de responsabilidade e confidencialidade em relação aos dados que poderiam ter acesso durante a análise das respostas. A íntegra deste termo consta no Anexo VI. Ademais, a WIA se comprometeu a não divulgar qualquer dado que pudesse individualizar a resposta dos escritórios e consultorias econômicas participantes, mas tão-somente os dados agregados de cada resposta.

Para as organizações que demonstraram interesse em colaborar com a pesquisa, mas que não se sentiram confortáveis que colaboradoras formalmente ligadas a outros escritórios e consultorias, a despeito de terem assinado o termo, acessem suas respostas, uma pessoa neutra<sup>7</sup> ficou responsável por receber os dados e compilá-los, de forma a torná-los não individualizáveis.

As respostas aos questionários foram identificadas na ferramenta Survey Monkey ou nos questionários enviados em formato Word. Porém, a colaboradora considerada neutra pela WIA foi quem extraiu todos os dados da plataforma e tornou-os anônimos para a condução da análise pelo resto da equipe. Foi possibilitado que as organizações autorizassem a divulgação pela WIA quanto ao fato de terem participado da pesquisa, o que resultou na lista de organizações que consta no Anexo V.

Para que pudessem ser adequadamente compreendidos, os dados recebidos foram confrontados com outros levantamentos mais abrangentes sobre o tema da representatividade da mulher no mercado de trabalho no Brasil e/ou no exterior. Desse modo, o estudo pôde contar, ainda, com referências a pesquisas em fontes bibliográficas e bases de dados já existentes sobre o tema, tais como relatórios do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), da Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento

---

<sup>7</sup> Nessa edição, a colaboradora responsável foi a Carolina Saito da Costa, que, desde fevereiro de 2018 está desvinculada do CADE, desde setembro de 2017 está desvinculada de escritórios de advocacia e nunca teve vínculos com consultorias econômicas.

(Unctad), da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e do Banco Mundial, entre outros.

## 2. A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A participação das mulheres no mercado de trabalho vem aumentando de forma contínua desde o século 20. Com isso, surgiram questionamentos, desafios e dificuldades relacionados à desigualdade entre homens e mulheres, tanto para ingressar no mercado de trabalho, quanto para se manter e se promover dentro desse mercado, fazendo com que o tema entrasse na pauta de muitas organizações internacionais, especialmente nos últimos anos.

Nesse sentido, a UNCTAD<sup>8</sup>, a OCDE<sup>9</sup>, o Banco Mundial<sup>10</sup> e o PNUD<sup>11</sup> entre outros<sup>12</sup> têm publicado estudos e levantamentos periódicos evidenciando não apenas um cenário mundial de baixa representatividade e inclusão feminina no mercado de trabalho, mas também o quanto a desigualdade de gênero nesse contexto vem gerando em termos de perdas econômicas. Tais perdas, quantificáveis ou não, têm sido maiores para os países que não desenvolvem políticas públicas para mitigar essa questão.

Com efeito, recente levantamento desenvolvido no âmbito do PNUD apontou a baixa participação política e econômica das mulheres como uma das maiores barreiras ao desenvolvimento humano. O estudo, realizado entre 2017-2018, divulgou o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) para 189 países e

---

<sup>8</sup> UNCTAD, 2017. *Trade and Gender Toolbox*. Disponível em: [https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/ditc2017d1\\_en.pdf](https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/ditc2017d1_en.pdf). Acesso em: 5 set. 2019.

<sup>9</sup> OCDE, 2018. *Education at a Glance*, apresentado e comentado pelo INEP, disponível em: [http://download.inep.gov.br/acoes\\_internacionais/eag/documentos/2018/Panorama\\_da\\_Educao\\_2018\\_do\\_Education\\_a\\_glance.pdf](http://download.inep.gov.br/acoes_internacionais/eag/documentos/2018/Panorama_da_Educao_2018_do_Education_a_glance.pdf). Acesso em: 15 out. 2018.

<sup>10</sup> WORLD BANK. Relatórios *Engendering Development* (2001) e *Doing Business Report* (2017). Disponíveis em: [http://siteresources.worldbank.org/PGLP/Resources/Engendering\\_Development.pdf](http://siteresources.worldbank.org/PGLP/Resources/Engendering_Development.pdf) e <http://www.doingbusiness.org/en/reports/global-reports/doing-business-2018>. Acesso em: 5 set. 2019.

<sup>11</sup> PNUD, 2018. *Indicadores e Índices de Desenvolvimento Humano: Atualização Estatística 2018*. Disponível em: <http://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/presscenter/articles/2018/brasil-mantem-tendencia-de-avanco-no-desenvolvimento-humano--mas.html>. Acesso em: 05 set. 2019.

<sup>12</sup> No mesmo sentido: DOMINGUES, Juliana Oliveira; NOGUEIRA, Beatriz. C. Representatividade feminina no Brasil: estamos no caminho certo? JOTA. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/representatividade-feminina-no-brasil-estamos-no-caminho-certo-21102018>. Acesso em: 01 de outubro de 2019.

destacou que o IDH médio das mulheres tem sido persistentemente menor que o dos homens.<sup>13</sup>

No Brasil, segundo o documento, o IDH dos homens fica em 0,761 e o das mulheres em 0,755. Apesar de as mulheres terem melhor desempenho nas dimensões educação e longevidade que os homens, a renda das mulheres (em RNB per capita) é 42,7% menor que a dos homens: 17,566 para os homens contra 10,073 para as mulheres.

No relatório, o PNUD também divulgou um Índice de Desigualdade de Gênero, avaliando desigualdades em três dimensões sensíveis à questão: saúde reprodutiva, empoderamento e mercado de trabalho. De acordo com a organização, o Brasil ocupa a 94ª posição no levantamento, com valor de 0,407, o que aponta para uma baixa preocupação do país com a implementação de políticas, públicas e privadas, de mitigação de desigualdades de gênero.<sup>14</sup>

Outro estudo relevante desenvolvido em 2018 pelo Fórum Econômico Mundial (FEM), aponta para um cenário semelhante, indicando que o Brasil não tem se preocupado de forma consistente com a questão de gênero: o país caiu 5 posições na avaliação e ficou em 95º lugar no ranking (entre 149 países). A mesma pesquisa indicou que apenas 34% das mulheres no mundo ocupam cargos de gerência. Com efeito, essa “invisibilização” ocorre institucionalmente quando vemos características homogêneas das lideranças, com a prevalência de homens brancos<sup>15</sup>.

É importante que se tenha claro que o *gender gap* não impacta só as oportunidades de desenvolvimento humano, mas gera também perdas

---

<sup>13</sup> PNUD, 2018. *Indicadores e Índices de Desenvolvimento Humano: Atualização Estatística 2018*. Disponível em:

<<http://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/presscenter/articles/2018/brasil-mantem-tendencia-de-avanco-no-desenvolvimento-humano--mas.html>>. Acesso em: 05 set. 2019.

<sup>14</sup> Para se ter o exemplo com relação ao “gender gap” no caso brasileiro, o documento do PNUD registra as brasileiras ocupando 11,3% das cadeiras do Congresso Nacional, índice que coloca o país abaixo do Níger (17%), país com o pior IDH mundial. A situação avaliada no âmbito do Congresso Nacional não é diferente em outros setores e órgãos.

<sup>15</sup> DOMINGUES, Juliana Oliveira; NOGUEIRA, Beatriz. C. Representatividade feminina no Brasil: estamos no caminho certo? JOTA. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/representatividade-feminina-no-brasil-estamos-no-caminho-certo-21102018>> Acesso em: 01 de outubro de 2019.

significativas para as economias dos países. A Consultoria McKinsey divulgou estudo em 2016 sinalizando que a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro poderia incrementar em 850 bilhões de dólares a nossa economia em um período de dez anos. A pesquisa concluiu também que a paridade entre gêneros poderia elevar o PIB mundial em 28 trilhões de dólares até 2025<sup>16</sup>.

A igualdade de gênero no mercado de trabalho é, portanto, fator determinante para um desenvolvimento econômico sustentável, sendo essencial que governos e empresas adotem políticas que promovam iniciativas não apenas de melhoria dos índices de diversidade, mas também de inclusão. Isso porque, conforme aponta pesquisa da Deloitte<sup>17</sup>, a existência de um ambiente diverso, sem inclusão, não é suficiente para se ter resultados econômicos melhores.

Mas enquanto a diversidade é fácil de medir, por meio da análise de representatividade das minorias, a quantificação da inclusão pode ser bastante difícil<sup>18</sup>. As autoras Juliet Bourke e Bernadette Dillon<sup>19</sup>, com base em pesquisa realizada juntamente com a Deloitte, entendem ser necessária uma definição holística de inclusão, que, para elas, compreende quatro elementos. O primeiro deles diz respeito a equidade e respeito, o que significa que as pessoas se sentem incluídas no ambiente de trabalho quando a sua atuação é tratada de forma justa, sem qualquer favoritismo ou discriminação. O segundo elemento diz respeito ao sentimento de valorização e pertencimento que, para as autoras, estaria refletido em situações nas quais as pessoas acreditam serem únicas e autênticas e que isso é valorizado pelos outros, ao mesmo tempo em que se sentem conectadas e pertencentes ao grupo. Além disso, as pessoas se reconhecem incluídas em ambientes nos quais elas se sentem seguras para

---

<sup>16</sup> MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE. *How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*. Report. 2015. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>> Acesso em: 05 set. 2019.

<sup>17</sup> Juliet Bourke e Bernadette Dillon, "The diversity and inclusion revolution: eight powerful truths", janeiro de 2018.

<sup>18</sup> Laura Sherbin and Ripa Rashid, "Diversity Doesn't Stick Without Inclusion", 1º de fevereiro de 2017.

<sup>19</sup> Juliet Bourke e Bernadette Dillon, "The diversity and inclusion revolution: eight powerful truths", janeiro de 2018.

falar, ou seja, sem medo, vergonha ou retaliação. Por fim, a inclusão tem como quarto elemento o sentimento de empoderamento, segundo o qual as pessoas sentem que podem crescer na organização e apresentar seu melhor resultado no trabalho.

Portanto, a igualdade de gênero não deve se traduzir apenas em um símbolo ou formalidade ou mesmo em mera representatividade, mas num projeto permanente que dirija as transformações estruturais e crie um ambiente verdadeiramente inclusivo, com mecanismos e políticas que promovam equidade, respeito, valorização e sentimentos de pertencimento e empoderamento. Nos próximos capítulos, apresentaremos uma pesquisa que consideramos um primeiro passo para analisar se e como todos esses fatores de diversidade e inclusão estão sendo promovidos no mercado de trabalho antitruste brasileiro.

### 3. REPRESENTATIVIDADE DA MULHER NO ANTITRUSTE

#### 3.1. MULHERES NO CADE

Em 2018, a composição do CADE era de 280 servidores em exercício, entre servidores com e sem cargos comissionados, considerando tanto a atividade meio, quanto a atividade fim. De acordo com o CADE, os servidores que exercem atividade fim são aqueles ligados à Presidência (por meio do Presidente e de seu gabinete, apenas), ao Tribunal Administrativo, à Superintendência-Geral, à Procuradoria Federal Especializada Junto ao CADE e ao Departamento de Estudos Econômicos. Já a atividade meio é exercida pelos servidores ligados à Diretoria de Administração e Planejamento, bem como às assessorias ligadas à Presidência, quais sejam, a Assessoria de Comunicação Social (ASCOM), a Assessoria Internacional (ASINT) e a Auditoria (AUDIT).

Deste total de 280 pessoas, um pouco menos da metade (47,5%) era composta por mulheres, porcentagem que está acima da porcentagem dos servidores que compõem o Governo Federal (40,1% mulheres) e bem acima da composição do quadro de servidores do Ministério da Justiça e Segurança Pública (34% mulheres)<sup>20</sup>.

**Quadro 2**  
**Mulheres no setor público**

GOVERNO FEDERAL		MJSP		CADE	
M	H	M	H	M	H
40,1%	59,9%	34%	66%	47,5%	52,5%

Fonte: PEP e CADE. Elaboração: WIA

---

<sup>20</sup> Os dados referentes ao Governo Federal e ao Ministério de Justiça foram obtidos no portal do Painel Estatístico de Pessoal (PEP) do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão e referem-se ao mês de dezembro de 2018. Os dados são referentes aos servidores que, segundo o PEP, são "Agentes Públicos dos órgãos ou entidades da Administração Pública. Este grupo é formado por servidores ativos ocupantes de cargos efetivos, cargos em comissão sem vínculo, empregados públicos e profissionais contratados temporariamente para atender ao interesse público. Nesta seção, também é possível encontrar informações sobre servidores cedidos a outras esferas e poderes, aposentados e instituidores de pensão. Os dados não incluem estagiários e terceirizados".

Considerando o total de servidores do CADE em 2018 – tanto atividade meio, quanto atividade fim –, verifica-se uma participação maior das mulheres em cargos de não liderança<sup>21</sup> (53% entre os comissionados com DAS 1 a 3) e de servidores sem cargo comissionado<sup>22</sup> (45%), percentual que está bem próximo ao verificado entre os servidores do Governo Federal (48% de mulheres) e, novamente, bastante acima do percentual de mulheres em cargos de não liderança no Ministério da Justiça e Segurança Pública (37% de mulheres).

**Quadro 3**  
**Mulheres em cargos de não liderança no setor público**

GOVERNO FEDERAL		MJSP		CADE	
M	H	M	H	M	H
48%	52%	37%	63%	53%	47%

Fonte: PEP e CADE. Elaboração: WIA

Em relação aos cargos de liderança<sup>23</sup>, verifica-se que em 2018 o CADE possuía uma representatividade de mulheres acima dos percentuais do Governo Federal e do Ministério da Justiça e Segurança Pública. Enquanto no CADE as mulheres representaram 44% desses cargos, no Governo Federal e no Ministério da Justiça e Segurança Pública essa porcentagem foi de 33%.

**Quadro 4**  
**Mulheres em cargos de liderança no setor público**

GOVERNO FEDERAL		MJSP		CADE	
M	H	M	H	M	H
33%	67%	33%	67%	44%	46%

Fonte: PEP e CADE. Elaboração: WIA

Dentre os cargos de liderança, nota-se que as mulheres estão concentradas nos cargos DAS 4, quando comparada a participação das

<sup>21</sup> Foram considerados os DAS 1, 2 e 3 como cargos de não liderança. Isso porque é a partir do cargo DAS 4 que a ocupante passa a exercer função de chefia.

<sup>22</sup> Funcionários concursados lotados no CADE.

<sup>23</sup> Para os fins desse relatório, entende-se que cargos de liderança são aqueles que, na estrutura organizativa do Governo Federal, representam DAS de nível 4 ou superior, bem como cargos de Natureza Especial. Isso porque é a partir do cargo DAS 4 que a ocupante passa a exercer função de chefia.

mulheres nos demais cargos de liderança, em qualquer uma das autoridades analisadas:

**Quadro 5**  
**Mulheres em cargos de liderança no setor público, por DAS**

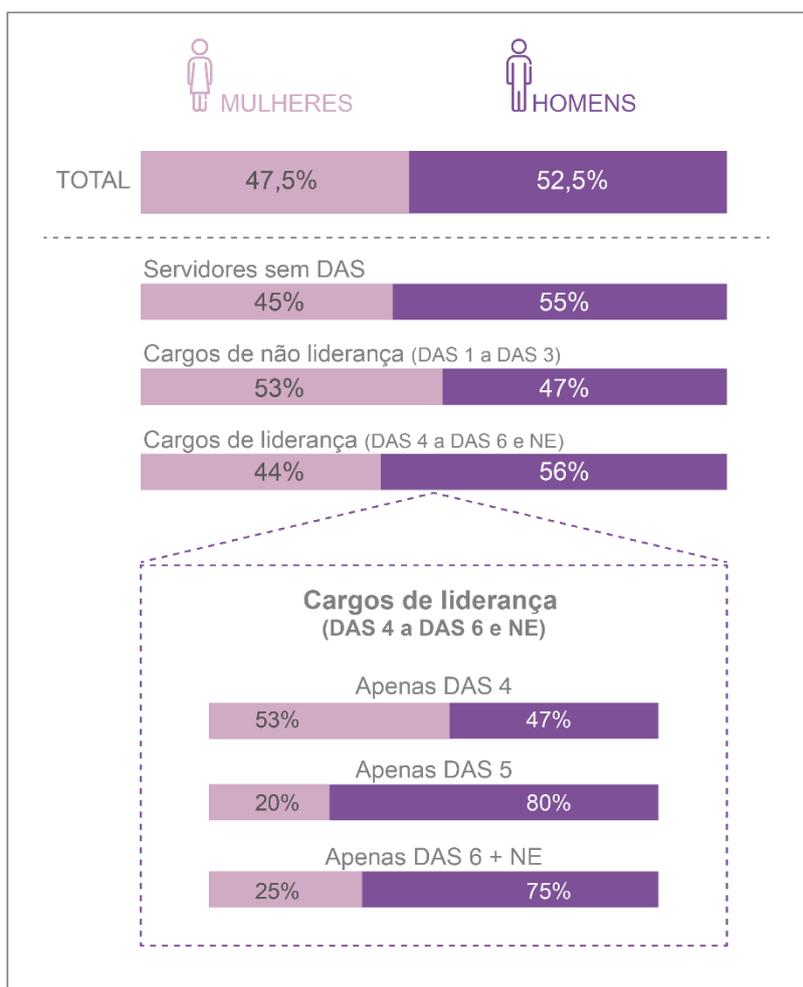
CARGO	GOVERNO FEDERAL		MJSP		CADE	
	M	H	M	H	M	H
DAS 4	38%	62%	38%	62%	53%	47%
DAS 5	26%	74%	27%	73%	20%	80%
DAS 6 + NE	17%	83%	22%	78%	25%	75%

Fonte: PEP e CADE. Elaboração: WIA

No CADE, as mulheres nos cargos DAS 4 representaram 53% do total de comissionados desta posição, com participação mais reduzida entre os cargos DAS 5 e 6, com 20% e 25% de participação, respectivamente.

A figura abaixo resume esses dados, apresentando um quadro geral do CADE no ano de 2018 entre todos os seus servidores.

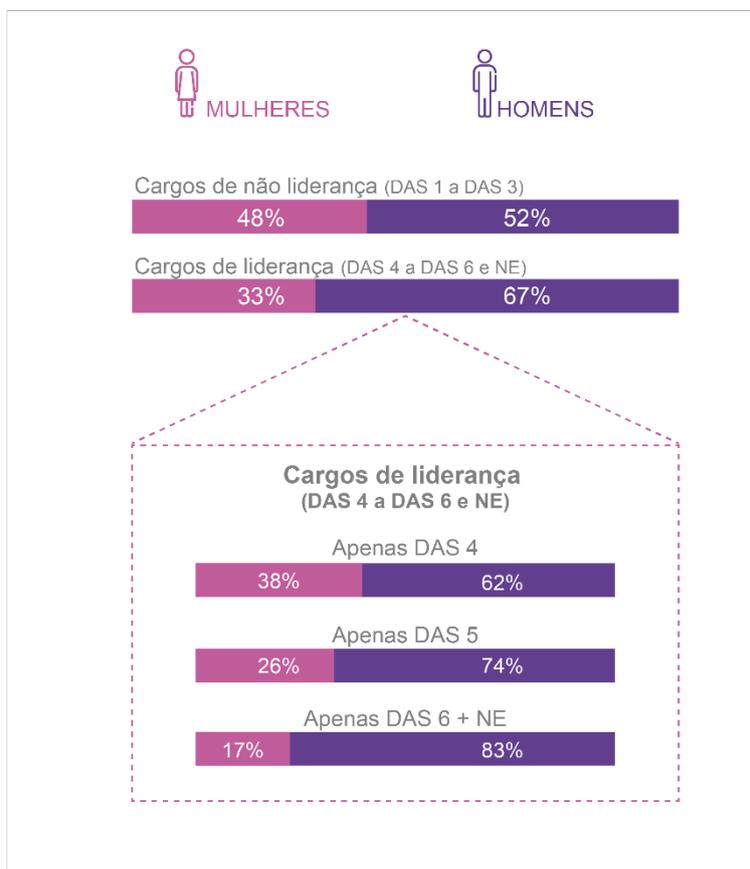
**Figura 1**  
**Distribuição de servidores no CADE**



Fonte: CADE. Elaboração: WIA

Assim como ocorre no CADE, no Governo Federal, entre os próprios cargos de liderança, observa-se que, com o aumento hierárquico do cargo, menor é a participação de servidoras: 38% ocuparam cargos DAS 4; 26%, cargos DAS 5; e apenas 17% ocuparam cargos DAS 6 e de natureza especial.

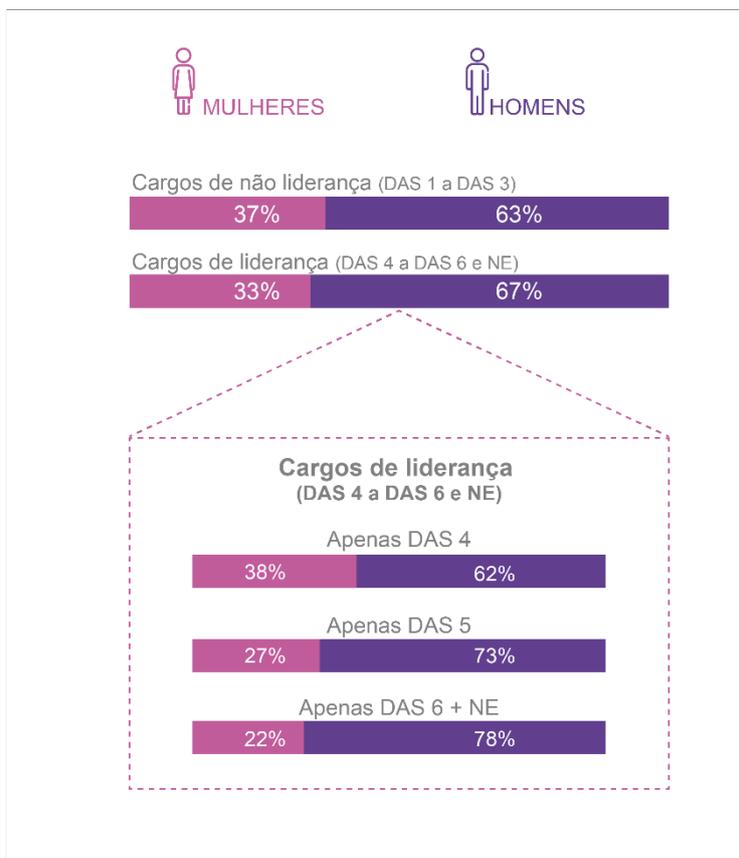
**Figura 2**  
**Distribuição dos servidores do Governo Federal**



Fonte: PEP. Elaboração: WIA.

Situação similar é verificada na análise dos cargos de liderança no Ministério da Justiça e Segurança Pública, tendo em vista que os percentuais, de maneira geral, estão próximos à média geral de participação das mulheres no Governo Federal, com exceção dos cargos de DAS 6 e de natureza especial. Para estes cargos de maior nível hierárquico, a participação das mulheres foi de 22%, um pouco acima do percentual verificado no Governo Federal.

**Figura 3**  
**Distribuição dos servidores do Ministério da Justiça e Segurança Pública**

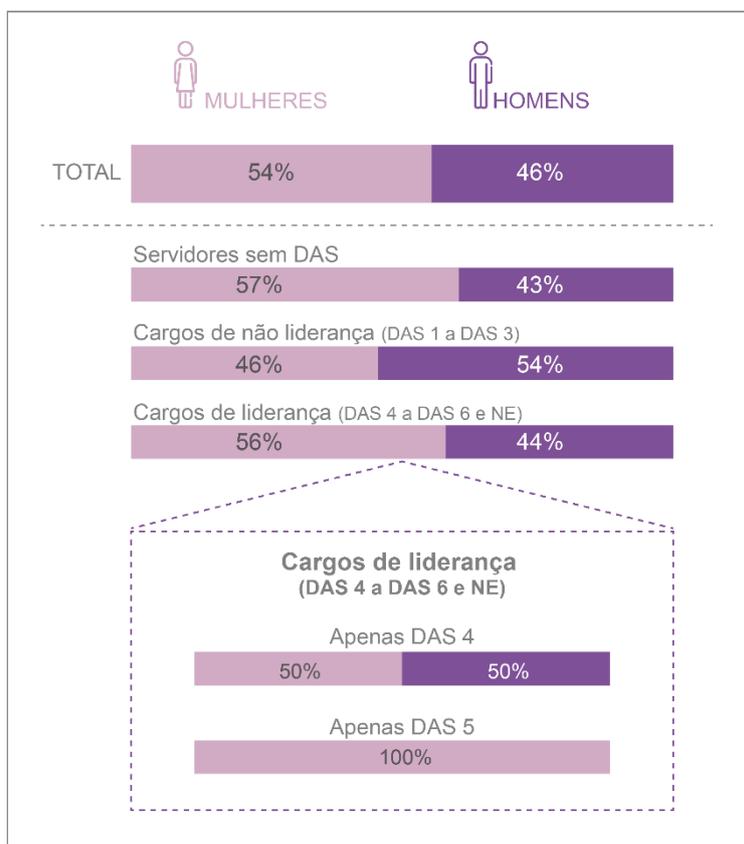


Fonte: PEP. Elaboração WIA.

### 3.1.1. MULHERES NA ATIVIDADE MEIO

Do total de 280 servidores em exercício no CADE, 107 atuaram nas atividades meio em 2018. Mais da metade destes servidores era composta por mulheres (54% contra 47,5% do total no CADE). O único cargo DAS 5 foi ocupado por uma mulher em 2018, já os oito cargos DAS 4 se dividiram igualmente entre homens e mulheres. Do total de servidores não comissionados, 57% eram mulheres, enquanto a participação de mulheres entre os servidores com cargos comissionados sem liderança foi de 46% (Figura 4).

**Figura 4**  
**Participação por gênero das atividades meio total e por cargo, 2018**



Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

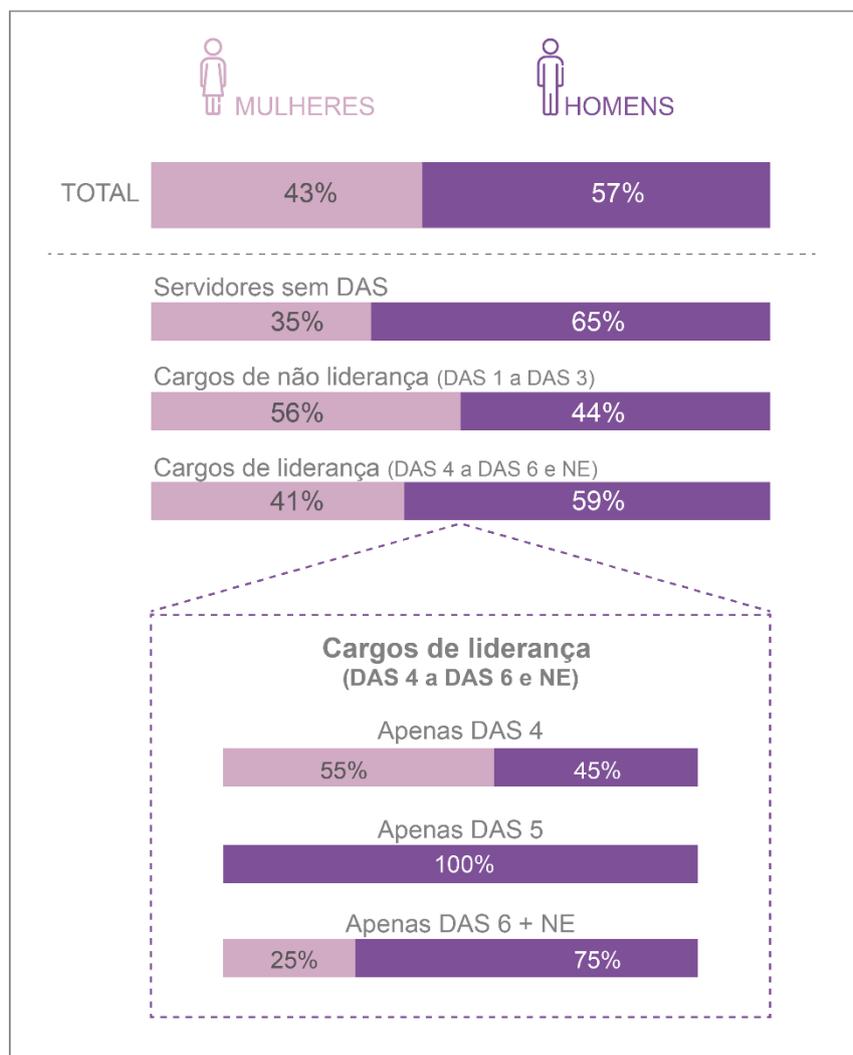
### 3.1.2. MULHERES NA ATIVIDADES FIM

Os demais 173 servidores que estavam em exercício no CADE em 2018 atuavam na atividade fim. Esses servidores se distribuíram entre 43% mulheres e 57% homens (Figura 5). O Tribunal apresentou a maior parcela de mulheres – 57% dos servidores eram mulheres. Já o Departamento de Estudos Econômicos e a Superintendência apresentaram uma parcela reduzida de mulheres: 27% e 29%, respectivamente. A Procuradoria Federal está mais próxima ao Tribunal, com 43% de servidoras mulheres (Figura 6).

Em geral, as mulheres estão menos representadas nos cargos de liderança, principalmente entre os cargos mais altos (DAS 5, DAS 6 e de NE).

Considerando todas as atividades fim, não havia qualquer mulher ocupando o cargo DAS 5 em 2018 e apenas 25% dos cargos DAS 6 e de NE eram ocupados por mulheres (Figura 5).

**Figura 5**  
**Participação por gênero das atividades fim total e por cargo, 2018**



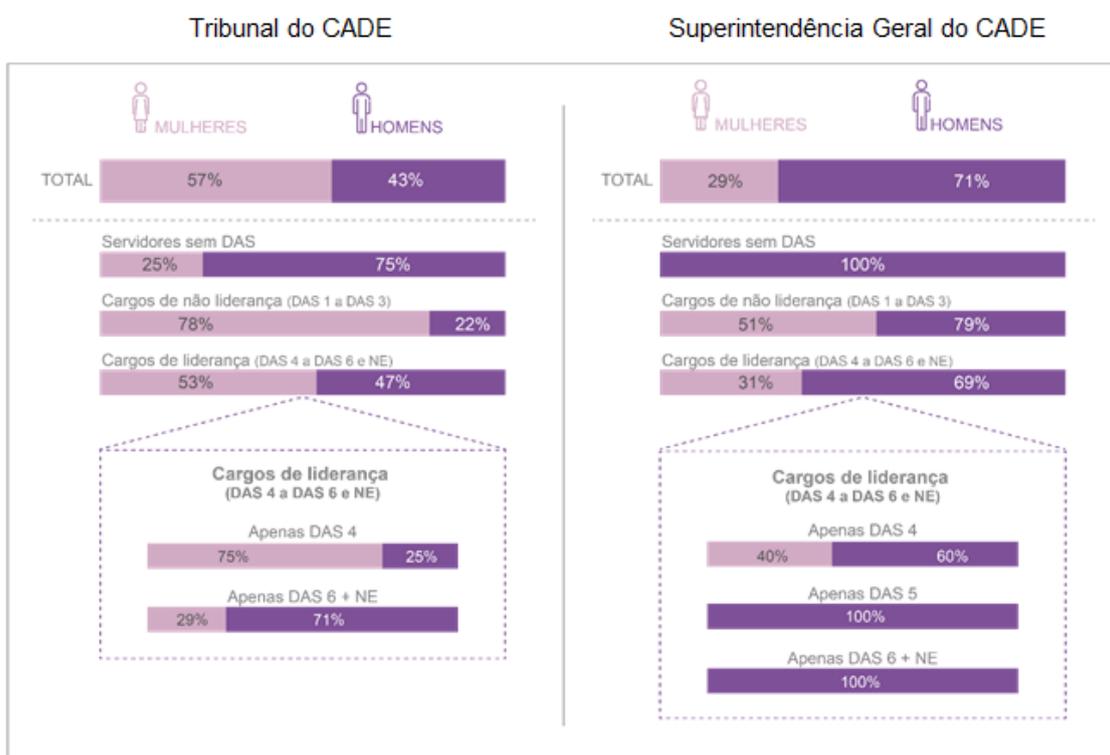
Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

No caso do Tribunal – divisão com maior representatividade de mulheres –, apesar dos cargos de liderança, em sua maioria, serem ocupados por mulheres (57%), ao analisar a segmentação dos cargos, nota-se que as mulheres estavam concentradas nos cargos mais baixos da faixa, (DAS 4), dos

quais 75% do total eram do sexo feminino em 2018, enquanto entre os cargos DAS 6, 29% eram mulheres. Um padrão similar a esse é observado para as demais áreas (Figura 6).

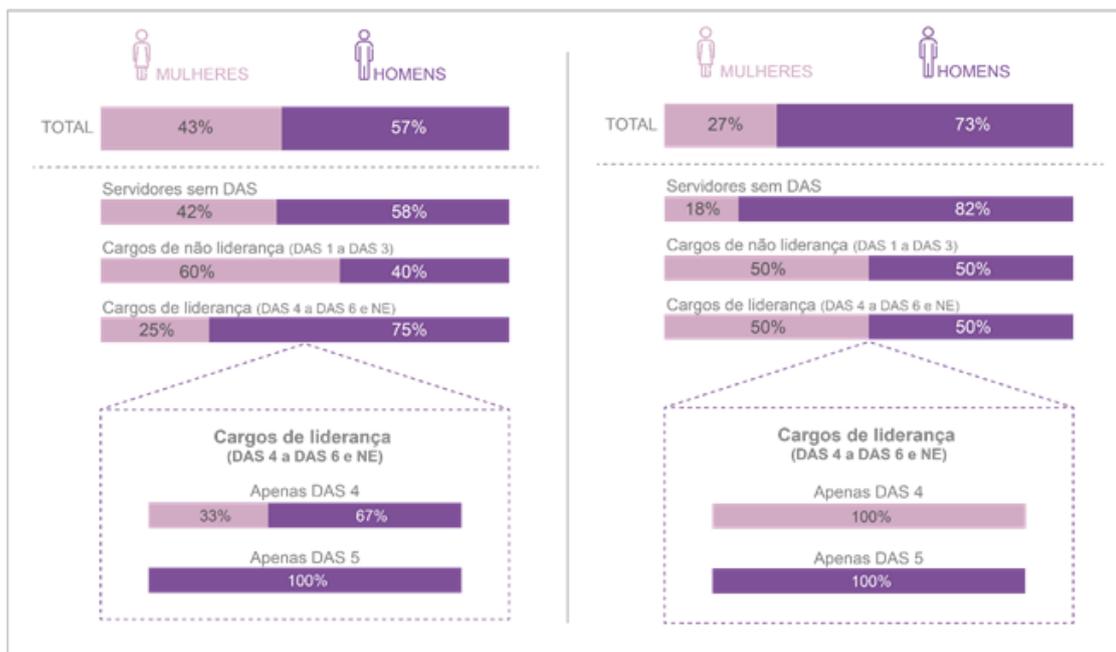
É importante ressaltar que algumas dessas áreas são relativamente pequenas e com poucos cargos de liderança, fazendo com que pequenas alterações no quadro de servidores possam alterar significativamente o cenário analisado. Com isso, os resultados podem não ser representativos ao longo do tempo.

**Figura 6**  
**Participação por gênero das atividades fim total e por cargo por área, 2018**



## Procuradoria Federal junto ao CADE

## Depto de Estudos Econômicos do CADE



Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

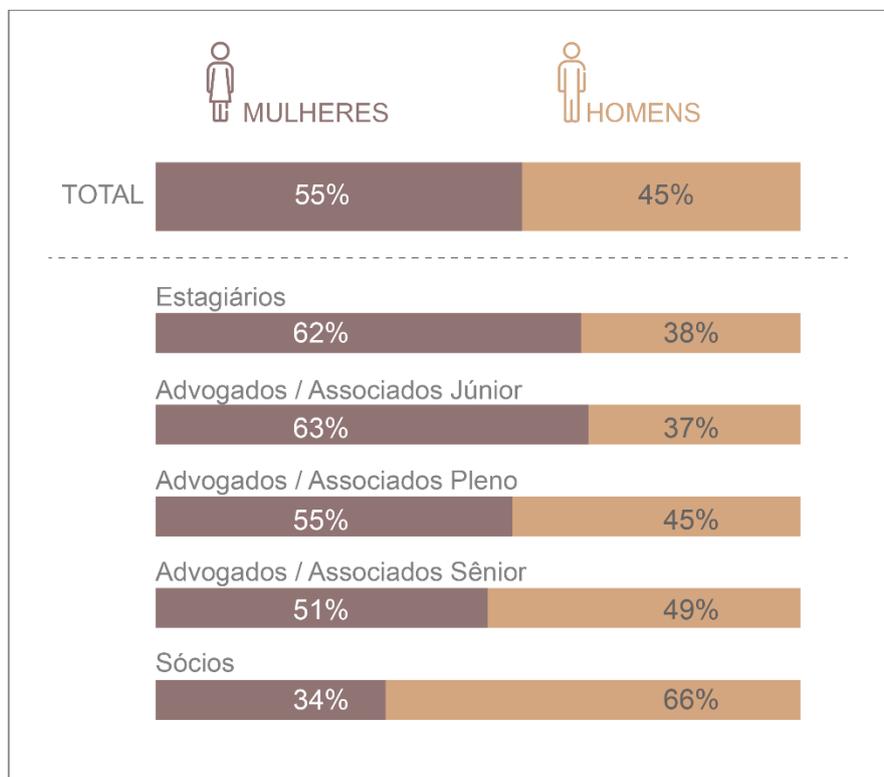
Esses resultados mostram, principalmente que, apesar de a participação de mulheres no CADE ser de praticamente 50%, ainda há pouca representatividade de mulheres nos cargos de liderança.

### 3.2. MULHERES NOS ESCRITÓRIOS DE ADVOCACIA

Nesta seção, são apresentados os resultados referentes aos escritórios de advocacia que atuam na área antitruste. A amostra é composta por 35 escritórios de advocacia, somando 5720 advogados, considerando todas as áreas do escritório, e 385 advogados na área antitruste.

Os escritórios da amostra analisada, em 2018, eram compostos por maioria de mulheres (55%). As mulheres tiveram maior participação em cargos mais baixos: entre estagiários e advogados júniores, as participações das mulheres foram de 62% e 63%, respectivamente; e, entre os sócios, de 34% (Figura 7).

**Figura 7**  
**Participação por gênero e por cargo - todas as áreas dos escritórios de advocacia, 2018**



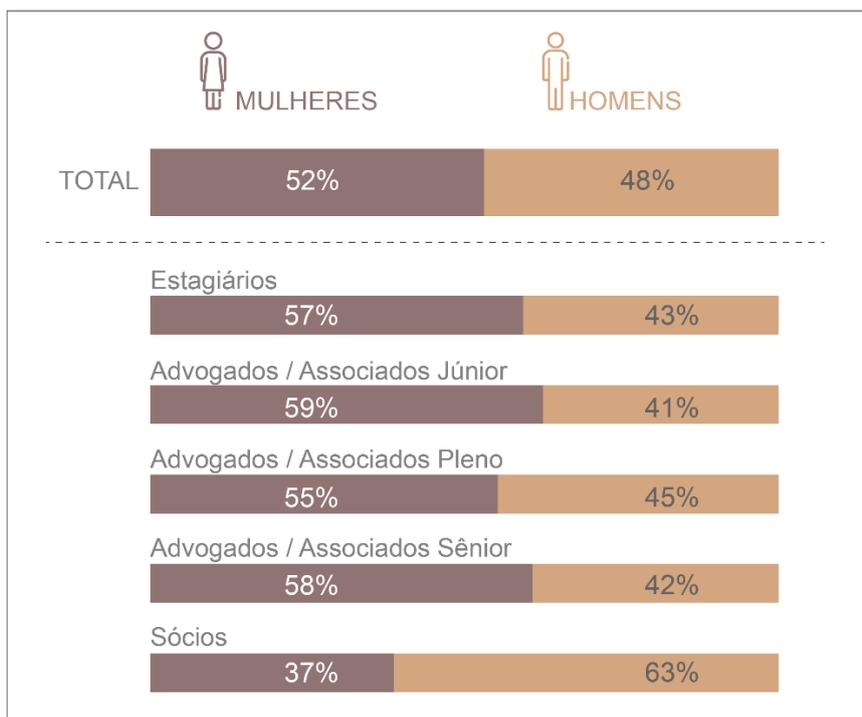
Fonte: Escritórios de advocacia. Elaboração: WIA.

A proporção de mulheres advogadas na área antitruste foi semelhante ao resultado verificado considerando todas as áreas nos escritórios de advocacia (52% vs. 55%) e semelhante também ao que pôde ser verificado na estrutura do CADE. Assim como verificado nos dados do CADE, observa-se uma porcentagem maior de mulheres nos cargos de menor hierarquia, isto é, cargos que não são de liderança. Destaca-se que em todos esses cargos, a participação de mulheres é superior à de homens. Dentre os estagiários, as mulheres ocuparam 57%, mantendo proporção semelhante entre os advogados da categoria júnior (59%), da categoria pleno (55%) e da categoria sênior (58%).

Porém, quando avaliada a categoria de sócios, a participação de mulheres caiu substancialmente para 37%. Chama atenção o fato de a proporção de associadas sênior ter sido maior em 7 pontos percentuais do total observado nos mesmos escritórios (considerando todas as áreas) e de esta

proporção entre as sócias ter sido ligeiramente maior também, em 3 pontos percentuais (Figura 8).

**Figura 8**  
**Participação por gênero e por cargo na área de antitruste, 2018**



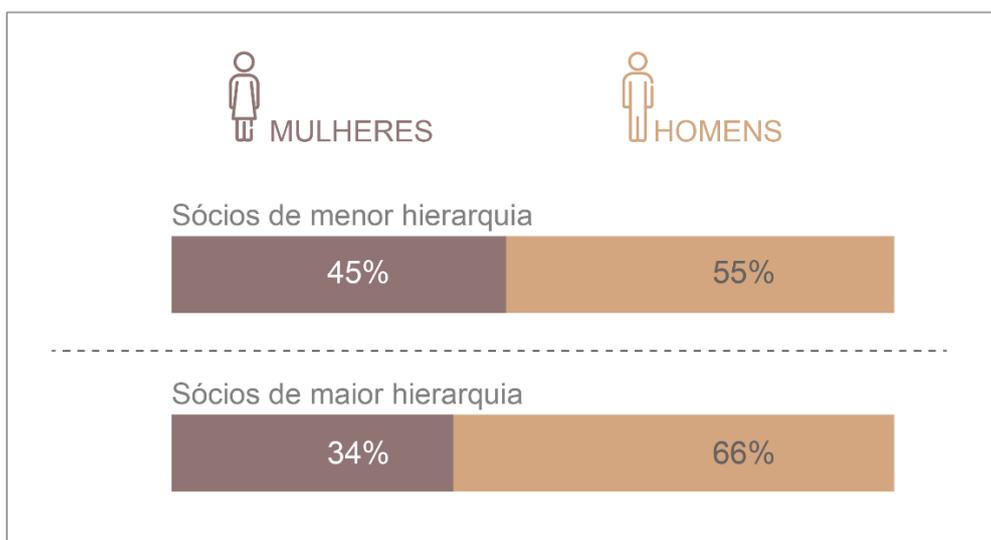
Fonte: Escritórios de advocacia. Elaboração: WIA.

Vale destacar que a proporção de mulheres entre os sócios dos escritórios, considerando todas as áreas, foi baixa. Enquanto nos demais cargos as participações do gênero feminino ficaram em torno de 50% a 60%, entre os sócios esta proporção caiu para menos de 40%. Este mesmo padrão foi observado quando avaliada a diferenciação hierárquica entre os sócios da área antitruste<sup>24</sup>: houve, relativamente, mais sócias com menor hierarquia (45%) do

<sup>24</sup> A existência de diferenciação hierárquica entre os sócios foi explicitamente questionada na pesquisa. A pergunta foi a seguinte: “Em seu escritório, há diferença formal de hierarquia entre os sócios? a) Não; b) Sim. Especificar a diferença e indicar qual é a proporção de homens e mulheres de acordo com cada posição hierárquica existente”. Portanto, os próprios escritórios determinaram (i) se havia alguma diferenciação hierárquica entre seus sócios; e (ii) qual o percentual de mulheres em cada categoria.

que sócias com hierarquia mais alta (34%) – ver Figura 9. Vale destacar que um terço dos escritórios possuía distinções hierárquicas entre os sócios.

**Figura 9**  
**Participação por gênero na área de antitruste entre os níveis hierárquicos de sociedade, 2018**



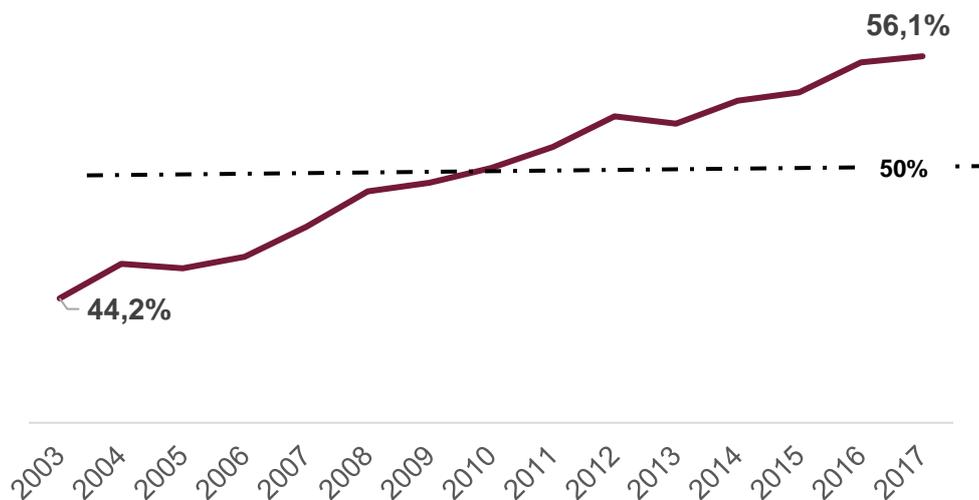
Fonte: Escritórios de advocacia. Elaboração: WIA.

Nota: Em geral, segundo os dados coletados, os escritórios que possuem diferenciação formal de hierarquia entre os sócios possuem dois níveis de sócios, porém, em alguns casos, a hierarquia dos sócios pode ser mais segmentada. Neste último caso, de maior segmentação, apenas o último nível foi usado para contabilizar os sócios de maior hierarquia.

A representatividade feminina nos escritórios de advocacia pesquisados foi, de um modo geral, coerente com a participação das mulheres advogadas de 56,1% dos empregados em 2017, conforme dados da RAIS relativos ao mercado de trabalho formal<sup>25</sup>.

<sup>25</sup> Os dados da RAIS consideram os trabalhadores formais com carteira assinada ou estatutários.

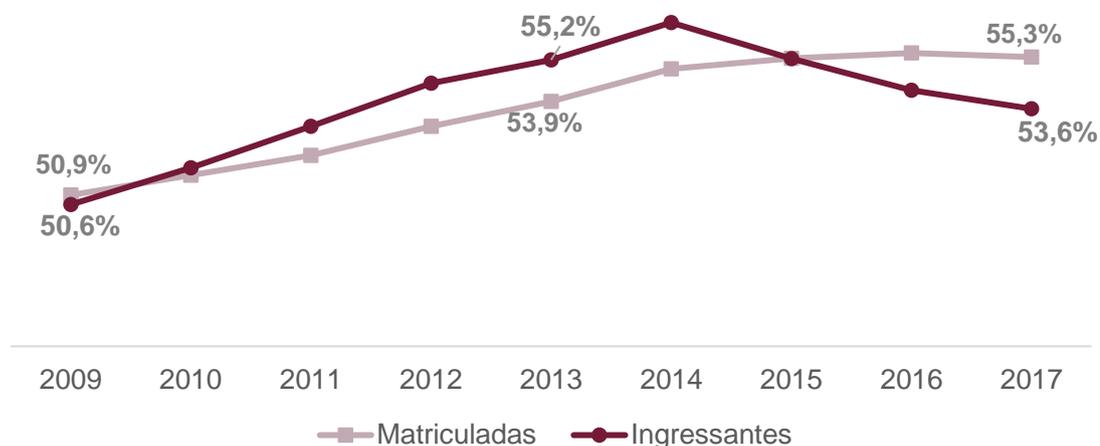
**Gráfico 1**  
**Percentual de mulheres empregadas como advogadas.**



Fonte: RAIS. Elaboração: WIA.

A representatividade geral na esfera jurídica antitruste em 2018 também foi condizente com o percentual relativo de mulheres matriculadas e recém ingressadas no curso direito. Dados do Censo de Educação Superior do INEP/MEC, mostram que, em 2017, 55% dos matriculados na graduação eram mulheres. Essa é também uma participação que vem crescendo, tendo variado de 50,9% a 55,3% no período de 2009 a 2017.

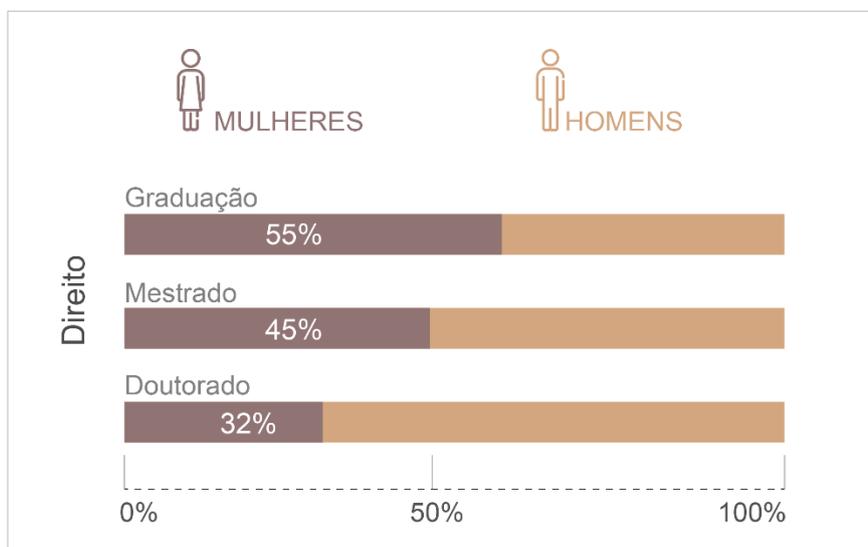
**Gráfico 2**  
**Proporção de matriculadas e ingressantes mulheres nos cursos de direito entre 2009-2017.**



Fonte: Censo de Educação Superior/INEP/MEC. Elaboração: WIA.

A situação é diferente, no entanto, com relação ao número de matriculados no mestrado e doutorado em direito, nos quais a representatividade feminina foi mais baixa em 2017, de 45% e 41%, respectivamente. Essa circunstância pode eventualmente ajudar a explicar, em parte, o menor percentual de mulheres nos cargos de sócio, uma vez que o percentual de 32% de mulheres ocupantes dos cargos de sócio de maior hierarquia na área antitruste em 2018 foi ainda inferior ao percentual de mulheres que cursam mestrado e doutorado. Além disso, há que se considerar que não necessariamente sócios (mulheres e homens) de escritórios possuem mestrado e doutorado acadêmico.

**Figura 10**  
**Proporção de matriculados nos cursos de direito por gênero em 2017**



Fonte: Censo de Educação Superior/INEP/MEC e Plataforma Sucupira da CAPES/MEC.  
Elaboração: WIA.

### **3.3. MULHERES NAS CONSULTORIAS ECONÔMICAS**

Nesta seção, são apresentados os resultados obtidos entre as consultorias econômicas que atuam na área antitruste. A amostra é de 3 consultorias que somam 105 economistas, considerando todas as áreas de atuação das entidades, e 34 economistas, para a área de antitruste apenas. Dada a amostra limitada<sup>26</sup>, os resultados tendem a não representar de forma robusta o universo de consultorias econômicas com atuação antitruste no ano de 2018. De toda forma, entende-se válido apresentar os dados obtidos sobre a composição por gênero e por cargo para as consultorias que responderam o

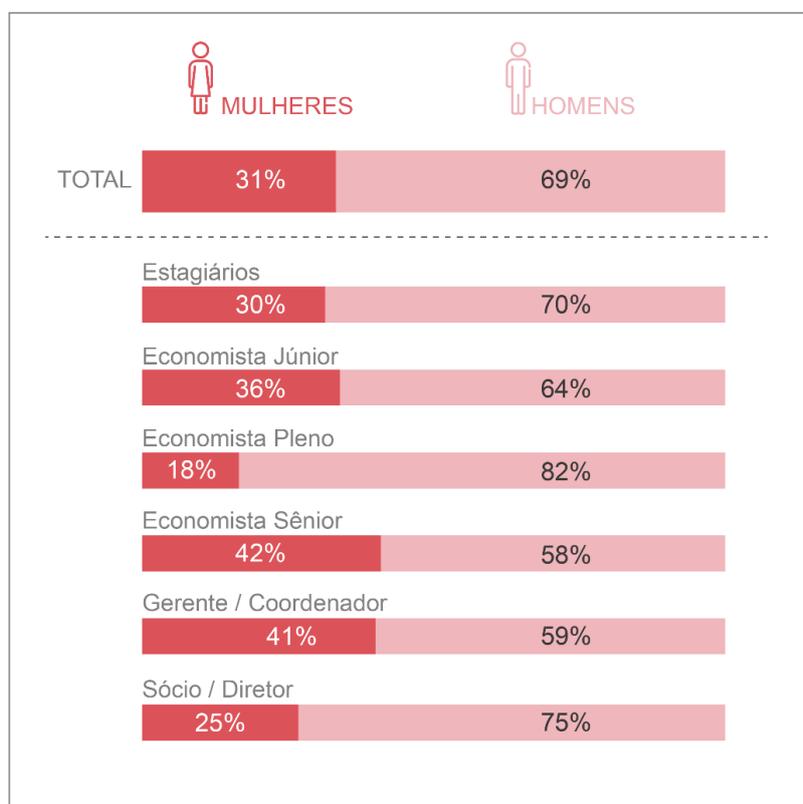
---

<sup>26</sup> A área econômica de antitruste possui presença relevante de consultores independentes (pareceristas) que não se enquadram na pesquisa e, portanto, não foram consultados. Além disso, algumas consultorias não responderam a pesquisa e, portanto, as informações coletadas não representam o universo de consultorias atuantes em antitruste no Brasil, mas apenas uma parcela delas.

questionário, de modo a se traçar ao menos algum indicativo da situação da mulher nesse espaço.

As mulheres representaram apenas 31% do total de economistas empregados nas consultorias pesquisadas em 2018, considerando todas as áreas. Nos cargos de estagiário e economista júnior, a proporção de mulheres foi próxima da média. Esta proporção foi menor para economistas plenos (18%) e maior para os cargos de economistas sêniores e gerentes (42% e 41%, respectivamente). Nos cargos de maior nível hierárquico (sócio ou diretor), 25% eram mulheres, ficando ligeiramente abaixo da média.

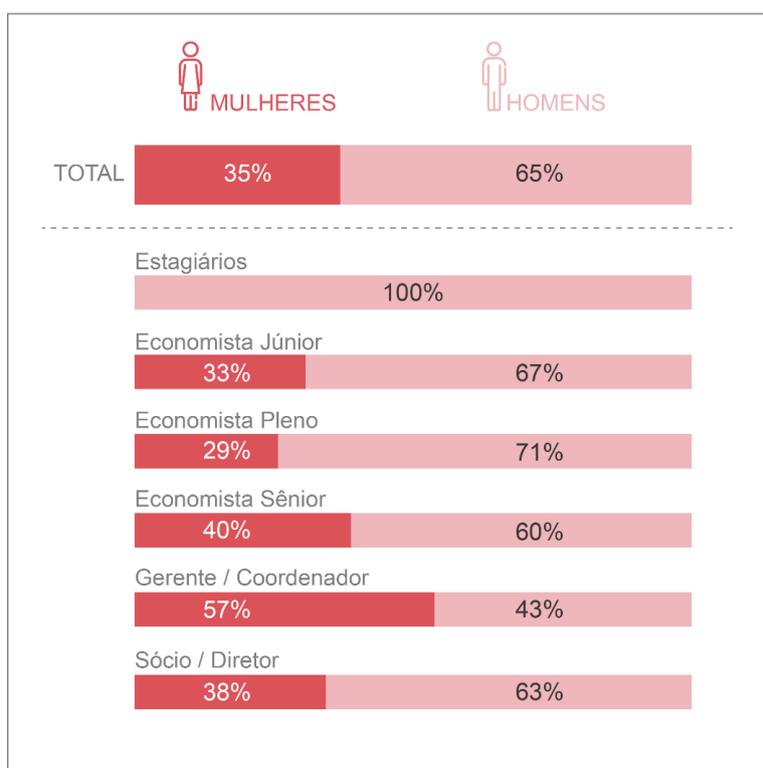
**Figura 11**  
**Participação por gênero de todas as áreas das consultorias de economia detalhada por cargo, 2018**



Fonte: Consultorias de economia. Elaboração: WIA.

Ao considerar apenas a área antitruste, a participação feminina foi um pouco superior ao conjunto total (35%). Em termos de cargo, economistas júniores, plenos e sêniores e sócios/diretores estavam próximos à média, dentro do intervalo entre 29% e 40%. A participação entre gerentes/coordenadores foi acima da média, igual a 57%. Vale destacar que a amostra fica ainda mais reduzida para a análise por cargo, o que impossibilita traçar qualquer conclusão.

**Figura 12**  
**Participação por gênero e por cargo na área de antitruste, 2018**



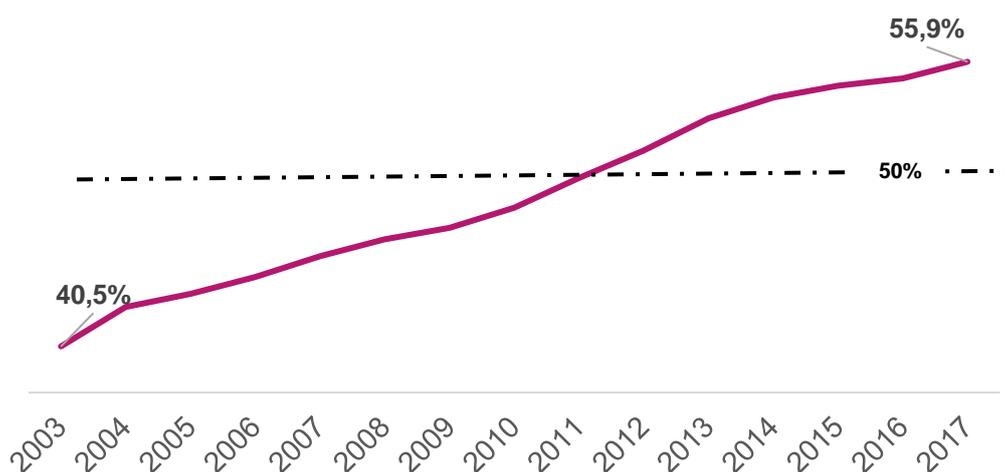
Fonte: Consultorias de economia. Elaboração: WIA.

A representatividade feminina nas consultorias econômicas pesquisadas parece não ser coerente com o percentual de 55,9% de mulheres economistas empregadas em 2017, segundo dados da RAIS<sup>27</sup>. Em termos evolutivos, os

<sup>27</sup> A seguinte classificação brasileira de ocupação (CBO) foi utilizada para extração do dado: profissionais em pesquisa e análise econômicas.

dados da RAIS mostram uma tendência de aumento da participação de mulheres formalmente empregadas como economistas.

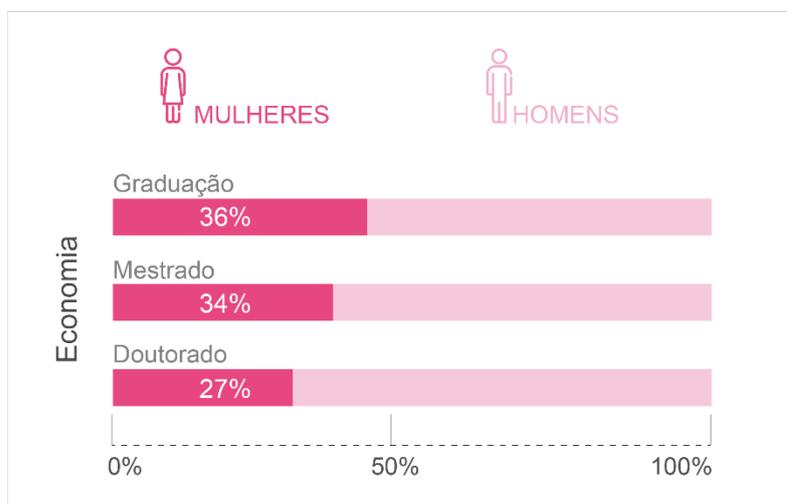
**Gráfico 3**  
**Percentual de mulheres empregadas como economistas**



Fonte: RAIS. Elaboração: WIA.

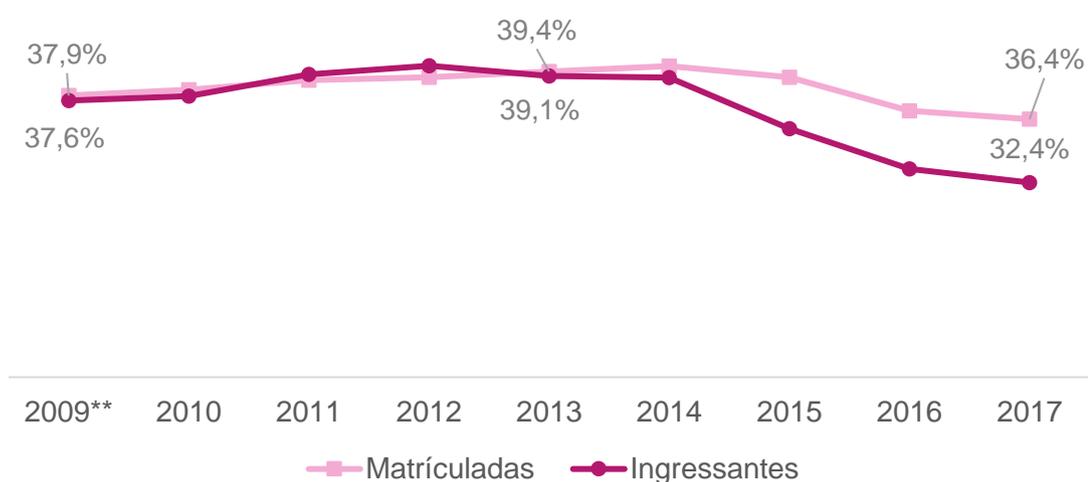
No entanto, ao analisar a proporção de mulheres matriculadas e ingressadas no curso de economia, nota-se que a amostra das consultorias analisadas dialoga com esta informação. Os dados do Censo de Educação Superior do INEP/MEC e da CAPES/MEC mostram que, em 2017, as mulheres representavam 36,45% dos matriculados na graduação, 34% dos matriculados no mestrado e 36% dos matriculados no doutorado.

**Figura 13**  
**Proporção de matriculados no curso de economia por gênero em 2017**



Fonte: Censo de Educação Superior/INEP/MEC e Plataforma Sucupira da CAPES/MEC. Elaboração: WIA.

**Gráfico 4**  
**Proporção de matriculadas e ingressantes mulheres nos cursos de direito e de economia entre 2009-2017.**



Fonte: Censo de Educação Superior/INEP/MEC. Elaboração: WIA.

A diferença entre o percentual de mulheres matriculadas no curso de economia e a proporção de mulheres empregadas formais como economista

pode decorrer do fato de a classificação brasileira de ocupação (CBO) utilizada para extração do dado ser específica a profissionais em pesquisa e análise econômicas, o que exclui outras atividades comumente desempenhadas por economistas e também por profissionais de outras formações. Isto foi feito para não incluir empregados de outras formações acadêmicas. Além disso, a RAIS capta apenas empregados formais e estatutários. Isso poderia significar que haveria uma tendência das mulheres economistas preferirem profissões com este vínculo empregatício na área de economia.

Chama a atenção o fato de ser nula a participação feminina na faixa de estagiário para a área antitruste. De toda forma, como se nota no gráfico acima, o percentual de mulheres ingressantes em faculdades de economia vem caindo ao longo do tempo, o que indica uma oferta decrescente de estagiárias. Como estamos avaliando uma amostra reduzida, com baixo número de estagiários, essa tendência poderia explicar o fato de em 2018 não ter tido mulheres estagiando na área.

## **4. INCLUSÃO DA MULHER NO ANTITRUSTE**

### **4.1. ENTRADAS, SAÍDAS E PROMOÇÕES: O CAMINHO ATÉ A LIDERANÇA**

Além das questões quantitativas relacionadas à representatividade – diversidade - foi realizado um mapeamento das entradas, saídas e promoções das mulheres nos espaços de atuação antitruste. Para se falar em caminho até a liderança, esse relatório considerou importante analisar esses aspectos elencados.

O objetivo principal desse questionamento era poder verificar se haveria algum gargalo específico nesses momentos de alteração das estruturas das entidades pesquisadas para, então, obter algum diagnóstico que pudesse orientar uma melhor atuação da WIA na discussão de igualdade de gênero no antitruste.

#### *4.1.1. O CAMINHO NO CADE*

Em relação às análises de entradas, saídas e promoções, é importante esclarecer que o número de servidores que tiveram algum tipo de movimentação em 2018 no CADE foi baixo. Por essa razão, o quadro apresentado a seguir pode se alterar substancialmente com poucas entradas, saídas e promoções. Em relação ao ano de 2018, verificou-se que a maioria das entradas no CADE foram de mulheres (52%). O Tribunal foi a divisão do CADE que recebeu maior número de mulheres (12), que representaram 67% das entradas. Em seguida, a ProCADE apresentou uma entrada relevante de mulheres (60% - com a entrada de 3 mulheres), seguida da Superintendência-Geral que teve 46% de entrada de mulheres (12 novas mulheres nas equipes). O DEE não apresentou nenhuma entrada de mulheres em 2018, apenas de homens (3).

Em relação aos níveis dos servidores ingressantes, verifica-se que dos servidores sem DAS, as mulheres representaram 42% (14 mulheres), já nos cargos comissionados, 64% das entradas foram mulheres em cargos de não liderança (DAS 1 a DAS 3), nos cargos de liderança as mulheres representaram 80% das entradas<sup>28</sup>, sendo que 75% delas nos dos cargos de DAS 4 e 100% (apenas 1 mulher) nos cargos de DAS 6 e de natureza especial. Não houve entradas em cargos de DAS 5.

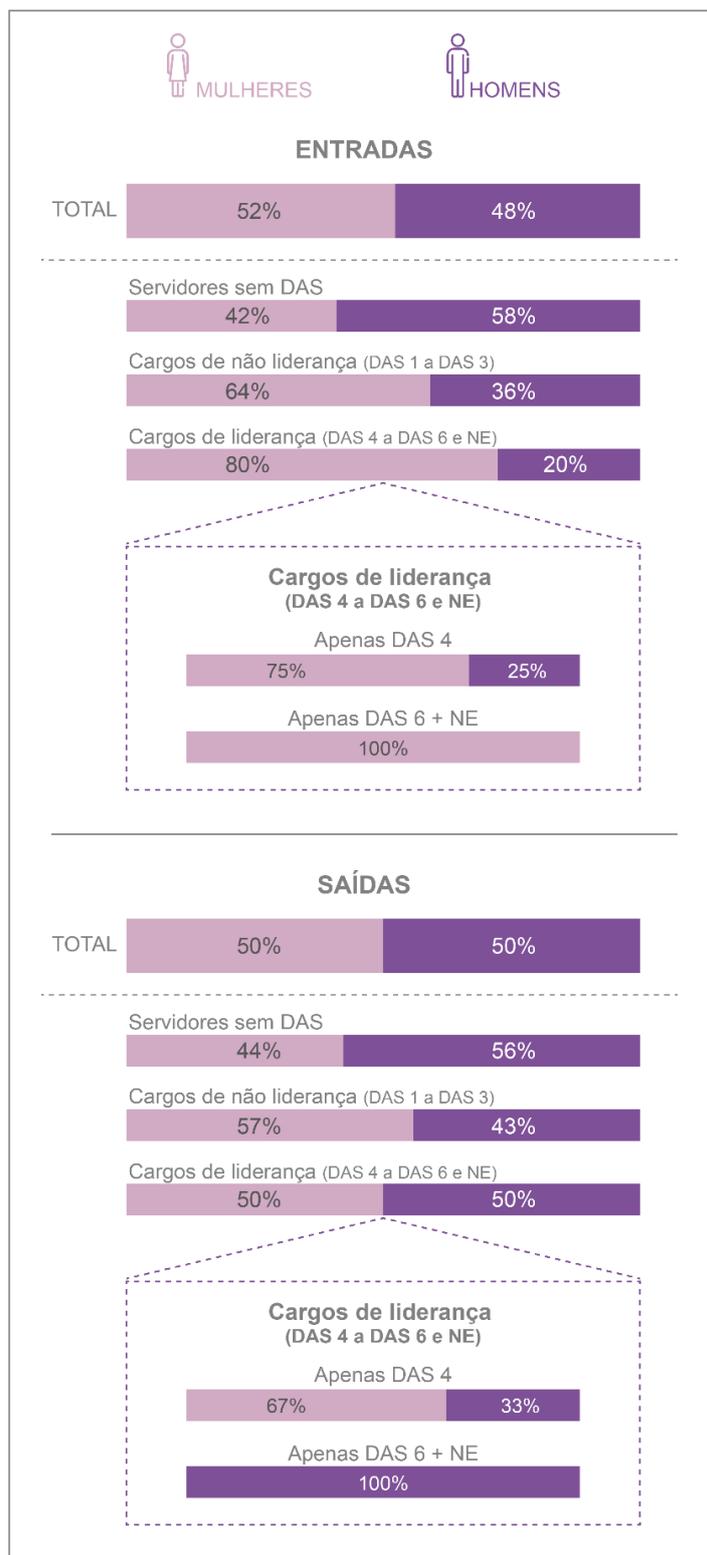
Quanto às saídas, houve exatamente a mesma porcentagem de homens e mulheres saindo do CADE. Destaca-se que nenhuma das servidoras que saíram estavam grávidas ou tinham filhos de até dois anos. A ProCADE foi a área com maior percentual de saída de mulheres (75%, que representam 3 mulheres), seguida da Superintendência-Geral (52%) e do DEE (50%), enquanto o Tribunal registrou a saída de 33% de mulheres.

Em relação aos níveis dos servidores que saíram do CADE, verifica-se que dos servidores sem DAS, as mulheres representaram 44%, enquanto dos servidores em cargos comissionados 57% das saídas foram de mulheres em cargos de não liderança (DAS 1 a DAS 3). Nos cargos de liderança as mulheres representaram 50% das saídas, sendo que 75% delas nos cargos DAS 4 e 100% (apenas 1 mulher) nos cargos de DAS 6 e de natureza especial. Não houve saída em cargos de DAS 5.

**Figura 14**  
**Entradas e saídas nas atividades fim do CADE, 2018**

---

<sup>28</sup> Para os dados completos, ver Anexo II.



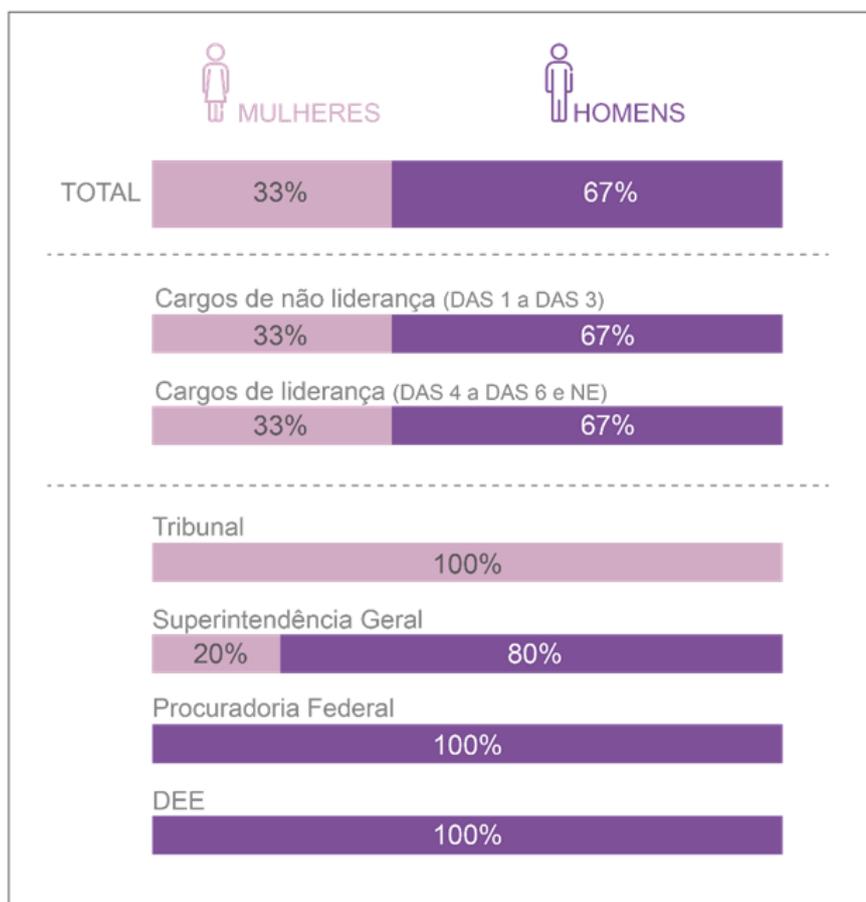
Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

Entre os servidores que receberam promoção em 2018, 33% eram mulheres, sendo que uma das servidoras promovidas estava grávida ou tinha filhos de até dois anos. No Tribunal, 100% das promoções foram para servidoras,

enquanto na SG, 20% das promoções foram para mulheres. Na Procuradoria e no DEE, não houve nenhuma promoção para mulheres<sup>29</sup>.

Em relação aos níveis dos servidores promovidos, verifica-se que houve promoções nos cargos de não liderança (33%) e nos cargos de liderança houve apenas promoção para o cargo de DAS 4 (33%). Não houve promoções para os demais cargos de liderança.

**Figura 15**  
**Promoções no CADE total, por cargo e por atividade fim, 2018**



Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

<sup>29</sup> Para os dados completos, ver Anexo II.

#### 4.1.2. O CAMINHO NOS ESCRITÓRIOS DE ADVOCACIA

A pesquisa analisou também o perfil de entradas, saídas e promoções de advogados nos escritórios.

Entre as entradas nas áreas antitruste dos escritórios, verifica-se que as mulheres representaram 57% em 2018. Pôde-se observar que a participação das entradas de mulheres variou bastante entre os cargos. As mulheres foram maioria entre as contratações para estagiários (65%) e advogados sêniores (60%), ficando entre 40% e 50% nos demais cargos: 48% referente às entradas na categoria júnior, 40% nas entradas de sócios e 38% das entradas de advogados plenos.

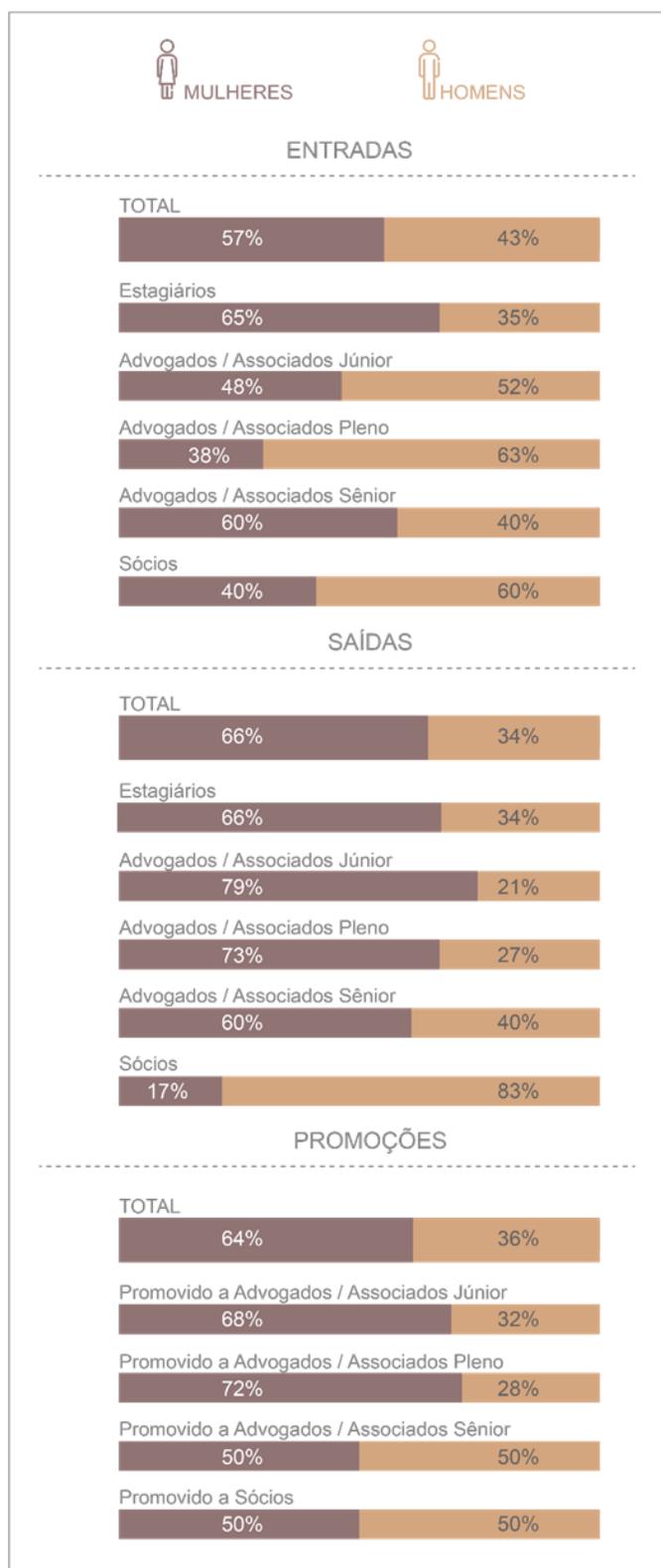
O mesmo ocorre quando analisadas as saídas de advogadas. No total, 66% das saídas foram de mulheres, sendo que apenas 3,6% das mulheres que saíram dos escritórios estavam grávidas ou tinham filhos de até dois anos. Em relação aos cargos, as mulheres representaram a maioria das saídas (entre 60% e 70%): 66% das saídas foram de mulheres estagiárias, 79% de advogadas júniores, 73% de advogadas pleno e 60% de advogadas sêniores.

Ou seja, as mulheres foram a grande maioria em praticamente todas as saídas – única exceção são os sócios. Nesta faixa hierárquica as mulheres representaram apenas 17% das saídas, sendo que a maioria delas (83%) foram de advogados homens, o que é esperado, dado que formaram a maioria deste nível hierárquico (Figura 16).

Entre as promoções, no total, as mulheres representaram a maioria dos advogados promovidos nas áreas dos escritórios antitruste (64%) em 2018, sendo que nenhuma delas estava grávida ou tinha filhos de até dois anos. Porém, verifica-se que as mulheres representaram a maioria das promoções para os cargos com hierarquia mais baixa: 68% das promoções para advogadas júniores e 72% das promoções para advogadas pleno. Por sua vez, entre as promoções para advogado sênior e para sócios, as mulheres representaram metade delas (Figura 16).

É importante ressaltar que esses dados podem não ser representativos ao longo do tempo, uma vez que retratam apenas o contexto de 2018.

**Figura 16**  
**Composição por gênero das contratações e saídas na área antitruste, 2018**



Fonte: Escritórios de advocacia. Elaboração: WIA.

#### 4.1.3. O CAMINHO NAS CONSULTORIAS ECONÔMICAS

Considerando a já mencionada representatividade pouco ideal da amostra de consultorias econômicas antitruste que responderam o questionário, os dados relativos a entradas, saídas e promoções que foram obtidos não geraram resultados consistentes e robustos o suficiente para proporcionar qualquer análise. Nesses quesitos, observou-se que uma única alteração nos quadros antitruste das consultorias não integrantes da amostra poderia mudar drasticamente os resultados, de modo que seria inadequado tecer qualquer consideração a respeito das respostas recebidas. Optou-se, portanto, por apresentar os dados agregados recebidos no Anexo III do relatório, abstendo-se de maiores considerações.

#### **4.2. POLÍTICAS DE RETENÇÃO E APOIO À MATERNIDADE E À PATERNIDADE**

Outro aspecto analisado na pesquisa foi a existência de políticas de retenção de mulheres, flexibilização da jornada de trabalho para gestantes, pais e mães, e de licenças maternidade e paternidade estendidas.

Com relação à retenção de mulheres, foi perguntado às organizações participantes da pesquisa se elas possuíam algum tipo de política institucionalizada nesse sentido, tais como as referentes a: (i) comitê de mulheres; (ii) cotas; (iii) flexibilização de jornada para gestantes ou mães; (iv) creches, salas de amamentação ou outros serviços de suporte à família.

Tendo em vista algumas particularidades próprias de perfil e de condições sócio-familiares relacionadas ao universo feminino, a proposta foi investigar que ações as organizações integrantes dos espaços de atuação antitruste têm adotado para viabilizar um ambiente de trabalho inclusivo, no qual as mulheres que nele atuam possam de fato exprimir suas identidades e se

sentirem valorizadas por seus talentos únicos e suas perspectivas próprias, tendo interesse e condições de lá permanecerem.

Com relação a políticas de apoio à família, foi questionado acerca da existência de políticas institucionalizadas de flexibilização da jornada de trabalho para gestantes ou mães com filhos de até dois anos, como aquelas relativas a: (i) redução de jornada; (ii) home office / teletrabalho; (iii) possibilidade de emendar férias com a licença; (iv) metas diferenciadas, entre outras. Questionou-se, ainda, se, para pais (homens), eram oferecidas políticas semelhantes.

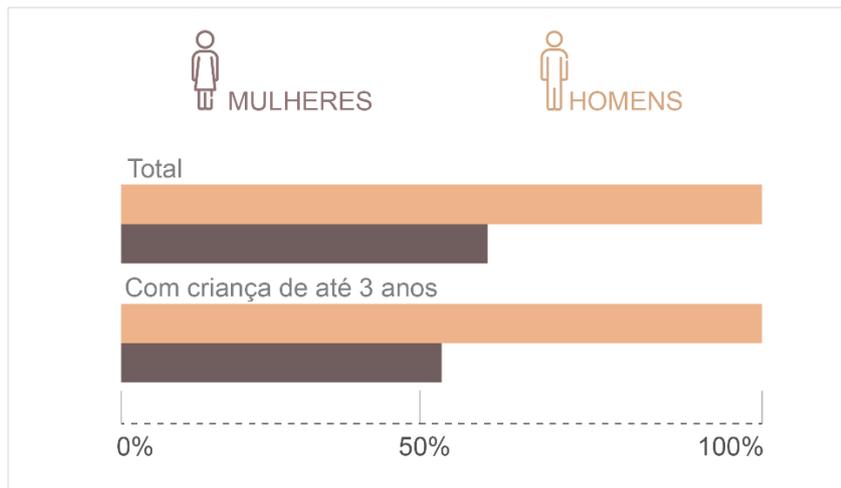
De maneira geral, a taxa de ocupação<sup>30</sup> das mulheres, no Brasil, é muito mais baixa que entre os homens (63% entre mulheres e 85% entre homens). Quando há presença de crianças de até 3 anos nos domicílios, a diferença das taxas de ocupação se amplia ainda mais (55% para mulheres e 89% para homens). A pesquisa acerca da promoção de políticas de apoio à família, portanto, teve o objetivo de investigar se as organizações que compõem os espaços de atuação antitruste têm buscado prover meios às mulheres para que possam compatibilizar suas vidas profissionais e o cuidado com filhos pequenos. Consideramos que a existência de políticas semelhantes direcionadas também a homens é importante mecanismo para equiparar os pares (mulheres e homens) dentro do ambiente antitruste, bem como possibilitar a divisão de tarefas no lar, diminuindo a sobrecarga sobre as mulheres, de modo que a pesquisa buscou contemplar também esse aspecto.

### **Figura 17**

**Nível de ocupação de pessoas de 25 a 49 anos de idade, na semana de referência, por sexo e segundo presença de criança de até 3 anos de idade no domicílio e as Grandes Regiões – 2016**

---

<sup>30</sup> “Pessoas ocupadas” são as pessoas que exerceram trabalho, remunerado ou sem trabalho, arrumem um, eu tenho remuneração, ou que tinham trabalho remunerado do qual estavam temporariamente afastadas; e “Pessoas desocupadas” são aquelas sem trabalho, mas que estavam disponíveis para assumir um trabalho e que tomaram alguma providência efetiva para conseguir trabalho. IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. [Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Notas Metodológicas](#). Vol. 1. Rio de Janeiro: IBGE, 2014.



Fonte: IBGE. Elaboração: WIA.

Por fim, no que tange às licenças maternidade e paternidade, questionou-se acerca do período de licença conferido de forma institucionalizada para cada uma. Tendo em vista que há variação entre as formas como as organizações pesquisadas estruturam suas atividades e empregam mão de obra, o que impacta no regime jurídico aplicável a cada uma, foram indicadas opções que contemplam essas diferenças. Buscou-se investigar, ainda, a possibilidade de que as organizações conferissem licenças mais amplas que as requeridas legalmente.

Também nesse aspecto, cabe destacar que a ampliação do período de licença paternidade pode contribuir de forma significativa para equiparar os pares (mulheres e homens) dentro do ambiente antitruste, bem como na divisão de tarefas no cuidado com os filhos pequenos, diminuindo a sobrecarga sobre as mulheres e possibilitando uma melhor compatibilização com suas carreiras, de modo que a pesquisa buscou averiguar se as organizações têm buscado adotar ações nesse sentido.

#### *4.2.1. POLÍTICAS NO CADE*

O CADE respondeu não possuir qualquer tipo de política específica de retenção de mulheres. Segundo o CADE, as políticas elencadas no formulário são aplicadas a todos os servidores, independentemente do sexo.

Nesse sentido, a autoridade indicou que adota políticas iguais de flexibilização de jornada para mães e pais com filhos de até dois anos, quais sejam políticas de (i) redução de jornada; (ii) home office / teletrabalho; e (iii) possibilidade de emendar férias com licença maternidade.

Já em relação às licenças maternidade e paternidade, como órgão governamental, o CADE segue a legislação específica para o setor público federal (Lei 11.770/2008) que confere 180 dias para mães e 20 dias para pais (prazo ampliado por meio do Decreto 8.737/2016). Tendo em vista a existência de limitação legal à eventual extensão, a pergunta não chegou a entrar no questionário enviado à instituição.

#### *4.2.2. POLÍTICAS NOS ESCRITÓRIOS DE ADVOCACIA*

A maioria dos escritórios que respondeu à pesquisa (64%) disse possuir ao menos um tipo de ação voltada para a retenção de mulheres. A principal política elencada foi a flexibilização da jornada de trabalho para gestantes e mães (40% dos escritórios), seguida da existência de comitê de mulheres (29%) e implantação de creche, sala de amamentação ou outros auxílios às famílias (23%)<sup>31</sup>.

Em termos de políticas institucionalizadas para gestantes e mães, 57% dos escritórios responderam possuir ao menos um tipo de ação: 34% institucionalizaram a prática do home-office; 23% possibilitam a redução de jornada de trabalho; 23% possuem outro tipo de política não indicada no questionário (como a licença maternidade estendida de 6 meses); e 11% têm

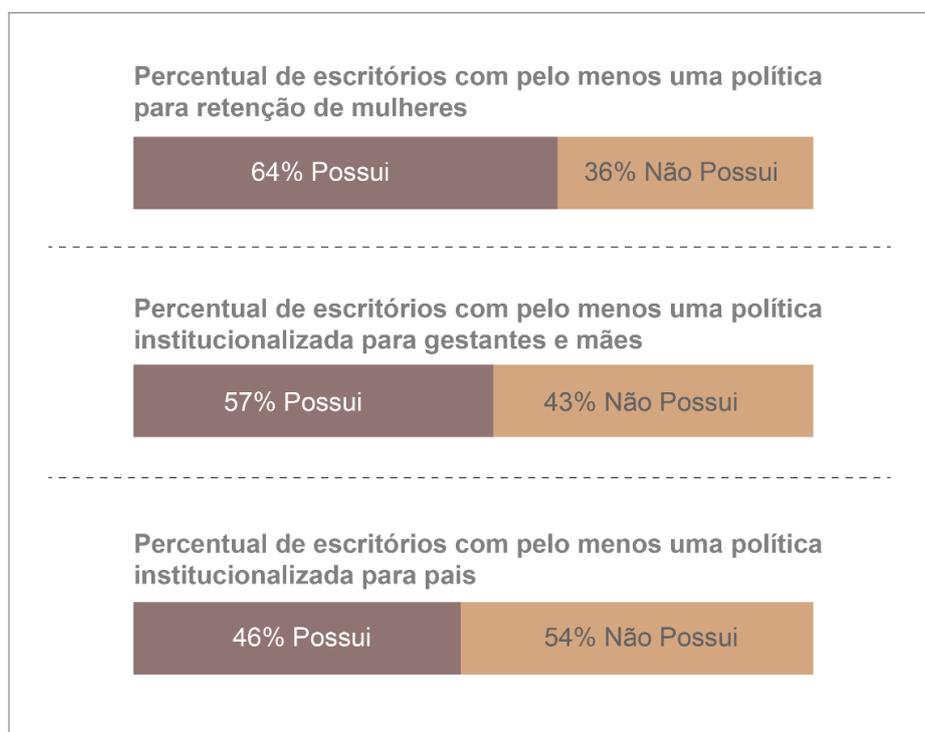
---

<sup>31</sup> Dados completos no Anexo II

meta diferenciada para mães e gestantes (mais detalhes dos resultados da pesquisa no Anexo III).

Ações voltadas aos pais são institucionalizadas em 46% dos escritórios. A principal prática é a institucionalização do home-office, que é permitida em 26% dos escritórios; a mesma porcentagem foi verificada para outras políticas não indicadas no questionário (como a licença paternidade estendida de 1 mês); 14% possibilitam a redução de jornada de trabalho; e apenas 6% têm meta diferenciada para pais (ver Anexo III para maiores detalhamentos sobre as ações dos escritórios nas políticas para pais).

**Figura 18**  
**Escritórios que possuem algum tipo de políticas voltadas para as mulheres, 2018**



Fonte: Escritórios de advocacia. Elaboração: WIA.

A licença maternidade de até seis meses para as mulheres, considerando as licenças de pelo menos quatro meses, é praticada por 51% dos

escritórios. Uma parcela não desprezível, de 26%, possui licença de seis meses e apenas 6% dos escritórios possui licença maternidade inferior a quatro meses. Para 17% dos escritórios, não há licença maternidade institucionalizada.

A licença paternidade entre cinco e dezenove dias é a existente na maioria dos escritórios (43%). Uma parcela não desprezível, de 29%, não possui licença paternidade institucionalizada. Já as licenças paternidades de 20 dias são previstas em 17% dos escritórios, sendo raros os casos de licenças acima de 20 dias (apenas 3%). Da mesma forma, licenças paternidade com menos de cinco dias são menos frequentes, estando presentes apenas em 9% dos escritórios. (mais detalhes sobre a pesquisa no Anexo III).

#### *4.2.3. POLÍTICAS NAS CONSULTORIAS ECONÔMICAS*

Como já mencionado neste relatório, alguns resultados numéricos referentes às consultorias econômicas não são muito robustos, tendo em vista vícios de representatividade da amostra.

É válido destacar, de toda forma, que todas as consultorias que responderam à pesquisa afirmaram possuir pelo menos uma política de retenção de mulheres. A mais contemplada foi a política de flexibilização de jornada de trabalho para gestantes ou mães, adotada pelas três entidades, seguida do subsídio à creche, adotada por duas delas.

Com relação às políticas de flexibilização da jornada de trabalho para gestantes e mães com filhos de até dois anos, duas consultorias responderam adotar home office, uma respondeu aplicar redução da jornada, uma adota a possibilidade de emendar férias com licença e uma flexibiliza horários. Já em relação à flexibilização para pais (homens), apenas uma afirmou adotar ações nesse sentido, no caso, a flexibilidade de horários.

Quanto à licença maternidade, todas as consultorias responderam possuir políticas nesse sentido, sendo que uma delas possui licença maternidade de menos de quatro meses, enquanto as outras possuem licenças

entre quatro e seis meses. Nenhuma delas possui licença maternidade de seis meses ou mais.

Já a licença paternidade não é institucionalizada para uma das consultorias pesquisadas, enquanto, entre as outras duas, verificam-se períodos distintos: para uma delas, a licença paternidade adotada é entre cinco e 20 dias, para a outra, a licença é de mais de 20 dias.

#### **4.3. ENTRAVES PARA CONTRATAÇÃO E PROMOÇÃO DE MULHERES**

Por fim, pesquisou-se sobre a visão das entidades a respeito dos entraves para contratação e promoção de mulheres. O objetivo foi identificar quais seriam os gargalos que, na percepção das organizações pesquisadas, estariam relacionadas a um eventual déficit de representatividade e inclusão feminina no setor.

Com relação a eventuais entraves para a contratação de mulheres, foi perguntado às organizações participantes da pesquisa se elas observavam alguma dificuldade para tanto. Além da possibilidade de responder que não observavam dificuldades, foram elencadas como possíveis respostas (a) o foco na maternidade, (b) a falta de formação específica, (c) a falta de candidaturas, (d) a falta de disponibilidade para viagens, (e) a falta de disponibilidade para assumir as cargas de trabalho exigidas, (f) menor disponibilidade de tempo que seus pares homens, (g) falta de interesse das entidades e (h) outros entraves não elencados.

O CADE indicou que o único entrave verificado para contratação de mulheres seria a falta de formação específica na área. Em relação aos escritórios de advocacia, a maioria (89%) não detectou dificuldade para contratar mulheres. Aqueles que encontraram dificuldade em contratar listaram como possíveis explicações a falta de formação específica, menor número de currículos de mulheres, exigência de disponibilidade que dificulta a conciliação do desenvolvimento profissional e pessoal, e menor disponibilidade das mulheres decorrente da maternidade.

Quanto às consultorias econômicas, elas indicaram que a principal dificuldade de contratação de economistas mulheres é a falta de candidatura. Esse dado conversa bastante com as estatísticas apresentadas acima sobre a entrada de mulheres nos cursos de economia. Outra dificuldade apontada, porém, em menor percentual, foi a falta de formação específica.

Também foi questionado às entidades se elas observavam entraves para a promoção de mulheres. Além da possibilidade de responder que não observavam dificuldades, foram elencadas como possíveis respostas (a) ausência ou insuficiência de licença maternidade, (b) foco na maternidade, (c) falta de formação específica, (d) falta de perfil para liderança, (e) falta de interesse em assumir papel de liderança, (f) falta de interesse em assumir responsabilidades, (g) falta de perfil comercial, (h) desistência / rotatividade, (i) falta de candidaturas, (j) falta de disponibilidade para viagens, (k) falta de disponibilidade para assumir as cargas de trabalho exigidas, (l) menor disponibilidade de tempo que seus pares homens, (m) falta de interesse do CADE, (n) falta de uma política institucionalizada de retenção por parte da entidade, (o) ambiente de trabalho da entidade pouco inclusivo, e (p) outros entraves não elencados.

De forma semelhante, o CADE indicou que os únicos entraves para a promoção de mulheres seriam a falta de formação específica e a falta de candidaturas. A maioria dos escritórios (74%), da mesma forma como indicado sobre os entraves para contratar, também não observa empecilhos para a promoção de mulheres na área antitruste. Entre os que detectam complicações, elencam como justificativas plausíveis a falta de formação específica, a falta de perfil de liderança e perfil comercial, a falta de interesse em assumir responsabilidade, a falta de candidaturas, a desistência, a ausência de política de retenção por parte do escritório, a existência de um ambiente de trabalho pouco inclusivo e o desafio de conciliar o desenvolvimento profissional do pessoal.

Em relação às consultorias econômicas, a maioria indicou não observar entraves para promoção de mulheres, indicando que as principais dificuldades seriam a falta de formação específica e o foco na maternidade.

## CONCLUSÕES PRELIMINARES

O objetivo do presente estudo foi realizar um diagnóstico de representatividade e inclusão feminina nos espaços de atuação antitruste, com a identificação de eventual existência de distorções de isonomia, o grau destas distorções e suas causas mais prováveis. Diante de tal diagnóstico, será possível à WIA realizar debates e desenhar propostas de ações concretas que possam contribuir para o aumento da representatividade e liderança femininas nos espaços de atuação antitruste. As conclusões finais do relatório serão formuladas após manifestação da comunidade antitruste com relação aos resultados apresentados neste documento preliminar. No entanto, desde já, entendemos cabíveis algumas considerações.

### **Representatividade**

Quanto à situação da mulher no setor público, na análise agregada, observa-se que a representatividade de mulheres no total de servidores do CADE é maior que no governo federal como um todo em cerca de 7 pontos percentuais. Essa diferença é ainda mais acentuada na área-meio, em que o CADE possui 54% de mulheres, mas menos expressiva na área-fim, em que 43% são mulheres.

Outro fator positivo da análise dos dados do CADE quando comparados com os dados gerais do governo federal e também do Ministério da Justiça e Segurança Pública: em todas as faixas hierárquicas (e de forma mais acentuada nas faixas mais altas), homens são sempre mais presentes nas outras autoridades quando feita a comparação com o número de mulheres e homens na autoridade antitruste. No CADE, considerando o agregado de áreas meio e fim, a diferença em algumas faixas é menos expressiva. Nos cargos de não liderança (DAS 1 a DAS 3), por exemplo, há mais mulheres que homens.

É fato também, no entanto, que as mulheres são muito mais representativas no CADE quando considerada a área meio. O cargo mais alto na área meio era ocupado por uma mulher em 2018, e em praticamente todas as faixas, com exceção da faixa de DAS 1 a 3, elas eram mais representativas ou igualmente representativas. Na área fim, o quadro é bastante diferente. Mulheres são mais representativas apenas entre os cargos de não liderança, e algumas faixas dentre os cargos de liderança são inteiramente ocupadas por homens (é o caso dos DAS 5).

O CADE aproxima-se da realidade geral do governo federal especialmente quando consideramos a faixa hierárquica mais alta, que engloba apenas DAS 6 e NE. A representatividade feminina é bastante inferior, ficando na casa dos 25%. Ainda assim, tanto o Governo Federal como um todo quanto o MJSP apresentavam percentuais piores no ano de 2018, com 17% e 22% de mulheres, respectivamente.

Em relação ao setor privado, primeiramente, vale observar que a realidade do mercado antitruste reflete questões estruturais observadas no quadro geral relativo às profissionais de advogado e economista. Em especial, é de se notar que o percentual de mulheres na área jurídica é maior que o percentual de mulheres na área econômica. Dessa forma, é coerente que o número de mulheres nas consultorias econômicas seja menor que o número de homens, pois é esperado que o mercado de trabalho reflita a realidade já presente nos cursos de graduação.

Nesse sentido, ainda que os dados das consultorias econômicas sejam limitados, pois possuímos informações apenas sobre três delas, é de se observar que, no geral, os dados são condizentes (ainda que as mulheres sejam um pouco menos representativas no caso antitruste): o total de mulheres na área antitruste das consultorias analisadas é de 35% no ano de 2018, enquanto que o total de matriculadas no curso de Economia variou de 39,8% a 36,4% entre os anos de 2009 e 2017 (uma distância de 1,4 a 4,8 pontos, portanto).

Na mesma linha, não foge do esperado que o percentual de mulheres em escritórios de advocacia seja de 55% - e de 52% quando olhamos para a área antitruste – na medida em que o percentual de graduandas mulheres em Direito variou entre 50,9% e 55,5% de 2009 a 2017.

Também, na medida em que os dados demonstram que consistentemente a participação de mulheres tem aumentado nos quadros de alunos nas faculdades de Direito, o esperado seria que não só o número de mulheres ocupando cargos em escritórios de advocacia fosse mais balanceado, mas especialmente que houvesse aumento do número de advogadas que acompanhasse a curva de matriculadas no curso superior. Não é possível fazer essa análise de forma precisa, na medida em que a pesquisa de campo é limitada ao ano de 2018, mas uma observação relevante é que o percentual de mulheres nas faixas de estagiário, advogados júnior, pleno e sênior é significativamente maior que o de homens e essa realidade só não se apresenta, no caso antitruste, em relação à faixa de sócios. Tudo o mais constante, o esperado seria que, nos próximos anos, a faixa de sócios fosse também equalizada em termos percentuais e passasse a contar com mais mulheres, para refletir a subida hierárquica dessas profissionais que vêm galgando maior participação nas faixas inferiores da cadeia. Se isso não se verificar, é provável que a explicação para a diferença percentual se encontre em outros fatores.

Seguindo a mesma lógica, e mais uma vez rememorando que a pesquisa de campo se limitou a analisar o ano de 2018 e que o número de consultorias econômicas analisadas é limitado e pode se revelar pouco representativo, ainda não é possível afirmar que a área antitruste, tanto jurídica quanto econômica, acompanha a realidade demonstrada no Gráfico 3, que revela o aumento do percentual de mulheres empregadas em relação a homens. De toda forma, fato é que se na área jurídica o percentual de 56,1% de mulheres empregadas em 2017 é coerente com o percentual de mulheres que ocupam cargos em escritórios de advocacia, o mesmo não é verdade para a área econômica, em que 55,9% dos profissionais empregados eram mulheres no ano de 2017.

## **Inclusão**

Embora as mulheres sejam relativamente bem representadas percentualmente nos dados agregados de todos os espaços de atuação antitruste pesquisados, esse percentual é consistentemente menor em níveis hierárquicos superiores, o que indica que o caminho para a liderança tem encontrado barreiras não desprezíveis.

Enquanto as promoções de mulheres ainda são minoria no CADE (33%) e sequer afetam os cargos de liderança mais altos (DAS 5 em diante), os escritórios de advocacia promovem mais mulheres. Apesar de 64% das promoções serem de mulheres nos escritórios antitruste, apenas 50% das promoções são referentes aos cargos de advogados sênior e sócios, o que demonstra que há algum gargalo para a posição de liderança das mulheres.

Algo que mostra ser essa situação coerente com a compreensão das instituições que responderam ao questionário é o fato de que, independentemente do espaço de atuação antitruste, a falta de formação específica na área é apontada como um dos principais entraves para a contratação e promoção de mulheres, sendo este um foco de atenção para os trabalhos da WIA. Essa constatação também se mostra coerente com os dados sobre mulheres com diplomas de mestrado e doutorado estarem abaixo da média.

Outros entraves indicados foram a falta de perfil de liderança e perfil comercial, a falta de interesse em assumir responsabilidade, a falta de candidaturas e a desistência, todas relacionadas a competências e perfis das profissionais advogadas que podem ser trabalhados por meio de cursos, treinamentos e o projeto de mentoring da WIA.

Por outro lado, foram indicadas questões mais estruturais como a ausência de política de retenção por parte do escritório e a existência de um ambiente de trabalho pouco inclusivo. Apesar desses entraves, por meio do relatório, também foram observados alguns pontos positivos, como a existência de políticas de retenção e apoio à família já adotadas por algumas organizações,

embora ainda aquém do ideal para propiciar às mulheres do antitruste ambientes de trabalho inclusivos que permitam o pleno desenvolvimento de seus potenciais profissionais em alinhamento com suas funções familiares.

Nesse sentido, vale destacar que o CADE não dispõe de qualquer política de retenção específica para mulheres e que 36% dos escritórios de advocacia pesquisados ainda não as adotam. Políticas institucionalizadas de flexibilização da jornada de trabalho para gestantes e mães também ainda não são adotadas por 54% dos escritórios de advocacia respondentes.

Preocupa o fato de que licenças maternidade e paternidade institucionalizadas não são adotadas por 17% e 29%, respectivamente, dos escritórios de advocacia. Todas as consultorias econômicas respondentes adotam licenças maternidade institucionalizadas, mas um terço ainda não adota licenças paternidade.

O período de licença maternidade nas instituições privadas que a adotam está entre 4 e abaixo 6 meses, o que pode ser considerado baixo tendo em vista o período aplicável no setor público. O período médio de licença paternidade nas instituições que a adotam também ainda é muito baixo, entre 5 e 20 dias, o que contribui para gerar uma diferença de disponibilidade entre os pares.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOURKE, Juliet; DILLON, Bernadette. *The diversity and inclusion revolution: eight powerful truths*, jan. 2018.

BROWN, Karen. *To Retain Employees, Focus on Inclusion – Not Just Diversity*, 4 dez. 2018.

CNMP, Conselho Nacional do Ministério Público. *Comissão do CNMP realiza estudos relacionados à representatividade das mulheres em eventos jurídicos*, 14 ago. 2018. Disponível em: <<http://www.cnmp.mp.br/portal/todas-as-noticias/11410-comissao-do-cnmp-realiza-estudos-relacionados-a-representatividade-das-mulheres-em-eventos-juridicos>>. Acesso em: 21 ago. 2018.

DEPERON, Mariana. *Diversidade e inclusão: Porque esses temas ainda geram tanta resistência nas empresas?*, 10 jan. 2019.

DOMINGUES, Juliana Oliveira. *De Bertha Lutz a Putin: “silenciar” ou “nomear”?* *Desigualdade de gênero não é nova e a violência de gênero também não*. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/de-bertha-lutz-putin-silenciar-ou-nomear-14022017>>. Acesso em: 15 out. 2018.

DOMINGUES, Juliana Oliveira; NOGUEIRA, Beatriz. C. *Representatividade feminina no Brasil: estamos no caminho certo?* JOTA. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/representatividade-feminina-no-brasil-estamos-no-caminho-certo-21102018>> Acesso em: 01 de outubro de 2019.

DONAGGIO, Angela et al. *Machismo na Academia. Folha de São Paulo*, coluna Agora é que são elas, São Paulo, 05 jun. 2017.

GÓIS, Tainã. *Rede Feminista de Juristas. O que querem as feministas do Direito?*, 20 ago. 2018. Disponível em: <<http://azmina.com.br/colunas/o-que-querem-as-feministas-do-direito/>>. Acesso em: 21 ago. 2018.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil*, 08 jun. 2018. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf)> Acesso em: 21 ago. 2018.

LIMA, Juliana Domingos de. *Este site ajuda a encontrar mulheres especialistas em áreas das ciências humanas*. 27 jun. 2017. Disponível em: <<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2017/06/27/Este-site-ajuda-a-encontrar-mulheres-especialistas-em-%C3%A1reas-das-ci%C3%A2ncias-humanas>>. Acesso em: 21 ago. 2018.

NORTH, Douglass C. *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge University Press, 1990.

OCDE, 2018. *Education at a Glance*, apresentado e comentado pelo INEP, como disponível em: <[http://download.inep.gov.br/acoes\\_internacionais/eag/documentos/2018/Panorama\\_da\\_Educacao\\_2018\\_do\\_Education\\_a\\_glance.pdf](http://download.inep.gov.br/acoes_internacionais/eag/documentos/2018/Panorama_da_Educacao_2018_do_Education_a_glance.pdf)>. Acesso em: 15 out. 2018.

PNUD, 2018. *Indicadores e Índices de Desenvolvimento Humano: Atualização Estatística 2018*. Disponível em: <<http://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/presscenter/articles/2018/brasil-mantem-tendencia-de-avanco-no-desenvolvimento-humano--mas.html>>. Acesso em: 15 out. 2018.

RIBEIRO, Renato Janine. Presença da mulher em cargos de chefia avança em universidades. *Jornal USP*, São Paulo, 14 mar. 2018. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/atualidades/presenca-da-mulher-em-cargos-de-chefia-avanca-em-universidades/>>. Acesso em: 21 ago. 2018.

SEN, Amartya; KLIKSBURG, Bernardo. *As pessoas em primeiro lugar: a ética do desenvolvimento e os problemas do mundo globalizado*. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SEN, Amartya. *Desenvolvimento com Liberdade*. São Paulo: Companhia da Letras, 2000.

SHERBIN, Laura; RASHID, Ripa. *Diversity Doesn't Stick Without Inclusion*, 1 fev, 2017.

UNCTAD, 2017. *Trade and Gender Toolbox*. Disponível em: <[https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/ditc2017d1\\_en.pdf](https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/ditc2017d1_en.pdf)>. Acesso em: 15 out. 2018.

WORLD BANK. Relatórios *Engendering Development* (2001) e *Doing Business Report* (2017). Disponíveis em: <[http://siteresources.worldbank.org/PGLP/Resources/Engendering\\_Development.pdf](http://siteresources.worldbank.org/PGLP/Resources/Engendering_Development.pdf)> e <<http://www.doingbusiness.org/en/reports/global-reports/doing-business-2018>>. Acesso em: 15 out. 2018.

## ANEXO I – QUESTIONÁRIOS

### A) QUESTIONÁRIO ENVIADO AO CADE

O presente questionário faz parte de estudo que está sendo produzido pela rede Women in Antitrust (WIA) sobre o nível de representatividade e liderança feminina no mercado antitruste. O estudo se propõe a investigar situações que não reflitam equidade e paridade no ambiente de trabalho, assim como a eventual existência de distorções.

Esclarecemos que:

- As informações e dados apresentados serão utilizados pela WIA apenas para a elaboração do referido estudo.
- As respostas à questão 1, referente aos dados de contato do CADE, não serão divulgadas. Essas informações serão utilizadas para eventuais esclarecimentos às respostas dos questionários.

#### 1. Responsável pelas respostas

Nome: \_\_\_\_\_

Endereço de email: \_\_\_\_\_

Número de telefone: \_\_\_\_\_

2 Na atividade meio do CADE, como está distribuído o quadro de servidores dos diferentes gêneros? Favor considerar 31 de dezembro de 2018 como marco temporal de sua resposta e indicar os números de servidores em termos absolutos e não percentuais. A categorização abaixo considerou a divisão utilizada pela Administração Pública Federal. Caso não possua servidores em alguma dessas categorias, favor incluir o número zero.

	<b>Masculino</b>	<b>Feminino</b>	<b>Outros</b>
<b>CADE</b>			
DAS 6 NE COM VÍNCULO			
DAS 6 NE SEM VÍNCULO			
DAS 6 COM VÍNCULO			

DAS 6 SEM VÍNCULO			
DAS 5 COM VÍNCULO			
DAS 5 SEM VÍNCULO			
DAS 4 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 4 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 3 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 3 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 2 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 2 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 1 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 1 OU FCPE SEM VÍNCULO			
SERVIDORES SEM DAS OU FCPE			
TOTAL			

3, 4, 5 e 6. Na atividade fim do CADE, como está distribuído o quadro de servidores dos diferentes gêneros? Favor considerar 31 de dezembro de 2018 como marco temporal de sua resposta e indicar os números de servidores em termos absolutos e não percentuais. A categorização abaixo considerou a divisão utilizada pela Administração Pública Federal. Caso não possua servidores em alguma dessas categorias, favor incluir o número zero.

	<b>Masculino</b>	<b>Feminino</b>	<b>Outros</b>
<b>TRIBUNAL</b>			
DAS 6 NE COM VÍNCULO			
DAS 6 NE SEM VÍNCULO			
DAS 6 COM VÍNCULO			

DAS 6 SEM VÍNCULO			
DAS 5 COM VÍNCULO			
DAS 5 SEM VÍNCULO			
DAS 4 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 4 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 3 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 3 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 2 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 2 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 1 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 1 OU FCPE SEM VÍNCULO			
SERVIDORES SEM DAS OU FCPE			
TOTAL			
<b>SUPERINTENDÊNCIA-GERAL DO CADE</b>			
DAS 6 NE COM VÍNCULO			
DAS 6 NE SEM VÍNCULO			
DAS 6 COM VÍNCULO			
DAS 6 SEM VÍNCULO			
DAS 5 COM VÍNCULO			
DAS 5 SEM VÍNCULO			
DAS 4 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 4 OU FCPE SEM VÍNCULO			

DAS 3 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 3 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 2 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 2 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 1 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 1 OU FCPE SEM VÍNCULO			
SERVIDORES SEM DAS OU FCPE			
TOTAL			
<b>DEPARTAMENTO ECONÔMICO</b>			
DAS 5 COM VÍNCULO			
DAS 5 SEM VÍNCULO			
DAS 4 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 4 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 3 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 3 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 2 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 2 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 1 OU FCPE COM VÍNCULO			

DAS 1 OU FCPE SEM VÍNCULO			
SERVIDORES SEM DAS OU FCPE			
TOTAL			
<b>PROCURADORIA FEDERAL JUNTO AO CADE</b>			
DAS 5 COM VÍNCULO			
DAS 5 SEM VÍNCULO			
DAS 4 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 4 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 3 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 3 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 2 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 2 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 1 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 1 OU FCPE SEM VÍNCULO			
SERVIDORES SEM DAS OU FCPE			
TOTAL			

7, 8, 9 e 10. Ao longo de todo o ano de 2018 (de 1º de janeiro a 31 de dezembro), houve alguma entrada (7, 8, 9 e 10) de servidores para a atividade fim do Tribunal (7), da Superintendência-Geral (8), da ProCADE (9) e do DEE (10)? Se sim, como foi a distribuição dessa movimentação entre profissionais dos diferentes gêneros? Em sua resposta, favor indicar números de servidores em termos absolutos e não percentuais.

A categorização abaixo considerou a divisão utilizada pela Administração Pública federal. Caso não possua servidores em alguma dessas categorias, favor incluir o número zero.

<b>ENTRADAS</b>			
	<b>Masculino</b>	<b>Feminino</b>	<b>Outros</b>
<b>TRIBUNAL</b>			
DAS 6 NE COM VÍNCULO			
DAS 6 NE SEM VÍNCULO			
DAS 6 COM VÍNCULO			
DAS 6 SEM VÍNCULO			
DAS 5 COM VÍNCULO			
DAS 5 SEM VÍNCULO			
DAS 4 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 4 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 3 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 3 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 2 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 2 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 1 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 1 OU FCPE SEM VÍNCULO			
SERVIDORES SEM DAS OU FCPE			
TOTAL			
<b>SUPERINTENDÊNCIA-GERAL DO CADE</b>			

DAS 6 NE COM VÍNCULO			
DAS 6 NE SEM VÍNCULO			
DAS 6 COM VÍNCULO			
DAS 6 SEM VÍNCULO			
DAS 5 COM VÍNCULO			
DAS 5 SEM VÍNCULO			
DAS 4 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 4 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 3 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 3 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 2 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 2 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 1 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 1 OU FCPE SEM VÍNCULO			
SERVIDORES SEM DAS OU FCPE			
TOTAL			
<b>DEPARTAMENTO ECONÔMICO</b>			
DAS 5 COM VÍNCULO			
DAS 5 SEM VÍNCULO			
DAS 4 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 4 OU FCPE SEM VÍNCULO			

DAS 3 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 3 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 2 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 2 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 1 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 1 OU FCPE SEM VÍNCULO			
SERVIDORES SEM DAS OU FCPE			
TOTAL			
<b>PROCURADORIA FEDERAL JUNTO AO CADE</b>			
DAS 5 COM VÍNCULO			
DAS 5 SEM VÍNCULO			
DAS 4 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 4 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 3 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 3 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 2 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 2 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 1 OU FCPE COM VÍNCULO			

DAS 1 OU FCPE SEM VÍNCULO			
SERVIDORES SEM DAS OU FCPE			
TOTAL			

11, 12, 13 e 14. Ao longo de todo o ano de 2018 (de 1º de janeiro a 31 de dezembro), houve alguma saída (11, 12, 13 e 14) de servidores da atividade fim do Tribunal (11), da Superintendência-Geral (12), da ProCADE (13) e do DEE (14)? Se sim, como foi a distribuição dessa movimentação entre profissionais dos diferentes gêneros? Em sua resposta, favor indicar números de servidores em termos absolutos e não percentuais. A categorização abaixo considerou a divisão utilizada pela Administração Pública federal. Caso não possua servidores em alguma dessas categorias, favor incluir o número zero.

<b>SAÍDAS</b>			
	<b>Masculino</b>	<b>Feminino</b>	<b>Outros</b>
<b>TRIBUNAL</b>			
DAS 6 NE COM VÍNCULO			
DAS 6 NE SEM VÍNCULO			
DAS 6 COM VÍNCULO			
DAS 6 SEM VÍNCULO			
DAS 5 COM VÍNCULO			
DAS 5 SEM VÍNCULO			
DAS 4 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 4 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 3 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 3 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 2 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 2 OU FCPE SEM VÍNCULO			

DAS 1 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 1 OU FCPE SEM VÍNCULO			
SERVIDORES SEM DAS OU FCPE			
TOTAL			
<b>SUPERINTENDÊNCIA-GERAL DO CADE</b>			
DAS 6 NE COM VÍNCULO			
DAS 6 NE SEM VÍNCULO			
DAS 6 COM VÍNCULO			
DAS 6 SEM VÍNCULO			
DAS 5 COM VÍNCULO			
DAS 5 SEM VÍNCULO			
DAS 4 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 4 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 3 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 3 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 2 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 2 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 1 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 1 OU FCPE SEM VÍNCULO			
SERVIDORES SEM DAS OU FCPE			
TOTAL			

<b>DEPARTAMENTO ECONÔMICO</b>			
DAS 5 COM VÍNCULO			
DAS 5 SEM VÍNCULO			
DAS 4 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 4 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 3 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 3 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 2 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 2 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 1 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 1 OU FCPE SEM VÍNCULO			
SERVIDORES SEM DAS OU FCPE			
TOTAL			
<b>PROCURADORIA FEDERAL JUNTO AO CADE</b>			
DAS 5 COM VÍNCULO			
DAS 5 SEM VÍNCULO			
DAS 4 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 4 OU FCPE SEM VÍNCULO			

DAS 3 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 3 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 2 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 2 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 1 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 1 OU FCPE SEM VÍNCULO			
SERVIDORES SEM DAS OU FCPE			
TOTAL			

15. Das servidoras que deixaram a atividade fim do CADE, no ano de 2018, conforme indicado nas respostas anteriores, quantas estavam grávidas ou tinham filhos de até 2 (dois) anos?

Tribunal \_\_\_\_\_

Superintendência-Geral \_\_\_\_\_

ProCADE \_\_\_\_\_

DEE \_\_\_\_\_

16 Ao longo de todo o ano de 2018 (de 1º de janeiro a 31 de dezembro), houve alguma promoção de servidores da atividade fim do Tribunal (16), da Superintendência-Geral (17), da ProCADE (18) e do DEE (19)? Se sim, como foi a distribuição dessa movimentação entre profissionais dos diferentes gêneros? Em sua resposta, favor indicar números em termos absolutos e não percentuais. A categorização abaixo considerou a divisão utilizada pela administração pública federal. Caso não possua servidores em alguma dessas categorias, favor incluir o número zero.

<b>PROMOÇÕES</b>			
	<b>Masculino</b>	<b>Feminino</b>	<b>Outros</b>
<b>TRIBUNAL</b>			
DAS 6 NE COM VÍNCULO			

DAS 6 NE SEM VÍNCULO			
DAS 6 COM VÍNCULO			
DAS 6 SEM VÍNCULO			
DAS 5 COM VÍNCULO			
DAS 5 SEM VÍNCULO			
DAS 4 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 4 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 3 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 3 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 2 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 2 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 1 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 1 OU FCPE SEM VÍNCULO			
SERVIDORES SEM DAS OU FCPE			
TOTAL			
<b>SUPERINTENDÊNCIA-GERAL DO CADE</b>			
DAS 6 NE COM VÍNCULO			
DAS 6 NE SEM VÍNCULO			
DAS 6 COM VÍNCULO			
DAS 6 SEM VÍNCULO			
DAS 5 COM VÍNCULO			
DAS 5 SEM VÍNCULO			
DAS 4 OU FCPE COM VÍNCULO			

DAS 4 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 3 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 3 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 2 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 2 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 1 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 1 OU FCPE SEM VÍNCULO			
SERVIDORES SEM DAS OU FCPE			
TOTAL			
<b>DEPARTAMENTO ECONÔMICO</b>			
DAS 5 COM VÍNCULO			
DAS 5 SEM VÍNCULO			
DAS 4 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 4 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 3 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 3 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 2 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 2 OU FCPE SEM VÍNCULO			

DAS 1 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 1 OU FCPE SEM VÍNCULO			
SERVIDORES SEM DAS OU FCPE			
TOTAL			
<b>PROCURADORIA FEDERAL JUNTO AO CADE</b>			
DAS 5 COM VÍNCULO			
DAS 5 SEM VÍNCULO			
DAS 4 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 4 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 3 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 3 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 2 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 2 OU FCPE SEM VÍNCULO			
DAS 1 OU FCPE COM VÍNCULO			
DAS 1 OU FCPE SEM VÍNCULO			
SERVIDORES SEM DAS OU FCPE			
TOTAL			

20 Das servidoras que foram promovidas no ano de 2018, conforme indicado nas respostas anteriores, quantas estavam grávidas ou tinham filhos de até 2 (dois) anos?

Tribunal \_\_\_\_\_

Superintendência-Geral \_\_\_\_\_

ProCADE \_\_\_\_\_

DEE \_\_\_\_\_

21 No CADE, há alguma política institucionalizada específica para retenção de mulheres? É possível escolher mais de uma das opções abaixo indicadas.

- a. Não, nenhuma
- b. Sim, comitê de mulheres
- c. Sim, cotas
- d. Sim, flexibilização de jornada para gestantes ou mães
- e. Sim, creches, salas de amamentação ou outros serviços de suporte à família
- f. Sim, outras. Especificar:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

22 No CADE, há alguma política institucionalizada de flexibilização de jornada de trabalho para gestantes ou mães com filhos de até 2 (dois) anos? É possível escolher mais de uma das opções abaixo indicadas.

- a. Não, nenhuma
- b. Sim, redução da jornada
- c. Sim, home office / teletrabalho
- d. Sim, possibilidade de emendar férias vencidas com a licença
- e. Sim, metas diferenciadas
- f. Sim, outras. Especificar:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

23 No CADE, há alguma política institucionalizada de flexibilização de jornada de trabalho para pais (homens) com filhos de até 2 (dois) anos? É possível escolher mais de uma das opções abaixo indicadas.

- a. Não, nenhuma
- b. Sim, redução da jornada
- c. Sim, home office / teletrabalho
- d. Sim, possibilidade de emendar férias vencidas com a licença

- e. Sim, metas diferenciadas
- f. Sim, outras. Especificar:

---

---

24. No CADE, qual dificuldade você observa para alocação de mulheres na atividade fim? É possível escolher mais de uma das opções abaixo indicadas.

- a. Nenhuma
- b. Foco na maternidade
- c. Falta de formação específica
- d. Falta de candidaturas
- e. Falta de disponibilidade para viagens
- f. Falta de disponibilidade para assumir as cargas de trabalho exigidas
- g. Menor disponibilidade de tempo que seus pares homens
- h. Falta de interesse do CADE
- i. Outras. Especificar:

---

---

25. No CADE, qual dificuldade você observa para promoção de mulheres na atividade fim? É possível escolher mais de uma das opções abaixo indicadas.

- a. Nenhuma
- b. Ausência ou insuficiência de licença maternidade
- c. Foco na maternidade
- d. Falta de formação específica
- e. Falta de perfil para liderança
- f. Falta de interesse em assumir papel de liderança
- g. Falta de interesse em assumir responsabilidades
- h. Falta de perfil comercial
- i. Desistência/Rotatividade
- j. Falta de candidaturas
- k. Falta de disponibilidade para viagens
- l. Falta de disponibilidade para assumir as cargas de trabalho exigidas
- m. Menor disponibilidade de tempo que seus pares homens

- n. Falta de interesse do CADE
- o. Falta de uma política institucionalizada de retenção por parte do CADE
- p. Ambiente de trabalho do CADE pouco inclusivo
- q. Outras:

---

---

26. Tenho poderes para tanto e concordo que as informações acima sejam utilizadas pela WIA para elaboração de estudo sobre representatividade e liderança feminina no antitruste e que, exceto os dados referentes à pergunta 1, serão divulgados em sua integralidade.

- a. Sim
- b. Não

## B) QUESTIONÁRIO ENVIADO AOS ESCRITÓRIOS DE ADVOCACIA

O presente questionário faz parte de estudo que está sendo produzido pela rede *Women in Antitrust* (WIA) sobre o nível de representatividade e liderança feminina no mercado antitruste. O estudo se propõe a identificar situações que não reflitam equidade e paridade no ambiente de trabalho, assim como a eventual existência de distorções.

Esclarecemos que:

- As informações e dados apresentados serão utilizados pela WIA apenas para a elaboração do referido estudo.
- Os dados apresentados em resposta às questões 5 a 19 serão divulgados apenas de forma agregada, sem que seja possível a verificação dos dados específicos do escritório pelo público em geral.
- A WIA divulgará apenas a lista dos escritórios participantes que autorizarem a divulgação do nome da instituição (mas não do conteúdo individualizado das respostas dos questionários). Essa informação é relevante para conferir robustez e credibilidade aos resultados do estudo.
- As respostas às questões 2 e 3, referentes aos dados de contato do escritório, não serão divulgadas. Essas informações serão utilizadas para verificação dos participantes da pesquisa, bem como para eventuais esclarecimentos às respostas dos questionários.

1 Nome do escritório: \_\_\_\_\_

2 Você autoriza a divulgação do nome do escritório como participante da pesquisa?

Sim

Não

3. Responsável pela resposta:

Nome:

Endereço de e-mail:

Número de telefone:

4 Seu escritório possui atuação na área antitruste?

- a. Sim
- b. Não (Obs. Nesse caso, não é necessário responder as demais perguntas)

5 e 6 No seu escritório, como está distribuído o quadro de advogados dos diferentes gêneros? (questão 5 considerando todas as áreas do escritório e questão 6 considerando apenas a área antitruste). Favor considerar 31 de dezembro de 2018 como marco temporal de sua resposta e indicar os números de advogados em termos absolutos e não percentuais. A categorização abaixo considerou as principais divisões utilizadas pelos escritórios de advocacia. Caso seu escritório possua outra denominação, favor incluir os números na categoria que seja mais próxima das indicadas abaixo. Caso não possua advogados em alguma dessas categorias – ou categorias similares – favor incluir o número zero.

	<b>Masculino</b>	<b>Feminino</b>	<b>Outros</b>
<b>GERAL</b>			
Sócios			
Advogados/Associados Sênior			
Advogados/Associados Pleno			
Advogados/Associados Junior			
Estagiários			
<b>Total escritório</b>			
<b>ÁREA ANTITRUSTE</b>			
Sócios na área antitruste			
Advogados/Associados Sênior na área antitruste			
Advogados/Associados Pleno na área antitruste			
Advogados/Associados Junior na área antitruste			
Estagiários na área antitruste			
<b>Total na área antitruste</b>			

7 Em seu escritório, há diferença formal de hierarquia entre os sócios?

- a. Não

- b. Sim. Especificar a diferença e indicar qual é a proporção de homens e mulheres de acordo com cada posição hierárquica existente:

---



---



---



---

8 e 9 Ao longo de todo o ano de 2018 (de 1º de janeiro a 31 de dezembro), seu escritório teve alguma contratação (pergunta 8) ou saída (pergunta 9) de advogados dos quadros da área antitruste? Se sim, como foi a distribuição dessa movimentação entre profissionais dos gêneros masculino e feminino? Em sua resposta, favor indicar números de advogados em termos absolutos e não percentuais. A categorização abaixo considerou as principais divisões utilizadas pelos escritórios de advocacia. Caso seu escritório possua outra denominação, favor incluir os números na categoria que seja mais próxima das indicadas abaixo. Caso não possua advogados em alguma dessas categorias – ou categorias similares – favor incluir o número zero.

	CONTRATAÇÕES			SAÍDAS		
	Masculin o	Feminin o	Outro s	Masculin o	Feminin o	outro s
<b>ÁREA ANTITRUSTE</b>						
Sócios						
Advogados/Associa dos Sênior						
Advogados/Associa dos Pleno						
Advogados/Associa dos Junior						
Estagiários						
<b>TOTAL</b>						

10 Das advogadas que deixaram o quadro profissional de seu escritório no ano de 2018, conforme indicado na resposta anterior, quantas estavam grávidas ou tinham filhos de até 2 (dois) anos?

---

11 Ao longo de todo o ano de 2018 (de 1º de janeiro a 31 de dezembro), seu escritório promoveu de cargo advogados dos quadros da área antitruste? Se sim, indicar a quantidade de promoções, de acordo com o novo cargo e a distribuição entre profissionais dos gêneros masculino e feminino. Em sua resposta, favor indicar números em termos absolutos e não percentuais.

	PROMOÇÕES		
	MASCULINO	FEMININO	OUTROS
<b>ÁREA ANTITRUSTE</b>			
Para a categoria Sócios			
Para a categoria Advogados/Associados Sênior			
Para a categoria Advogados/Associados Pleno			
Para a categoria Advogados/Associados Junior			
<b>TOTAL</b>			

12 Das advogadas que foram promovidas em seu escritório no ano de 2018, conforme indicado na resposta anterior, quantas estavam grávidas ou tinham filhos de até 2 (dois) anos?

---

13 No seu escritório, há alguma política institucionalizada específica para retenção de mulheres? É possível escolher mais de uma das opções abaixo indicadas.

- a. Não, nenhuma
- b. Sim, comitê de mulheres
- c. Sim, cotas
- d. Sim, flexibilização de jornada para gestantes ou mães
- e. Sim, creches, salas de amamentação ou outros serviços de suporte à família
- f. Sim, outras. Especificar:

---



---

14 No seu escritório, há alguma política institucionalizada de flexibilização de jornada de trabalho para gestantes ou mães com filhos de até 2 (dois) anos? É possível escolher mais de uma das opções abaixo indicadas.

- a. Não, nenhuma
- b. Sim, redução da jornada
- c. Sim, home office
- d. Sim, metas diferenciadas
- e. Sim, outras. Especificar:

---

---

15 No seu escritório, há alguma política institucionalizada de flexibilização de jornada de trabalho para pais (homens) com filhos de até 2 (dois) anos? É possível escolher mais de uma das opções abaixo indicadas.

- a. Não, nenhuma
- b. Sim, redução da jornada
- c. Sim, home office
- d. Sim, metas diferenciadas
- e. Sim, outras. Especificar:

---

---

16 No seu escritório, qual é a duração institucionalizada da licença maternidade? Favor não considerar férias em sua resposta.

- a. Não há licença maternidade institucionalizada
- b. Menos que 4 (quatro) meses
- c. Pelo menos 4 (quatro) meses e menos de 6 (seis) meses
- d. 6 (seis) meses
- e. Mais que 6 (seis) meses. Especificar: \_\_\_\_.

17 No seu escritório, qual é a duração institucionalizada da licença paternidade? Favor não considerar férias em sua resposta.

- a. Não há licença paternidade
- b. Menos que 5 (cinco) dias
- c. Pelo menos 5 (cinco) dias e menos de 20 (vinte) dias
- d. 20 (vinte) dias
- e. Mais que 20 (vinte) dias. Especificar: \_\_\_\_.

18 No seu escritório, qual dificuldade você observa para contratação de mulheres na área antitruste? É possível escolher mais de uma das opções abaixo indicadas.

- a. Nenhuma
- b. Foco na maternidade
- c. Falta de formação específica
- d. Falta de candidaturas
- e. Falta de disponibilidade para viagens
- f. Falta de disponibilidade para assumir as cargas de trabalho exigidas
- g. Menor disponibilidade de tempo que seus pares homens
- h. Falta de interesse do escritório
- i. Outras. Especificar:

---

---

19 No seu escritório, qual dificuldade você observa para promoção de mulheres na área antitruste? É possível escolher mais de uma das opções abaixo indicadas.

- a. Nenhuma
- b. Ausência ou insuficiência de licença maternidade
- c. Foco na maternidade
- d. Falta de formação específica
- e. Falta de perfil para liderança
- f. Falta de interesse em assumir papel de liderança
- g. Falta de interesse em assumir responsabilidades
- h. Falta de perfil comercial
- i. Desistência/Rotatividade
- j. Falta de candidaturas
- k. Falta de disponibilidade para viagens

- l. Falta de disponibilidade para assumir as cargas de trabalho exigidas
- m. Menor disponibilidade de tempo que seus pares homens
- n. Falta de interesse do escritório
- o. Falta de uma política institucionalizada de retenção por parte do escritório
- p. Ambiente de trabalho do escritório pouco inclusivo
- q. Outras:

---

---

20 Tenho poderes para tanto dentro do escritório e concordo que as informações acima sejam utilizadas pela WIA para elaboração de estudo sobre representatividade e liderança feminina no antitruste, sendo assegurado que somente haverá divulgação dos resultados agregados e da lista de escritórios que colaboraram com a pesquisa e aceitaram a divulgação do nome, conforme esclarecimentos prestados no início deste formulário.

- a. Sim
- b. Não

### C) QUESTIONÁRIO ENVIADO ÀS CONSULTORIAS ECONÔMICAS

O presente questionário faz parte de estudo que está sendo produzido pela rede *Women in Antitrust* (WIA) sobre o nível de representatividade e liderança feminina no mercado antitruste. O estudo se propõe a identificar situações que não reflitam equidade e paridade no ambiente de trabalho, assim como a eventual existência de distorções.

Esclarecemos que:

- As informações e dados apresentados serão utilizados pela WIA apenas para a elaboração do referido estudo.
- Os dados apresentados em resposta às questões 5 a 19 serão divulgados apenas de forma agregada, sem que seja possível a verificação dos dados específicos da consultoria econômica pelo público em geral.
- A WIA divulgará apenas a lista das consultorias participantes que autorizarem a divulgação do nome da instituição (mas não do conteúdo individualizado das respostas dos questionários). Essa informação é relevante para conferir robustez e credibilidade aos resultados do estudo.
- As respostas às questões 2 e 3, referentes aos dados de contato da consultoria, não serão divulgadas. Essas informações serão utilizadas para verificação dos participantes da pesquisa, bem como para eventuais esclarecimentos às respostas dos questionários.

1 Nome da consultoria: \_\_\_\_\_

2 Você autoriza a divulgação do nome da consultoria como participante da pesquisa?

Sim

Não

3. Responsável pela resposta:

Nome:

Endereço de e-mail:

Número de telefone:

4 Sua consultoria possui atuação na área antitruste?

- a. Sim
- b. Não (Obs. Nesse caso, não é necessário responder as demais perguntas)

5 e 6 Na sua consultoria, como está distribuído o quadro de economistas dos diferentes gêneros? (questão 5 considerando todas as áreas da consultoria e questão 6 considerando apenas a área antitruste). Favor considerar 31 de dezembro de 2018 como marco temporal de sua resposta e indicar os números de economistas em termos absolutos e não percentuais. A categorização abaixo considerou as principais divisões utilizadas pelas consultorias econômicas. Caso sua consultoria possua outra denominação, favor incluir os números na categoria que seja mais próxima das indicadas abaixo. Caso não possua economistas em alguma dessas categorias – ou categorias similares – favor incluir o número zero.

	<b>Masculino</b>	<b>Feminino</b>	<b>Outros</b>
<b>GERAL</b>			
Sócio / diretor			
Gerente / coordenador			
Economista Senior			
Economista Pleno			
Economista Junior			
Estagiários			
<b>Total consultoria</b>			
<b>ÁREA ANTITRUSTE</b>			
Sócio / diretor			
Gerente / coordenador			
Economista Senior			
Economista Pleno			
Economista Junior			
Estagiário			
<b>Total na área antitruste</b>			

7 Em sua consultoria, há diferença formal de hierarquia entre os sócios?

- a. Não

- b. Sim. Especificar a diferença e indicar qual é a proporção de homens e mulheres de acordo com cada posição hierárquica existente:

---



---



---



---

8 e 9 Ao longo de todo o ano de 2018 (de 1º de janeiro a 31 de dezembro), sua consultoria teve alguma contratação (pergunta 8) ou saída (pergunta 9) de economistas dos quadros da área antitruste? Se sim, como foi a distribuição dessa movimentação entre profissionais dos gêneros masculino e feminino? Em sua resposta, favor indicar números de economistas em termos absolutos e não percentuais. A categorização abaixo considerou as principais divisões utilizadas pelas consultorias econômicas. Caso sua consultoria possua outra denominação, favor incluir os números na categoria que seja mais próxima das indicadas abaixo. Caso não possua economistas em alguma dessas categorias – ou categorias similares – favor incluir o número zero.

	CONTRATAÇÕES			SAÍDAS		
	Masculino	Feminino	Outros	Masculino	Feminino	outros
<b>ÁREA ANTITRUSTE</b>						
Sócio / diretor						
Gerente / coordenador						
Economista Senior						
Economista Pleno						
Economista Junior						
Estagiário						
<b>TOTAL</b>						

10 Das economistas que deixaram o quadro profissional de sua consultoria no ano de 2018, conforme indicado na resposta anterior, quantas estavam grávidas ou tinham filhos de até 2 (dois) anos?

---

11 Ao longo de todo o ano de 2018 (de 1º de janeiro a 31 de dezembro), sua consultoria promoveu de cargo economistas dos quadros da área antitruste? Se sim, indicar a quantidade de promoções, de acordo com o novo cargo e a distribuição entre profissionais dos gêneros masculino e feminino. Em sua resposta, favor indicar números em termos absolutos e não percentuais.

	PROMOÇÕES		
	MASCULINO	FEMININO	OUTROS
<b>ÁREA ANTITRUSTE</b>			
Para a categoria de Sócio / diretor			
Para a categoria de Gerente / coordenador			
Para a categoria de Economista Senior			
Para a categoria de Economista Pleno			
Para a categoria de Economista Junior			
<b>TOTAL</b>			

12 Das economistas que foram promovidas em sua consultoria no ano de 2018, conforme indicado na resposta anterior, quantas estavam grávidas ou tinham filhos de até 2 (dois) anos?

---

13 Na sua consultoria, há alguma política institucionalizada específica para retenção de mulheres? É possível escolher mais de uma das opções abaixo indicadas.

- a. Não, nenhuma
- b. Sim, comitê de mulheres
- c. Sim, cotas
- d. Sim, flexibilização de jornada para gestantes ou mães

- e. Sim, creches, salas de amamentação ou outros serviços de suporte à família
- f. Sim, outras. Especificar:

---

---

14 Na sua consultoria, há alguma política institucionalizada de flexibilização de jornada de trabalho para gestantes ou mães com filhos de até 2 (dois) anos? É possível escolher mais de uma das opções abaixo indicadas.

- a. Não, nenhuma
- b. Sim, redução da jornada
- c. Sim, home office
- d. Sim, metas diferenciadas
- e. Sim, outras. Especificar:

---

---

15 Na sua consultoria, há alguma política institucionalizada de flexibilização de jornada de trabalho para pais (homens) com filhos de até 2 (dois) anos? É possível escolher mais de uma das opções abaixo indicadas.

- a. Não, nenhuma
- b. Sim, redução da jornada
- c. Sim, home office
- d. Sim, metas diferenciadas
- e. Sim, outras. Especificar:

---

---

16 Na sua consultoria, qual é a duração institucionalizada da licença maternidade? Favor não considerar férias em sua resposta.

- a. Não há licença maternidade institucionalizada
- b. Menos que 4 (quatro) meses
- c. Pelo menos 4 (quatro) meses e menos de 6 (seis) meses
- d. 6 (seis) meses

e. Mais que 6 (seis) meses. Especificar: \_\_\_\_.

17 Na sua consultoria, qual é a duração institucionalizada da licença paternidade? Favor não considerar férias em sua resposta.

- a. Não há licença paternidade
- b. Menos que 5 (cinco) dias
- c. Pelo menos 5 (cinco) dias e menos de 20 (vinte) dias
- d. 20 (vinte) dias
- e. Mais que 20 (vinte) dias. Especificar: \_\_\_\_.

18 Na sua consultoria, qual dificuldade você observa para contratação de mulheres na área antitruste? É possível escolher mais de uma das opções abaixo indicadas.

- a. Nenhuma
- b. Foco na maternidade
- c. Falta de formação específica
- d. Falta de candidaturas
- e. Falta de disponibilidade para viagens
- f. Falta de disponibilidade para assumir as cargas de trabalho exigidas
- g. Menor disponibilidade de tempo que seus pares homens
- h. Falta de interesse da consultoria
- i. Outras. Especificar:

---

---

19 Na sua consultoria, qual dificuldade você observa para promoção de mulheres na área antitruste? É possível escolher mais de uma das opções abaixo indicadas.

- a. Nenhuma
- b. Ausência ou insuficiência de licença maternidade
- c. Foco na maternidade
- d. Falta de formação específica
- e. Falta de perfil para liderança
- f. Falta de interesse em assumir papel de liderança
- g. Falta de interesse em assumir responsabilidades

- h. Falta de perfil comercial
- i. Desistência/Rotatividade
- j. Falta de candidaturas
- k. Falta de disponibilidade para viagens
- l. Falta de disponibilidade para assumir as cargas de trabalho exigidas
- m. Menor disponibilidade de tempo que seus pares homens
- n. Falta de interesse da consultoria
- o. Falta de uma política institucionalizada de retenção por parte da consultoria
- p. Ambiente de trabalho da consultoria pouco inclusivo
- q. Outras:

---

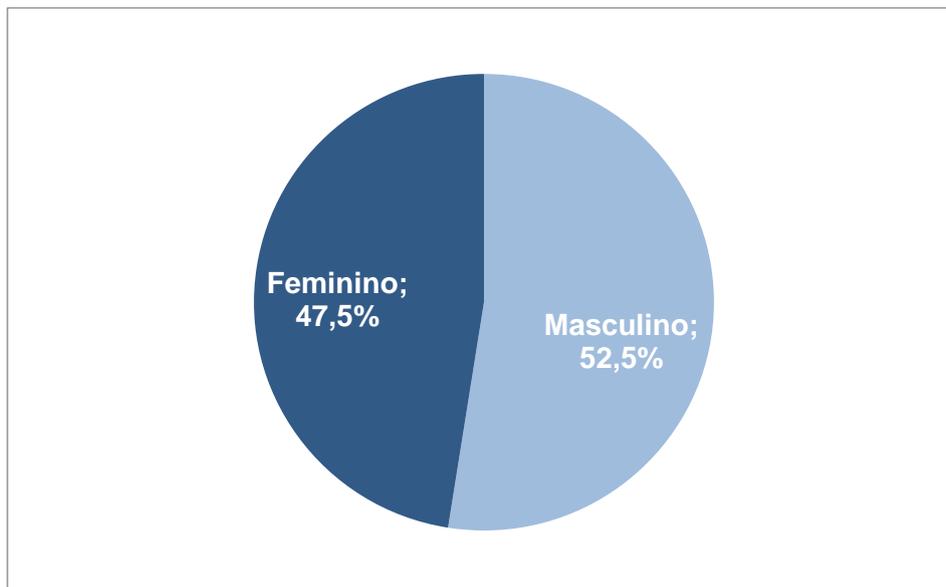
---

20 Tenho poderes para tanto dentro da consultoria e concordo que as informações acima sejam utilizadas pela WIA para elaboração de estudo sobre representatividade e liderança feminina no antitruste, sendo assegurado que somente haverá divulgação dos resultados agregados e da lista de consultorias que colaboraram com a pesquisa e aceitaram a divulgação do nome, conforme esclarecimentos prestados no início deste formulário.

- a. Sim
- b. Não

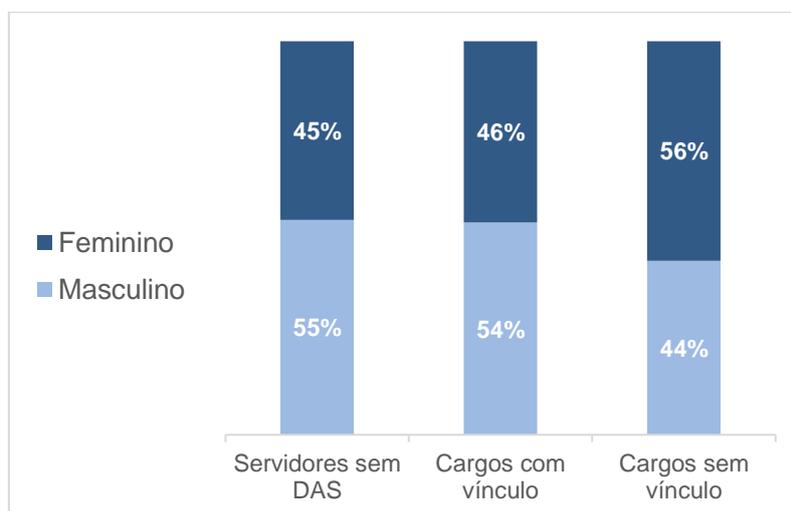
## ANEXO II – DADOS DO CADE

**Gráfico 5**  
**Representatividade por gênero do total**



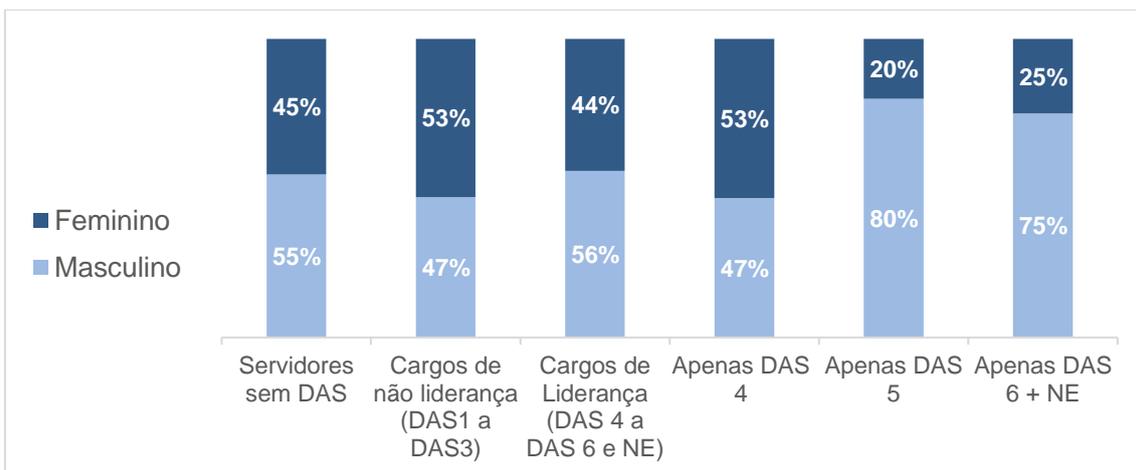
Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

**Gráfico 6**  
**Representatividade por gênero do total, detalhado por vínculo ou sem vínculo**



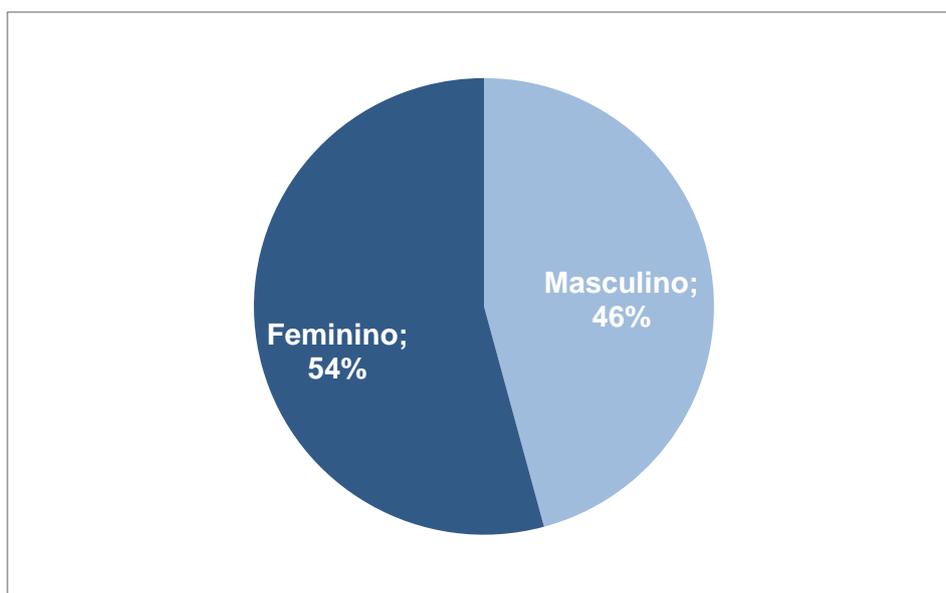
Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

**Gráfico 7**  
**Representatividade por gênero do total detalhada por cargo**



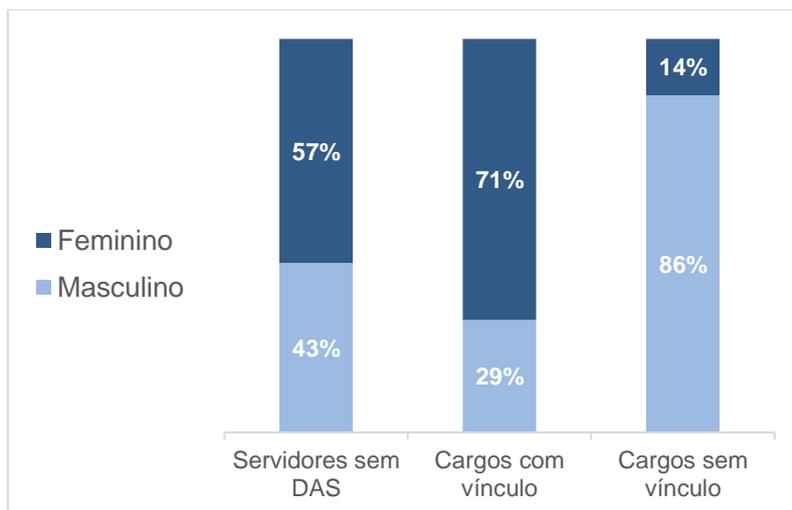
Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

**Gráfico 8**  
**Representatividade por gênero das atividades meio do CADE**



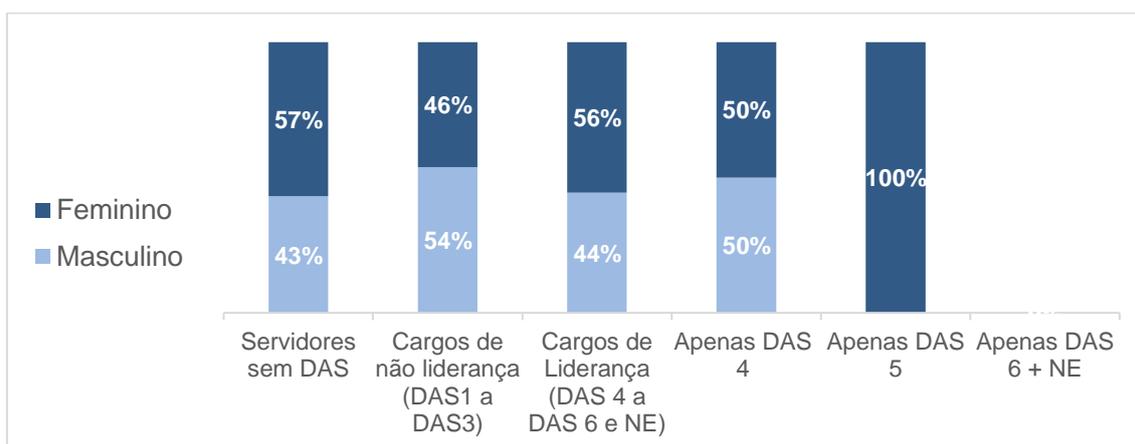
Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

**Gráfico 9**  
**Representatividade por gênero das atividades meio detalhada por cargo, detalhado por vínculo ou sem vínculo**



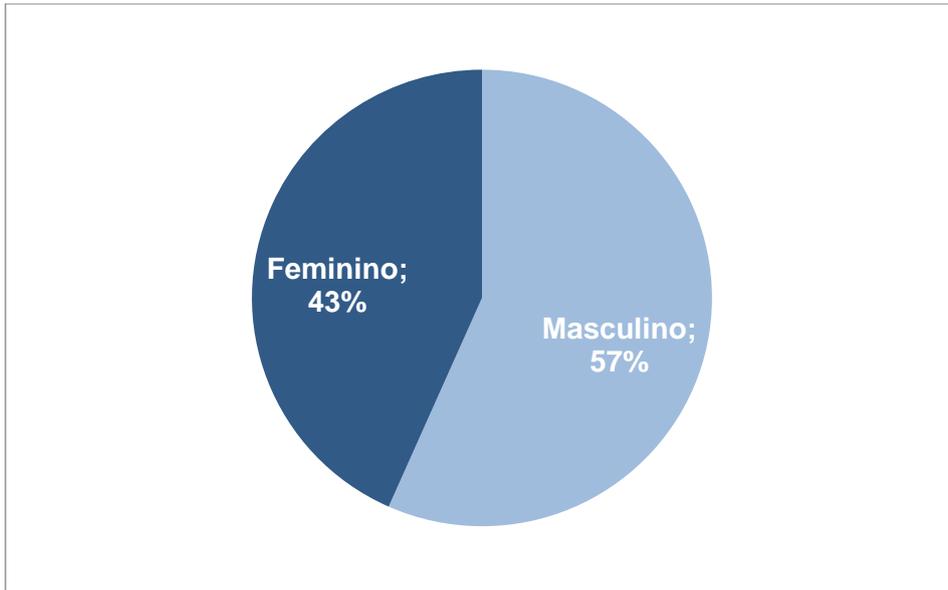
Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

**Gráfico 10**  
**Representatividade por gênero das atividades meio detalhada por cargo**



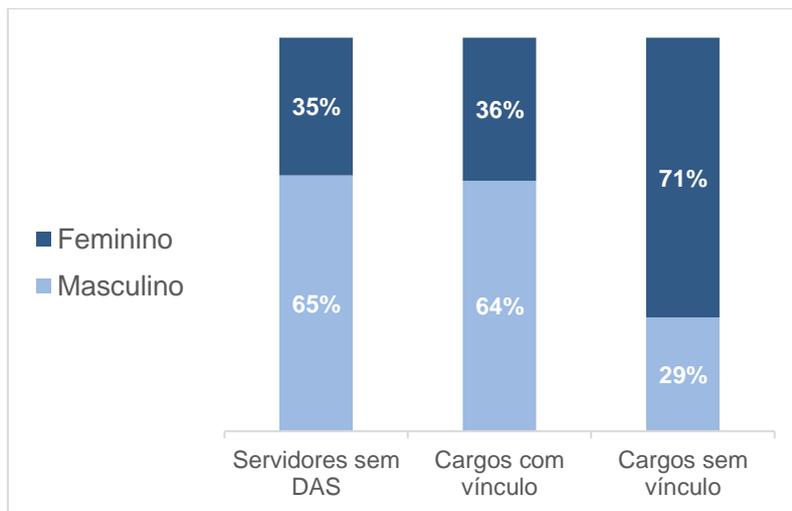
Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

**Gráfico 11**  
**Representatividade por gênero das atividades fim**



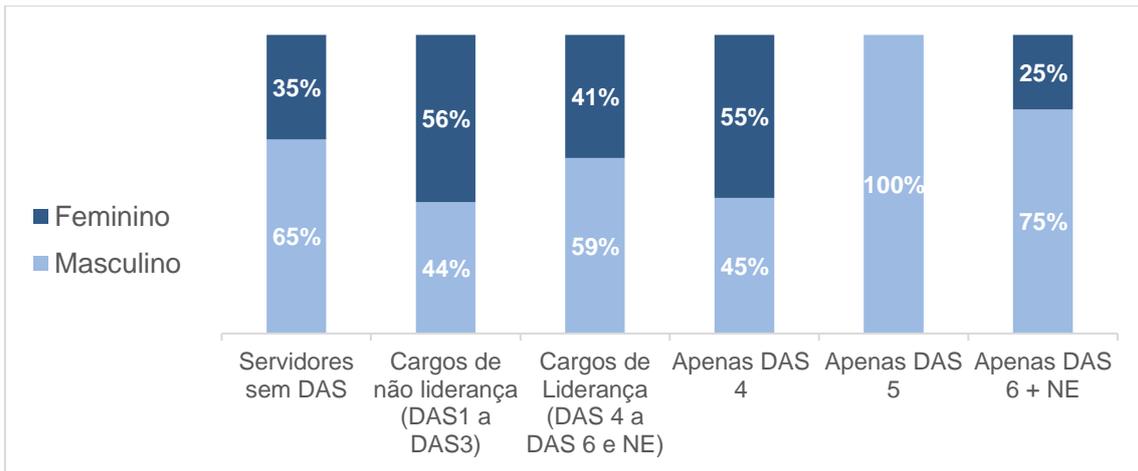
Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

**Gráfico 12**  
**Representatividade por gênero das atividades fim, detalhado por vínculo ou sem vínculo**



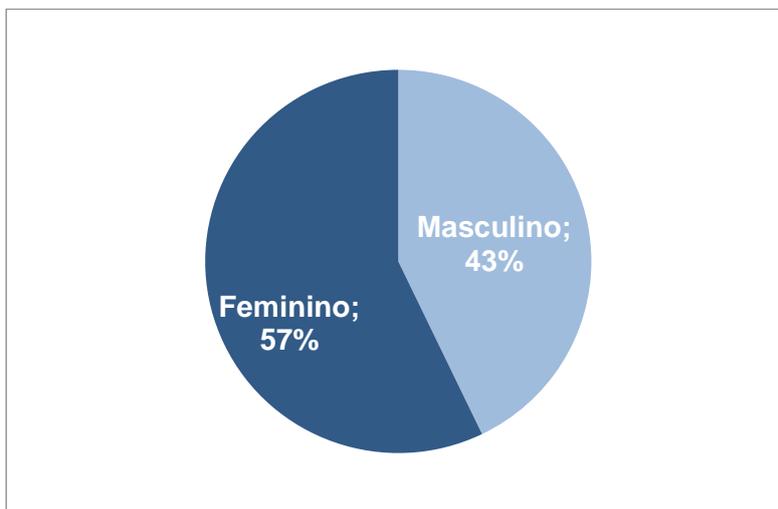
Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

**Gráfico 13**  
**Representatividade por gênero das atividades fim detalhada por cargos**



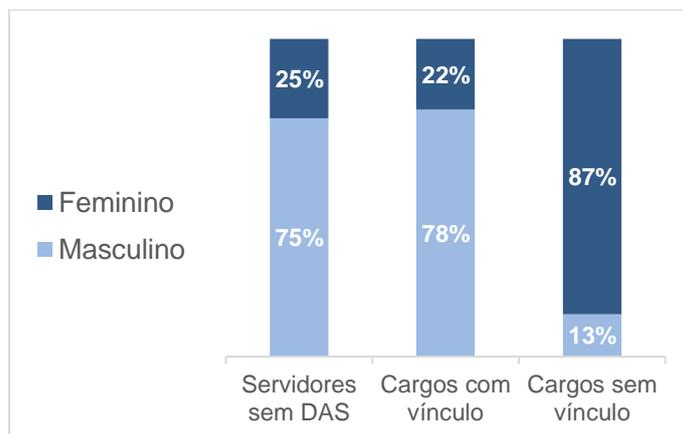
Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

**Gráfico 14**  
**Representatividade por gênero no Tribunal do CADE**



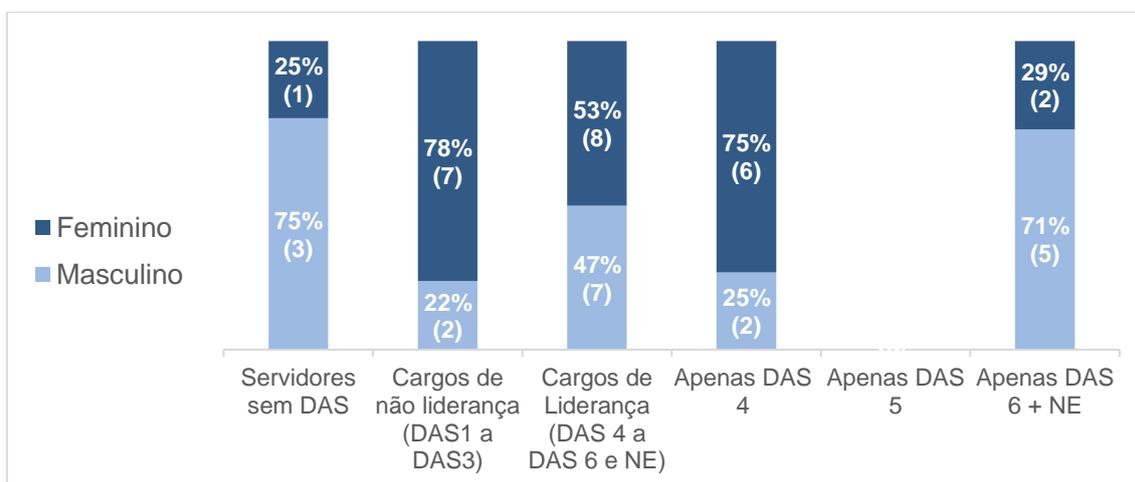
Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

**Gráfico 15**  
**Representatividade por gênero no Tribunal do CADE, detalhado por vínculo ou sem vínculo**



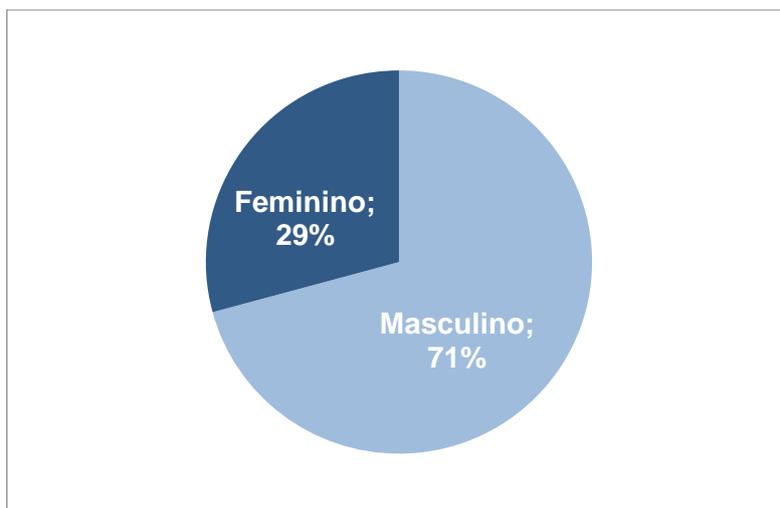
Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

**Gráfico 16**  
**Representatividade por gênero no Tribunal do CADE, detalhado por cargos de liderança ou não**



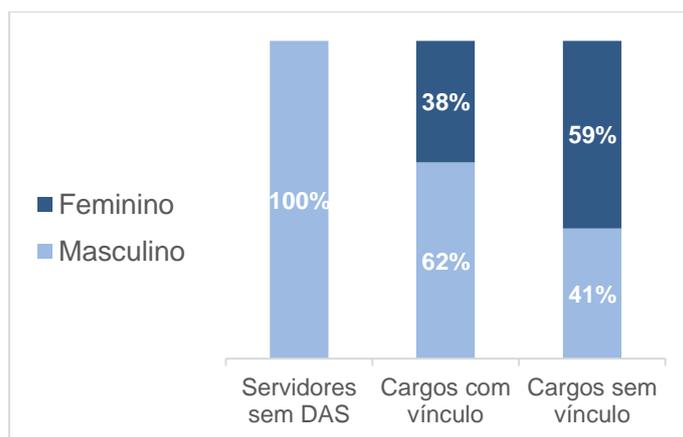
Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

**Gráfico 17**  
**Representatividade por gênero na Superintendência-Geral do CADE**



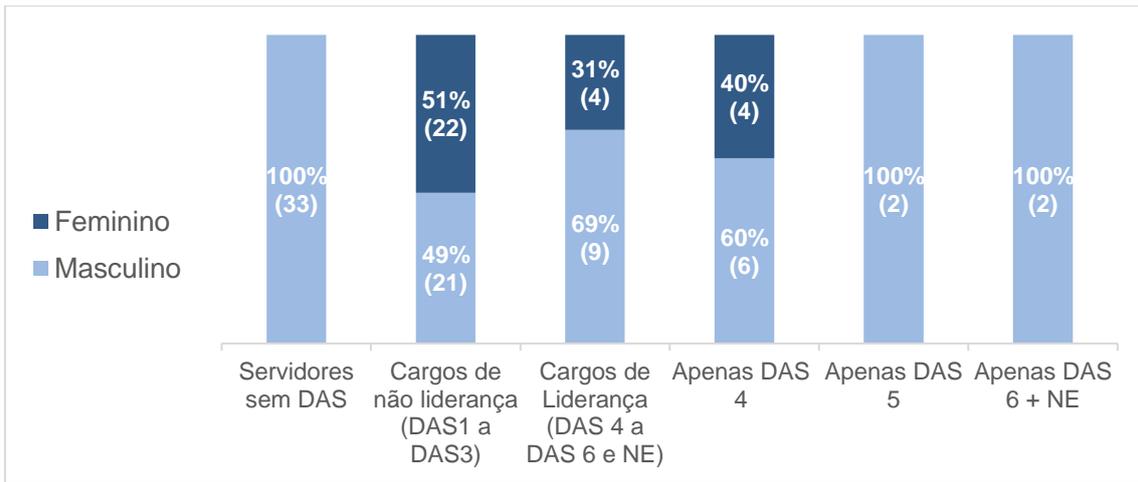
Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

**Gráfico 18**  
**Representatividade por gênero na Superintendência-Geral do CADE, detalhado por vínculo ou sem vínculo**



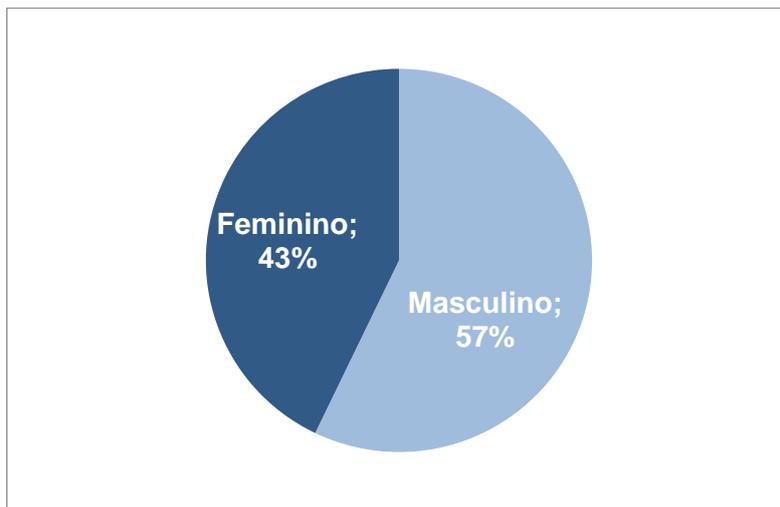
Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

**Gráfico 19**  
**Representatividade por gênero na Superintendência-Geral do CADE, detalhado por cargos de liderança ou não**



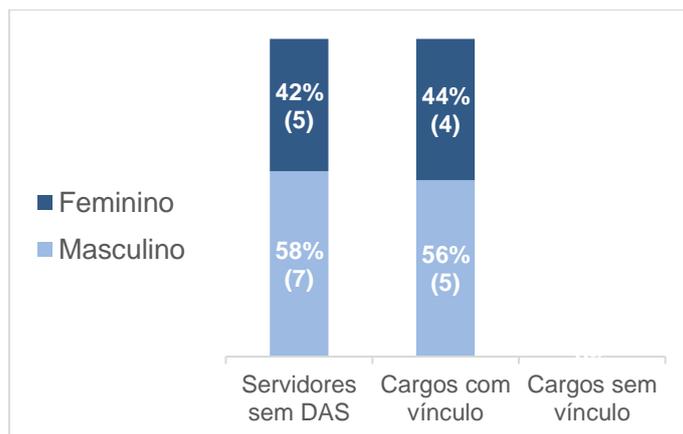
Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

**Gráfico 20**  
**Representatividade por gênero na Procuradoria Federal junto ao CADE**



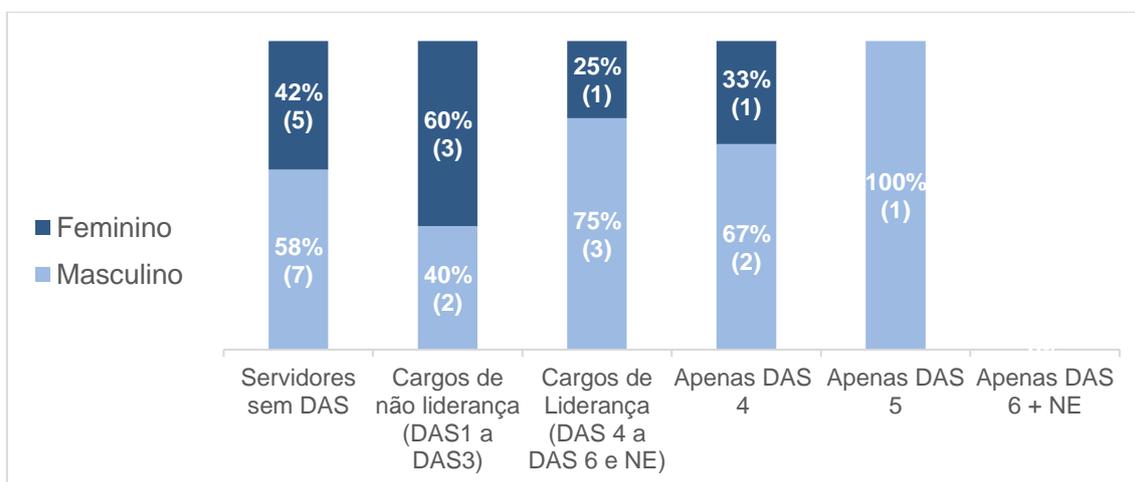
Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

**Gráfico 21**  
**Representatividade por gênero na Procuradoria Federal junto ao CADE, detalhado por vínculo ou sem vínculo**



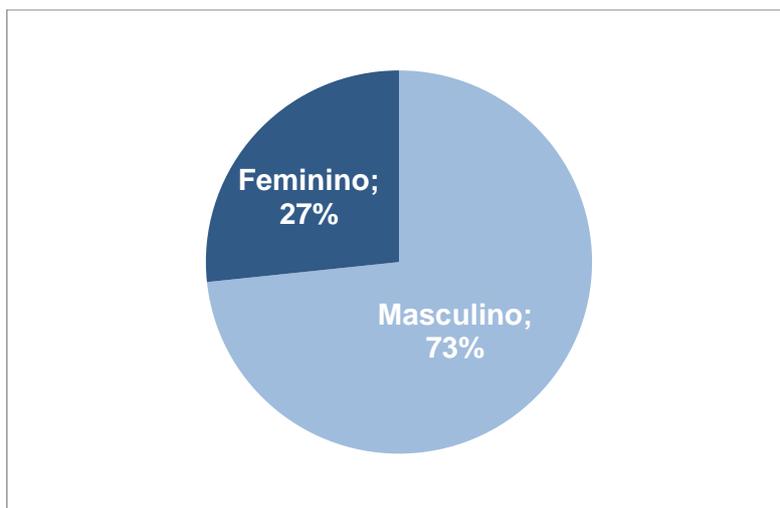
Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

**Gráfico 22**  
**Representatividade por gênero na Procuradoria Federal junto ao CADE,**  
**detalhado por cargo de liderança ou não**



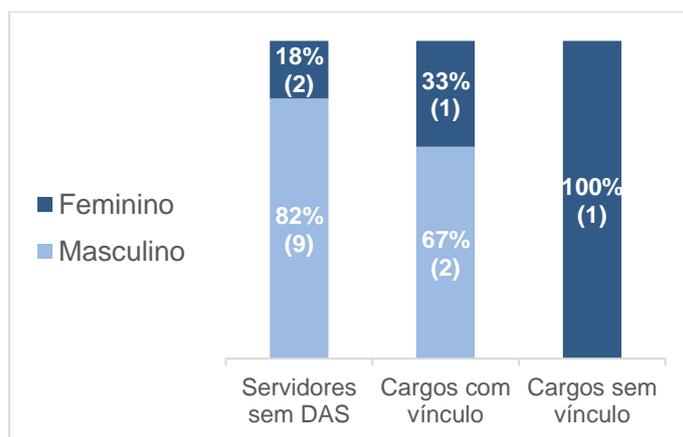
Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

**Gráfico 23**  
**Representatividade por gênero no Departamento de Estudos Econômicos do**  
**CADE**



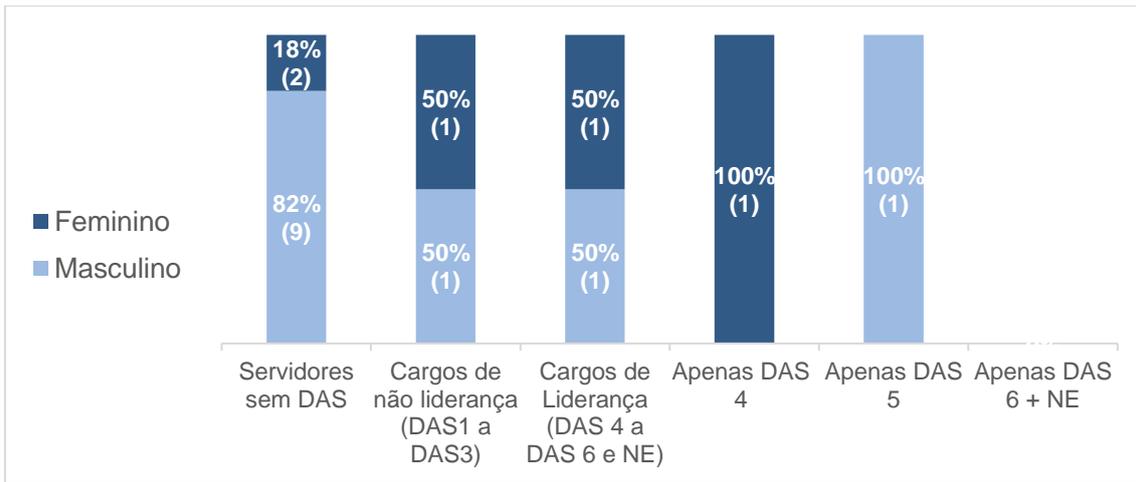
Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

**Gráfico 24**  
**Representatividade por gênero no Departamento de Estudos Econômicos do CADE, detalhado por vínculo ou sem vínculo**



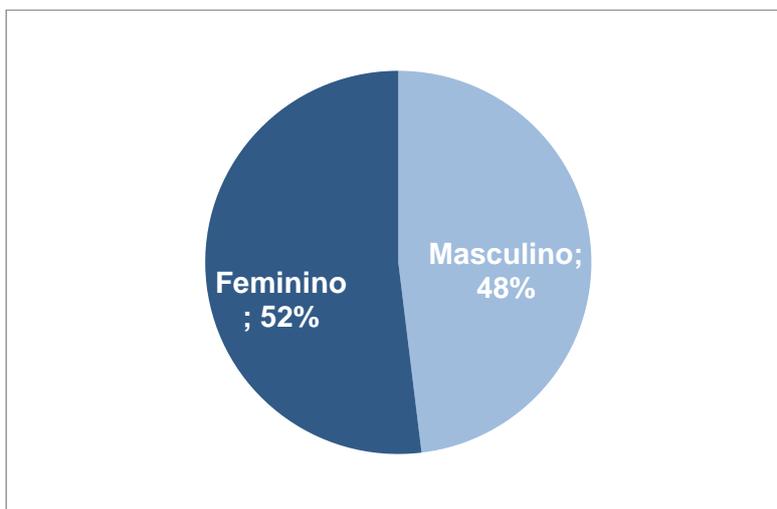
Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

**Gráfico 25**  
**Representatividade por gênero no Departamento de Estudos Econômicos do CADE, detalhado por cargo de liderança ou não**



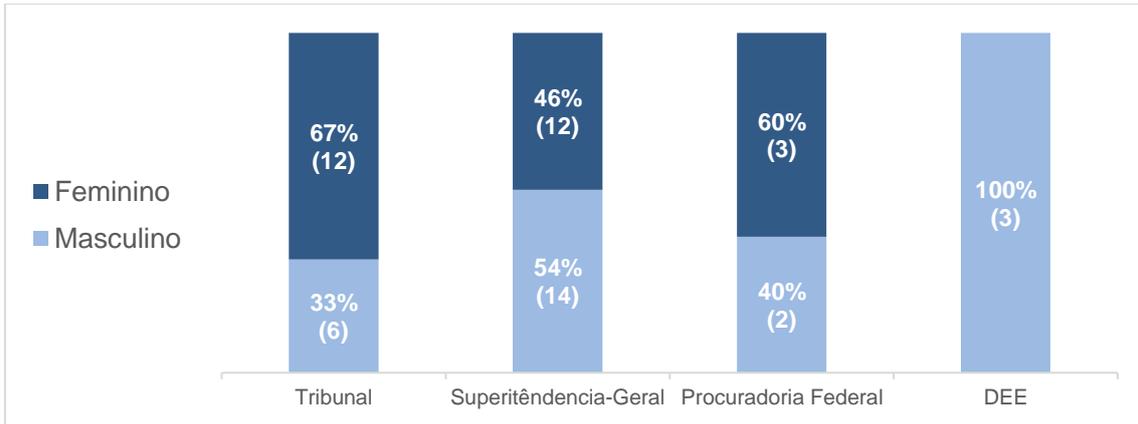
Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

**Gráfico 26**  
**Entradas em 2018 no CADE**



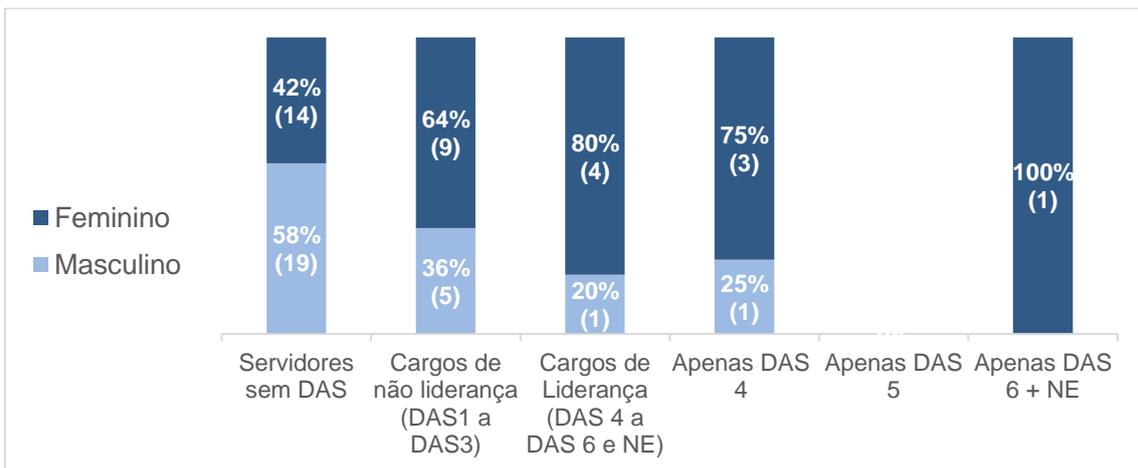
Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

**Gráfico 27**  
**Entradas em 2018 por áreas do CADE**



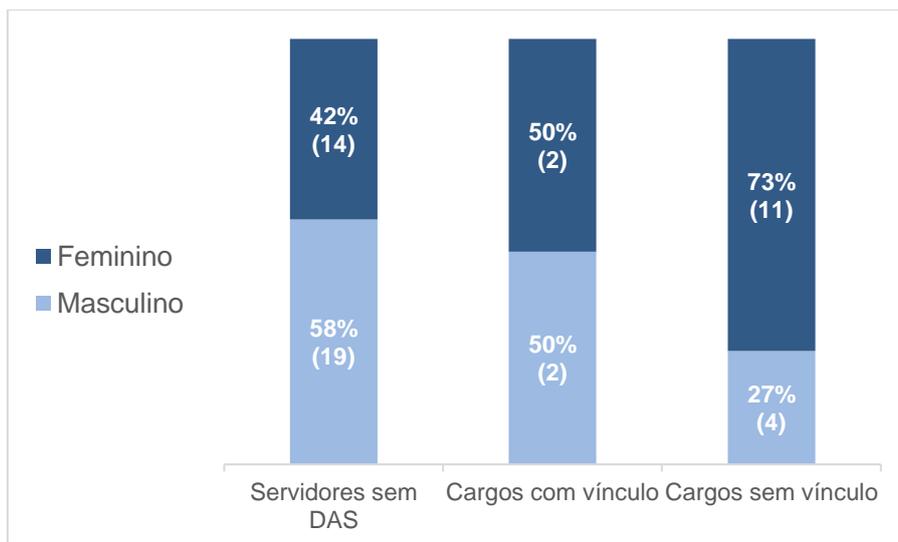
Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

**Gráfico 28**  
**Entradas em 2018, detalhado por cargos de liderança ou não**



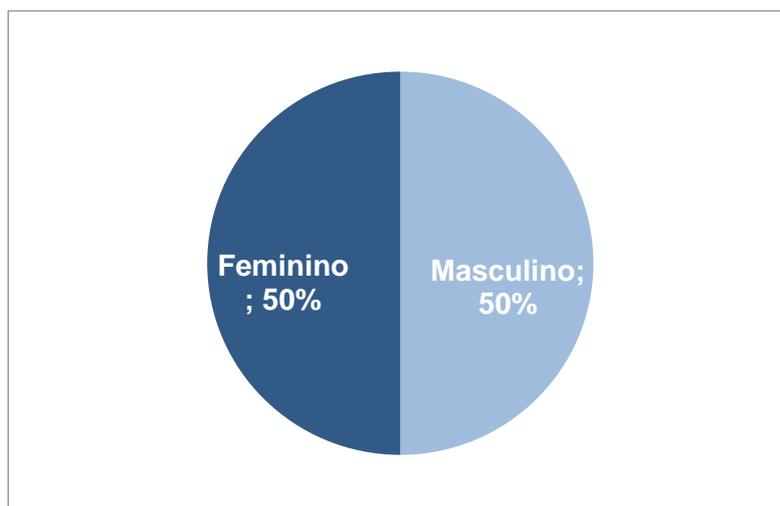
Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

**Gráfico 29**  
**Entradas em 2018 por áreas do CADE, detalhado por vínculo ou sem vínculo**



Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

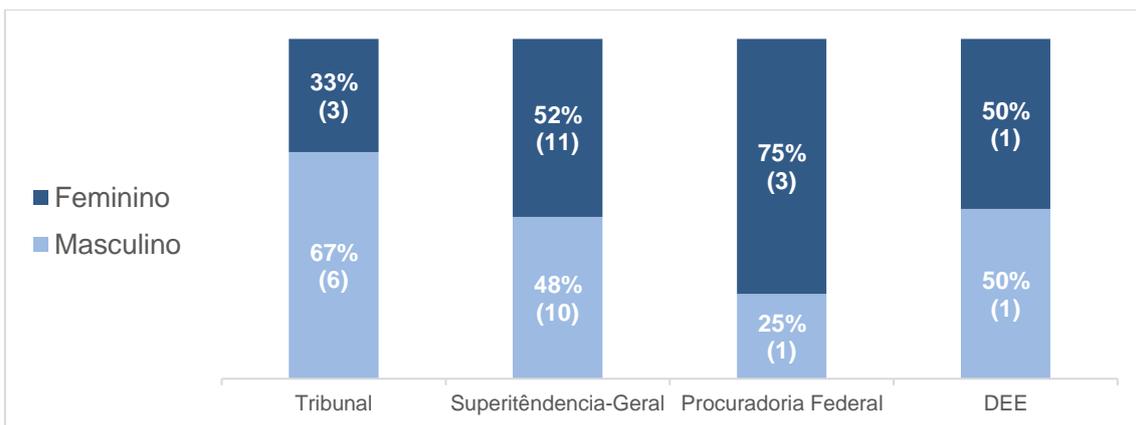
**Gráfico 30**  
**Saídas em 2018 no CADE**



Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

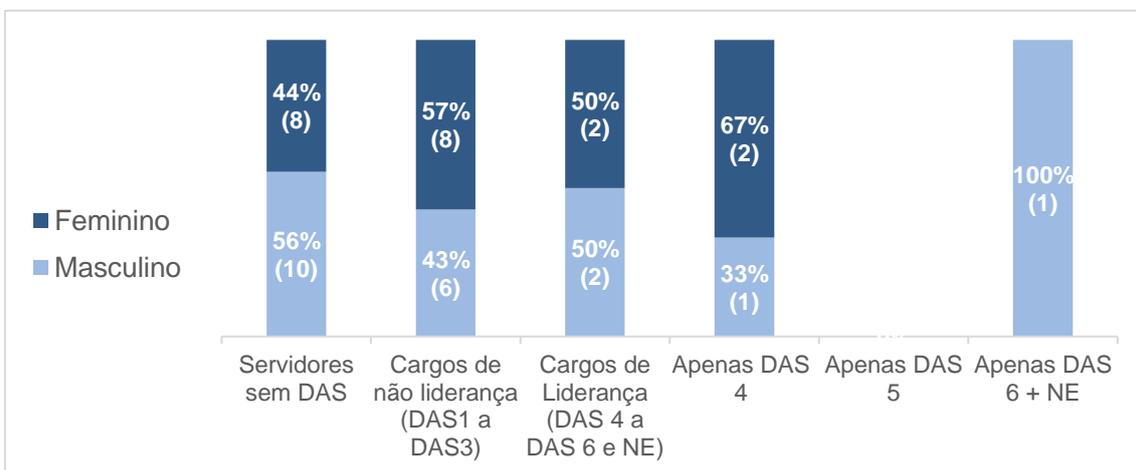
Obs. Nenhuma das servidoras que saíram estavam grávidas ou tinham filhos de até 2 anos.

**Gráfico 31**  
**Saídas em 2018 – por áreas do CADE**



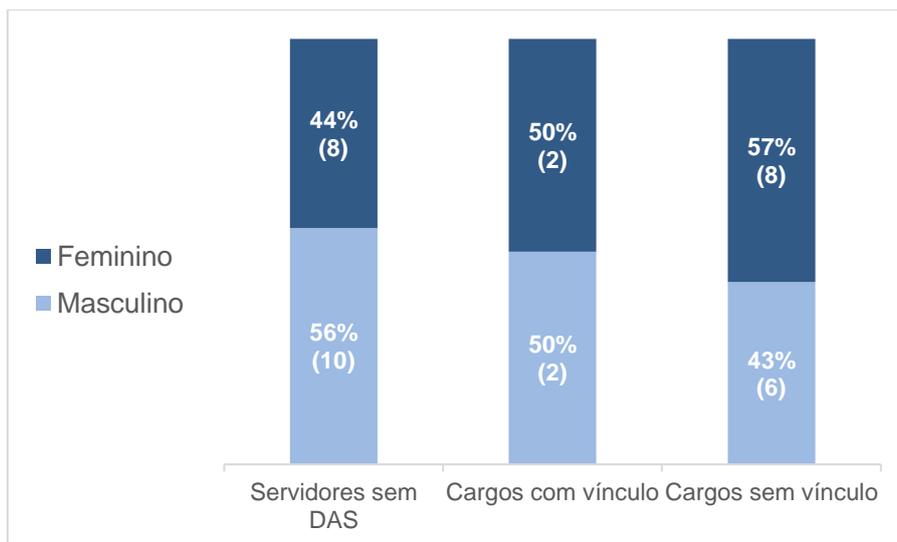
Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

**Gráfico 32**  
**Saídas em 2018, detalhado por cargos de liderança ou não**



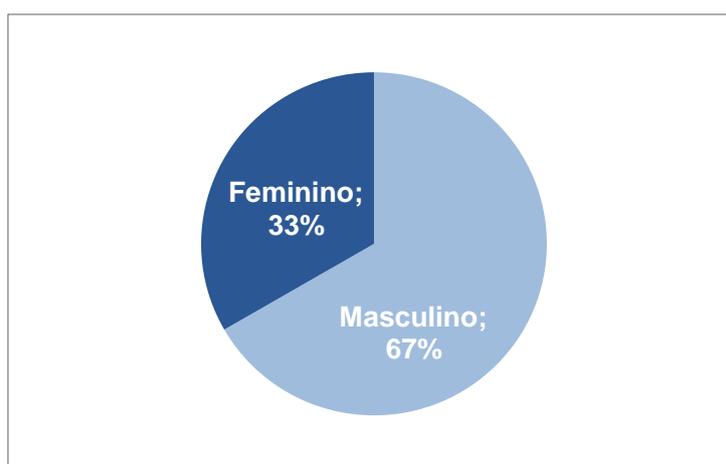
Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

**Gráfico 33**  
**Saídas em 2018, detalhado por vínculo ou sem vínculo**



Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

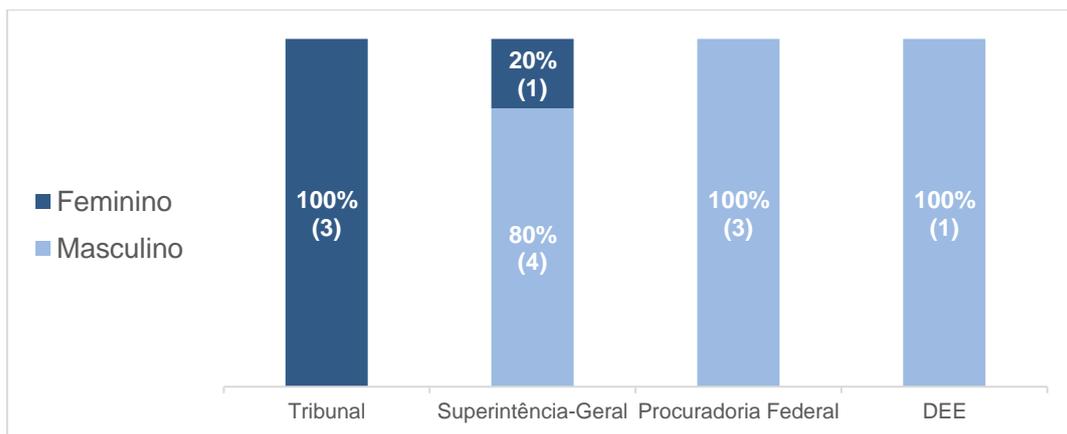
**Gráfico 34**  
**Promoções em 2018 no CADE**



Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

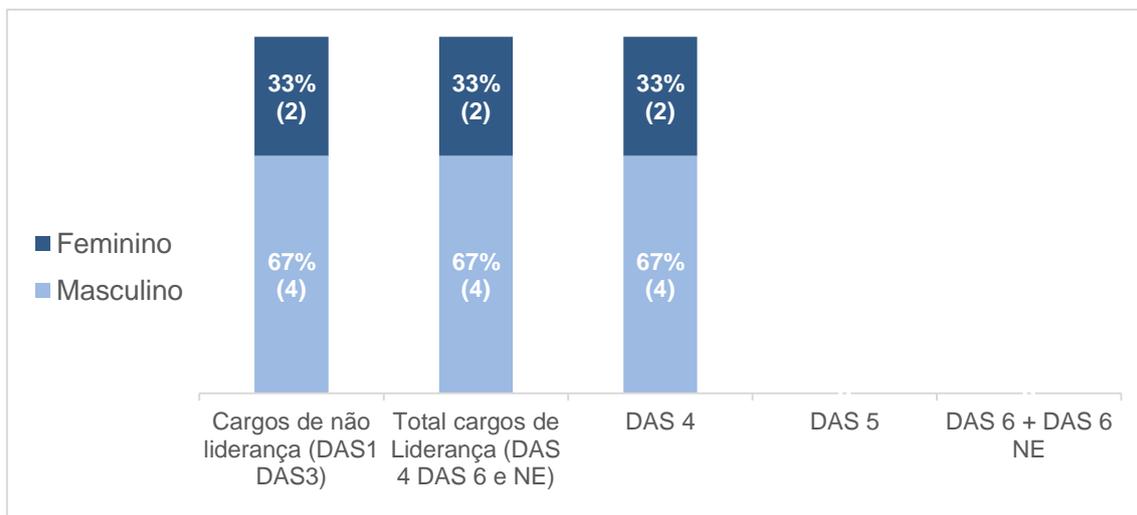
Obs. 1 servidora que foi promovida estava grávida ou tinha filhos de até 2 anos.

**Gráfico 35**  
**Promoções em 2018 – por áreas do CADE**



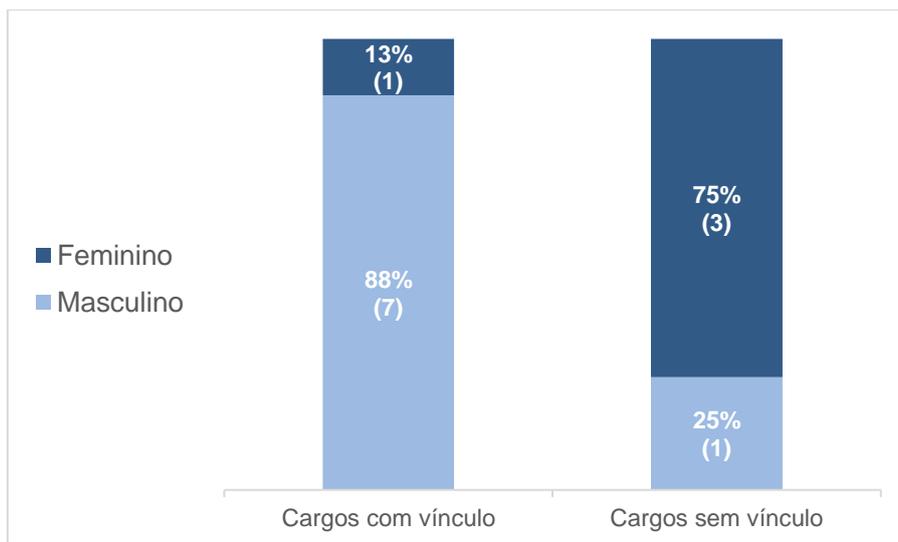
Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

**Gráfico 36**  
**Promoções em 2018, detalhado por cargos de liderança ou não**



Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

**Gráfico 37**  
**Promoções em 2018, detalhado por vínculo ou sem vínculo**

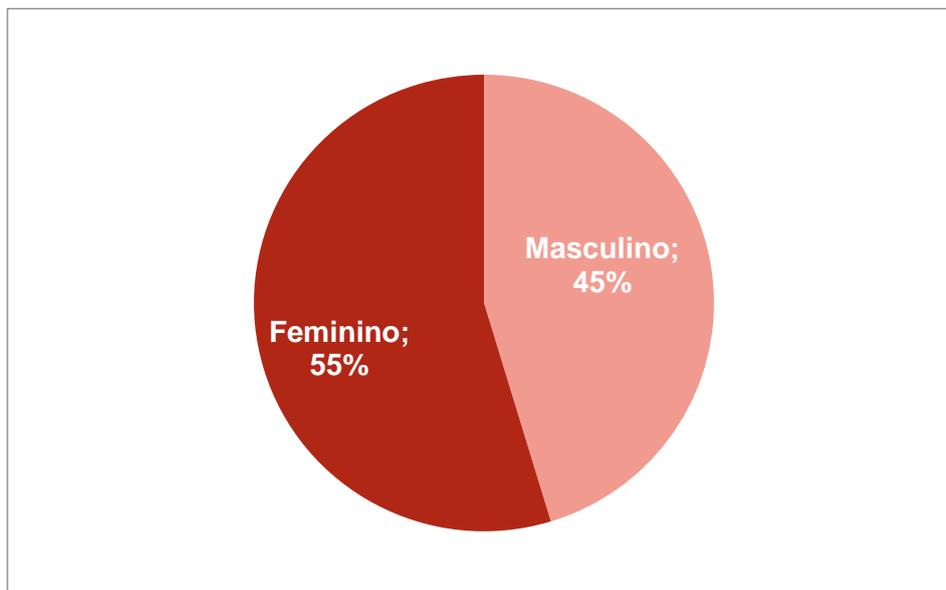


Fonte: CADE. Elaboração: WIA.

## ANEXO III: DADOS DOS ESCRITÓRIOS DE ADVOCACIA

Gráfico 38

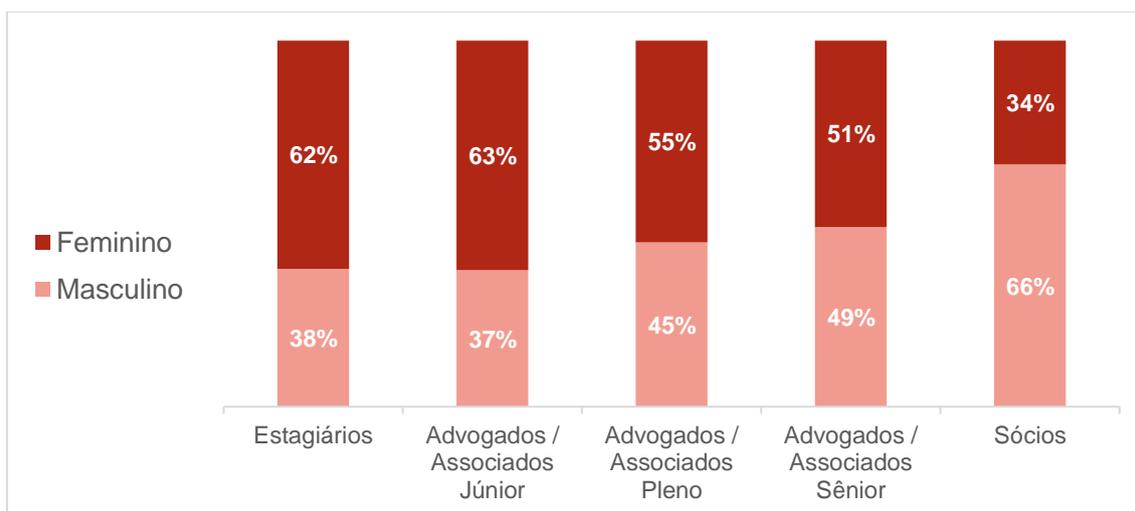
Representatividade por gênero do total – consolidado de todas as áreas



Fonte: Escritórios de advocacia. Elaboração: WIA.

Gráfico 39

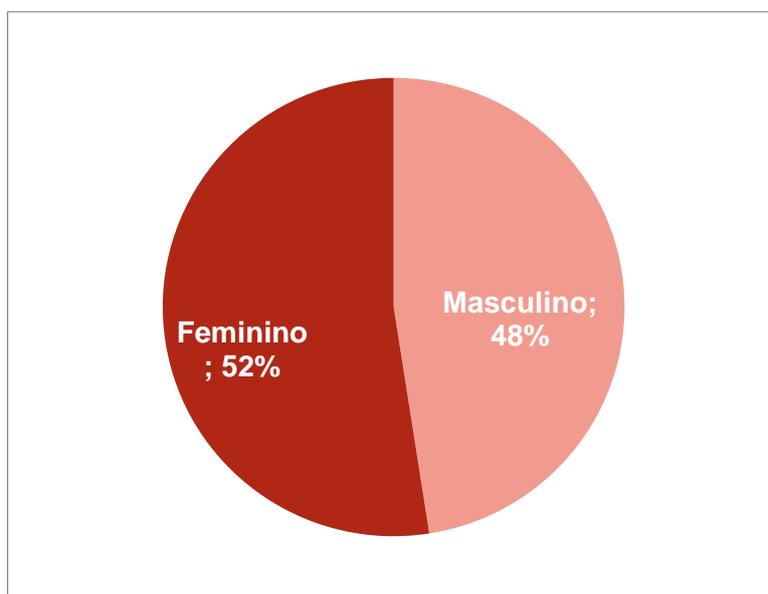
Representatividade por gênero detalhada por cargo – consolidado de todas as áreas



Fonte: Escritórios de advocacia. Elaboração: WIA.

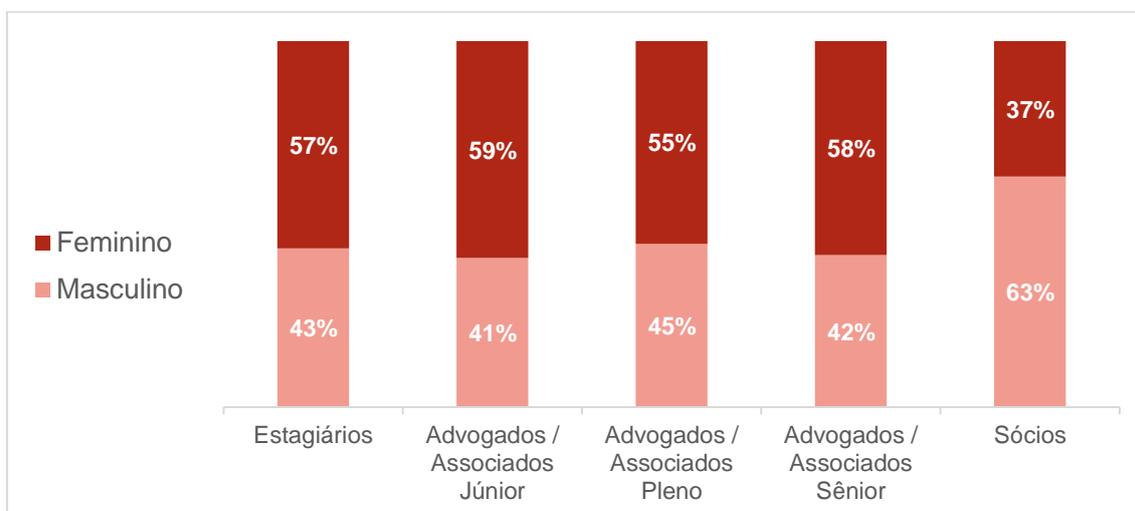
Gráfico 40

Representatividade por gênero do total – área antitruste



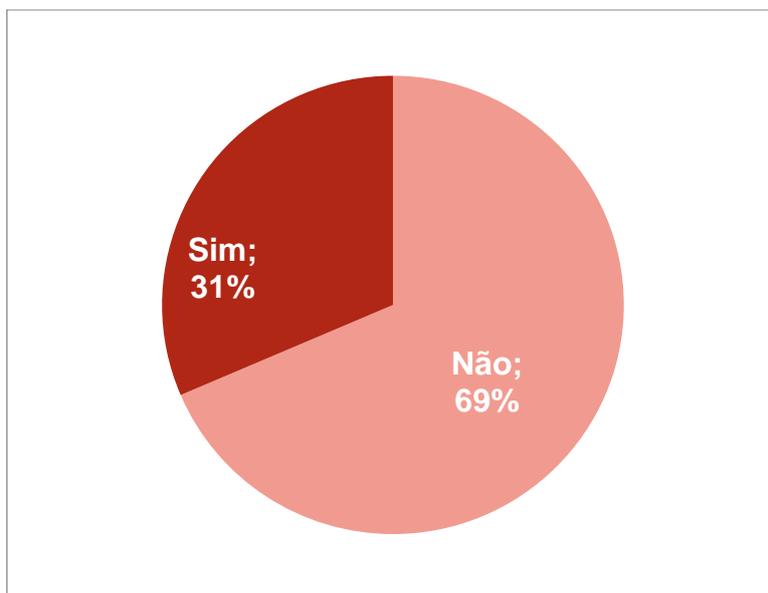
Fonte: Escritórios de advocacia. Elaboração: WIA.

**Gráfico 41**  
**. Representatividade por gênero detalhada por cargo-área antitruste**



Fonte: Escritórios de advocacia. Elaboração: WIA.

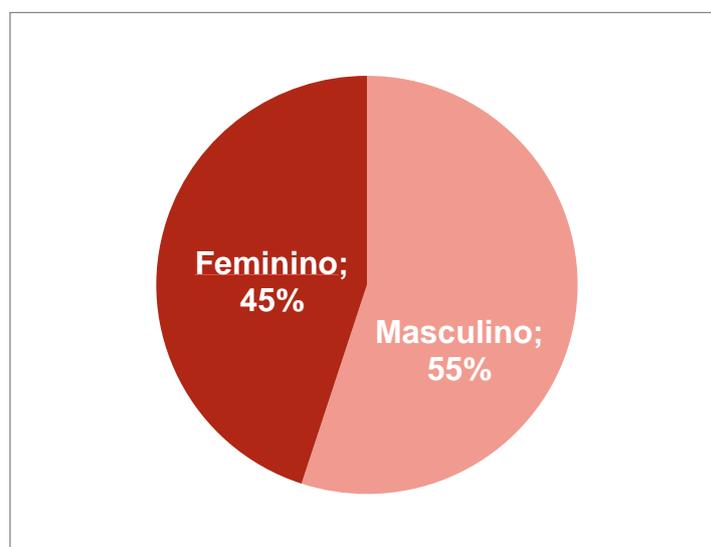
**Gráfico 42**  
**. Separação formal de hierarquia entre os sócios**



Fonte: Escritórios de advocacia. Elaboração: WIA.  
 Obs. Em geral, os escritórios que possuem diferenciação formal de hierarquia entre os sócios possuem dois níveis de sócios (63%), porém, em alguns casos a hierarquia dos sócios pode ser mais segmentada.

**Gráfico 43**

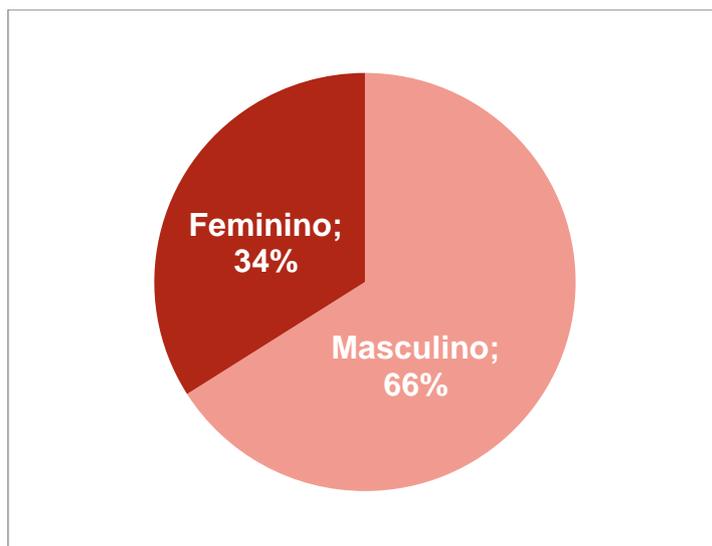
**. Representatividade por gênero considerando os sócios de menor hierarquia**



Fonte: Escritórios de advocacia. Elaboração: WIA.

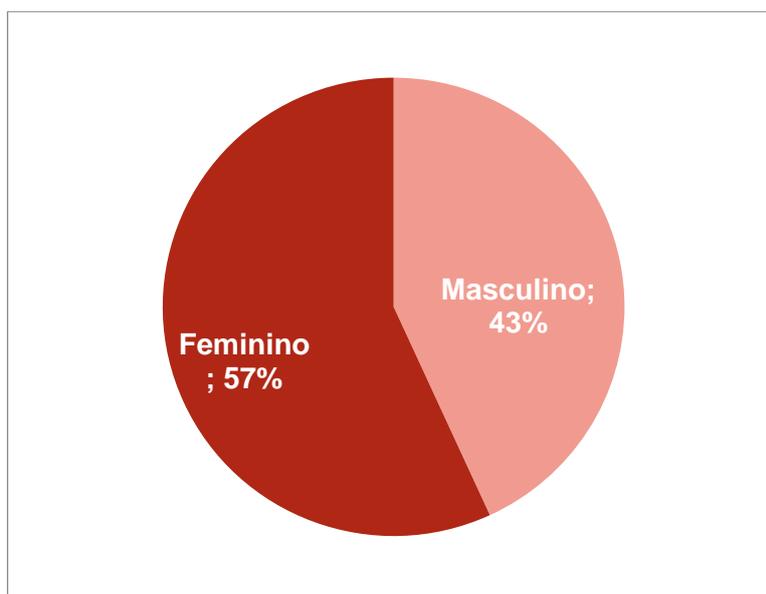
**Gráfico 44**

**. Representatividade por gênero considerando os sócios de maior hierarquia**



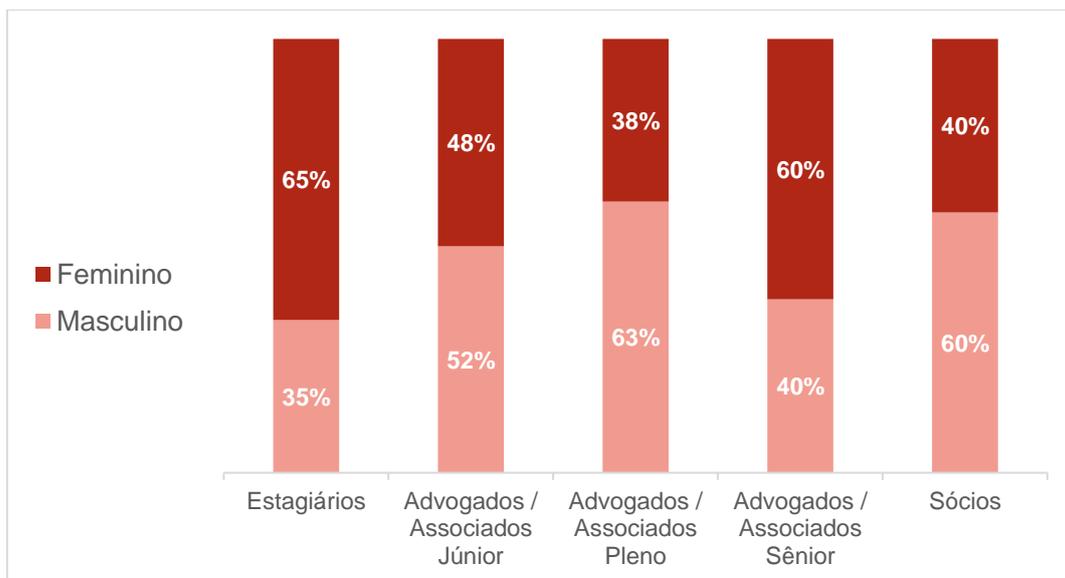
Fonte: Escritórios de advocacia. Elaboração: WIA.

**Gráfico 45**  
**Composição das entradas na área antitruste - geral**



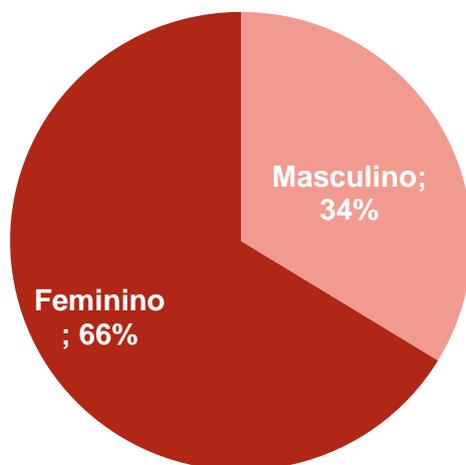
Fonte: Escritórios de advocacia. Elaboração: WIA.

**Gráfico 46**  
**. Composição das entradas na área antitruste – por cargo**



Fonte: Escritórios de advocacia. Elaboração: WIA.

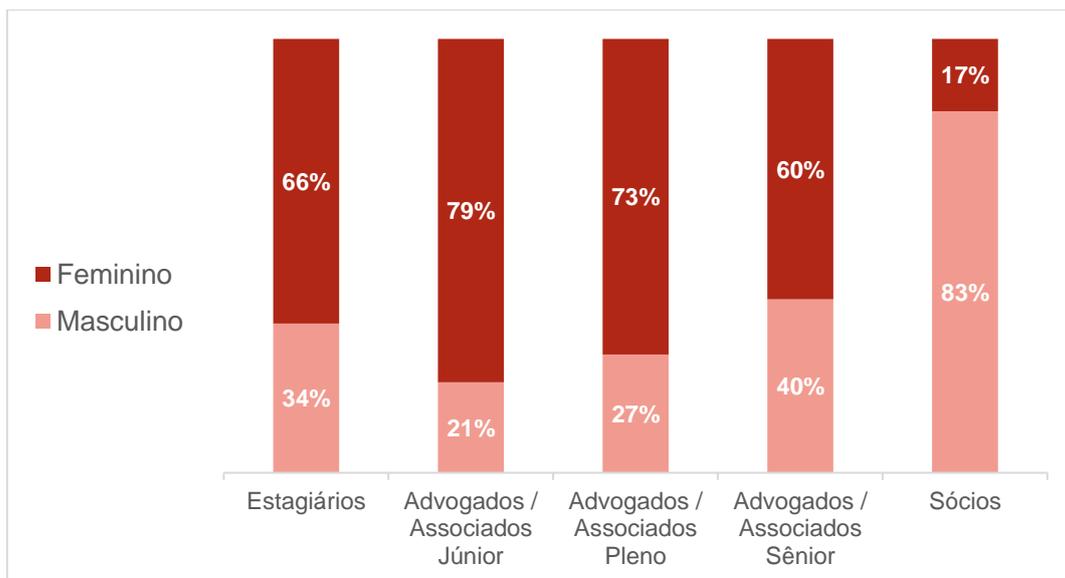
**Gráfico 47**  
**. Composição das saídas na área antitruste – geral**



Fonte: Escritórios de advocacia. Elaboração: WIA.

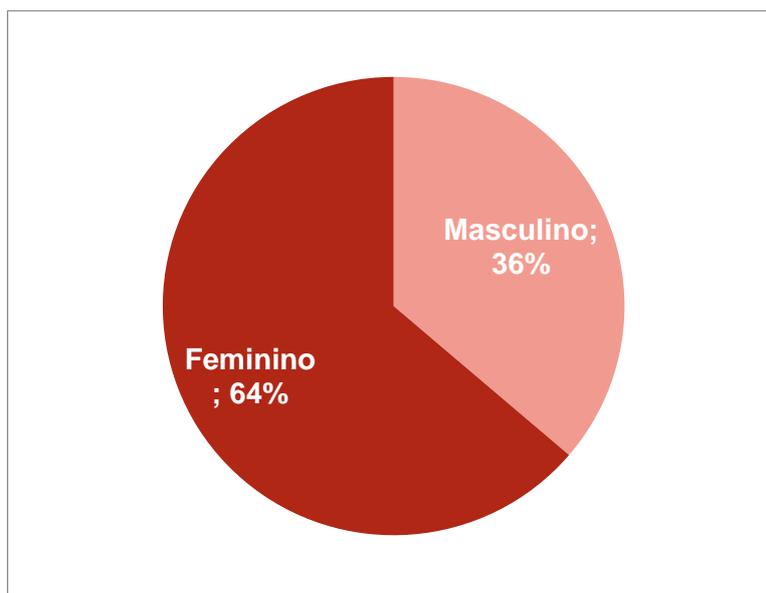
Obs. Das advogadas que saíram apenas 3,6% estavam grávidas ou tinham filhos de até 2 anos.

**Gráfico 48**  
**. Composição das saídas na área antitruste – por cargo**



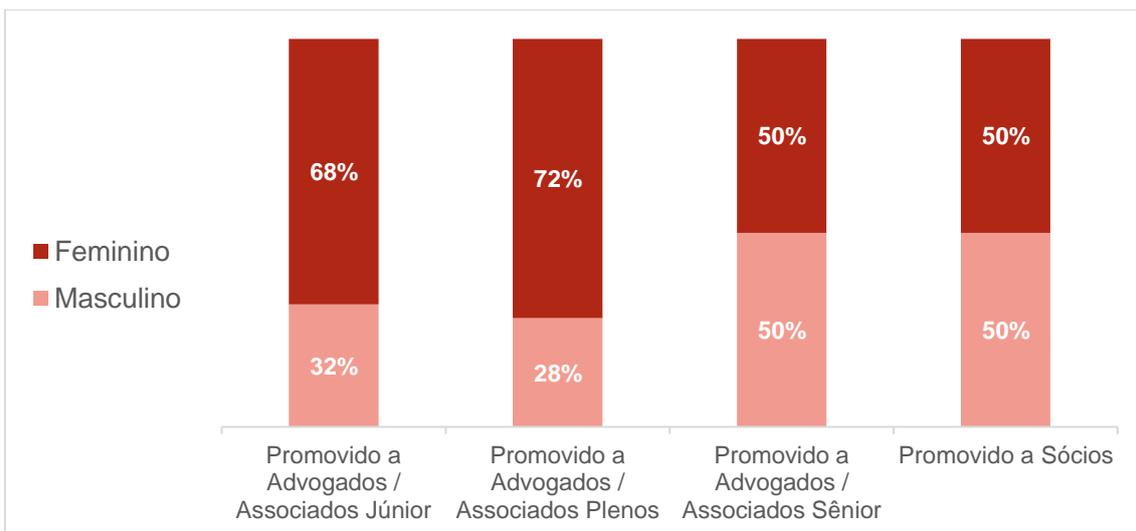
Fonte: Escritórios de advocacia. Elaboração: WIA.

**Gráfico 49**  
**. Composição das promoções na área antitruste – geral**



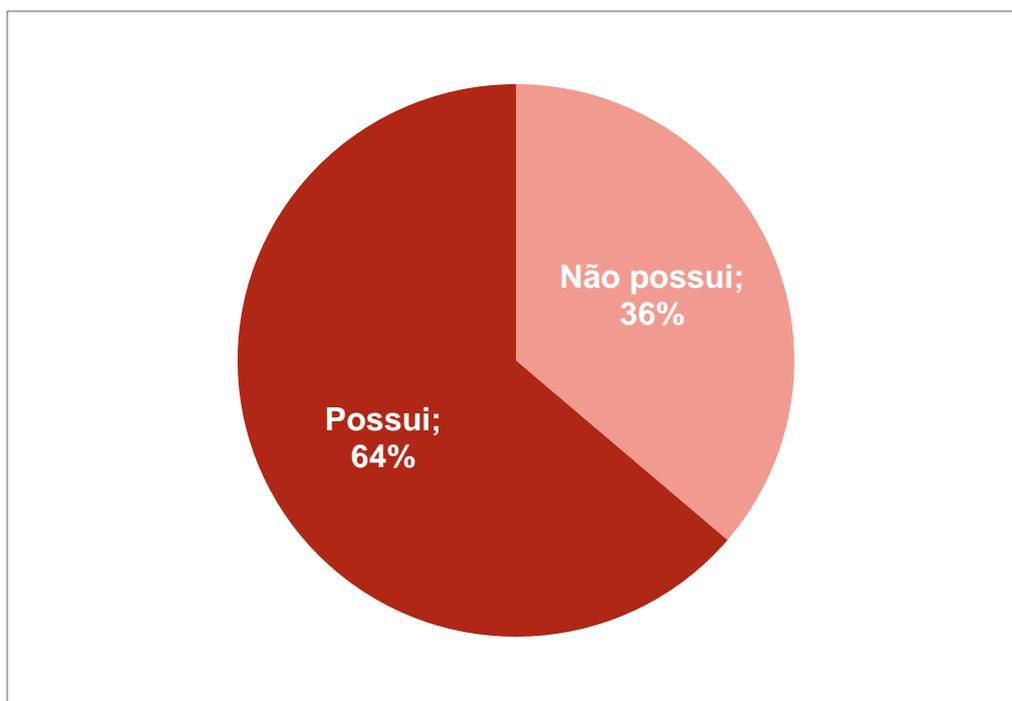
Fonte: Escritórios de advocacia. Elaboração: WIA.  
 Obs. Nenhuma das advogadas promovidas estava grávidas ou tinha filhos de até 2 anos.

**Gráfico 50**  
**. Composição das promoções na área antitruste – por cargo**



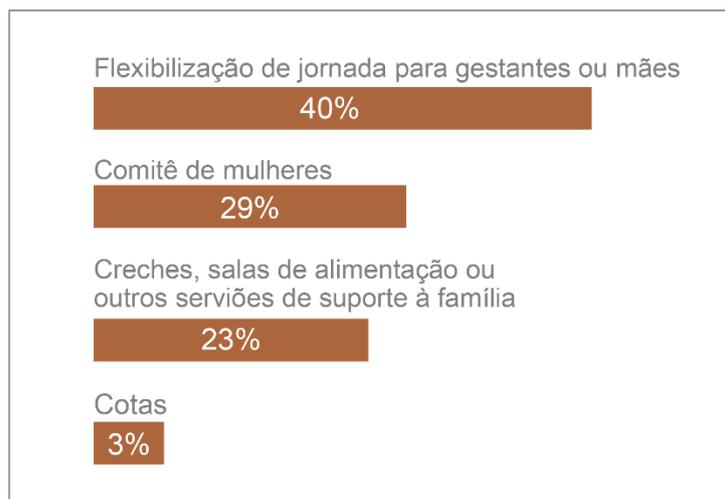
Fonte: Escritórios de advocacia. Elaboração: WIA.

**Gráfico 51**  
**Número de escritórios com pelo menos uma política de retenção de mulheres**



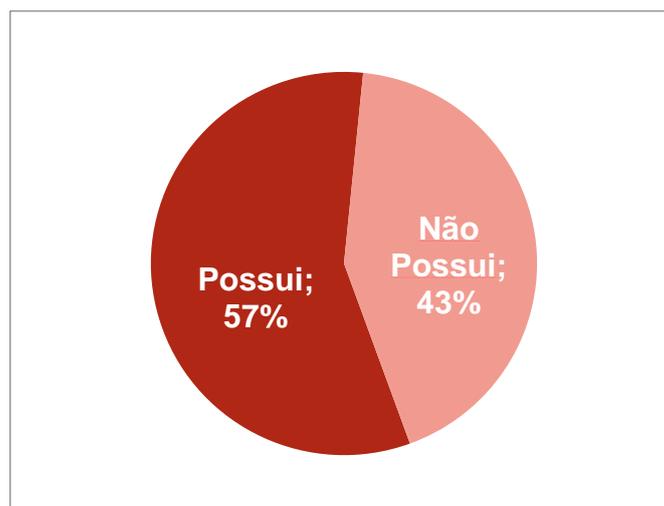
Fonte: Escritórios de advocacia. Elaboração: WIA.

**Gráfico 52**  
**Percentual de escritórios que possui cada política de retenção de mulheres**



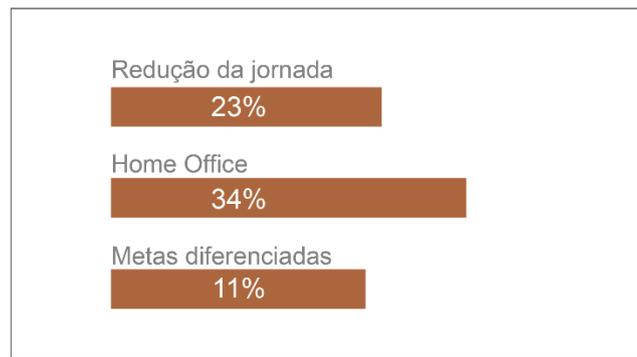
Fonte: Escritórios de advocacia. Elaboração: WIA.

**Gráfico 53**  
**Número de escritórios com pelo menos uma política de flexibilização da jornada de trabalho para mães de filhos de até 2 anos**



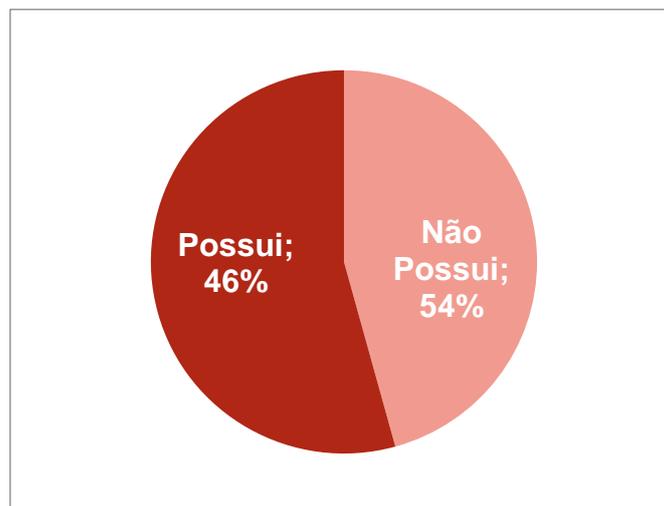
Fonte: Escritórios de advocacia. Elaboração: WIA.

**Gráfico 54**  
**Percentual de escritórios que possui cada política de flexibilização da jornada de trabalho para mães de filhos de até 2 anos**



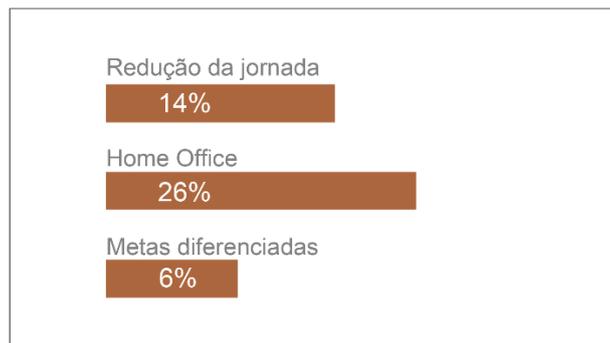
Fonte: Escritórios de advocacia. Elaboração: WIA.

**Gráfico 55**  
**Número de escritórios com pelo menos uma política de flexibilização da jornada de trabalho para pais de filhos de até 2 anos**



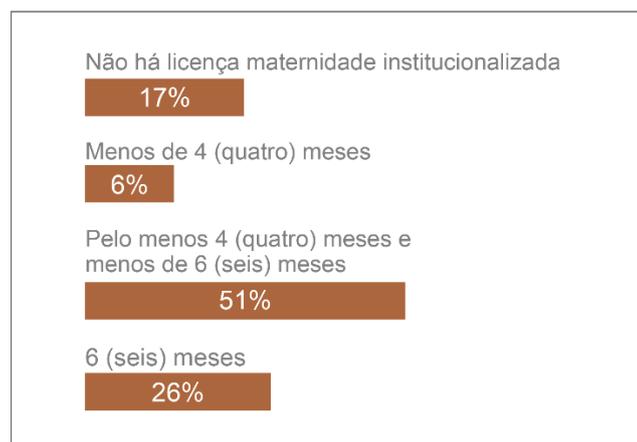
Fonte: Escritórios de advocacia. Elaboração: WIA.

**Gráfico 56**  
**Percentual de escritórios que possui cada política de flexibilização da jornada de trabalho para pais de filhos de até 2 anos**



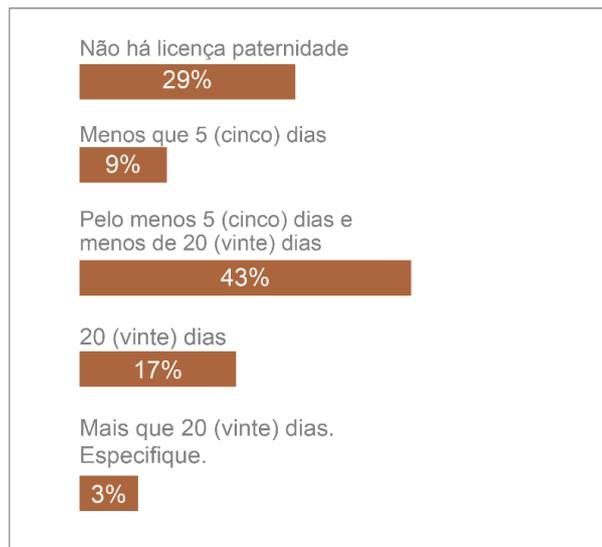
Fonte: Escritórios de advocacia. Elaboração: WIA.

**Gráfico 57**  
**Percentual de escritórios por período médio da duração da licença maternidade institucionalizada (não considerando férias)**



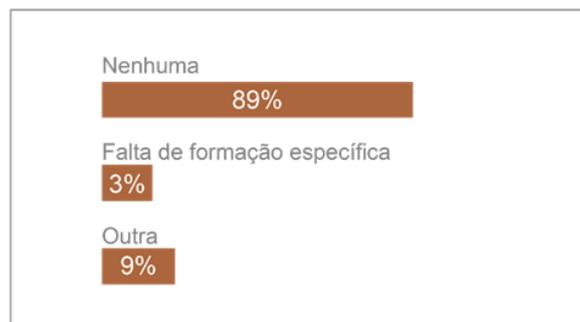
Fonte: Escritórios de advocacia. Elaboração: WIA.

**Gráfico 58**  
**Percentual de escritórios por período médio da duração da licença paternidade institucionalizada (não considerando férias)**



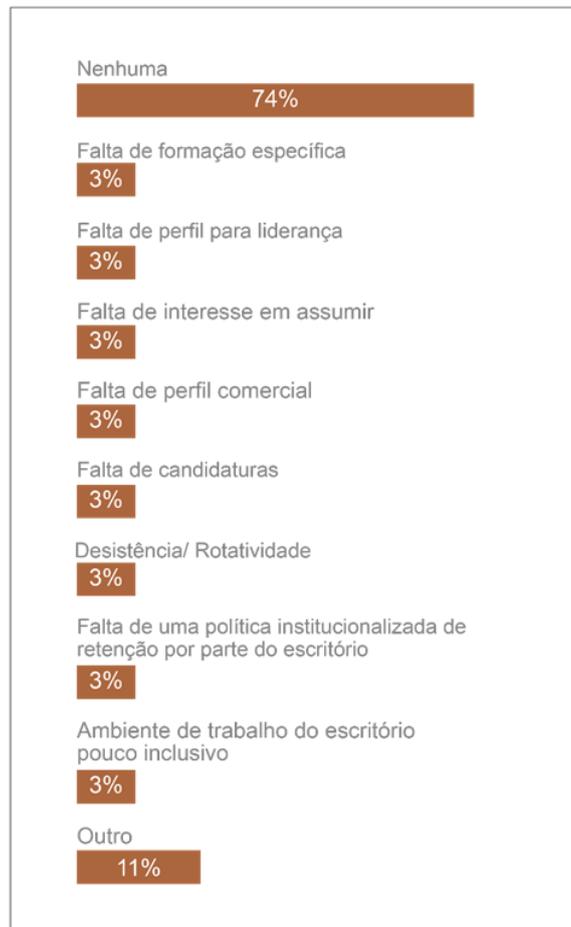
Fonte: Escritórios de advocacia. Elaboração: WIA.

**Gráfico 59**  
**Percentual de escritórios que observam cada uma das dificuldades listadas para contratação de mulheres nas áreas antitruste**



Fonte: Escritórios de advocacia. Elaboração: WIA.

**Gráfico 60**  
**Percentual de escritórios que observam cada uma das dificuldades listadas para promoção de mulheres nas áreas antitruste**

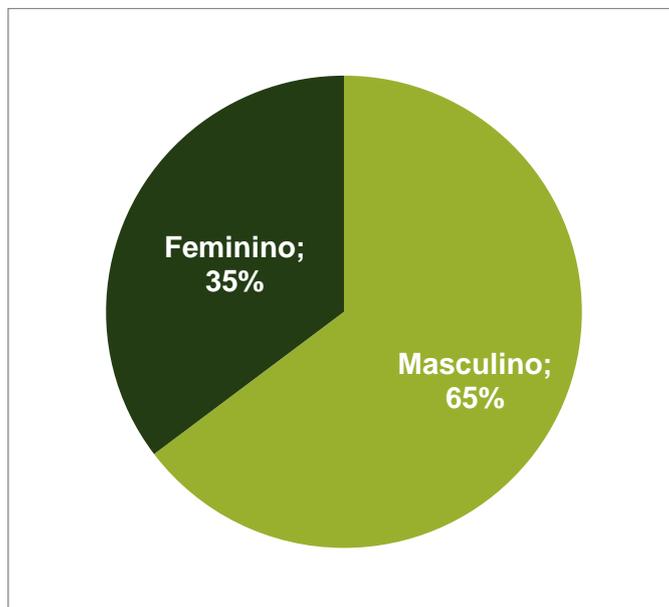


Fonte: Escritórios de advocacia. Elaboração: WIA.

## ANEXO IV: DADOS DAS CONSULTORIAS ECONÔMICAS

Gráfico 61

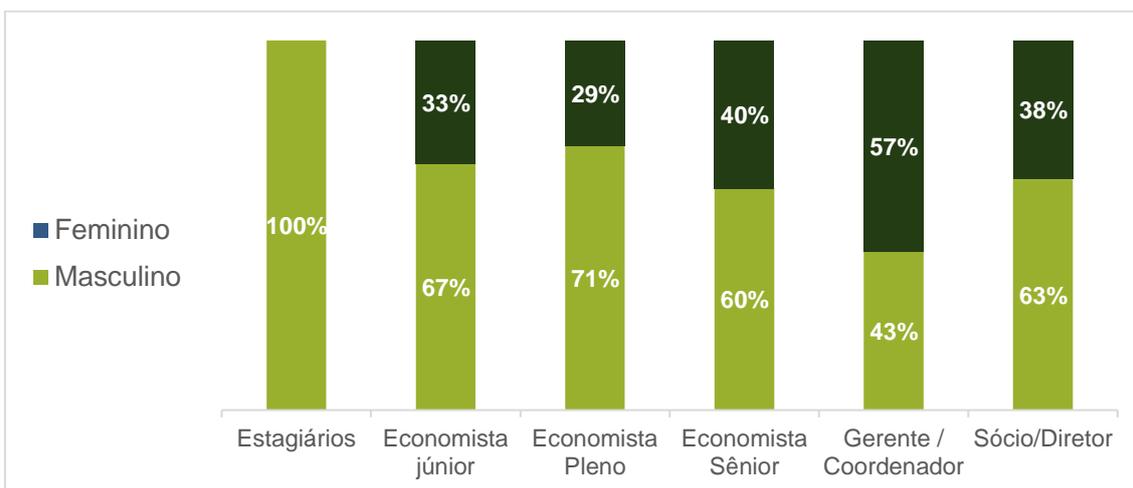
Representatividade por gênero do total – consolidado de todas as áreas



Fonte: Consultorias Econômicas. Elaboração: WIA.

Gráfico 62

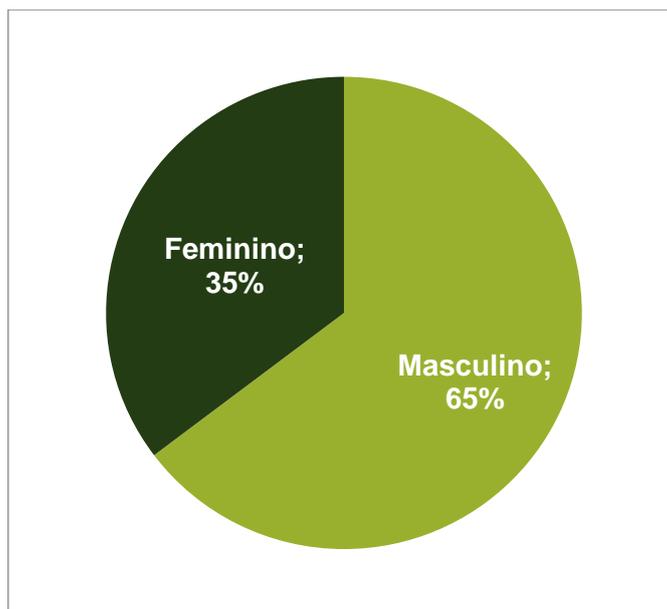
Representatividade por gênero detalhada por cargo – consolidado de todas as áreas



Fonte: Consultorias Econômicas. Elaboração: WIA.

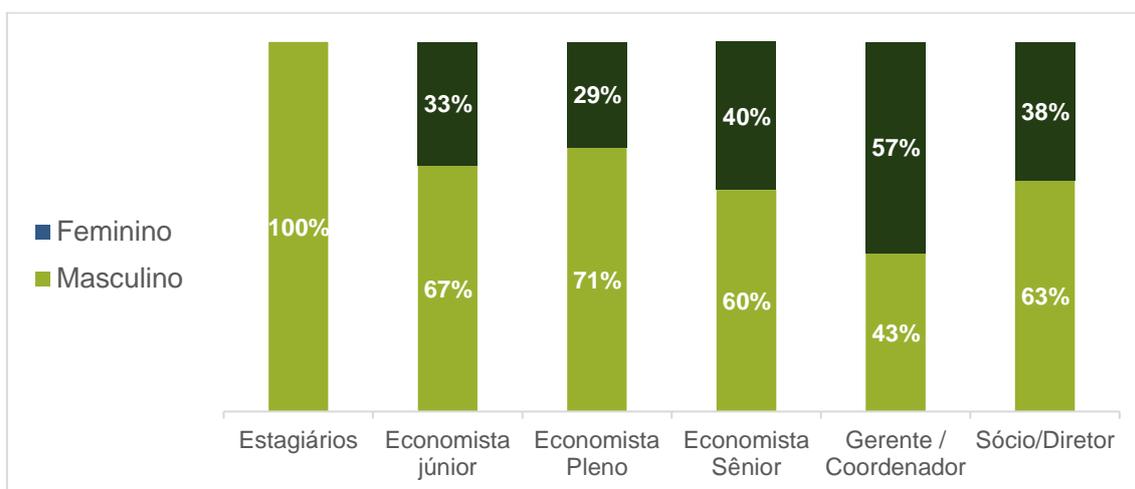
Gráfico 63

Representatividade por gênero do total – área antitruste



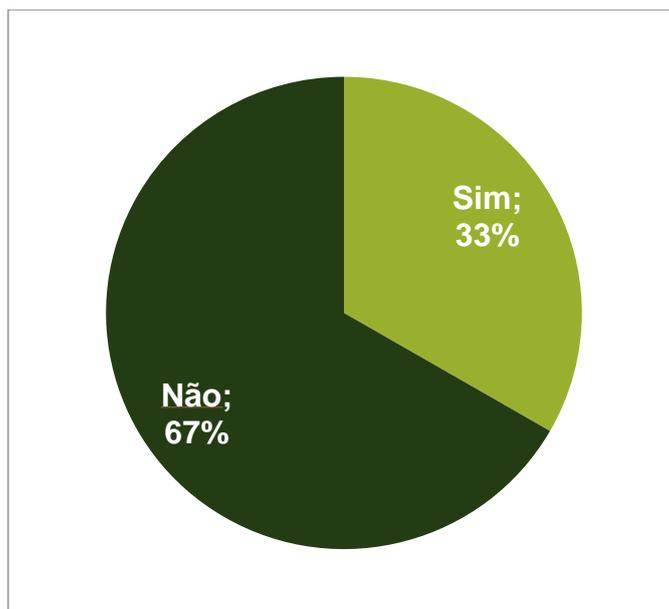
Fonte: Consultorias Econômicas. Elaboração: WIA.

**Gráfico 64**  
**. Representatividade por gênero detalhada por cargo-área antitruste**



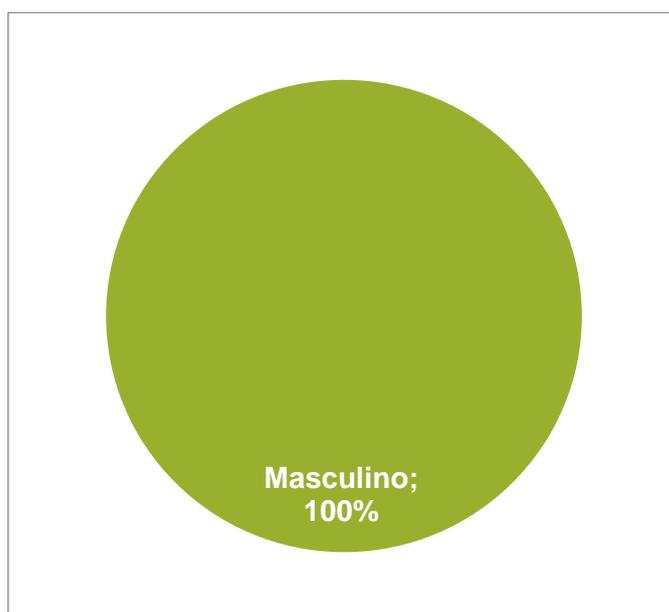
Fonte: Consultorias Econômicas. Elaboração: WIA.

**Gráfico 65**  
**. Separação formal de hierarquia entre os sócios**



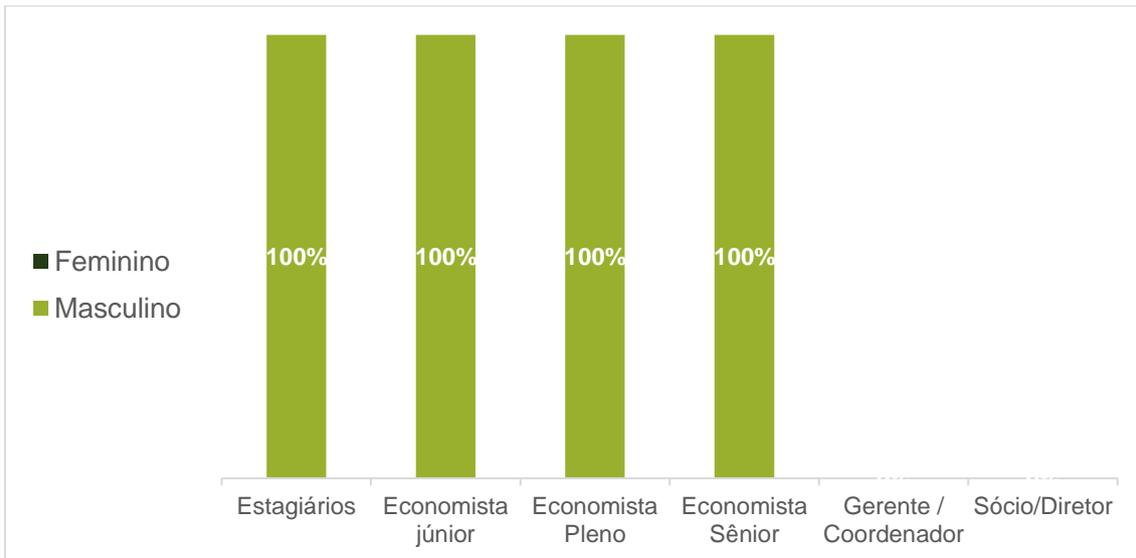
Fonte: Consultorias Econômicas. Elaboração: WIA.

**Gráfico 66**  
**. Composição das entradas na área antitruste - geral**



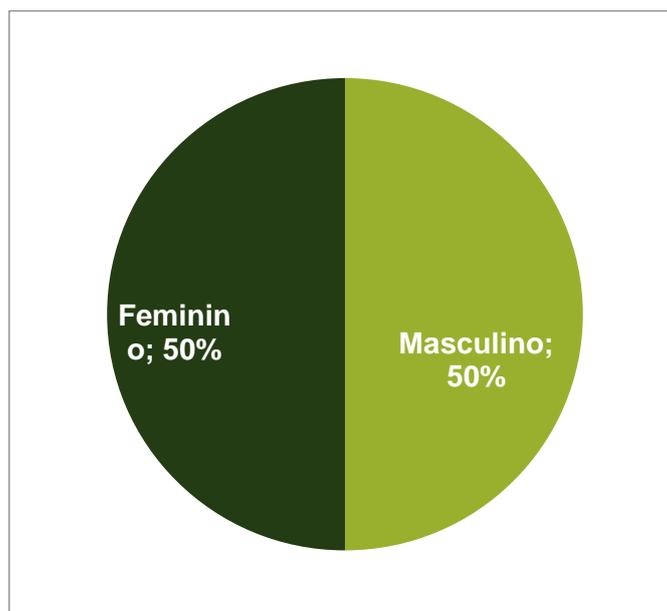
Fonte: Consultorias Econômicas. Elaboração: WIA.

**Gráfico 67**  
**. Composição das entradas na área antitruste – por cargo**



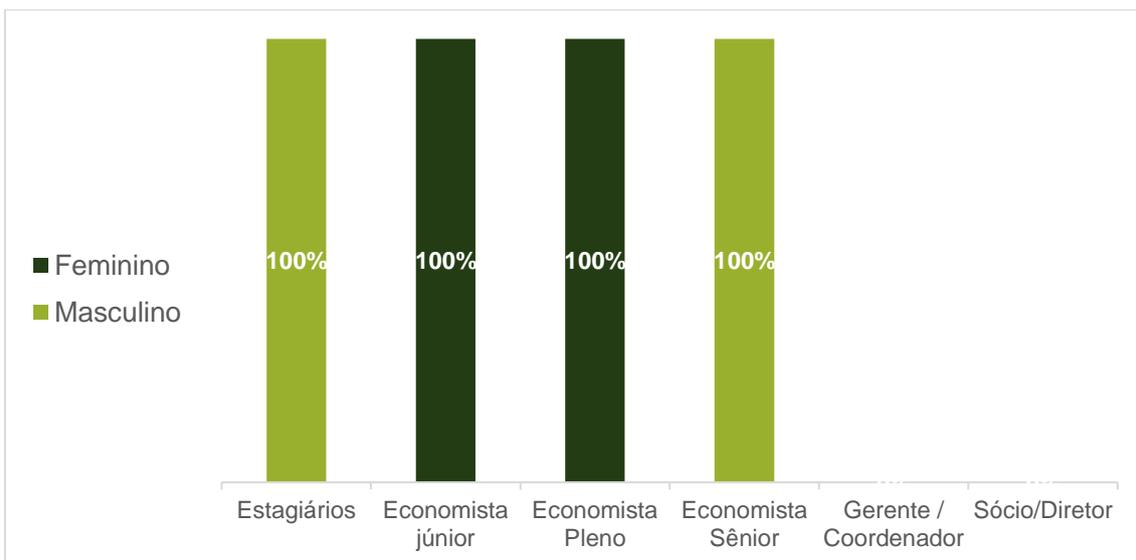
Fonte: Consultorias Econômicas. Elaboração: WIA.

**Gráfico 68**  
**. Composição das saídas na área antitruste – geral**



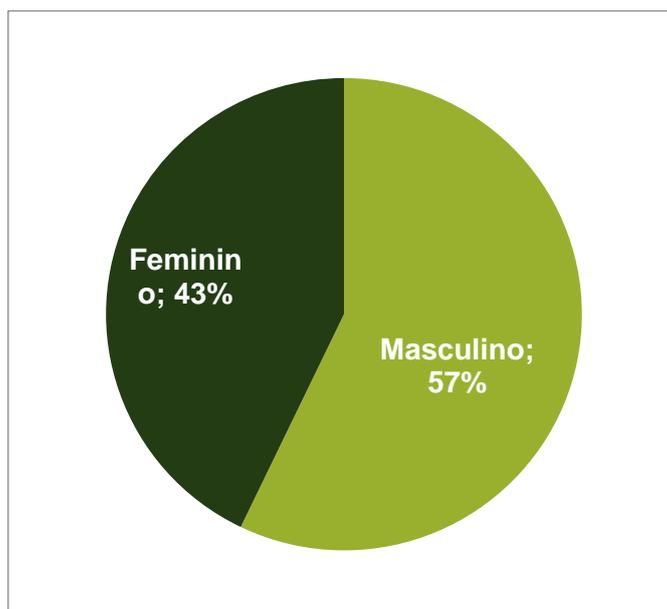
Fonte: Consultorias Econômicas. Elaboração: WIA.  
 Obs. Nenhuma das economistas que saíram estavam grávidas ou tinham filhos de até 2 anos.

**Gráfico 69**  
**. Composição das saídas na área antitruste – por cargo**



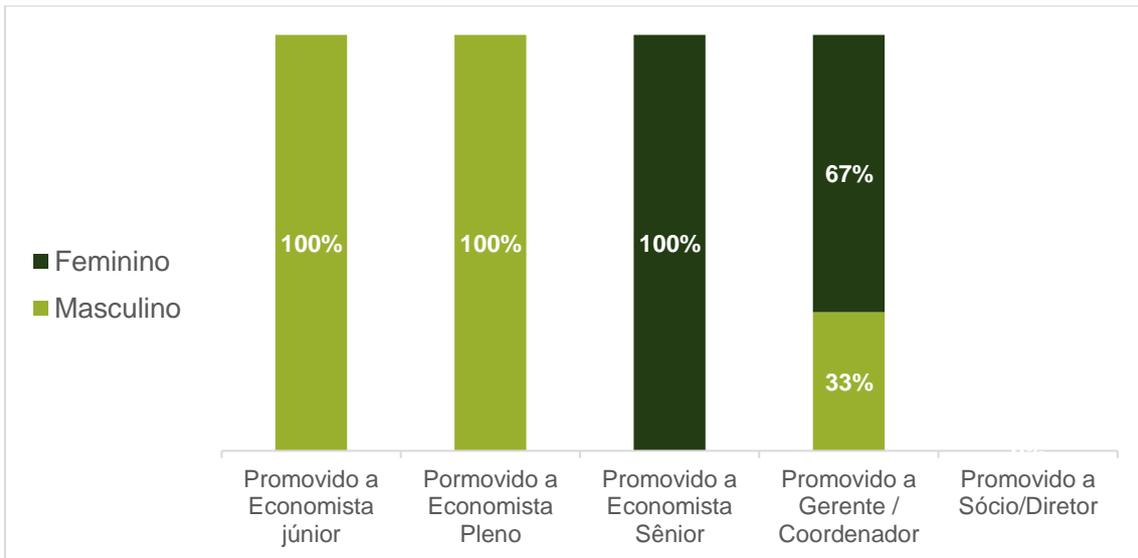
Fonte: Consultorias Econômicas. Elaboração: WIA.

**Gráfico 70**  
**. Composição das promoções na área antitruste – geral**



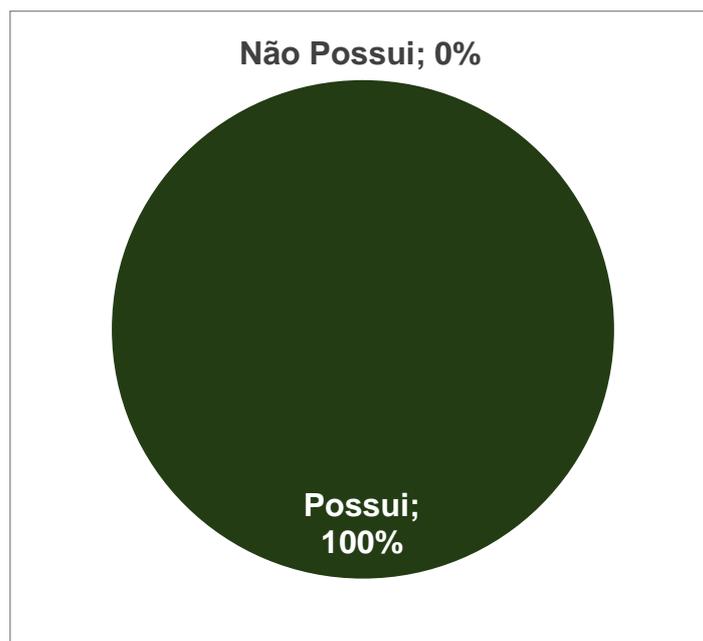
Fonte: Consultorias Econômicas. Elaboração: WIA.  
 Obs. Das economistas promovidas apenas 1 estava grávida ou tinha filhos de até 2 anos.

**Gráfico 71**  
**. Composição das promoções na área antitruste – por cargo**



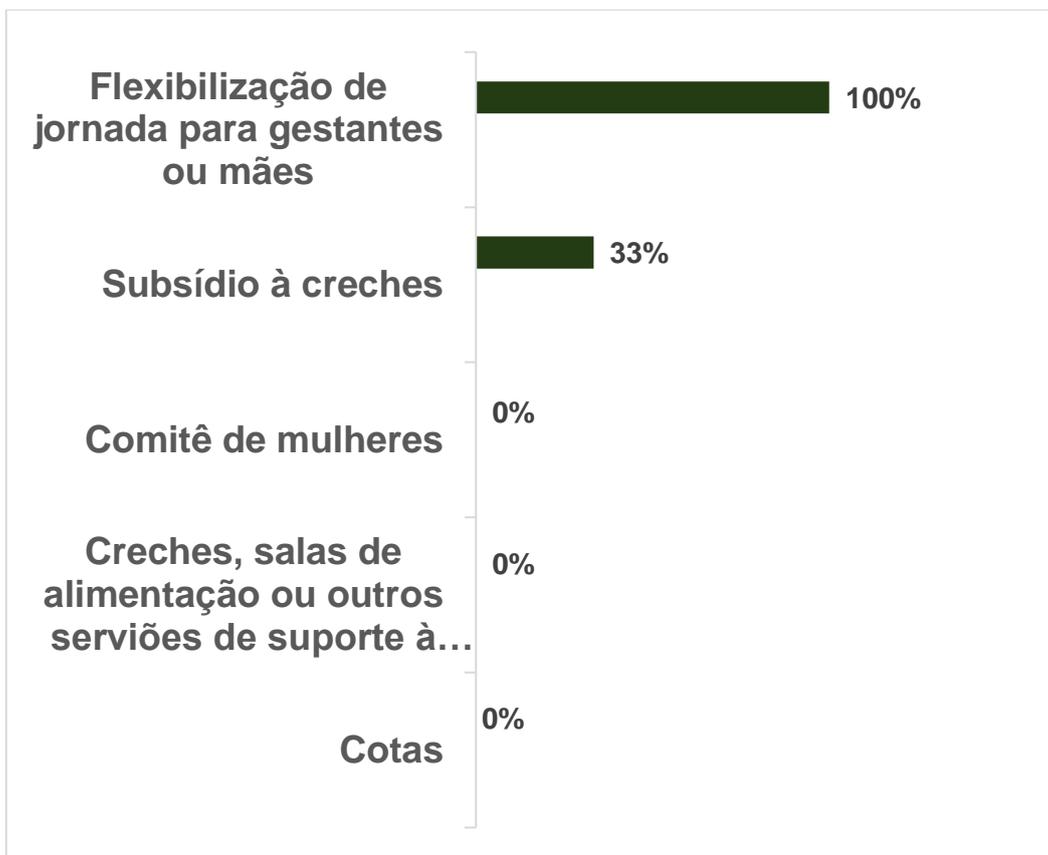
Fonte: Consultorias Econômicas. Elaboração: WIA.

**Gráfico 72**  
**Número de consultorias com pelo menos uma política de retenção de mulheres**



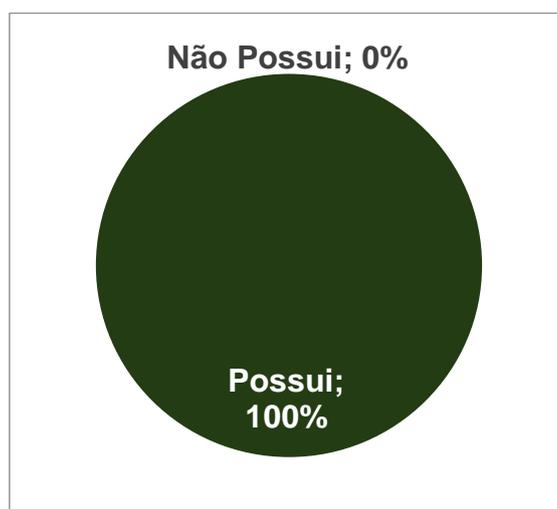
Fonte: Consultorias Econômicas. Elaboração: WIA.

**Gráfico 73**  
**Percentual de consultorias que possui cada política de retenção de mulheres**



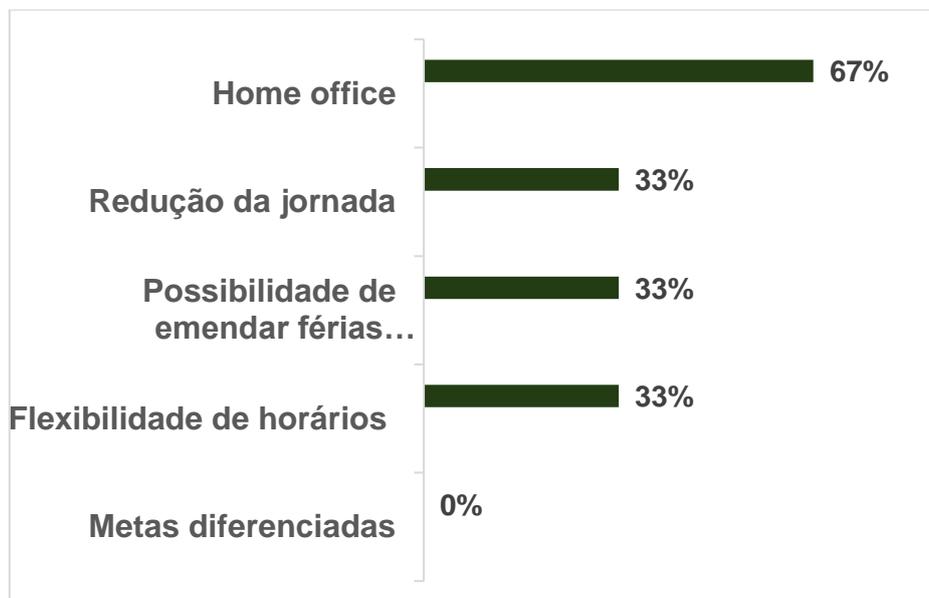
Fonte: Consultorias Econômicas. Elaboração: WIA.

**Gráfico 74**  
**Número de consultorias com pelo menos uma política de flexibilização da jornada de trabalho para mães de filhos de até 2 anos**



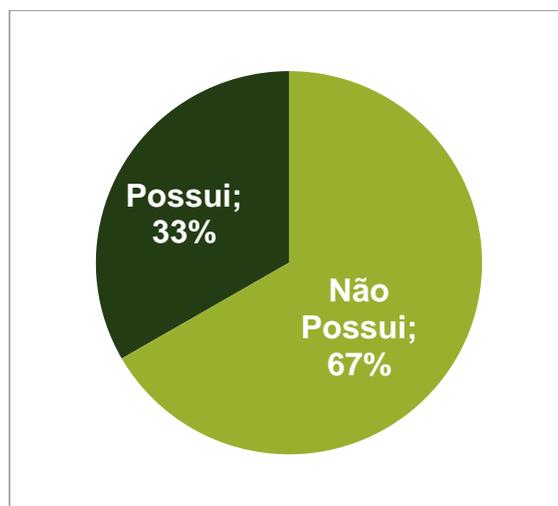
Fonte: Consultorias Econômicas. Elaboração: WIA.

**Gráfico 75**  
**Percentual de consultorias que possui cada política de flexibilização da jornada de trabalho para mães de filhos de até 2 anos**



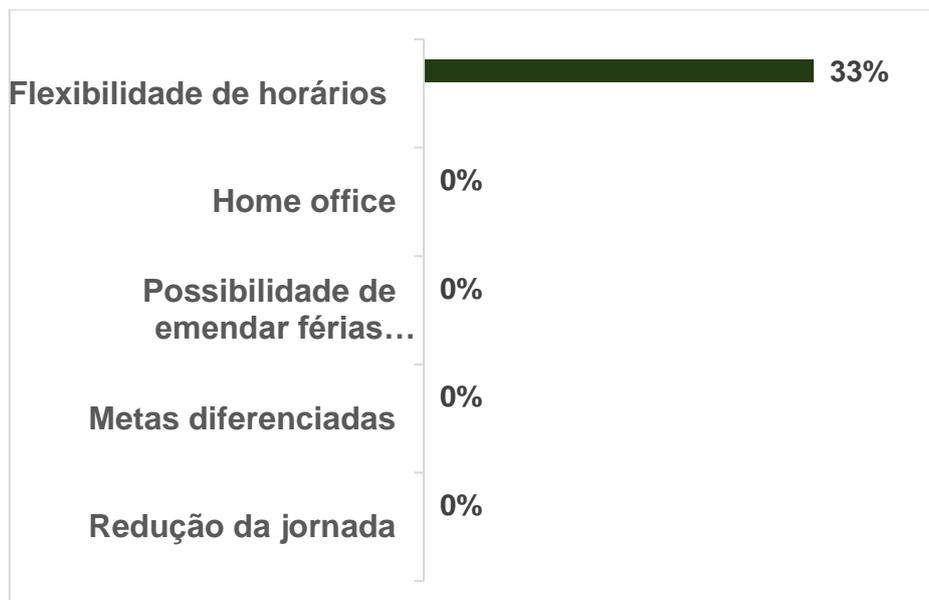
Fonte: Consultorias Econômicas. Elaboração: WIA.

**Gráfico 76**  
**Número de consultorias com pelo menos uma política de flexibilização da jornada de trabalho para pais de filhos de até 2 anos**



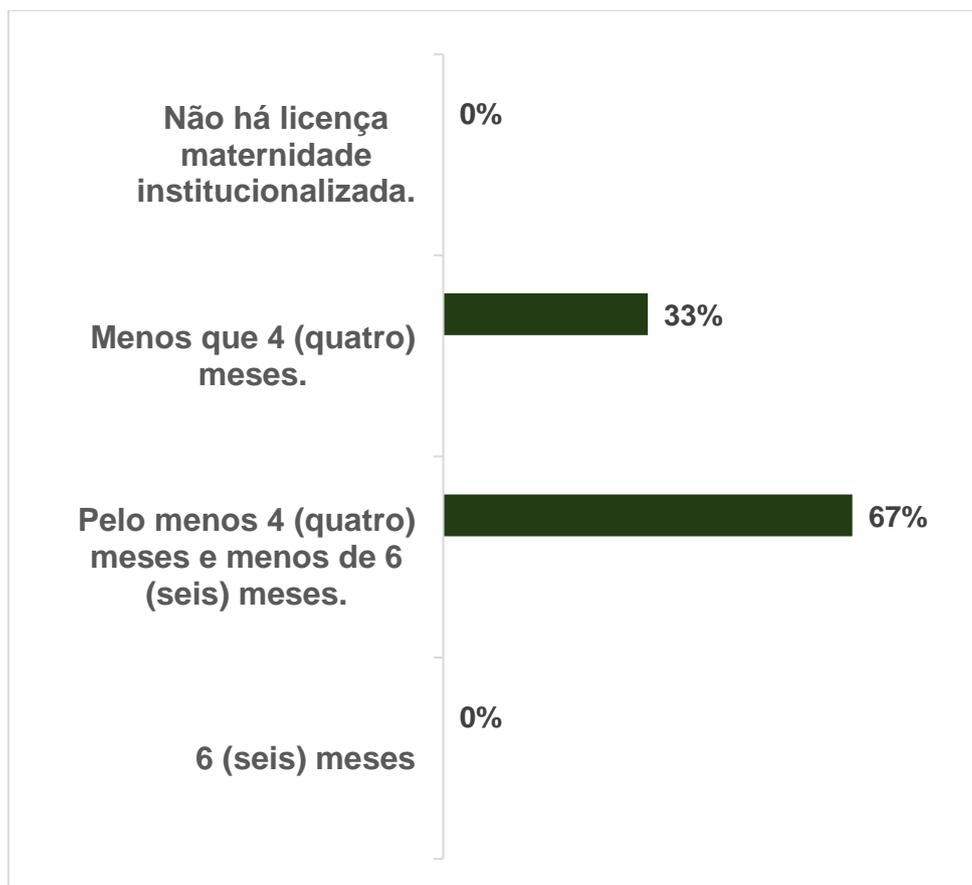
Fonte: Consultorias Econômicas. Elaboração: WIA.

**Gráfico 77**  
**Percentual de consultorias que possui cada política de flexibilização da jornada de trabalho para pais de filhos de até 2 anos**



Fonte: Consultorias Econômicas. Elaboração: WIA.

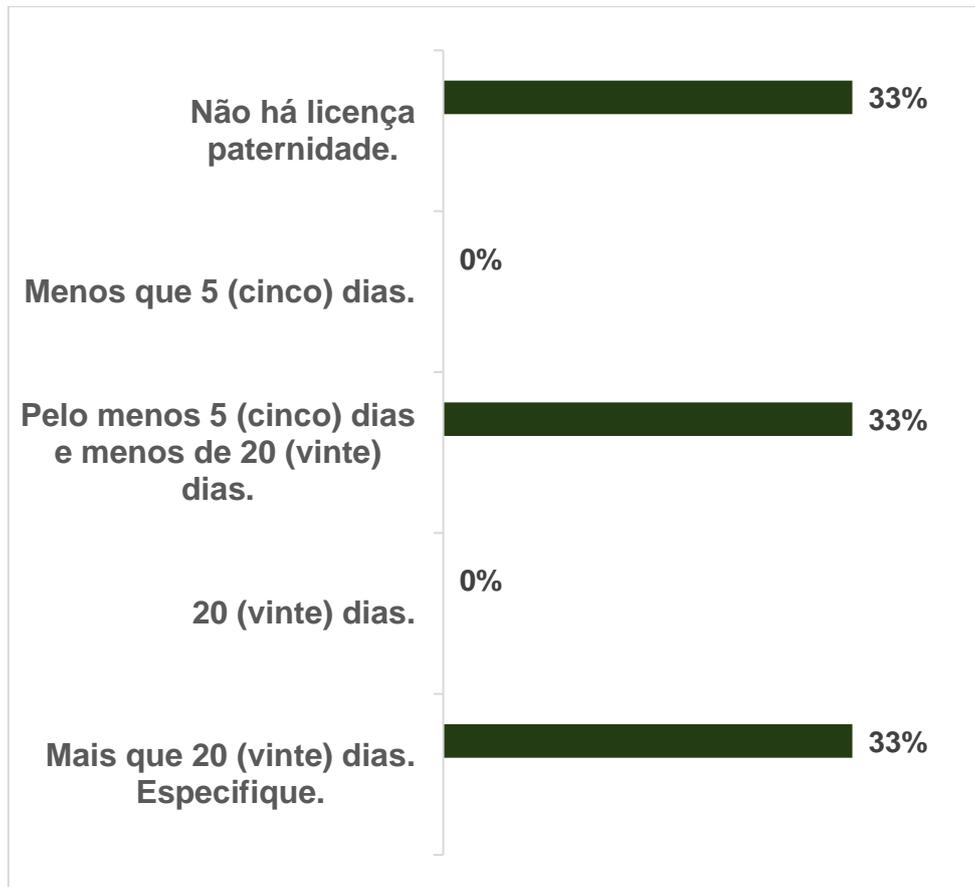
**Gráfico 78**  
**Percentual de consultorias por período médio da duração da licença maternidade institucionalizada (não considerando férias)**



Fonte: Consultorias Econômicas. Elaboração: WIA.

**Gráfico 79**

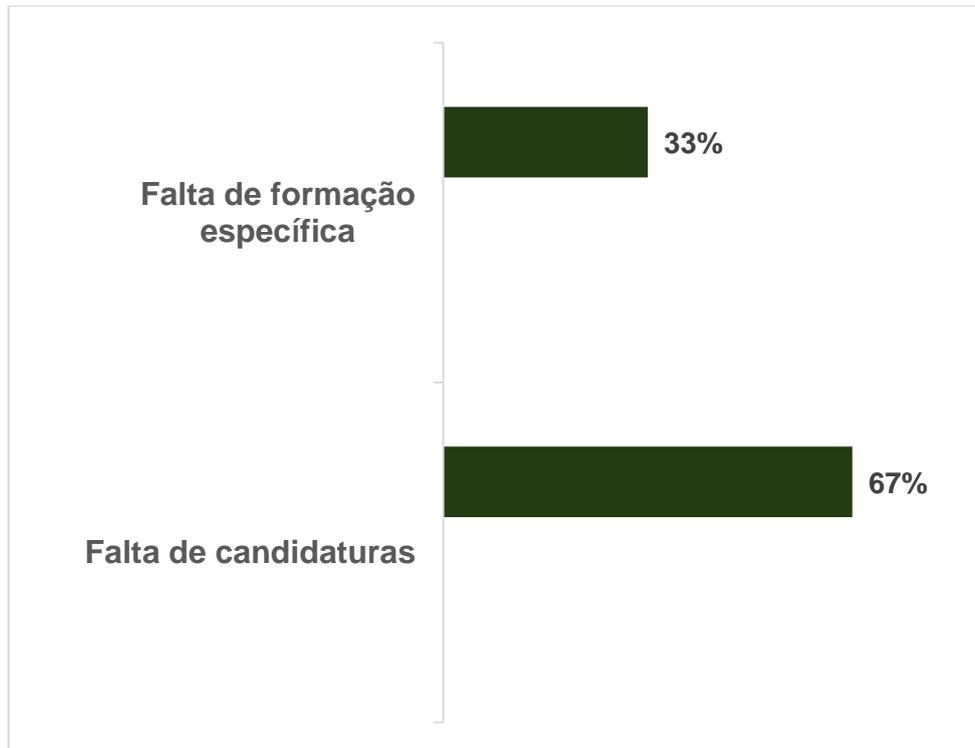
**Percentual de consultorias por período médio da duração da licença paternidade institucionalizada (não considerando férias)**



Fonte: Consultorias Econômicas. Elaboração: WIA.

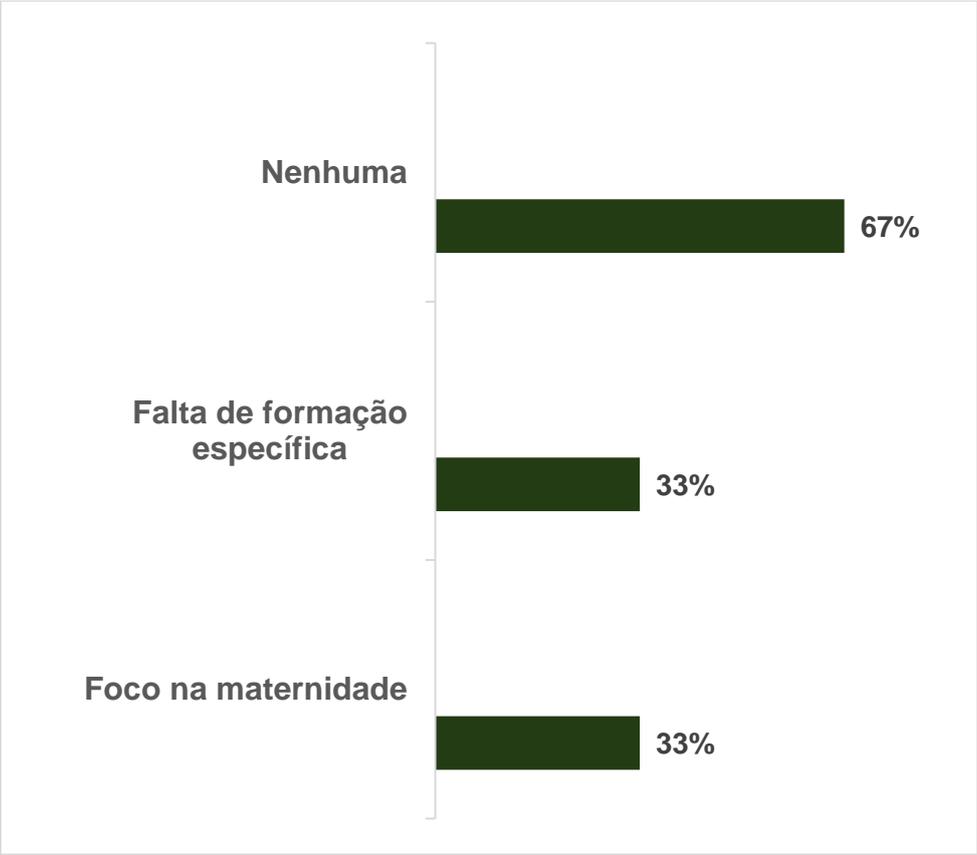
**Gráfico 80**

**Percentual de consultorias que observam cada uma das dificuldades listadas para contratação de mulheres nas áreas antitruste**



Fonte: Consultorias Econômicas. Elaboração: WIA.

**Gráfico 81**  
**Percentual de consultorias que observam cada uma das dificuldades listadas para promoção de mulheres nas áreas antitruste**



Fonte: Consultorias Econômicas. Elaboração: WIA.

**ANEXO V – LISTA DE PARTICIPANTES DA PESQUISA QUE  
AUTORIZARAM A DIVIGAÇÃO DE SUAS IDENTIDADES**

**A) Setor Público**

Conselho Administrativo de Defesa Econômica - CADE

**B) Escritórios de advocacia**

Advocacia José Del Chiaro

Alves Guimarães Advogados

BMA Advogados

Brolio Gonçalves Advogados

Caminati Bueno Advogados

Cascione Pulino Boulos Advogados

Cescon, Barriou, Flesch & Barreto Advogados

Demarest

Derraik & Menezes Advogados

Gico Hadmann & Dutra Advogados

Grinberg Cordovil Advogados

Gustavo Tepedino Advogados

J. G. Assis de Almeida & Associados

L.O. Baptista Advogados

Levy & Salomão Advogados

Lobo & de Rizzo Sociedade de Advogados

Machado, Meyer, Sendacz e Opice Advogados

Malard Advogados Associados

Marchini Botelho Caselta Advogados

Mattos Engelberg Advogados

Mattos Filho, Veiga Filho Advogados

Mendonça e Marujo Sociedade de Advogados

Mendonça Sociedade Individual de Advocacia

Motta Fernandes

Mundie e Advogados

Nasser Sociedade de Advogados

Pereira Neto, Macedo Advogados

Pinheiro Neto Advogados

Silveiro Advogados

Tauil & Chequer Sociedade de Advogados

TozziniFreire Advogados

Trench Rossi Watanabe

VMCA

Wongtschowski & Zanotta Advogados

**C) Consultorias econômicas**

Ferres Economia

LCA Consultores

GO Associados S/S Ltda.

## ANEXO VI: TERMO DE RESPONSABILIDADE E CONFIDENCIALIDADE

Eu, [NOME COMPLETO], RG [NÚMERO], CPF [NÚMERO], declaro estar ciente de que, na qualidade de colaboradora da pesquisa sobre representatividade feminina no mercado antitruste brasileiro, realizada pela rede de mulheres Women in Antitrust Brazil (WIA), poderei ter acesso a dados confidenciais e pessoais oriundos das respostas aos questionários enviados pela WIA. Reconheço que os dados confidenciais e pessoais coletados, armazenados e tratados pela WIA são utilizados para fins exclusivos de cadastro, comunicação e pesquisa e somente poderão ser divulgados de forma agregada, exceto em caso de autorização expressa conferida pelo titular dos dados. Reconheço, ainda, que qualquer violação da intimidade e privacidade dos titulares dos dados, bem como divulgação ou transferência indevida de dados confidenciais e/ou pessoais a terceiros está sujeita à responsabilização legal.

[LOCAL E DATA]

[ASSINATURA]

---

[NOME COMPLETO]