

ESTÁ FALTANDO COMPETIÇÃO NO CADE? UMA AVERIGUAÇÃO PRELIMINAR DAS RAZÕES PARA A SUB-REPRESENTAÇÃO FEMININA NO TRIBUNAL DO CADE

*Is There a Lack of Competition at CADE? A Preliminary Investigation into the Reasons
for the Underrepresentation of Women in CADE's Tribunal*

Tatiana de Macedo Nogueira Lima¹

DOI:<https://doi.org/10.5281/zenodo.11537685>

Resumo: Desde que entrou em vigência a Lei n.º 12.529, de 2011, cinco mulheres e dezoito homens atuaram no Tribunal do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE). Este artigo apresenta as principais causas estudadas na literatura relativa à inserção feminina no mercado de trabalho considerando-se sua sub-representação no topo das hierarquias ocupacionais. Analisa-se se essas causas poderiam ser motivos para a reduzida quantidade de mulheres no Conselho. Para essa análise, também foram coletados dados de características das pessoas que compuseram o Conselho e das que compõem a comunidade antitruste, tanto na iniciativa privada quanto no setor público. Considerando-se a literatura estudada, padrões comportamentais femininos relacionados à aversão ao risco, as reações masculinas a comportamentos assertivos de mulheres, assim como a dificuldade masculina de aferir qualidades não objetivas nas mulheres parecem prejudicá-las na conquista dessas posições. É possível, contudo, empreender políticas com o fim de diminuir os entraves à participação de mulheres no Conselho.

Palavras-chave: Conselho Administrativo de Defesa Econômica; Análise de Entrada; Mercado de Trabalho; Segregação Ocupacional; Desigualdade de Gênero.

Abstract: Since the enactment of Law n.º 12.529/2011, five women and eighteen men have served on the Administrative Council for Economic Defense (CADE). In this article, we present the main causes studied in the literature regarding women's participation in the labor market, particularly their underrepresentation at the top of occupational hierarchies. We analysed whether these factors could explain the low number of women in the council. For this study, we also collected data on the characteristics of individuals who had been part of the council as well as those in the antitrust community. Considering the literature on women's participation on labor market, behavioral patterns related to risk aversion and men's reactions to their assertive behaviors, as well as men's capacity to evaluate non-objective qualities of women seem to hinder women from achieving positions in the Tribunal. However, it is possible to implement policies aiming at reducing barriers to entry for women in the CADE.

Keywords: Administrative Council for Economic Defense; Entry Analysis; Labor Market; Occupational Segregation; Gender Inequality.

Sumário: 1 Introdução; 2 O processo de escolha de membros do CADE e análise de características das pessoas escolhidas; 3 Dados relativos à comunidade antitruste; 4

¹ Mestre e Doutora em Economia pela Universidade de São Paulo. Especialista em políticas públicas e gestão governamental do Ministério do Planejamento e está lotada no Conselho Administrativo de Defesa Econômica. Economista Adjunta no Departamento de Estudos Econômicos (DEE/CADE).

Possíveis causas da sub-representação feminina no Conselho – o que diz a literatura relativa ao mercado de trabalho; 4.1 Barreiras à entrada; 4.2. Suficiência da entrada; 4.3 É um conluio? 5 Considerações Finais; 6 Referências Bibliográficas.

1 Introdução

Desde a promulgação da Lei nº 12.529/11, que reestruturou o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência (SBDC) e estabeleceu novas competências para o Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), 23 pessoas diferentes ocuparam cargos de conselheiro² ou de presidente do CADE³. Destas, cinco são mulheres.⁴ Assumindo-se que o gênero não influencia na capacidade cognitiva de um indivíduo, uma pergunta que surge é porque um dos sexos está sub-representado no Conselho.

Essa questão é relevante não apenas porque a participação feminina no mercado de trabalho está associada ao maior crescimento econômico^{5,6}, mas principalmente porque a baixa representação de um dos sexos pode indicar menor número de competidores participando do processo de concorrência pela ocupação desses cargos. Se, por qualquer razão, houver barreiras à entrada que dificultem a participação de grupos específicos, a remoção desses entraves pode aumentar a eficiência do Conselho.⁷ Nos Estados Unidos, estimou-se que um quinto do crescimento no Produto Interno Bruto (PIB) per capita nas

² Em Português, o masculino é o gênero não marcado, conforme Cunha e Cintra. Por essa razão, sempre que a referência for a um coletivo que agregue mulheres e homens, será feita no masculino. CUNHA, Celso; CINTRA, Lindley. *Nova Gramática do Português Contemporâneo*. 3.^a ed. rev. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001.

³ A redação deste artigo foi concluída em 8 de setembro de 2023. Portanto, todos os dados nele utilizados foram coletados até essa data. Em 7 de fevereiro de 2024 foram nomeados quatro conselheiros, sendo uma mulher: Camila Cabral Pires Alves, professora do Instituto de Economia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Os demais conselheiros nomeados são: Carlos Jacques Vieira Gomes, consultor efetivo do Senado Federal e, até a indicação, Assessor Jurídico da Presidência daquela Casa Legislativa; Diogo Thomson de Andrade, Procurador Federal e, devido ao envio da mensagem presidencial ao Senado com sua indicação, superintendente-adjunto no CADE; e José Levi Mello do Amaral Júnior, Procurador da Fazenda Nacional e professor de Direito na Universidade de São Paulo (USP) e do Centro Universitário de Brasília (CEUB). Embora não tenham sido incluídos na análise apresentada, o perfil dos indicados é muito similar a das indicações anteriores, de forma que as conclusões relativas à composição do conselho seriam pouco alteradas se as recentes nomeações tivessem sido consideradas.

⁴ As cinco são: Ana de Oliveira Frazão (16/08/2012 a 15/08/2015); Cristiane Alkmin Junqueira Schmidt (16/07/2015 a 15/07/2017); Polyanna Ferreira Silva Vilanova (06/11/2017 a 08/07/2019); Paula Farani de Azevedo Silveira (19/02/2018 a 18/02/2022) e Lenisa Rodrigues Prado (11/10/2019 a 10/10/2023).

⁵ OSTRY, Jonathan David *et al.* Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence. *International Monetary Fund Staff Discussion Note*, SDN 18/06, 8 oct. 2018. Available at: <https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2018/11/28/blog-economic-gains-from-gender-inclusion-even-greater-than-you-thought>. Access in: 22 aug. 2023.

⁶ KIVINIEMI, Mari. *Why a push for gender equality makes sound economic sense*. OECD Year Book 2015, Investing in the Future – People Planet Prosperity, p. 20. Available at: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/observer-v2015-sup1-en.pdf?expires=1720532814&id=id&accname=guest&checksum=72628BE10AA193C45D52C0F445DDC1CD>. Access in: 22 aug. 2023.

⁷ BERTRAND, Marianne. Coase Lecture – The Glass Ceiling. *Economica*, v. 85, n. 338, p. 205-231, 2 mar. 2018.

últimas cinco décadas pode ser relacionado ao declínio das barreiras no mercado de trabalho, em especial as que afetam mulheres e homens negros.⁸ Garantir a eficiência dos mercados é justamente um dos objetivos do antitruste. E, de outro lado, um dos pressupostos da legislação concorrencial é de que, maior a competição em um mercado, melhores serão os resultados em termos de preço, qualidade do produto e inovação.⁹

Tendo-se em vista esse pressuposto, este trabalho investiga se elementos estudados na economia do trabalho apontados como fatores a dificultar a ascensão profissional de mulheres podem influenciar a presença feminina no Conselho. Para isso, este artigo divide-se em quatro seções, além desta introdução. Na segunda seção, descreve-se o processo de escolha de conselheiros e presidentes do CADE e as características dos ocupantes destes cargos desde o ano da promulgação da Lei nº 12.529, de 2011 até setembro de 2023. Na seção seguinte, são apresentados dados referentes à comunidade antitruste brasileira que possibilitam analisar algumas das hipóteses examinadas na quarta seção. Nesta, os principais fatores apontados pela literatura de economia do trabalho como possíveis causas para afastar mulheres de posições de poder são analisados, sendo verificado se estão presentes no processo de escolha de membros do Conselho. Na última seção, são feitas as considerações finais.

2 O processo de escolha de membros do CADE e análise de características das pessoas escolhidas

O Tribunal Administrativo do CADE é composto por seis conselheiros e um presidente, “escolhidos dentre cidadãos com mais de 30 (trinta) anos de idade, notório saber jurídico ou econômico e reputação ilibada, nomeados pelo Presidente da República, depois de aprovados pelo Senado Federal”¹⁰ (art. 6º da Lei 12.529/11). Trata-se, portanto, de um processo em duas etapas.

Na primeira etapa, o Presidente da República indica uma pessoa que considere apta a exercer o cargo. Além de avaliar competências técnicas de possíveis membros do

⁸ HSIEH, Chang-Tai *et al.* The Allocation of Talent and U.S. Economic Growth. *Econometrica*, v. 87, n. 5, p. 1439-1474, sep. 2019. Available at: <https://web.stanford.edu/~chadj/HHJK.pdf>. Access in: 2 sep. 2023.

⁹ MOTTA, Massimo; SALGADO, Lucia Helena. *Política de Concorrência – Teoria e Prática e sua aplicação no Brasil*. 1.ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.

¹⁰ BRASIL. *Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011*. Estrutura o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência; dispõe sobre a prevenção e repressão às infrações contra a ordem econômica; altera a Lei nº 8.137, de 27 de dezembro de 1990, o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 - Código de Processo Penal, e a Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985; revoga dispositivos da Lei nº 8.884, de 11 de junho de 1994, e a Lei nº 9.781, de 19 de janeiro de 1999; e dá outras providências. Brasília-DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/12529.htm. Acesso em: 22 ago. 2023.

Tribunal, é muito provável que o mandatário indique quem tenda a implementar a política antitruste de forma condizente com os valores do governo que a está indicando. Dessa forma, alguém que pretenda ser conselheiro precisa fazer chegar a membros do governo que tenham influência sobre a decisão do presidente informações sobre seu currículo e suas ideias.

Na segunda etapa, o indicado deve ser aprovado pelo Senado Federal. O processo inicia-se na Comissão de Assuntos Econômicos (CAE) daquela Casa Legislativa. Um senador que faz parte da Comissão é nomeado relator, sendo responsável por analisar o candidato e elaborar parecer no qual corrobora ou não sua indicação. Em seguida, o parecer do relator é submetido à aprovação da CAE. No mesmo momento, ocorre a sabatina do candidato pelos senadores. Uma vez aprovado o nome na comissão, o plenário da Casa também deve votar. Se aprovado pelo plenário, a Presidência da República pode nomear o indicado para que ocupe o cargo.

Embora raramente o Senado não aprove uma indicação a cargo submetida pelo Poder Executivo, é comum que os indicados apresentem seus currículos e ideias aos senadores antes da sabatina e votação. Assim, em que pese os atributos técnicos necessários, o processo também é político. Ainda que haja críticas ao papel das sabinas em comprovar os requisitos de notório saber na área concorrencial e reputação ilibada¹¹, não há, formalmente, qualquer elemento que discrimine um dos sexos.

De fato, antes mesmo da aprovação da Lei nº 12.529/2011, o CADE teve uma presidente, a economista Elizabeth Maria Mercier Querido Farina, cujo mandato se iniciou em 2004. Antes dela, mulheres como Neide Teresinha Mallard e Lucia Helena Salgado e Silva notabilizaram-se não apenas por serem referências na área, mas por suas atuações como conselheiras. Já sob a vigência da nova lei de concorrência, em 2017, reportagem na imprensa brasileira teve como título “As damas do Cade”, quais sejam, a equipe de sete mulheres responsável pelos acordos de leniência na instituição.¹²

Apesar desses exemplos apontarem para a importância da participação feminina no CADE, os números indicam que essa participação – no que tange aos membros do Conselho – é ainda deficitária. Como foi mencionado, apenas cinco das 23 pessoas que ocuparam os cargos em tela entre 2011 e a presente data são mulheres. Anteriormente, na vigência da Lei nº 8.884, de 1994, de 43 conselheiros ou presidentes, quatro foram

¹¹ TAUFICK, Roberto. *Nova lei Antitruste Brasileira: Avaliação Crítica, Jurisprudência, Doutrina e Estudo Comparado*. 1.ª ed. Rio de Janeiro: Almedina, 2017.

¹² BERGAMASCO, Débora. As damas do CADE. *Isto é*, 5 maio 2017. Disponível em: <https://istoe.com.br/as-damas-do-CADE/>. Acesso em: 22 ago. 2023.

mulheres.¹³ Houve, portanto, crescimento da participação feminina no período de vigência da nova Lei de Concorrência, mas insuficiente para que se alcance a mesma proporção de mulheres na população.

Além do sexo, conhecer outras características dos conselheiros pode contribuir para a análise a ser feita neste estudo. Com esse fim, foram analisados os currículos anexados às mensagens presidenciais enviadas ao Senado Federal relativas a todos que compuseram o Tribunal desde 2011 e nomeados até setembro de 2023. Três características foram compiladas: a formação dos indicados, a profissão que exerciam antes da indicação e o município em que habitavam.

Em um caso, o indicado era formado tanto em Direito quanto em Economia. Atribuiu-se apenas a formação em Direito, que era a profissão efetivamente exercida. Vários conselheiros exerciam mais de uma profissão, tais como aqueles que eram advogados e professores universitários. Nesses casos, verificou-se qual era a ocupação principal da pessoa. Foram considerados servidores públicos apenas aqueles que exerciam cargo efetivo, cuja entrada é feita mediante concurso público. Às pessoas que exerciam cargos em comissão imediatamente antes da indicação, mas que não eram servidores efetivos, foi atribuída a profissão anterior ao exercício do cargo público.

Das 23 pessoas que constituíram o Tribunal do CADE, 16 tinham formação jurídica. Dentre as com notório saber em Economia, há uma que não tem formação ou pós-graduação em Economia, mas em Administração de Empresas. A maior proporção de advogados é condizente com a participação da categoria na comunidade antitruste. Como se verá na próxima seção, nossa estimativa é de que pouco mais de 10% da comunidade seja de economistas.

Em relação às ocupações, a maior parte do Tribunal foi formada por servidores públicos (11 pessoas). Uma possível explicação para esse fato é que servidores públicos estão em contato com membros do governo e podem, assim, ter mais facilidade para contactar senadores e outros políticos que possam atuar em favor de suas candidaturas. Além disso, financeiramente, o exercício do cargo de conselheiro ou presidente do CADE costuma ser mais atrativo para servidores do que para profissionais da iniciativa privada.

¹³ As relações de membros do Tribunal foram extraídas da publicação Histórico de Autoridades do Cade 1963-2019. BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE). *Histórico de autoridades do Cade 1963-2019*, p. 1-27. Disponível em: <https://cdn.CADE.gov.br/Portal/composicao/Autoridades%20do%20CADE%20desde%201963%20-%20Tribunal%20Plen%C3%A1rio%20SG%20MP%20DEE.pdf>. Acesso em: 22 ago. 2023. Para o período após 2019, foram verificadas a composição do Conselho e as mensagens presidenciais de indicação de membros do Tribunal. A designação do sexo foi atribuída conforme o nome e fotografia da pessoa.

Para os primeiros, o exercício desses cargos representa um aumento salarial, já que, além da remuneração de seu cargo efetivo, o servidor terá direito a 55% da remuneração do cargo em comissão que ocupa.¹⁴ Já quem vem da iniciativa privada tem de abdicar de suas atividades profissionais anteriores, salvo as constitucionalmente permitidas, pois os cargos de conselheiro e presidente do Tribunal são de dedicação exclusiva (§ 2º do art. 6º da Lei 12.529/2011).

Profissionais do Direito que exerciam a advocacia (6) e professores universitários (5) são os dois outros principais grupos entre os Conselheiros do CADE. Além destes, há uma economista que atuava em um banco. Os demais economistas exerciam o magistério (3) ou eram servidores públicos (3).

A maior parte (16) dos membros do Tribunal morava em Brasília antes da indicação. Esse local de residência também pode favorecer a escolha do indicado, já que facilita a interlocução com o chefe do Poder Executivo, seus assessores e políticos. Três membros do Tribunal moravam no Rio de Janeiro (RJ) e três em São Paulo (SP). Um morava em Belo Horizonte (MG).

Considerando-se apenas as cinco conselheiras, quatro moravam em Brasília, e uma no Rio de Janeiro (RJ) anteriormente à indicação. Também quatro tinham formação jurídica, sendo que, destas, três atuavam como advogadas, e uma como professora universitária. A economista era empregada de um grande banco brasileiro.

3 Dados relativos à comunidade antitruste

Analisado o perfil de quem já compôs ou compõe o tribunal do CADE, é importante também conhecer a composição da comunidade antitruste em geral. Com esse objetivo, foram coletados conjuntos de dados referentes às pessoas que atuam na iniciativa privada e aos servidores do Conselho.

O primeiro conjunto de dados coletado refere-se às pessoas que trabalham nos escritórios de advocacia ou consultorias econômicas associados ao Instituto Brasileiro de Estudos de Concorrência, Consumo e Comércio Internacional (IBRAC).¹⁵ Foram

¹⁴ O servidor pode optar pela “remuneração correspondente ao vencimento de seu cargo efetivo, acrescido de cinquenta e cinco por cento do vencimento fixado para o cargo em comissão, ou das funções de direção, chefia e assessoramento e da gratificação de atividade pelo desempenho de função, e mais a representação mensal” (art. 2º da Lei 8.911/1994). BRASIL. *Lei n.º 8.911, de 11 de julho de 1994*. Dispõe sobre a remuneração dos cargos em comissão, define critérios de incorporação de vantagens de que trata a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, no âmbito do Poder Executivo, e dá outras providências. Brasília-DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18911/compilado.htm. Acesso em: 8 set. 2023.

¹⁵ Acessou-se a página do Instituto e verificou-se os associados. INSTITUTO BRASILEIRO DE ESTUDOS DE CONCORRÊNCIA, CONSUMO E COMÉRCIO INTERNACIONAL (IBRAC). *Associados*. Disponível em: <https://www.ibrac.org.br/associados/>. Acesso em: 10 ago. 2023.

coletados os dados dos escritórios de advocacia por meio de seus *sites* na internet. Como muitos têm atuação múltipla, foram colhidos os dados apenas dos profissionais que, conforme o *site* do escritório ao qual estavam vinculados, atuavam com Direito Econômico, antitruste ou Direito da Concorrência (concorrencial). Não foram incluídos os profissionais que apenas atuavam com fusões e aquisições porque, embora a área tenha grande intersecção com o antitruste, não necessariamente se confunde com ele.

Alguns escritórios relacionam apenas os nomes dos sócios em seus *sites*. Essa é uma limitação dos dados colhidos. Outros não explicitam as áreas em que trabalham seus profissionais. Nesses casos, salvo se sabidamente o escritório é especializado em concorrência, os profissionais não foram computados.

O processo de coleta dos dados das consultorias econômicas foi semelhante ao dos escritórios de advocacia. A única diferença é que o nome das áreas que atuam com antitruste é mais plural. Em algumas, é nomeada, por exemplo, como Economia do Direito, em outras, como Antitruste e Competição. Assim, em cada consultoria econômica, analisaram-se as descrições das atividades no site para se determinar qual área atuaria com antitruste. Da mesma forma que para os escritórios de advocacia, se a consultoria é sabidamente especializada em concorrência, todos seus profissionais foram relacionados.

Com a base de dados formada, atribuiu-se o sexo de cada profissional a partir do nome que constava do *site* da organização em que trabalhava. Esse processo está sujeito a falhas, porém, tratando-se de pesquisa limitada ao território nacional e sendo a maior parte das pessoas brasileiras, acredita-se que houve poucos erros.

Foram colhidos dados de 42 escritórios de advocacia e quatro consultorias econômicas, perfazendo o total de 296 profissionais, sendo 37 economistas. Destes, 42,9% são mulheres. Considerando-se a formação, na advocacia, 45,9% são mulheres, enquanto, na Economia, apenas 21,6%. O antitruste é relativamente mais masculinizado do que os conjuntos das profissões de advogado e economista. Atualmente, no Brasil a proporção de advogadas é um pouco maior do que a de advogados (610.369 mulheres e 610.207 homens, em 2021¹⁶). Na economia, 27% dos profissionais em atividades em 2018 eram mulheres, de acordos com dados do conselho federal da categoria.¹⁷

¹⁶ SANTOS, Rafa. Pela primeira vez na história, número de advogadas supera o de advogados. *Consultor Jurídico*, 27 abr. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-abr-27/numero-advogadas-supera-advogados-vez-brasil>. Acesso em: 10 ago. 2023.

¹⁷ PAULANI, Leda Maria. Por que a Economia ainda é um campo de trabalho masculino? *Jornal dos Economistas – As mulheres na Economia*, n. 368, p. 3-4, abr. 2020. Disponível em: <https://www.corecon-rj.org.br/anexos/30B0E6D620837BE92762393633358266.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2023.

Seria interessante comparar a proporção de mulheres nos postos mais altos no setor privado com a proporção de mulheres no CADE, haja vista que há trabalhos que indicam haver diferença entre o setor público e o privado, sendo que o último tende a ser mais igualitário no que tange às mulheres em cargos de liderança.¹⁸¹⁹ Como não foi possível obter essa informação, foram coletados dados de duas listas cujo intuito é apresentar nomes de destaque na área no Brasil. A primeira é a da Who's Who Legal²⁰, uma empresa que desde 1996 identifica advogados e escritórios que se destacam em diferentes áreas, em diversos países, incluindo o Brasil. No caso da área de concorrência, também são identificados economistas. A identificação dos profissionais é feita com base em recomendações e nomeações de clientes e de quem trabalha na área.²¹ A empresa classifica os profissionais em cinco categorias: Global Elite Thought Leader; Thought Leader; Recommended (practice area guide); Recommended (national guide) e Future Leader.

No Brasil, constam 84²² profissionais que trabalham com competição, sendo 69 advogados e 15 economistas. Destes, dez foram classificados como Global Elite Thought Leader (8 advogados e 2 economistas); 62 como Recommended (national guide), sendo 49 advogados e 13 economistas; e 12 como Future Leaders, todos advogados. Na categoria mais alta, a Global Elite Thought, são cinco mulheres e cinco homens.²³ Na Recommended, é onde há maior desigualdade na distribuição, havendo 37 advogados e 11 economistas homens. Na Future Leaders, a proporção entre os sexos é a mesma. Assim, por um lado, no cômputo geral, há menos mulheres do que homens na lista geral divulgada pela Who's Who Legal (29,8%), entre aqueles classificados na categoria mais alta há a mesma proporção de homens e mulheres.

¹⁸ HADDAD, Yasmin; PERO, Valéria. *Mulheres no comando? Segregação hierárquica e disparidades de gênero no mercado de trabalho brasileiro*. Encontro Nacional da Associação Nacional dos Centros de Pós-Graduação em Economia (ANPEC) 2022. Disponível em: https://www.anpec.org.br/encontro/2022/submissao/files_I/113-c0f2fe50086905491767580d2ec0d8a9.pdf. Acesso em: 2 set. 2023.

¹⁹ SILVA, Tainá Portela da. *Segregação hierárquica e a desvalorização salarial em cargos de liderança: uma análise do fenômeno do teto de vidro no mercado de trabalho formal brasileiro*. 2020. Dissertação (Mestrado em Economia) – Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/38865>. Acesso em: 2 set. 2023.

²⁰ LEXOLOGY. *Who's Who Legal*. Available at: <https://whoswholegal.com/market-insight-tool?PracticeArea=52&RegionID=&Country ID=076>. Access in: 3 set. 2023.

²¹ Disponível em: <https://whoswholegal.com/research-methodology/>. Acesso em: 2 set. 2023.

²² Como no caso da seção anterior, os dados referem-se a setembro de 2023.

²³ São cinco advogadas, três advogados e dois economistas.

Um outro ranking bastante utilizado na consulta a advogados é o The Legal 500, que existe há 33 anos e classifica profissionais em diferentes áreas e países do mundo.²⁴ Como a anterior, a classificação dos profissionais baseia-se em opiniões de clientes e de pessoas que trabalham na área. Os profissionais são classificados em quatro categorias: Hall of Fame; Leading Individuals; Next Generation Partners; e Rising Stars. No Brasil, há 41 profissionais elencados²⁵ que trabalham com competição. Destes, 3 estão no Hall of Fame (2 mulheres), 10 foram considerados Leading Individuals (4 mulheres), 19 são Next Generation Partners (13 mulheres) e 9 Rising Stars (8 mulheres). Há, assim, predomínio de mulheres no cômputo geral e na mais alta classificação. Embora esses *rankings* não sejam uma *proxy* perfeita do *status* dos indivíduos nos escritórios em que trabalham, eles mostram que, ao menos no que tange à advocacia antitruste, há uma grande parcela de mulheres entre os profissionais com maior destaque.

A comunidade antitruste é formada, também, por pessoas que trabalham na administração pública. Há profissionais que dedicam suas vidas à defesa da competição, trabalhando no CADE ou em outros órgãos que compõem o SBDC. Além disso, como exposto anteriormente, uma parte relevante dos conselheiros provém do serviço público. Por essa razão, para complementar o retrato da comunidade antitruste que está sendo desenhado, coletou-se dados referentes aos servidores em exercício no CADE, obtido no portal da transparência do Governo Federal.²⁶ Na tabela obtida, há a identificação do servidor, informações sobre o cargo efetivo, quando é o caso, e a função ocupada. Foram excluídos dos dados os próprios conselheiros, o superintendente-geral e os estagiários. A identificação do gênero dos servidores foi feita de acordo com o nome, seguindo o mesmo processo do conjunto de dados anterior e tendo, conseqüentemente, as mesmas limitações.

Entre os 340 servidores em atuação no CADE, a parcela de mulheres e homens é praticamente a mesma (172 mulheres). As mulheres predominam nos cargos gerenciais, sendo que entre os coordenadores-gerais e economista-adjunto, cargos que podem ser comparáveis ao de gerente na iniciativa privada, há 16 mulheres e 11 homens. Em um nível mais alto, nos cargos de superintendente-adjunto, economista-chefe e procurador-

²⁴ LEGAL 500. *The Legal 500 Series*. Available at: <https://www.legal500.com/about-us/>. Access in: 3 set. 2022.

²⁵ LEGAL 500. *Competition and Antitrust*. Available at: <https://www.legal500.com/c/brazil/competition-and-antitrust/>. Access in: 27 ago. 2023.

²⁶ BRASIL. Controladoria-Geral da União. *Portal da Transparência do Governo Federal. Consulta de Servidores*. Disponível em: <https://portaldatransparencia.gov.br/servidores/consulta?orgaosServidorExercicio=OR38000&ordenarPor=nome&direcao=asc>. Acesso em: 15 ago. 2023.

chefe²⁷, há dois homens (um superintendente-adjunto e o economista chefe) e duas mulheres. Não há, portanto, nos cargos em comissão cuja escolha dos ocupantes é feita internamente²⁸, sub-representação feminina. Ao contrário, nos cargos gerenciais, há mesmo mais mulheres. O afunilamento acontece, portanto, na designação de conselheiros e presidentes do Tribunal.

4 Possíveis causas da sub-representação feminina no Conselho – o que diz a literatura relativa ao mercado de trabalho

A fim de buscar pistas das razões para a sub-representação de mulheres no Conselho, partiu-se de um artigo escrito por Akerlof e Kranton²⁹, que propuseram incluir na análise econômica o conceito de identidade, definido como o senso de uma pessoa sobre si.³⁰ A identidade depende de como a pessoa se percebe, de como é percebida pelos outros e do contexto. Considerar a identidade na análise econômica permite explicar comportamentos que parecem autoprejudiciais, respostas de terceiros a comportamentos que aparentemente não os afetariam, mudanças em preferências e a própria identidade como uma escolha econômica relevante.

Nesse contexto, mulheres podem adotar comportamentos associados ao seu gênero porque isso aumenta, de alguma forma, a sua satisfação. Alguns desses comportamentos, no entanto, podem prejudicá-las no mercado de trabalho. Paralelamente, podem ser punidas por terceiros que se incomodam quando alguém não se comporta como o que é preconizado para o seu gênero. Essas duas possibilidades, em seus vários formatos, serão discutidas.

4.1 Barreiras à entrada

²⁷ O cargo de Procurador-Geral também é uma escolha do Presidente da República, sendo o indicado submetido à sabatina no Senado Federal e tendo mandato de duração fixa, mas a remuneração e o nível hierárquico formal é semelhante ao de economista-chefe e superintendente-adjunto.

²⁸ Há ainda o cargo de diretor de administração e planejamento, que tem o mesmo nível dos citados. Contudo, não constava na lista o nome da pessoa que o ocupava.

²⁹ AKERLOF, George A.; KRANTON, Rachel E. Economics and Identity. *The Quarterly Journal of Economics*, v. CXV, n. 3, p. 715-753, aug. 2000. Available at: [https://www.brown.edu/Departments/Economics/Faculty/Glenn_Loury/louryhomepage/teaching/Ec%20237/Akerlof%20and%20Kranton%20\(QJE\)%202000.pdf](https://www.brown.edu/Departments/Economics/Faculty/Glenn_Loury/louryhomepage/teaching/Ec%20237/Akerlof%20and%20Kranton%20(QJE)%202000.pdf). Access in: 2 aug. 2023.

³⁰ No original, “a person’s sense of self”. AKERLOF, George A.; KRANTON, Rachel E. Economics and Identity. *The Quarterly Journal of Economics*, v. CXV, n. 3, p. 715, aug. 2000. Available at: [https://www.brown.edu/Departments/Economics/Faculty/Glenn_Loury/louryhomepage/teaching/Ec%20237/Akerlof%20and%20Kranton%20\(QJE\)%202000.pdf](https://www.brown.edu/Departments/Economics/Faculty/Glenn_Loury/louryhomepage/teaching/Ec%20237/Akerlof%20and%20Kranton%20(QJE)%202000.pdf). Access in: 2 aug. 2023.

Ferguson³¹ define barreiras à entrada em um mercado como fatores que tornam novos empreendimentos relativamente pouco lucrativos e que permitem às empresas já estabelecidas determinarem preços acima de seus custos marginais. Na presente análise, barreiras à entrada estão presentes se os custos para acessar uma profissão forem maiores para um determinado grupo do que para outro, de forma que parte dos possíveis competidores prefira não entrar em um mercado profissional. Esses custos não necessariamente são financeiros e podem estar ligados ao senso de identidade.

A distribuição de mulheres e homens entre as diferentes ocupações do mercado não é semelhante. Ao contrário, há profissões tipicamente femininas, outras, tipicamente masculinas e aquelas em que os dois sexos se misturam. Embora o perfil de gênero de uma ocupação possa e mude ao longo do tempo por diferentes razões³², há diferenças que continuam tão relevantes que diversos trabalhos as apontam como uma das causas para a persistência de diferenciais salariais (*pay gap*) entre homens e mulheres.³³³⁴ Uma das hipóteses para se explicar essa segregação é de que as escolhas profissionais seriam influenciadas pelo gênero. Quando uma pessoa escolhe uma profissão que não é típica de seu gênero enfrentaria custos maiores, associados a atuar em desconformidade ao que é esperado de acordo com sua identidade. Mulheres tenderiam, assim, a optar por profissões ligadas ao cuidado e vistas como extensão do trabalho doméstico (por exemplo, assistentes sociais e enfermeiras).³⁵³⁶

³¹ FERGUSON, James M. *Advertising and: Theory, Measurement, Fact*. 1.^a ed. Cambridge: Ballinger, 1974.

³² MADALOZZO, Renata; ARTES, Rinaldo. Escolhas profissionais e impactos no diferencial salarial entre homens e mulheres. *Cadernos de Pesquisa*, v. 47, n. 63, p. 202-221, jan./mar. 2017. Available at: https://www.researchgate.net/publication/315016352_Escolhas_profissionais_e_impactos_no_diferencial_salarial_entre_homens_e_mulheres. Access in: 22 aug. 2023.

³³ LEVANON, Asaf; ENGLAND, Paula; ALLISON, Paul. Ocupacional Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950-2000 U.S.Census Data. *Social Forces*, v. 88, n. 2, p. 865-892, dec. 2009. Available at: <https://statisticalhorizons.com/wp-content/uploads/2012/01/88.2.levanon.pdf>. Access in: 22 aug. 2023.

³⁴ SILVA, Yasmin Geronimo da; VAZ, Daniela Versola. Por que as ocupações “femininas” pagam menos? Um estudo longitudinal. *Revista Brasileira de Estudos Populacionais*, v. 39, e0212, p. 1-28, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepop/a/hRNYKTpsB3P5GrGWn6xk7nw/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 ago. 2023.

³⁵ SILVA, Yasmin Geronimo da; VAZ, Daniela Versola. Por que as ocupações “femininas” pagam menos? Um estudo longitudinal. *Revista Brasileira de Estudos Populacionais*, v. 39, e0212, p. 1-28, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepop/a/hRNYKTpsB3P5GrGWn6xk7nw/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 ago. 2023.

³⁶ Há outras hipóteses estudadas para explicar a segregação ocupacional. Uma hipótese testada por Levanon, England e Allison é que as preferências de homens e mulheres seriam similares, mas os empregadores tenderiam a preferir, tudo o mais constante, profissionais do sexo masculino. Assim, às mulheres, restaria as profissões mais desvalorizadas. Os autores, no entanto, não encontram evidências empíricas dessa hipótese, mas encontram da de diferenças de preferência entre os sexos. LEVANON, Asaf; ENGLAND, Paula; ALLISON, Paul. Ocupacional Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950-2000 U.S.Census Data. *Social Forces*, v. 88, n. 2, p. 865-892, dec. 2009. Available at: <https://statisticalhorizons.com/wp-content/uploads/2012/01/88.2.levanon.pdf>. Access in: 22 aug. 2023.

Se o antitruste fosse considerado uma área masculina, as mulheres poderiam preterir-lo em decorrência dos custos de entrar em uma área não destinada a elas. O número reduzido de mulheres atuando com competição implicaria também número reduzido de conselheiras e presidentes mulheres. Como visto na seção anterior, o antitruste é mais masculinizado que o Direito e a Economia em geral. Ainda assim, as mulheres, considerando nossa amostra, perfazem mais de 42,9% dos profissionais que trabalham na iniciativa privada na área e metade dos servidores públicos. A participação histórica de mulheres no Conselho, diferentemente, é de 23,8%. Essa hipótese de ocupação associada a um gênero, portanto, não parece ser suficiente para, por si só, explicar a sub-representação feminina.

4.2 Suficiência da entrada

Apesar de haver entradas femininas no antitruste, elas podem não ser suficientes. Conforme o Guia para a Análise de Atos de Concentração Horizontal do CADE, a suficiência de entrada implica averiguar “se novos potenciais entrantes terão condições de efetivamente barrar os efeitos anticompetitivos do AC”.³⁷ Um competidor efetivo seria aquele cuja entrada inibiria a diminuição da concorrência pós-fusão. Na análise do problema ora estudado, a suficiência da entrada ocorre se as entrantes desenvolvem carreiras e qualificações ao longo do tempo de forma tal que atendam os requisitos necessários para serem indicadas conselheiras ou presidente do Tribunal. Formalmente, como visto, os requisitos são notórios saber jurídico ou econômico e reputação ilibada.

Em termos educacionais, a proporção de mulheres doutoras excede a de homens no Brasil.³⁸ Embora não se conheçam estatísticas referentes à comunidade antitruste, a tendência de continuar se aperfeiçoando durante a vida profissional é observada anedoticamente nas pessoas que trabalham com a matéria independentemente do sexo. Todavia, a educação é apenas um dos aspectos relacionados à suficiência da entrada. A literatura indica que há duas outras questões centrais que podem prejudicar o

³⁷ BRASIL. Ministério da Justiça. Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE). *Guia – Análise de Atos de Concentração Horizontal*. Brasília-DF: CADE, julho 2016, p. 33. Disponível em: <https://cdn.CADE.gov.br/Portal/centrais-de-conteudo/publicacoes/guias-do-CADE/guia-para-analise-de-atos-de-concentracao-horizontal.pdf>. Acesso em: 2 ago. 2023.

³⁸ FUNDAÇÃO DE AMPARO À PESQUISA DO ESTADO DE SÃO PAULO (FAPESP). Títulos de doutorado no Brasil – participação feminina. *Revista Pesquisa FAPESP*, Edição 277, mar. 2019. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/titulos-de-doutorado-no-brasil-participacao-feminina/>. Acesso em: 6 jul. 2023.

desenvolvimento profissional de mulheres e, conseqüentemente, restringir a possibilidade que elas se tornem candidatas aos postos que ora são alvo de nossa atenção.

A primeira refere-se a padrões comportamentais. Estudos mostram que mulheres são mais avessas ao risco e menos competitivas.³⁹ Não é relevante para este trabalho conhecer as razões desse fato – se decorrentes do processo de socialização e educação ou se intrínseco ao gênero –, mas as conseqüências são. Se para ascender profissionalmente for preciso, de alguma forma, competir, mulheres com as mesmas habilidades técnicas de seus concorrentes podem desistir e se resignarem a posições mais baixas na hierarquia.

Embora o estudo de se esse é um fator relevante na dinâmica nos escritórios de advocacia, consultorias econômicas e órgãos de governo exija a análise de contrafactuais, os dados apresentados na seção anterior indicam que, mesmo sendo menos competitivas, as mulheres destacam-se no antitruste. Na categoria Global Leader, a mais alta, da Who's Who Legal, metade dos que a compõem são mulheres. No Hall of Fame da The Legal 500, duas são mulheres entre os três que estão nele. Apesar de as economistas estarem proporcionalmente sub-representadas em relação aos seus pares homens, pode-se afirmar que diversas mulheres são reconhecidas por clientes e pela comunidade profissional como especialistas no assunto. Entre os servidores do CADE, mais da metade dos cargos gerenciais são ocupados por mulheres, o que também demonstra reconhecimento ao menos de quem as nomeou. Assim, muitas mulheres teriam não apenas o saber, mas também a notoriedade desse saber a despeito de serem mais ou menos competitivas.

A aversão ao risco, contudo, pode implicar que um indivíduo, se considerar que tem algo a perder caso tome atitude para se tornar membro do Tribunal e não seja bem-sucedido, deixe de fazer qualquer movimento em prol de sua indicação. Não há como se verificar se esse é um fator a afetar a quantidade de mulheres que são nomeadas conselheiras ou presidente do CADE com os dados ora coletados. Seria preciso analisar quais esforços são feitos por pretendentes a esses cargos, a partir de qual momento esses esforços ficam públicos e se, caso não sejam bem-sucedidos, implicam alguma perda a quem os fez.

Para além de questões comportamentais, há um fato objetivo que pode prejudicar a suficiência da entrada feminina. Não é apenas um estereótipo de gênero que mulheres são cuidadoras. Na maior parte dos lares, elas são as principais responsáveis pelo cuidado daqueles que não são totalmente independentes como crianças e idosos. Conforme o

³⁹ BERTRAND, Marianne. Coase Lecture – The Glass Ceiling. *Economica*, v. 85, n. 338, p. 205-231, 2 mar. 2018.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2019, mulheres despenderiam, em média, 21,4 horas semanais com afazeres domésticos no Brasil, enquanto os homens despenderam, no mesmo ano, em média, 11 horas com essas tarefas.

Esse fato tem algumas implicações no mercado de trabalho e, mais especificamente, na ocupação dos cargos que se está estudando. Há inúmeros estudos que mostram que a trajetória profissional feminina é afetada pela maternidade, por exemplo.⁴⁰ Uma das possíveis causas desse impacto é haver menos disponibilidade de tempo para se utilizar em atividades relacionadas ao trabalho remunerado por quem tem de despendê-lo fazendo tarefas domésticas.

Goldin⁴¹ mostra que ocupações em que se valoriza muito a quantidade de horas trabalhadas⁴², sejam essas horas despendidas trabalhando de fato, sejam gastas em atividades correlacionadas, como almoços com clientes, tendem a ter maior diferencial salarial entre os gêneros. Isso porque nesses casos, há menor ascensão de mulheres. Se além das atividades laborais usuais for preciso despende tempo para se alcançar objetivos relacionados a uma possível indicação, é muito provável que haja menos mulheres dispostas a isso do que homens.

Tarefas de cuidado, ademais, exigem estar presente, muitas delas não podem ser executadas à distância. No caso das indicações para o Conselho, há que se considerar que não apenas pode ser preciso despende tempo nesse processo, mas que também assumir esses cargos requer a mudança para Brasília daquelas que não moram na cidade. Como discutido na seção 2, a maior parte dos conselheiros e presidentes do Tribunal moravam na cidade anteriormente à indicação (12 de 18). Também as conselheiras já moravam na cidade (4 de 5). O custo da mudança é possivelmente um ônus a todos, mas pode ser maior para as mulheres, implicando que mesmo aquelas que têm os requisitos legais e apoio político para assumir esses cargos optem por não o fazer.

⁴⁰ Dois desses estudos são: LUNDBORG, Peter; PLUG, Erik; RASMUSSEN, Astrid Wurtz. Can Women Have Children and a Career? IV Evidence from IVF Treatments. *The American Economic Review*, v. 107, n. 6, p. 1611-1637, jun. 2017. Available at: <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/aer.20141467>. Access in: 2 sep. 2023; KLEVEN, Henrik; LANDAIS, Camille; SOGAARD, Jakob Egholt. Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, v. 11, n. 4, p. 181-209, oct. 2019. Available at: <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/app.20180010>. Access in: 22 aug. 2023.

⁴¹ GOLDIN, Claudia. A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, v. 104, n. 4, p. 1091-1119, apr. 2014. Available at: <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/aer.104.4.1091>. Access in: 8 sep. 2023.

⁴² Valorizar muito a quantidade de horas trabalhadas significa que a estrutura da remuneração nessas profissões é não linear em relação ao tempo trabalhado. Por exemplo, uma pessoa que trabalhe 80 horas por semana receberá mais do que o dobro do que uma pessoa que trabalhe apenas 40 horas. Há profissões em que a estrutura de pagamentos é não-linear, mas há também aquelas em que a estrutura é linear.

A entrada pode, assim, não ser suficiente para diminuir a sub-representação no Conselho devido às diferenças nos atributos comportamentais (maior aversão ao risco) e à distribuição das responsabilidades por afazeres domésticos e pelo cuidado entre os sexos. É possível, no entanto, alterar as condições existentes de forma a aumentar a probabilidade de que as entradas femininas sejam suficientes. Esteriótipos de gênero podem ser alterados, reduzindo-se os custos para mulheres adotarem certos comportamentos e minimizando-se preconceitos. Paralelamente, políticas que visem estimular a repartição igualitária do trabalho não remunerado de cuidado tenderiam a contribuir para diminuir desigualdades no mercado de trabalho, em geral, e, muito possivelmente, no Conselho, em particular.

Há ações que sequer precisam ser conduzidas pelo Estado. Por exemplo, o possível risco de uma candidatura pode diminuir se ela vier como uma proposta de redes profissionais e de outras organizações não governamentais. Mais importante ainda se for um movimento do qual participam homens e mulheres.

4.3 É um conluio?

O fato de que mulheres são as principais responsáveis pelo cuidado e de que este é um estereótipo de gênero tem consequências em como certos comportamentos são percebidos. Sieghart⁴³ relaciona uma série de estudos que mostram serem mais negativas as reações quando mulheres mostram determinação, assertividade e liderança em relação aos homens que apresentam essas características. Um exemplo são negociações salariais. Em uma pesquisa com concluintes de um mestrado em administração de empresas (MBA), as mulheres tentaram negociar os salários em futuros empregos tanto quanto os homens. Homens responsáveis por contratações, contudo, tendiam mais de cinco vezes a dizer que não queriam trabalhar com uma mulher que negociasse seu salário do que com um outro homem que agisse da mesma forma. Conforme a autora, esse viés também acontece em relação à autopromoção.

Paralelamente, Niessen-Ruenzi e Zimmerer⁴⁴ mostram que sinalizar suas qualificações é mais importante para mulheres do que para homens. Títulos acadêmicos e participação em redes profissionais afetam a probabilidade de qualquer pessoa tornar-

⁴³ SIEGHART, Mary. *The Authority Gap*. 1.ª ed. Londres: Penguin Random House UK, 2021.

⁴⁴ NIESSEN-RUENZI, Alexandra; ZIMMERER, Leah. The Importance of Signaling for Women's Careers, 17 dec. 2021. European Corporate Governance Institute – Finance Working Paper n. 888, 2023. Available at: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3987238. Access in: 7 sep. 2023.

se presidente de uma empresa, mas aumentam ainda mais essa probabilidade se a pessoa for do sexo feminino. A explicação para isso, conforme as autoras, é que é mais difícil para um homem julgar as qualidades não observáveis, mas necessárias ao cargo de uma mulher. Outra possível explicação é que mulheres tenderiam a se autopromover menos. Todavia, como discutido, autopromover-se pode ter consequências diferentes para homens e mulheres.

O fato de a comunidade antitruste no Brasil ser relativamente pequena pode facilitar a ascensão de mulheres tendo-se em vista esses estudos. As pessoas conhecem-se e sabem as qualificações acadêmicas e trajetórias uns dos outros, o que pode diminuir a necessidade de pessoas em busca de oportunidades de trabalho propagandarem suas habilidades. Isso muda, contudo, quando se trata das indicações para conselheiros e presidentes do Tribunal do CADE.

A indicação é do Presidente da República, muito provavelmente, influenciada por assessores diretos. Diferentemente de quem atua no antitruste, estes não necessariamente conhecem os profissionais aptos a ocupar esses cargos. Em face de dois currículos semelhantes, mas de profissionais de gêneros distintos, podem presumir que o homem tem melhores e maiores qualidades não observáveis. A princípio, a conversa com essas pessoas a fim de apresentar-se e mostrar seu currículo poderia corrigir eventuais vieses, mas, sendo esses atos percebidos como autopromoção, podem gerar efeito reverso sendo a candidata mulher.

A mesma dificuldade surge no processo de avaliação pelo Senado Federal. Essa Casa Legislativa continua masculina (dez de oitenta e um senadores são mulheres⁴⁵) em que pese os esforços para mudança. Se um senador perceber de forma diferente o contato de um homem ou de uma mulher para tratar de sua indicação a um cargo público, as chances de a mulher ser escolhida diminuem.

Novamente é possível diminuir os efeitos desses vieses. Se o custo de se preterir mulheres for aumentado, os membros do governo e senadores podem considerar com mais atenção os nomes femininos que lhes forem sugeridos. Um dos projetos da rede Women in Antitrust, por exemplo, era chamado Chame uma WIA e tinha como objetivo apresentar os currículos de mulheres que trabalham com competição.⁴⁶ A divulgação de que existem mulheres com as qualificações necessárias e dispostas a ocupar certos cargos diminui a possibilidade de se argumentar que mulheres não foram escolhidas porque não

⁴⁵ Dado referente a setembro de 2023.

⁴⁶ WOMEN IN ANTITRUST. # *Chame uma WIA*. Available at: <https://www.womeninantitrust.org/chameumawia>. Access in: 8 set. 2023.

havia opções. Assim, quem faz a escolha terá de assumi-la como uma preferência sua, o que pode aumentar os custos.

5 Considerações Finais

Neste trabalho buscou-se analisar a literatura relativa à sub-representação de mulheres nos escalões mais altos das hierarquias de trabalho a fim de identificar pistas de porque poucas mulheres atuam no Tribunal do CADE. Desde os custos de entrada, associados a se escolher uma carreira que pode ser vista como não feminina, passando-se por fatores que muitas vezes dificultam a ascensão, até a percepção de quem tem o poder para efetuar indicações, diversas variáveis foram analisadas. Considerando-se as estatísticas apresentadas e o que foi discutido, pesquisas futuras deveriam aprofundar, sobretudo, o entendimento do impacto das atividades de cuidado na ocupação feminina de cargos de conselheira e presidente. Fatores associados à aversão ao risco e à percepção masculina relativa ao comportamento de mulheres que buscam essas posições também devem ser investigados. Além disso, é necessário realizar estudos prosopográficos para compreender como é o processo de indicação e o que nele pode ser aperfeiçoado.

Aumentar o conjunto de candidaturas efetivas e evitar que fatores não relacionados ao desempenho passado e futuro influam nas escolhas é um meio de aumentar a eficiência do Conselho. Quanto maior a competição, tudo o mais constante, melhores serão os resultados do processo. É nesse pressuposto que se fundamenta a atuação do CADE e o trabalho de todos que atuam com competição. Muito se tem discutido sobre a ampliação dos objetivos do antitruste, considerando-se, inclusive, um olhar para desigualdades de gênero.⁴⁷ Nesse sentido é importante começar olhando para as próprias agências de competição. Em algumas áreas já se observa a institucionalização desse debate como no Conselho Nacional de Justiça.⁴⁸ Tendo em vista a relevância da contribuição feminina para o antitruste brasileiro, o avanço nessa direção deveria acontecer o mais rapidamente possível.

⁴⁷ ORGANIZATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). *Gender Inclusive Competition Toolkit*. Paris: OCDE Publishing, 2023, p. 1-37. Available at: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/0d789043-en.pdf?expires=1720532996&id=id&accname=guest&checksum=8A9D6E8BC9AB699EB2608ECB5FB85CAE>. Access in: 8 sep. 2023.

⁴⁸ BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Política de Participação Feminina*. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoess/politica-de-participacao-feminina/>. Acesso em: 8 set. 2023.

6 Referências Bibliográficas

AKERLOF, George A.; KRANTON, Rachel E. Economics and Identity. *The Quarterly Journal of Economics*, v. CXV, n. 3, p. 715-753, aug. 2000. Available at: [https://www.brown.edu/Departments/Economics/Faculty/Glenn_Loury/louryhomepage/teaching/Ec%20237/Akerlof%20and%20Kranton%20\(QJE\)%202000.pdf](https://www.brown.edu/Departments/Economics/Faculty/Glenn_Loury/louryhomepage/teaching/Ec%20237/Akerlof%20and%20Kranton%20(QJE)%202000.pdf). Access in: 2 aug. 2023.

BERGAMASCO, Débora. As damas do CADE. *Isto é*, 5 maio 2017. Disponível em: <https://istoe.com.br/as-damas-do-CADE/>. Acesso em: 22 ago. 2023.

BERTRAND, Marianne. Coase Lecture – The Glass Ceiling. *Economica*, v. 85, n. 338, p. 205-231, 2 mar. 2018.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Política de Participação Feminina*. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-aco-es/politica-de-participacao-feminina/>. Acesso em: 8 set. 2023.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. *Portal da Transparência do Governo Federal. Consulta de Servidores*. Disponível em: <https://portaldatransparencia.gov.br/servidores/consulta?orgaosServidorExercicio=OR38000&ordenarPor=nome&direcao=asc>. Acesso em: 15 ago. 2023.

BRASIL. *Lei n.º 8.911, de 11 de julho de 1994*. Dispõe sobre a remuneração dos cargos em comissão, define critérios de incorporação de vantagens de que trata a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, no âmbito do Poder Executivo, e dá outras providências. Brasília-DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18911compilado.htm. Acesso em: 8 set. 2023.

BRASIL. *Lei n.º 12.529, de 30 de novembro de 2011*. Estrutura o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência; dispõe sobre a prevenção e repressão às infrações contra a ordem econômica; altera a Lei nº 8.137, de 27 de dezembro de 1990, o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 - Código de Processo Penal, e a Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985; revoga dispositivos da Lei nº 8.884, de 11 de junho de 1994, e a Lei nº 9.781, de 19 de janeiro de 1999; e dá outras providências. Brasília-DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112529.htm. Acesso em: 22 ago. 2023.

BRASIL. Ministério da Justiça. Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE). *Guia – Análise de Atos de Concentração Horizontal*. Brasília-DF: CADE, julho 2016, p. 1-59. Disponível em: <https://cdn.CADE.gov.br/Portal/centrais-de-conteudo/publicacoes/guias-do-CADE/guia-para-analise-de-atos-de-concentracao-horizontal.pdf>. Acesso em: 2 ago. 2023.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE). *Histórico de autoridades do Cade 1963-2019*, p. 1-27. Disponível em: <https://cdn.CADE.gov.br/Portal/composicao/Autoridades%20do%20CADE%20desde%201963%20-%20Tribunal%2C%20Plen%3%A1rio%2C%20SG%2C%20MP%2C%20DEE.pdf>. Acesso em: 22 ago. 2023.

CARD, David *et al.* The Impact of Female Teachers on Female Students' Lifetime Well-Being. *NBER – National Bureau Economic Research* n. 30430, 16 sep. 2022. Available

at:<https://www.nber.org/papers/w30430#:~:text=Impacts%20are%20lifelong%3A%20female%20students,family%20income%20and%20increased%20longevity>. Access in: 8 sep. 2023.

CUNHA, Celso; CINTRA, Lindley. *Nova Gramática do Português Contemporâneo*. 3.^a ed. rev. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001.

FERGUSON, James M. *Advertising and: Theory, Measurement, Fact*. 1.^a ed. Cambridge: Ballinger, 1974.

FUNDAÇÃO DE AMPARO À PESQUISA DO ESTADO DE SÃO PAULO (FAPESP). Títulos de doutorado no Brasil – participação feminina. *Revista Pesquisa FAPESP*, Edição 277, mar. 2019. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/titulos-de-doutorado-no-brasil-participacao-feminina/>. Acesso em: 6 jul. 2023.

GOLDIN, Claudia. A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, v. 104, n. 4, p. 1091-1119, apr. 2014. Available at: <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/aer.104.4.1091>. Access in: 8 sep. 2023.

HADDAD, Yasmin; PERO, Valéria. *Mulheres no comando? Segregação hierárquica e disparidades de gênero no mercado de trabalho brasileiro*. Encontro Nacional da Associação Nacional dos Centros de Pós-Graduação em Economia (ANPEC) 2022. Disponível em: https://www.anpec.org.br/encontro/2022/submissao/files_I/i13-c0f2fe50086905491767580d2ec0d8a9.pdf. Acesso em: 2 set. 2023.

HSIEH, Chang-Tai *et al.* The Allocation of Talent and U.S. Economic Growth. *Econometrica*, v. 87, n. 5, p. 1439-1474, sep. 2019. Available at: <https://web.stanford.edu/~chadj/HHJK.pdf>. Access in: 2 sep. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE ESTUDOS DE CONCORRÊNCIA, CONSUMO E COMÉRCIO INTERNACIONAL (IBRAC). *Associados*. Disponível em: <https://www.ibrac.org.br/associados/>. Acesso em: 10 ago. 2023.

KIVINIEMI, Mari. *Why a push for gender equality makes sound economic sense*. OECD Year Book 2015, Investing in the Future – People Planet Prosperity, p. 20. Available at: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/observer-v2015-sup1-en.pdf?expires=1720532814&id=id&accname=guest&checksum=72628BE10AA193C45D52C0F445DDC1CD>. Access in: 22 aug. 2023.

KLEVEN, Henrik; LANDAIS, Camille; SOGAARD, Jakob Egholt. Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, v. 11, n. 4, p. 181-209, oct. 2019. Available at: <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/app.20180010>. Access in: 22 aug. 2023.

LEGAL 500. *Competition and Antitrust*. Available at: <https://www.legal500.com/c/brazil/competition-and-antitrust/>. Access in: 27 ago. 2023.

LEGAL 500. *The Legal 500 Series*. Available at: <https://www.legal500.com/about-us/>. Access in: 3 set. 2022.

LEVANON, Asaf; ENGLAND, Paula; ALLISON, Paul. Ocupacional Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950-2000 U.S.Census Data. *Social Forces*, v.

88, n. 2, p. 865-892, dec. 2009. Available at: <https://statisticalhorizons.com/wp-content/uploads/2012/01/88.2.levanon.pdf>. Access in: 22 aug. 2023.

LEXOLOGY. *Who's Who Legal*. Available at: <https://whoswholegal.com/market-insight-tool?PracticeArea=52&RegionID=&CountryID=076>. Access in: 3 sep. 2023.

LUNDBORG, Peter; PLUG, Erik; RASMUSSEN, Astrid Wurtz. Can Women Have Children and a Career? IV Evidence from IVF Treatments. *The American Economic Review*, v. 107, n. 6, p. 1611-1637, jun. 2017. Available at: <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/aer.20141467>. Access in: 2 sep. 2023.

MADALOZZO, Renata; ARTES, Rinaldo. Escolhas profissionais e impactos no diferencial salarial entre homens e mulheres. *Cadernos de Pesquisa*, v. 47, n. 63, p. 202-221, jan./mar. 2017. Available at: https://www.researchgate.net/publication/315016352_Escolhas_profissionais_e_impactos_no_diferencial_salarial_entre_homens_e_mulheres. Access in: 22 aug. 2023.

MOTTA, Massimo; SALGADO, Lucia Helena. *Política de Concorrência – Teoria e Prática e sua aplicação no Brasil*. 1.^a ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.

NIESSEN-RUENZI, Alexandra; ZIMMERER, Leah. The Importance of Signaling for Women's Careers, 17 dec. 2021. *European Corporate Governance Institute – Finance Working Paper* n. 888, 2023. Available at: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3987238. Access in: 7 sep. 2023.

ORGANIZATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). *Gender Inclusive Competition Toolkit*. Paris: OCDE Publishing, 2023, p. 1-37. Available at: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/0d789043-en.pdf?expires=1720532996&id=id&accname=guest&checksum=8A9D6E8BC9AB699EB2608ECB5FB85CAE>. Access in: 8 sep. 2023.

OSTRY, Jonathan David *et al.* Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence. *International Monetary Fund Staff Discussion Note*, SDN 18/06, 8 oct. 2018. Available at: <https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2018/11/28/blog-economic-gains-from-gender-inclusion-even-greater-than-you-thought>. Access in: 22 aug. 2023.

PAULANI, Leda Maria. Por que a Economia ainda é um campo de trabalho masculino? *Jornal dos Economistas – As mulheres na Economia*, n. 368, p. 3-4, abr. 2020. Disponível em: <https://www.corecon-rj.org.br/anexos/30B0E6D620837BE92762393633358266.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2023.

SANTOS, Rafa. Pela primeira vez na história, número de advogadas supera o de advogados. *Consultor Jurídico*, 27 abr. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-abr-27/numero-advogadas-supera-advogados-vez-brasil>. Acesso em: 10 ago. 2023.

SIEGHART, Mary. *The Authority Gap*. 1.^a ed. Londres: Penguin Random House UK, 2021.

SILVA, Tainá Portela da. *Segregação hierárquica e a desvalorização salarial em cargos de liderança: uma análise do fenômeno do teto de vidro no mercado de trabalho formal*

brasileiro. 2020. Dissertação (Mestrado em Economia) – Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/38865>. Acesso em: 2 set. 2023.

SILVA, Yasmin Geronimo da; VAZ, Daniela Versola. Por que as ocupações “femininas” pagam menos? Um estudo longitudinal. *Revista Brasileira de Estudos Populacionais*, v. 39, e0212, p. 1-28, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepop/a/hRNYKTpsB3P5GrGWn6xk7nw/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 ago. 2023.

TAUFICK, Roberto. *Nova lei Antitruste Brasileira: Avaliação Crítica, Jurisprudência, Doutrina e Estudo Comparado*. 1.^a ed. Rio de Janeiro: Almedina, 2017.

WOMEN IN ANTITRUST. # *Chame uma WIA*. Available at: <https://www.womeninantitrust.org/chameumawia>. Access in: 8 set. 2023.