



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIA POLÍTICA

MATHEUS MAYMONE DE BARROS DIAS

**CANAVIAIS SECRETOS: Como os partidos pernambucanos decidem seus
candidatos**

Recife

2023

MATHEUS MAYMONE DE BARROS DIAS

**CANAVIAIS SECRETOS: Como os partidos pernambucanos decidem seus
candidatos**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao bacharelado em Ciência Política da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial de obtenção do título de bacharel em Ciência Política.

Orientadora: Prof. Dra Gabriela da Silva
Tarouco

Recife

2023

MATHEUS MAYMONE DE BARROS DIAS

**CANAVIAIS SECRETOS: Como os partidos pernambucanos decidem seus
candidatos**

Trabalho de conclusão de curso apresentado
ao bacharelado em Ciência Política da
Universidade Federal de Pernambuco, como
requisito parcial de obtenção do título de
bacharel em Ciência Política.

Aprovado em: 04/05/2023.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dra. Gabriela da Silva Tarouco
(Orientadora)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Dra. Priscila Maria Lapa (Examinadora Externa)
Faculdade de Ciências Humanas de Olinda

Prof. Dra. Virgínia Rocha da Silva (Examinadora)
Universidade Federal de Pernambuco

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Maymone, Matheus.

Canaviais secretos: Como os partidos pernambucanos decidem seus
candidatos / Matheus Maymone. - Recife, 2023.

54

Orientador(a): Gabriela Tarouco

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de
Pernambuco, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Ciência Política, 2023.

Inclui referências, apêndices, anexos.

1. Partidos. 2. Recrutamento. 3. Seleção. 4. Pernambuco. 5. Candidaturas
femininas. I. Tarouco, Gabriela. (Orientação). II. Título.

320 CDD (22.ed.)

Dedico este trabalho a curiosidade e a aos pequenos curiosos que se tornaram cientistas, que se viram insatisfeitos com as respostas e sempre buscaram entender mais e mais sobre o que lhes interessava.

AGRADECIMENTOS

A única certeza que eu tinha quando comecei a faculdade, era de que ia terminar. Comecei com 17 anos, completamente imaturo, não só como futuro cientista mas também como pessoa. Na verdade, quando eu era criança, criei uma expectativa de ser cientista. Não político, mas como aqueles cientistas malucos de filmes bem estereotipados com seus equipamentos absurdamente avançados e cabelos arrepiados de algum choque ou explosão química. Devo dizer, minha criança interior não está triste com o que me tornei.

Meu interesse pela humanidade começou com histórias que minha avó me contava pra dormir. Não foram as histórias fantasiosas que se prenderam na minha mente, mas sim as reais que ela presenciou e de alguns eventos históricos (destaque para Napoleão na Rússia e a segunda guerra mundial). Logo que tive acesso, a um computador, comecei minhas “primeiras pesquisas”, sem fontes inovadoras ou metodologias avançadas. Tudo isso abastecido somente pela minha curiosidade e imaginação de “como é que aconteceu” e “como chegamos aqui”. Ainda lembro que um dos primeiros livros que recebi foi “O príncipe” de Maquiavel. Não entendi nada, mas acabou sendo útil nos primeiros períodos.

Não devo esquecer também que minha avó, Maria Teresa, e minha mãe, Maura Regina, não só me criaram e sustentaram, mas também fizeram um esforço extra para que, além das necessidades básicas, mas também de coisas menos “necessárias para a vida humana”, como um computador bom. Me ensinaram não só a entender o mundo ao meu redor, mas entender a mim mesmo, além de me darem a liberdade de decidir como eu deveria participar desse mundo tão estranho. Espero ter utilizado bem essa liberdade, e por tudo isso e muito mais que não caberia em duas páginas, agradeço muito a elas.

Devo muito a minha companheira (não no sentido de camaradagem), Iasmin Duarte. Na verdade, não tenho como agradecer de uma forma honesta, pois eu sei que ela tem muito a me ensinar sobre esse mundo que estamos enfrentando juntos, mas não nego que admiro não tão secretamente cada passo que ela dá em frente para seus objetivos. Na primeira vez que a vi me apaixonei pela beleza, nas seguintes, cada vez mais pela pessoa que via a minha frente. Com sua atitude agitada, mas organizada, ela foi e é meu maior porto seguro, fazendo o impossível ser possível, o incoerente ser plausível e o oculto ser notório.

Me lembro que no nosso primeiro encontro me esforcei ao máximo para extrair o máximo de sorrisos o possível pela paz interior que eles me traziam. Ela sempre me incentivou, desde os meus planos mais normais, trabalhos acadêmicos, até mesmo nas minhas loucuras, como quando decidi que queria tocar sanfona, sem contar que ela me aturou tocando. Ainda devo 3 músicas bem tocadas a ela.

Espero oferecer uma reciprocidade além do suficiente para ela. Hoje talvez ela se orgulhe de mim por esse trabalho, mas em alguns meses eu que serei seu fã número 1 em seu TCC. Minha família me ensinou o amor e eu quero mostrar para ela tudo que eu aprendi pelo resto que durar minha vida.

Não posso deixar de agradecer a todos meus amigos, muitos que viram minhas transformações ao passar dos anos e outros que souberam através de história. João Euclides, por exemplo, me conheceu quando eu nem sabia andar. Carlos Frederico, João Pedro, Jonathans Yuri e Thiago Rodolfo também me acompanharam nessa jornada desde o ensino fundamental até hoje, me aturando a cada mudança, mas permanecendo comigo em todo esse tempo. Não posso deixar de mencionar Fernando Antônio, Rodrigo Arcoverde, Jorge Augusto, Guilherme Santos e muitos outros, que não necessariamente me ajudaram a fazer o trabalho, mas me trouxeram felicidade e companheirismo. Não tenho como nomear todos, mas agradeço da mesma maneira por tudo, das campanhas de rpg até as jogatinas relaxantes.

Gostaria de agradecer também a todos meus colegas de curso, principalmente do meu período, de alguma maneira (direta ou indireta) vocês também são responsáveis por quem me tornei academicamente. Gostaria de Primeiramente agradecer a Quesia Alves por ter me cedido a ideia inicial para este trabalho. Sem ela, esse trabalho não seria o mesmo (literalmente). Agradecimentos especiais também a Lílian Eduarda, Valdemir Lopes, Ana Larissa, Tássia Melo e muitos outros que não quero arriscar errar o nome. Todos vocês e muitos outros me aturaram durante anos, e isso por si só já é um mérito enorme.

Agradeço também a todos os professores do departamento que de muitas maneiras contribuíram para este trabalho, em especial minha orientadora, Gabriela Tarouco que teve a paciência e a didática de me ajudar com as questões mais simples até as específicas com uma atenção incomparável.

Todos citados e muitos outros me trouxeram até aqui, suas interferências variam mas todas foram importantes para o que sou hoje e por isso, não tenho tempo em vida para devolver tudo o que me foi proporcionado. Meu agradecimento final é a mim mesmo, por manter um nível saudável de calma e diligência construído por experiências e aprendizado que nunca achei que teria.

Com isso, concluo que este é meu melhor trabalho até hoje, graças tanto a todos que me ajudaram como por meu próprio trabalho, mas dentro de alguns anos eu espero olhar para trás e dizer “de todos trabalhos que eu fiz, meu tcc foi o pior”. Espero sempre me aprimorar como pessoa e como cientista sem perder aquele nível saudável de maluquice e curiosidade de uma criança com uma fonte de informação e muito tempo livre nas mãos.

“No canavial tudo se gasta pelo miolo, não pela casca. Nada ali se gasta de fora, qual coisa que em coisa se choca. Tudo se gasta mas de dentro: o cupim entra os poros, lento, e por mil túneis, mil canais, as coisas desfia e desfaz.” João Cabral de Melo Neto. Paisagens com cupim. Poesias Completas (1940-1965).

RESUMO

Assim como empresas, partidos políticos também buscam novos aspirantes constantemente e avaliam seu potencial de diversas maneiras. No entanto, as dinâmicas e motivações que envolvem o mundo político se distanciam do mundo empresarial. A liberdade de construir seus próprios sistemas de recrutamento e seleção gera implicações nas candidaturas que o partido irá apresentar e portanto se torna importante entender como os partidos políticos decidem quem entra na disputa pelo poder. Através de entrevistas semiestruturadas este trabalho explora algumas dinâmicas que envolvem esse processo em Pernambuco para os cargos do legislativo em eleições proporcionais. Assim, é possível ver onde ficam esses “canaviais secretos” dos partidos pernambucanos, quem cultiva, quem colhe e para onde irá a “safra” de candidatos.

Palavras-chave: Partidos; Recrutamento; Seleção; Pernambuco; Candidaturas Femininas.

ABSTRACT

Political parties, like businesses, have to search for pretenders to political offices constantly and rate their potential in many ways. However, the dynamics and motivations that envelop the political world distance themselves from the business world. The freedom to develop their own recruitment and selection systems create implications in the presented candidacies thus become important to understand how political parties decide who gets to the electoral dispute. Utilizing semi structured interviews this research explores some dynamics that embroil the electoral dispute in the state of Pernambuco in proportional elections for the legislative. Therefore, it is possible to find the “secret cane fields” of political parties in Pernambuco, who farms, who harvest and where the “yield” of political candidates goes.

Keywords: Political Parties; Recruitment; Selection; Pernambuco; Female Candidacies.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 – Variáveis dos métodos de seleção de candidaturas	21
Fluxograma 1 – Processo das entrevistas	27
Quadro 2 – Entrevistas Realizadas	31
Quadro 3 – Estratégias adotadas por diferentes partidos	41

LISTA DE ABREVIações

DEM	Democratas (Partido)
MDB	Movimento Democrático Brasileiro (Ex PMDB)
PCdoB	Partido Comunista do Brasil
PDT	Partido Democrático Trabalhista
PMDB	Partido do Movimento Democrático Brasileiro
PSD	Partido Social Democrático
PSDB	Partido da Social Democracia Brasileira
PSOL	Partido Socialismo e Liberdade
PT	Partido dos Trabalhadores
RMR	Região Metropolitana do Recife
TRE	Tribunal Superior Eleitoral
TSE	Tribunal Regional Eleitoral

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	14
2.1 RECRUTAMENTO	16
2.2 SELEÇÃO	18
2.3 SUBSISTEMAS NACIONAIS	24
3 METODOLOGIA	26
4 RESULTADOS	34
4.1 O QUE FOI OBTIDO?	34
4.2 AS DINÂMICAS DE RECRUTAMENTO	35
4.3 A AMORFIA DO ÓRGÃO SELETOR	41
4.4 CANDIDATURAS FEMININAS	43
5 CONCLUSÃO	45
REFERÊNCIAS	46
APÊNDICE A – Parecer Consubstanciado do CEP	50
ANEXO A – Roteiro de perguntas das entrevistas	52

1 INTRODUÇÃO

Como são decididas as candidaturas a eleições proporcionais em Pernambuco? No Brasil, os partidos políticos possuem autonomia para decidir a maioria de seus processos internos, limitados somente por regras gerais sobre sua criação (Registro e avaliação dos TREs e do TSE) e de candidaturas a cargos políticos (Idade mínima para candidaturas e, no caso de cargos proporcionais, necessidade de ao menos 30% de representação de gênero).

Essa autonomia dos partidos políticos gera uma variedade entre eles e até mesmo em um só partido em localizações geográficas diferentes no Brasil, gerando vários subsistemas partidários dentro do sistema brasileiro, ainda mais considerando que o eleitorado no interior de Pernambuco difere do da Região Metropolitana do Recife.

As dinâmicas internas de decisão de candidaturas nem sempre são formais e regradas, podem assumir um caráter pessoal e informal e dependem de fatores internos, como o grupo que está à frente do partido, e externos como quem compõe seu eleitorado. Esses fatores ainda variam dependendo do nível municipal, estadual e federal das candidaturas e dos órgãos seletores do partido responsáveis por essa escolha.

A necessidade de entender como os partidos encontram seus “canaviais secretos”¹ surge pois a decisão das candidaturas reflete nos políticos eleitos e nos que deixam de ganhar. O processo pré-eleitoral é importante para entender o processo eleitoral em si e reflete diversos fatores culturais e institucionais.

¹ Alusão a expressão *Secret Gardens* (jardins secretos) amplamente utilizada na literatura sobre recrutamento. A expressão é utilizada no sentido de campos específicos de onde as organizações retiram os melhores candidatos e não são conhecidas por todo público.

Esta pesquisa utiliza o método de entrevistas semiestruturadas para buscar as respostas diretamente com figuras envolvidas neste processo, tanto os que selecionam e recrutam como os que são selecionados e recrutados. Através de um roteiro flexível e na interpretação qualitativa das respostas, é possível extrair características do processo de seleção e recrutamento, como as diferentes dinâmicas dos partidos e os critérios de quem pode ser candidato, além de características específicas do interior de Pernambuco e também sobre candidaturas femininas.

2 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Em princípio, é necessário definir o que é seleção e o que é recrutamento, normalmente vistos como duas fases de um processo maior de busca de possíveis candidatos (recrutamento) e a escolha dos que mais satisfazem os critérios do partido para concorrer a algum cargo (seleção). É um processo, a princípio, análogo ao de uma empresa que abre novas vagas de trabalho mas que possui características próprias quando se trata de um partido político.

Apesar de ser uma comparação válida de maneira superficial, recrutamento e seleção se tornam processos específicos quando se trata de partidos políticos por não serem processos uniformes entre os partidos e pela sua dependência de todo o contexto partidário e político de um sistema partidário. Às vezes os processos de recrutamento e seleção podem ser linearmente encadeados (recrutamento de um conjunto e seleção entre poucos). Em outros casos, um desses passos aparenta ser (mas não é) pulado completamente (recrutamento direto para a vaga ou seleção interna/reciclagem de candidatos), mas de certa forma, nesses casos, eles ou se unificam ou ficam distantes o suficiente para não serem percebidos sem maior análise. É válido ressaltar que não são fora do comum casos em que o recrutamento e seleção estão tão atrelados que se torna quase impossível distinguir os dois processos (SIAVELIS, MORGENSTERN, 2008) e o tipo de cargo que o aspirante a político vai concorrer é um dos principais fatores a ser levado em conta ao tentar entender esses dois processos.

2.1 RECRUTAMENTO

Em uma visão não necessariamente equivocada do senso comum, o recrutamento parte de “olheiros” dos partidos que observam a sociedade em busca de figuras notáveis que atraiam votos e sejam coerentes com o discurso do partido para concorrerem a um cargo político, criando uma espécie de “oferta de trabalho”, onde o possível candidato recebe uma proposta de renda maior, evidência na sociedade, ou até mesmo a possibilidade de defender uma agenda relevante, em troca da participação nas eleições e fidelidade ao partido. Outra visão comum seria a de pessoas que aspiram algum tipo de poder ou que realmente sejam militantes por uma causa, que decidem se oferecer ao partido, argumentando sua possibilidade de angariar votos como uma qualidade em troca de fundos eleitorais e uma legenda. Essas visões, apesar de reducionistas ao comportamento racional de “mais votos, melhor”, são corretas em muitos casos atuais de recrutamento no Brasil. Alguns resultados desse trabalho argumentam tanto a favor quanto contra a essa lógica, principalmente de lealdade ideológica em eleições menores.

Também se pode perceber recrutamento em uma lógica mais racional como a teoria econômica da democracia (DOWNS, 1957). Partidos querem votos, logo irão recrutar “super candidatos” que consigam o máximo de votos possível para assim conseguir eleger o máximo de candidatos possível, ao mesmo tempo que priorizam candidatos que tragam vantagem (nesse caso, um equilíbrio entre votos e fidelidade ao partido). Nessa lógica, o recrutamento parte somente de dois requisitos: o candidato tem que ser fiel ao partido e o candidato tem que ter muitos votos.

No entanto, um contra argumento para esse pensamento seria de que os partidos são feitos por pessoas que não são necessariamente totalmente racionais.

Fatores não facilmente perceptíveis, a imprevisibilidade da mente humana e questões culturais e sociais podem interferir no processo de recrutamento tanto quanto interferem no processo de decidir o que comer no almoço. Quando temos muita opção, iremos preferir o nosso prato preferido entre as opções; quando não há variedade, comemos o que há no armário da cozinha naquele momento. O mesmo pode ser dito para partidos políticos. Quando a oferta de candidatos é grande o recrutamento se torna mais seletivo, mas quando as opções são poucas, se realmente se deseja ter uma candidatura, os padrões devem ser reduzidos.

Sobre a lógica do recrutamento, existe uma dependência primeiramente das “regras do jogo” definidas pelo sistema legal nacional, do sistema eleitoral e do sistema interno dos partidos políticos, que geram critérios para o processo de recrutamento que por fim são balanceados pelas demandas dos *gatekeepers*² e pela oferta de candidatos (NORRIS, 1997). O recrutamento nesse sentido, é geralmente a porta de entrada para aspirantes a cargos políticos e é definido tanto pelos moldes institucionais, pelas diretrizes partidárias, demanda dos partidos (e conseqüentemente, dos subsistemas partidários) e por fim da oferta de pessoas dispostas a se engajar na vida política.

No caso brasileiro, o sistema legal e eleitoral delega aos partidos grande parte dos critérios para o estabelecimento das listas de candidatos, delimitando algumas normas gerais que podem mudar com o tempo, como idade mínima para certos cargos e porcentagem de representação de gênero em eleições proporcionais (resolução do Tribunal Superior Eleitoral nº 23.675/2021). Fica permitido aos partidos definir filtros mais específicos como ideologia, tempo mínimo de militância e/ou

² Pessoa que controla o acesso a alguma coisa. Nesse caso especificamente controlam o acesso ao partido e candidaturas.

relevância do aspirante. As demandas dos partidos e do *selectorate* (órgão seletor) também tem uma dependência forte na oferta de candidatos, então se existe muita busca por candidaturas, o partido tem uma tendência a ser mais criterioso, mas se a oferta de candidatos está baixa, a tendência é que se o partido quer lançar candidaturas, ele vai ser menos severo em seus requisitos.

Um bom exemplo de critérios rígidos, portanto, seria a obrigatoriedade de um tempo mínimo de filiação, já que no Brasil existe a obrigatoriedade da filiação ao partido para iniciar uma campanha política a um cargo. Um tempo mínimo restringiria o processo a indivíduos já engajados no partido garantindo uma certa fidelidade. Outro exemplo seria de precedentes que facilitassem sua eleição, como um médico famoso em uma comunidade ou alguém capaz de financiar sua própria campanha. Em casos de pouca oferta, seria possível ver até a inversão dessa dinâmica, em que o aspirante negocia com o partido vantagens caso ele decida concorrer pelo mesmo, como prioridade na campanha, mais fundos eleitorais ou algum tipo de troca de favores. Nesse último caso, o recrutamento acaba se tornando uma corrida entre partidos para ver qual fica com os melhores candidatos.

O recrutamento seria então o processo em que um partido político comunica a necessidade de (ou até mesmo busca ativamente) aspirantes a candidatos, anunciando pré-requisitos e lidando com a alta ou baixa oferta de indivíduos dispostos a iniciar uma campanha política.

2.2 SELEÇÃO

A seleção, como dito anteriormente, acaba sendo um processo relacionado e às vezes até atrelado ao processo de recrutamento. Seleção de candidatos é o

processo puramente interno dos partidos de decidir quem será anunciado nas eleições, mas que afeta não só o partido mas todo o sistema partidário e a política em si de um país (Hazan; Rahat, 2010).

O processo de seleção, em tese, é um processo afetado por algumas variáveis majoritariamente internas do partido. Como já foi citado, existem alguns pré-requisitos gerais estabelecidos para certas candidaturas, mas a seleção é afetada principalmente por critérios internos de quem pode ser selecionado (todos, filiados, filiados específicos...), quem vai selecionar (uma pessoa, um colegiado, todos os filiados...), como ocorre o processo de seleção (votações de diversos tipos, decisão arbitrária de uma pessoa...) e descentralização do processo de seleção (autonomia regional, seleção centralizada e todos os processos que existirem no meio). Apesar de tantas variáveis, no Brasil existem alguns padrões para todos os partidos, como a necessidade de estar filiado ao menos 6 meses antes para se candidatar (Lei 9504/97).

Os critérios de quem pode ser selecionado, além dos já predefinidos por lei, variam de partido a partido de acordo tanto com a abundância ou escassez de candidatos como com alguns fatores ideológicos. É esperado que partidos mais distantes do centro no espectro ideológico busquem candidatos com um mínimo de coerência ideológica com as lideranças partidárias, mas que não necessariamente se limitem a isso para o processo de seleção. É importante ressaltar que a realidade não reflete expectativas de um ponto de vista externo consideradas racionais pelo senso comum. Não é incomum ver partidos recrutando e selecionando candidatos que não se alinham diretamente às suas ideologias, mas nem sempre possuímos a visão privilegiada do *selectorate* para entender certas escolhas.

O *selectorate* também depende da estrutura interna do partido, variando desde uma estrutura mais formal, com regras, reuniões constantes definidas por estatuto e métodos de escolha ou votação, sejam inclusivos ou exclusivos, até uma estrutura completamente informal. Métodos mais formais de seleção, organizados por estruturas internas bem definidas e menos flexíveis com implicações mais previsíveis são bem explicadas por Hazan e Rahat (2001). O *selectorate* pode variar dentro de um mesmo partido de maneira geográfica ou ser único e geral para todo o partido. Em casos gerais, o *selectorate* varia geograficamente justamente pelas especificidades de cada região, como a demanda e oferta de elegíveis ou diferenças do eleitorado.

Quem seleciona os candidatos acaba tendo efeitos nos mesmos e nas eleições no geral. No caso de uma pessoa ou um pequeno grupo deter esse poder no partido para todo o território nacional, é possível ver uma estrutura centralizada e exclusiva, com implicações de pouca participação dos filiados e de figuras externas na decisão de quem se candidata. Este tipo de seleção cria um ambiente menos inclusivo para *outsiders* e aspirantes menores e de regiões mais afastadas além de ser mais favorável a nomes já conhecidos, ao mesmo tempo que gera um bom controle do partido sobre os candidatos eleitos dessa maneira. Esse exemplo mostra algumas das implicações que Hazan e Rahat (2010) abordam sobre o “seletorado”. Este órgão pode ser exclusivo (pouca participação) e centralizado (nacional) como no exemplo, mas pode ser algo mais descentralizado (regional), inclusivo mas ainda representativo do partido (todos filiados ativos votam) e ao mesmo tempo pode tornar o candidato eleito mais “incontrolável” (depende menos do partido e mais de seu eleitorado).

Discutir todas as possíveis combinações de processos de seleção interna do partido seria um trabalho extremamente exaustivo e desnecessário, mas vale a pena dar exemplos gerais pela relevância que essa discussão tem nesse trabalho. A possibilidade de pequenas mudanças, desde as características mais gerais como as citadas como as que fluem das mesmas geram tantas combinações possíveis de variáveis que não torna prática a abordagem de todas possibilidades. O quadro 1 lista as variáveis que se combinam de formas diferentes nos processos de seleção em cada partido.

Quadro 1: Variáveis dos métodos de seleção de candidaturas

Variável do processo	Possibilidades
Quem seleciona (selectorate)	<ul style="list-style-type: none"> - eleitorado em geral (mais inclusivo) - membros do partido - órgão do partido - comissão do partido - líder do partido (menos inclusivo)
Quem pode ser candidato	<ul style="list-style-type: none"> - qualquer cidadão (mais inclusivo) - membros do partido - membros com requisitos especiais, como tempo de filiação, contribuição (menos inclusivo)
Centralização funcional	<ul style="list-style-type: none"> - concentrada na autoridade hierárquica partilhada através dos membros comuns
Centralização territorial	<ul style="list-style-type: none"> - centralizada na oligarquia nacional - descentralizada através das oligarquias locais
Como se escolhe	<ul style="list-style-type: none"> - votação - indicação

Fonte: Hazan e Rahat(2010)

No entanto, pelo caminho deste trabalho, é possível criar uma certa expectativa de que os órgãos e seletores dos partidos brasileiros são mais descentralizados e menos inclusivos. Em São Paulo, o PT possuía um colegiado específico para a nomeação, o MDB (na época, PMDB) utilizava o órgão executivo

do partido e o PP utilizava o líder partidário (BRAGA;VEIGA;MIRÍADE, 2009). Esses três exemplos estão apresentados em ordem crescente de exclusão e através deles podemos ver uma variedade, demonstrando que apesar de estarem no mesmo sistema, não possuem processos internos iguais.

Através do que é observado tanto por Norris (1997) sobre recrutamento, sobre a seleção interna de candidatos e suas implicações, como por Hazan e Rahat (2010) e através da coletânea organizada por Paiva e Pietrafesa (2022), é possível fazer a conexão de que o recrutamento e a seleção de candidatos não se distingue somente entre os sistemas partidários e seus participantes, mas entre subsistemas partidários. Estratégias e requisitos adotados para cargos nacionais (Presidência, Senado e Deputados Federais) não são os mesmos para cargos estaduais e municipais (Governador, Deputado Estadual, Prefeito e Vereador). Adicionando a ideia de que os partidos dividem entre si os objetivos de obter cargos maiores e menores a partir de coligações (LIMONGI, CORTEZ, 2010), cria-se a expectativa de que entre os estados brasileiros, partidos diferentes assumam protagonismo, de uma maneira que exista uma ligação ao sistema nacional (alguns partidos sempre em evidência), mas ao mesmo tempo com peculiaridades suficientes para não serem uma cópia exata do todo.

Apesar de ser interessante, não há como tratar aqui sobre o processo de seleção para cargos majoritários por terem uma lógica interna específica (e geralmente sigilosa). As eleições proporcionais acabam sendo mais acessíveis por conta das limitações deste trabalho.

As eleições para vereador são consideradas pelo senso comum como uma porta de entrada para a política, onde um indivíduo interessado em entrar para a política pode iniciar sua carreira e a tentativa de obter qualquer outro cargo não seria

uma boa escolha. Apesar da consideração de vereador como um cargo de entrada com ascensão esperada, boa parte dos vereadores eleitos não ascendem (pelo menos durante o mandato) para outros cargos e não necessariamente querem ascender como o esperado, talvez pelo conforto de um cargo municipal com boa base ou por expectativas irreais (Lima, Barreto, 2013). Com isso é possível esperar candidaturas com a expectativa de se tornar “rabo”³ da legenda, e caso tenha conhecimento disso, o objetivo pode ser para ganhar evidência, atrair a atenção a um projeto pessoal ou por puro espírito aventureiro.

Com isso, pode-se observar também no processo de seleção um espelho do que ocorre no recrutamento. A lógica pode não ser estritamente racional e mecânica e fatores pessoais, ideológicos e culturais entram no cálculo do *selectorate*, além de favoritismos. O processo talvez não seja tão delimitado quanto o esperado e regras escritas pelos partidos podem não ser válidas em todo território nacional. A única constante são as regras definitivas do jogo como idade, equilíbrio de gênero (30% e 70%) e filiação partidária.

Analisar os processos de recrutamento e seleção dos partidos políticos brasileiros, portanto, se torna uma maneira de entender não somente o resultado final das eleições, mas também de perceber diferenças nas dinâmicas internas dos partidos e dos subsistemas partidários através da identificação das diferenças regionais. A literatura traz bons exemplos de seleção e recrutamento e classifica bem suas diferenças, mas ao mesmo tempo enfatiza a importância das variações nacionais e subnacionais. Além da interação dos partidos com as regras definidas, também tem importância no processo a dinâmica específica da concorrência do

³ “Rabo” no sentido que o indivíduo está ali somente com o objetivo de receber votos para eleger outros candidatos pela legenda através do sistema proporcional, podendo ser intencional ou não.

cargo político e a localidade geográfica onde ocorrerá a disputa. Processos informais não são ignorados e tanto a ciência política como os políticos em si estão cientes disso.

2.3 SUBSISTEMAS NACIONAIS

Como dito anteriormente, especificidades regionais importam para os partidos políticos, pois definem como o partido irá agir em diferentes partes do país. As diferenças podem ser desde algumas mudanças estéticas, diferenças no método de seleção e recrutamento e até mesmo na força do partido. Um partido pode ser forte nacionalmente mas não ter força nenhuma em uma cidade do interior de Pernambuco pela ausência de uma estrutura bem definida naquele local ou puramente por não ser relevante para o eleitorado. Nestes casos as coligações entram como uma ferramenta já existente que diminui o custo de estar presente em todos os municípios do país e cria uma troca benéfica para os partidos envolvidos. Partidos grandes não necessitam fazer um microgerenciamento de cada zona eleitoral e delegam esse dever a partidos menores que tenham interesse e disposição de conquistar o eleitorado específico.

Existe portanto, uma certa divisão do trabalho entre os partidos políticos brasileiros, em que os mais “fortes” disputam cargos majoritários nacionais, os com certa relevância disputam cargos estaduais e os menos abrangentes nacionalmente buscam cargos proporcionais (LIMONGI, CORTEZ, 2010). Essa divisão faz sentido quando se observa a lógica de coligações brasileira e a necessidade de aliança entre os partidos (Limongi, Figueiredo, 1999) e a otimização do esforço entre cargos específicos se adequa à ideia de subsistemas diferentes.

A estrutura atual brasileira permite essa divisão do trabalho entre os partidos, em que as bases municipais apoiam as estaduais que apoiam as federais, permitindo assim uma alocação maior de esforços onde é necessário e uma força de baixo para cima. Alves, Assis e Locatelli (2022) identificam a importância das eleições municipais ao comparar com o Distrito Federal, onde não existem estruturas municipais semelhantes a outros estados. O PT, PSDB, MDB e o DEM (atualmente unido com o PSL no UNIÃO BRASIL) obtiveram resultados no DF distintos das eleições nos outros estados com a presença de uma estrutura municipal, ressaltando a importância das estruturas mais locais para os partidos se organizarem. O DF também possui métodos distintos de recrutamento e seleção, além de um déficit informacional do eleitorado justamente pela ausência de eleições municipais que acabam afetando o desempenho dos partidos nas eleições. (Alves, Assis e Locatelli, 2022).

Atualmente, é possível argumentar que as dinâmicas de coligação para os partidos brasileiros mudou junto com a mudança que veio com a Emenda Constitucional Nº 97, de 4 de outubro DE 2017 que vedou as coligações partidárias em eleições proporcionais. Não é objetivo deste trabalho discutir as implicações desta mudança, portanto é arriscado dizer que houve uma mudança drástica depois disso, mas possivelmente lideranças partidárias tiveram que repensar estratégias.

3 METODOLOGIA

A metodologia qualitativa de entrevistas semiestruturadas foi utilizada neste trabalho pelo seu potencial de conseguir informações diretamente das fontes e também de coletar dados específicos de poucos casos. Apesar de suas limitações, o método permite uma flexibilidade pela sua natureza “semiestruturada” que permite a adaptação do roteiro em casos de necessidade.

O objetivo de entender o processo interno dos partidos de seleção e recrutamento gera uma necessidade de também entender que partidos políticos são compostos por pessoas, e que não necessariamente tudo que aparenta nos estatutos partidários será seguido em sua totalidade para o país inteiro. Baseado nessa percepção de que somente a análise dos estatutos pode não ser suficiente juntamente com a expectativa de capturar informalidades ou pensamentos não necessariamente intuitivos e de senso comum, essa pesquisa se utiliza puramente do conteúdo obtido nas entrevistas para apresentar seus resultados juntamente com a iluminação proporcionada pela literatura para aumentar a qualidade do que foi obtido.

Antes de esclarecer o método em si, vale ressaltar que o projeto deste trabalho foi apresentado ao CEP (Comitê de Ética em Pesquisa) e todas as normas foram cumpridas, culminando em sua aprovação⁴. O projeto em si foi ambicioso e modificado em diversos pontos, mas das mudanças entre o desenho inicial e o trabalho final, nada foi adicionado que exigisse uma nova avaliação pelo CEP. Todos os entrevistados foram bem informados sobre seus direitos de abstenção e

⁴ O parecer do CEP está no anexo A

desistência e assinaram um termo de consentimento livre e esclarecido, além da permissão gravada da utilização do que foi dito na pesquisa e da garantia de anonimato. Todo processo ético foi respeitado durante a pesquisa.

O principal referencial teórico da metodologia utilizada partiu do artigo de Rocha (2020), desde a avaliação do método como adequado para a obtenção dos dados, até a avaliação do que foi obtido. Portanto, o procedimento da pesquisa foi extremamente similar ao proposto pela autora:

Fluxograma 1:



Fonte: Rocha (2020)

Metodologicamente, após a formulação do projeto inicial e seus objetivos, os primeiros passos foram: definir quem poderia ser entrevistado (inclusão e exclusão) e o que exatamente seria feito para adquirir essas informações (roteiro e procedimento das entrevistas).

Conciliando as ambições do trabalho ao potencial da pesquisa, foi definido que membros partidários (com uma participação ativa nos processos internos), lideranças partidárias e até mesmo políticos eleitos (com históricos em seus partidos atuais ou com experiência no funcionamento interno do partido) poderiam ser

incluídos nas entrevistas. Em princípio somente lideranças partidárias e membros influentes foram planejados. Mas a dificuldade da obtenção das entrevistas somada com o limite de tempo e o risco de perder entrevistas, motivaram uma maior abrangência e diminuição dos critérios de inclusão e exclusão. Assim foram incluídos indivíduos que não estavam previstos inicialmente mas que tivessem capacidade de responder as entrevistas. Portanto este trabalho final inclui qualquer filiado a partidos com um histórico e/ou conhecimento interno dos mesmos, além de políticos eleitos entre outros, somente com a exclusão de qualquer pessoa considerada “demasiadamente enviesada” nas suas respostas ou com algum potencial de não fornecer dados transparentes o suficiente⁵.

Com relação às entrevistas em si, o roteiro foi definido e enviado ao CEP com antecedência e originalmente com 6 perguntas que depois foram subdivididas em 11 no total (processo parecido com um fluxograma). A subdivisão do roteiro partiu da ideia de perguntas principais e perguntas de aprofundamento, como por exemplo uma pergunta inicial sobre a oferta e demanda dos candidatos e perguntas específicas no caso de muita oferta de candidatos e outras no caso de pouca oferta de candidatos.⁶

O roteiro, portanto, serviu como uma luz para o que seria coletado nas entrevistas, mas de nenhuma maneira limitou o que poderia ser obtido nas mesmas. A utilidade do roteiro é criar uma linha de raciocínio para o entrevistador seguir, mas permitindo uma flexibilidade de inserir mais perguntas onde fossem necessárias

⁵ Qualquer característica identificada antes da entrevista como um advogado do partido, marketeiro político, ou qualquer sinal que indicasse manipulação das respostas dadas.

⁶ O roteiro está no apêndice A

mais informações ou de guiar o entrevistado através de perguntas ao que se deseja obter em caso de perda do foco (mas nunca interrompendo o entrevistado).

Além do roteiro, houve um esforço para estabelecer certo conforto e confiança do entrevistado com a pesquisa e com o pesquisador. O processo de *rapport*⁷ seria o processo anterior e inicial da entrevista, começando com o primeiro contato e apresentação, junto com conversas paralelas e algumas perguntas não necessariamente relacionadas à pesquisa. Esse processo é importante para gerar confiança do entrevistado e permitir maior liberdade no momento de responder as perguntas.

As entrevistas desta pesquisa, portanto, ocorreram através da seguinte rotina:

- 1- Contato com o possível entrevistado
- 2- Conversa pré entrevista com intuito de iniciar o processo de *rapport*
- 3- explicação rasa (mas não desonesta) proposital do que trata a entrevista
- 4- explicação dos direitos do entrevistado
- 5- entrevista em si, partindo do que já foi explicado sobre a pesquisa (Início da gravação)
- 6- Encerramento e agradecimentos pela participação
- 7- relatório e transcrição parcial do que foi obtido.

Os primeiros entrevistados foram obtidos por já serem conhecidos pelo autor, contato com filiados (geralmente militantes) do partido ou (no caso de figuras públicas), contato por e-mail e outros métodos de comunicação. A partir disso se desenvolveu um processo de *snowball*⁸ permitindo assim que o trabalho fosse realizado.

⁷ Do francês "*Rapporteur*", significa criar uma relação. *Rapport*, é uma técnica amplamente usada em entrevistas e interrogatórios para obter resultados mais positivos e confiáveis.

⁸ "Bola de Neve", em que um entrevistado conhecia outro que conhecia outro que desencadeou em mais possíveis entrevistas

Todo o processo que ocorre entre o primeiro contato com o entrevistado até o início da entrevista em si ocorreu de maneira flexível, em que em alguns casos a explicação sobre a pesquisa e sobre os direitos do pesquisador precedeu (ou deu início) ao processo de *rapport* e as conversas ocorreram de forma mais fragmentada (e não somente precedendo diretamente as entrevistas). logo no início de cada entrevista os entrevistados foram informados de maneira clara sobre seus direitos de abstenção a qualquer momento ou de não responder nenhuma das perguntas.

O processo de *rapport*, na visão do pesquisador, foi executado com sucesso nas entrevistas, com um nível de êxito crescente junto à quantidade de entrevistas obtidas. Foi executado um pré-teste rústico para saber o que era esperado e o que precisava de aprimoramentos.

As entrevistas ocorreram nos locais escolhidos pelos entrevistados (o pesquisador se deslocava até o local em um horário marcado) ou por meios virtuais (plataformas como o *google meets*), possibilitando a escolha pelo entrevistado do local em que ele tivesse o maior conforto e gerando em troca uma maior disponibilidade dos mesmos.

Tendo isso em mente, as entrevistas em si começavam sempre com um “estou gravando, tudo bem?” ou variações dessa fala, dependendo do nível de formalidade e sucesso do processo de *rapport*, com o intuito de informar aos participantes do início da entrevista em si e de garantir o consentimento do entrevistado. Depois, as entrevistas seguiam a conversa precedente ao início das gravações (já sobre o tema de maneira geral) e buscando aproximação dos temas específicos, sempre aproveitando as informações extras que surgiam no meio do processo e adaptando as perguntas (tanto em ordenamento como em estrutura)

para seguir um fluxo confortável e que não causasse o encerramento abrupto tanto de um tema como da entrevista ao todo.

Encerradas as entrevistas, o pesquisador (em uma janela de 1-7 horas) escrevia um relatório com uma transcrição pelo menos parcial (alguns momentos foram cortados⁹) com o que foi obtido na entrevista, como se deu a entrevista de maneira geral e algumas avaliações pessoais da entrevista, como momentos de destaque.

É importante deixar explícito que esse trabalho não pode violar os pedidos de anonimato e muito menos revelar a identidade da maior parte dos entrevistados, então por questões de transparência aqui está um quadro explicativo das entrevistas feitas respeitando esses limites. As informações que podem ser disponibilizadas são limitadas e a transparência metodológica pode ser feita somente enumerando as entrevistas, descrevendo se foi presencial ou virtual, o partido do entrevistado, mesorregião pernambucana¹⁰ de conhecimento do entrevistado e a razão pela qual ele se qualifica para a entrevista.

Quadro 2: Entrevistas realizadas

Entrevista	Presencial ou virtual	Partido	Mesorregião	Critério de inclusão
1	Presencial	PCdoB	RMR	filiado antigo ao partido
2	Presencial	PSDB	RMR	Político

⁹O processo de rapport, perguntas paralelas ou momentos considerados inutilizáveis, além de alguns pedidos dos entrevistados por um corte de certo segmento por segurança ou por privacidade.

¹⁰De acordo com a subdivisão do estado de Pernambuco pelo IBGE

3	Presencial	PDT	Zona da Mata	Político e recrutador
4	Virtual	PSOL	RMR e Zona da Mata	Filiado ao partido que participou na formação de candidaturas
5	Presencial	PSD	RMR	Filiado ao partido que participou na formação de candidaturas
6	Virtual	PT/PDT	Sertão	Político

Fonte: Elaboração do autor

Como não há hipótese a ser testada, não há problema em ter uma amostra desequilibrada ou não-representativa. A maioria das informações obtidas foi utilizada, com exceção de alguns pedidos de exclusão (dos próprios entrevistados) e informações que poderiam revelar suas identidades. Foram filtrados casos onde poderia haver muita interferência de opiniões próprias dos entrevistados ou com pouco fundamento (imagem negativa) ou que não haveria como provar (por não possuir informações suficientes). É importante ressaltar que os entrevistados do interior foram de municípios diferentes, e somente há repetição do município nos entrevistados da RMR.

Os entrevistados, portanto, foram abordados com diversas perguntas (não necessariamente de maneira linear) sobre a oferta e demanda de candidatos, como ocorria o processo interno dentro do partido e a seleção e recrutamento de mulheres para cargos políticos. Por serem semi-estruturadas, as entrevistas permitiram o aprofundamento maior em algum assunto que o entrevistado soubesse responder melhor. Por exemplo, em casos em que o entrevistado possuía amplo conhecimento dos critérios de recrutamento, mas não muito sobre a seleção, haveriam só algumas

perguntas sobre seleção e muito mais sobre recrutamento como uma maneira de obter o máximo de informação possível daquela entrevista.

Estrategicamente, a questão das mulheres foi sempre deixada para perto do fim da entrevista como uma maneira de extrair o máximo do processo de *rapport* para a obtenção de resultados confiáveis e evitar qualquer tipo de desconforto. Outra razão também foi a baixa expectativa de obter resultados coerentes, considerando que seria o tópico mais sensível da entrevista e o conceito de desejabilidade social, onde a expectativa era de que os entrevistados apresentassem respostas não com o intuito de descrever a realidade mas sim condizente com alguma narrativa de representatividade. Como é visto nos resultados, este não foi o caso.

Por fim, é importante ressaltar o comprometimento com a ética da pesquisa e com os entrevistados. Não há nenhum tipo de exemplo ou citação que possa revelar quem forneceu a informação e todos os exemplos utilizados são completamente descaracterizados e o máximo de referência será aos partidos dos entrevistados.

4 RESULTADOS

Nos resultados, todas as informações transmitidas são originárias do tratamento feito pelo pesquisador dos dados obtidos nas entrevistas, portanto são informações dadas pelos entrevistados e adaptadas a este trabalho para não revelar as identidades dos participantes. Também foram feitas modificações leves para o melhor entendimento do leitor. Em síntese, todas as informações obtidas e apresentadas aqui originam dos entrevistados, mas reescritas pelo autor.

4.1 O QUE FOI OBTIDO?

Através do crescente processo da triangulação das entrevistas, foi possível perceber uma boa coerência entre os diferentes entrevistados, além da melhoria da qualidade dos dados obtidos nas entrevistas. Todas as entrevistas traziam novos exemplos, casos ou informações específicas sobre seus partidos ou cidades, mas no geral a diferença mais perceptível foi das dinâmicas da Região Metropolitana do Recife (RMR) e das cidades do interior, tanto de critérios dos agentes do *selectorate* como da formação do próprio órgão.

A RMR possui um sistema muito mais formal, em alguns casos (que serão explicados melhor em breve) atrelado a um sistema nacional e em outros um colegiado estadual mais organizado, onde o recrutamento é organizado através de “olheiros”¹¹ e a seleção é um processo mais definido com algum tipo de processo interno. Além da busca ativa, não é raro aparecerem pessoas interessadas em se tornarem candidatos que buscam os partidos para conseguir uma vaga.

¹¹Indivíduos que observam na sociedade civil pessoas com bom potencial eleitoral

As cidades do interior possuem sistemas mais informais, em que o *selectorate* é regional e é formado por lideranças que já são políticos eleitos ou figuras relevantes que controlam as dinâmicas daquele município em específico. Tanto no interior como na RMR existe uma dificuldade em conseguir candidaturas, mas nas cidades do interior há a menor oferta de candidatos e a busca ativa acaba se tornando a maneira principal da formação das listas de candidatos.

Outra informação importante que não foi diretamente obtida, mas pode ser observada, foi a análise que cada partido fazia para lançar candidatos em uma eleição. Todos os partidos entrevistados buscam lançar candidaturas quando possível, mas se organizam primeiro com suas coligações para alocar mais recursos onde for necessário. Políticos eleitos são traduzidos em uma forma de poder, tanto dentro como fora da coligação. Candidaturas aos cargos de vereador eram priorizadas quase sempre, deputado estadual e federal eram mais custosas e portanto o partido poderia lançar menos ou até optar em deixar esse trabalho para outros de sua coligação quando não tinham condições. A lógica da divisão do trabalho se apresenta nesse momento, mas sem muito aprofundamento.

Com relação a candidaturas femininas, não houve uma discrepância entre o interior e a RMR. Existe um consenso em todas as entrevistas em que esse tema foi tratado com profundidade de que existe grande demanda e uma baixa oferta por candidaturas femininas, mas com uma variação de motivos pela demanda. Esse tema será tratado em específico em breve, mas em síntese a busca não é necessariamente com intenções de aumento de representatividade, mas sim pela necessidade mínima de 30% de candidaturas de um gênero e 70% de outro como estabelecido pela legislação.

4.2 AS DINÂMICAS DE RECRUTAMENTO

Era esperado que as entrevistas tratassem mais do processo de recrutamento com relação aos cargos de vereador. Assim que se iniciava a discussão sobre o recrutamento de novos possíveis candidatos, quase que imediatamente os entrevistados associavam esse processo a busca ou recepção de pessoas interessadas ou direcionadas a candidaturas a vereador. Através de exemplos próprios ou de conhecidos, os entrevistados apresentaram certos critérios gerais de recrutamento.

Pelo senso comum, se espera que o critério principal para um “candidato a candidato” seria sua capacidade real de conseguir votos. As entrevistas mostram que apesar de ser um fator importante, este não é necessariamente um critério único de inclusão ou exclusão de possíveis candidaturas. O processo de recrutamento como dito anteriormente depende muito da oferta e demanda de candidatos, além de critérios pessoais de quem decide as candidaturas. Uma candidatura não necessariamente existe para eleger o candidato, pois podem ser motivadas por uma troca em que tanto o órgão seletor e o possível candidato recebem alguma coisa, podendo essa troca ser reconhecida pelos dois lados ou ser unilateral (geralmente para o órgão seletor). A seguir simulo três exemplos de como essa dinâmica pode ocorrer com três situações em um mesmo município hipotético mas com algumas diferenças internas no partido.

Imagine que um município que não chega a ser grande como uma capital, mas tem um tamanho considerável e portanto um grande eleitorado a ser disputado. Utilizarei esse município hipotético que é um meio termo entre o interior e a RMR para explicar as dinâmicas que ocorrem nas duas realidades. Suponhamos que este

município possui três partidos principais disputando os cargos de vereador. O primeiro, o partido da jaca (PJ), é um partido já estabelecido mas sem expectativa de crescimento no número de candidatos eleitos por estar na oposição mas querendo renovar legislaturas passadas. O segundo, o partido da graviola (PG) um partido já estabelecido e com planejamento de expansão das legislaturas por ser ou estar coligado com o partido do prefeito. O terceiro, o partido da uva (PU) um partido sem candidatos eleitos e sem posição definida (governo ou oposição) desejando ocupar o espaço político.

O PJ começa a busca por novos aspirantes a candidatos com um critério específico em mente: os candidatos precisam ter certa base eleitoral, mas não podem ter mais votos que os já eleitos. Seria uma conciliação da necessidade de votos para manter os cargos e vagas do partido (no sistema proporcional) e o desejo desses políticos já eleitos e com alguma influência de manter suas posições. Caso um desses novos candidatos acabe recebendo mais votos do que o esperado e ameace os políticos antigos do PJ, esses iriam utilizar de sua influência (que depende do estilo do órgão seletor) e iriam portanto afastar esse novo candidato forte de sua chapa e conseqüentemente do partido, seja de uma maneira mais suave e organizada através de precedentes do candidato como uma possível infidelidade partidária, chegando até a maneiras mais diretas como expulsão não justificada do partido.

Como uma medida preventiva, os novos candidatos são recrutados pelo PJ já com a informação de que suas candidaturas não são com intenção de elegê-los, e acordos são feitos em troca do nome para a candidatura. Uma pessoa que tenha um número decente de votos pode ser chamada para concorrer no PJ em troca de

cargos comissionados oferecidos pelos políticos já eleitos, algum incentivo monetário ou até mesmo utilizar a plataforma da candidatura para elevar a imagem do próprio indivíduo. Exemplos deste último incentivo incluem divulgar seu trabalho e comércio (lojistas e prestadores de serviço), um movimento político ou não ou até mesmo a pura fama ou curiosidade de “experimentar o jogo político”. Caso não haja expectativa de adesão a esse sistema, candidatos são atraídos pela chance de serem eleitos mas sofrem de negligência do próprio partido para prevenir que sejam eleitos.

O segundo partido, o PG, apesar de estar também na busca de reeleições, pretende expandir o partido por estar coligado com o partido governante (ou ser o partido governante) e por isso não vai adotar a mesma estratégia anterior. O PG, por necessitar de mais vagas, não vai negligenciar possíveis candidatos fortes e vai seguir a linha mais esperada de recrutamento: observar o microuniverso do município através de olheiros e indicações buscando candidatos fortes pelo potencial ou que podem disputar a reeleição em cargos que tenham obtido antes por outro partido.

Os critérios de recrutamento variam nesse caso, mas podem ser divididos entre duas categorias principais de elegibilidade: “figuras notáveis” e “assistencialistas”. Figuras notáveis são candidatos com boa expectativa de votos como lideranças de movimentos sociais ou com grande relevância como médicos ou outros tipos de heróis locais. Esses são os candidatos com alto potencial previsível por já estarem estabelecidos de alguma maneira. Assistencialistas são os candidatos que, por possuírem fundos suficientes ou por conseguirem bons fundos eleitorais baseiam sua campanha através de pequenos atos visíveis para a

sociedade, desde favores pequenos a eleitores até mesmo a execução de funções de responsabilidade do estado com recursos próprios para impulsionar sua candidatura, como a construção de paradas de ônibus ou manutenção da via pública, utilizando desses atos na campanha para conquistar o eleitorado. Para o PG, os dois modelos de candidatos possuem alto potencial de eleição, mas com custos diferentes: A figura notável pode acabar ficando presa ao eleitorado e sofrer de indisciplina, enquanto o assistencialista acaba sendo uma campanha extremamente cara e pode não compensar tanto quanto o esperado.

O PG também pode negociar com candidatos fortes de outros partidos pela mudança de legenda, geralmente num processo de trocas onde o partido cede algo (sejam fundos eleitorais ou algum tipo de compromisso), criando um processo mais complicado e custoso para o partido, mas com um retorno mais estável pela maior certeza de que o possível candidato possui eleitorado.

Por fim, o PU aparece com intenções de crescer no município, com incertezas e falta de conhecimento sobre o eleitorado naquele espaço. Considerando que o PU não dispõe de tantos fundos para fazer pesquisas profundas sobre as melhores estratégias e que por ser um partido desconhecido no município sofre da falta de aspirantes voluntários a cargos políticos, seus critérios partirão muito mais do pressentimento dos recrutadores do que de algo mais substancial. Nesse sentido, é possível dizer que o partido seguirá um processo de seleção natural¹² onde candidatos que tiverem um bom desempenho são mantidos e os aspirantes com desempenho insuficiente são excluídos. O órgão seletor deste partido

¹² Proposta evolutiva de Charles Darwin e Alfred Wallace da sobrevivência do mais forte.

provavelmente ainda está em desenvolvimento e apresenta o maior nível de informalidade entre os três partidos.

Outra opção para o PU seria a “importação” de candidatos de outros municípios próximos. Nessa dinâmica, os critérios são parecidos com os do PG seguindo na mesma ideia de candidatos assistencialistas ou figuras notáveis e o partido possui uma vantagem de possuir informação sobre o possível candidato. Existe um problema com essa estratégia em específico, que é a possível falha na campanha política e a chance do candidato aparentemente forte ter resultados extremamente decepcionantes, pois os votos esperados por esse candidato não acompanham a transferência entre os municípios.

Quadro 3: Estratégias adotadas por partidos diferentes

Partidos	Posição	Estratégia	Candidato ideal
Partido da Jaca	Oposição. Já estabelecido	preservação da elite partidária e renovação dos cargos obtidos	Rabo eleitoral. Candidato fraco ou disposto a negociar sua candidatura.
Partido da Graviola	Governo. Já estabelecido	Expansão. Eleger novos candidatos fortes.	Candidatos fortes, talvez negligenciados por outros partidos. Assistencialistas e Figuras notáveis.
Partido da Uva	Novo no município e flexível	Expansão. Pouco conhecimento do campo político leva a uma “seleção natural” dos candidatos.	Aspirantes aparentemente promissores

Fonte: Elaboração do Autor

O PJ, PG e o PU são baseados em diversos exemplos reais, mas descaracterizados. O município hipotético foi explicado com a intenção de simular uma posição alternativa entre municípios do interior e da RMR, mas vale ressaltar

que no interior o político assistencialista recebe maior destaque de acordo com as entrevistas e a compra de votos é vista como uma estratégia válida para muitos candidatos, tendo dias específicos próximos a eleição onde é possível ver os candidatos caminhando de porta em porta efetuando a compra de votos.

As entrevistas da RMR revelaram um privilégio menor aos assistencialistas, porém os que ocupam este espaço adotam estratégias mais sofisticadas como a negociação entre figuras influentes com poder de convencimento e o candidato. No caso específico para o cargo de vereador, existe um consenso das entrevistas sobre a inseparabilidade do processo de seleção e recrutamento de certa forma esperada pela observação do nível de informalidade desse processo. No entanto, isso não se aplica a candidaturas de deputados estaduais e federais, geralmente concentradas nas capitais do estado.

4.3 A AMORFIA DO ÓRGÃO SELETOR

Enquanto as eleições para o cargo de vereador mesclam o recrutamento e seleção, estão presentes em cada município e possuem nível geral de descentralização, o órgão seletor para deputado estadual e federal se concentra mais na RMR. Não existe um padrão que englobe todos os partidos, mas é possível perceber que na RMR esse processo adota uma espécie de colegiado conectado ao nível nacional do partido de maneiras diferentes. A seguir, temos dois exemplos de formação do colegiado.

O PSD forma colegiados a partir de indicação dos políticos eleitos e influentes dentro do próprio partido. Esse colegiado decide as candidaturas, assumindo o

papel tanto de recrutadores (principalmente em cidades menores) como de selecionadores. Esse processo gera um ciclo interno onde o político eleito com mais votos escolhe quem decide as candidaturas. É possível inferir que esse ciclo implica na maior influência dos políticos maiores sobre os aspirantes por ser um sistema exclusivo e dependente de um grupo fechado. Esse colegiado apresenta os nomes para as candidaturas e também re-indica no caso de sucesso e disciplina. Essa dinâmica varia entre os municípios do estado de Pernambuco dependendo do sucesso do partido e da sua quantidade de políticos influentes.

O PSOL apresenta um sistema de “facções” internas, as “correntes”, que funcionam como pequenos órgãos seletores/recrutadores atrelados a um colegiado maior. Seria uma espécie de divisão interna do trabalho onde as correntes recrutam possíveis candidatos, que são aceitos (ou não) pelo colegiado maior. As informações obtidas não são suficientes para determinar as diferenças entre as facções e nem os critérios exatos do colegiado, mas é possível afirmar que existe um nível maior de inclusividade e descentralização através desse sistema de facções internas.

Esses foram os dois casos mais detalhados obtidos, sendo exemplos distintos de formação interna do colegiado com níveis diferentes de participação e em diferentes níveis regionais. O primeiro caso representa a lógica da formação do colegiado, deixando claro que os critérios variam de município para município e do nível da eleição, podendo ser municipal, estadual ou federal. Os níveis estadual e federal acabam sendo responsabilidade do colegiado mais influente. O segundo apresenta o colegiado na RMR, mas demonstrando como os candidatos chegam a esse colegiado e o processo de seleção interna dividido em camadas.

Apesar da existência dos colegiados, existe uma percepção de que além das formalidades de cada partido, o nível de importância e potencial de votos de um aspirante a candidato sobressai sobre a maioria dos outros critérios. Um bom exemplo é o de uma pessoa com alguma ligação familiar próxima de um político já estabelecido iniciar a carreira já como deputado estadual ou até mesmo federal por influência do seu benfeitor familiar. É importante ressaltar que laços familiares não são a única característica, podendo ser relações de amizade ou trocas informais de favores que impulsionam uma candidatura a ser aceita em um colegiado, mas a ligação familiar é um exemplo clássico onde um aspirante “recebe de herança” os votos de um político já estabelecido de sua família, o que é um argumento forte para o órgão seletor mesmo que nem sempre a expectativa se concretize.

O processo de seleção, portanto, existe principalmente para cargos estaduais e federais, mas recebe influência de fatores externos menos perceptíveis sem maior investigação.

4.4 CANDIDATURAS FEMININAS

Existem dois argumentos que em teoria deveriam fortalecer as candidaturas femininas: Mínimo de 30% de candidaturas do gênero oposto (resolução do Tribunal Superior Eleitoral nº 23.675/2021) junto com 30% dos recursos eleitorais (fundos e tempo de propaganda) e o potencial de voto de lideranças femininas de movimentos, apostando na campanha pela maior representação no campo político.

Pode-se dizer que o segundo argumento não se torna um fator primário (principalmente em partidos que não se apoiam especificamente nesta pauta) pela mesma razão que novas candidaturas fortes são removidas do PJ no exemplo dado anteriormente: preservação das posições de poder. Um candidato à reeleição

influyente pode se sentir ameaçado de perder sua vaga e, mesmo dentro dos procedimentos da lei, enfraquece aquela candidatura para se manter em sua posição. Do mesmo jeito, o exemplo do PU e do PG explicam o porquê dessas candidaturas ainda existirem (e não serem totalmente negligenciadas).

Durante as entrevistas, foi perceptível que o processo de recrutamento para candidaturas femininas é muito mais um cumprimento de metas do que realmente um processo de busca por candidatas efetivas, não necessariamente por má fé mas sim pela alegada dificuldade de encontrar mulheres dispostas a sofrerem nas campanhas políticas que costumam ser mais hostis para elas. As campanhas assumem caráter mais difamatório e agressivo quando se trata de mulheres, partindo de concepções mais gerais como “a mulher não tem força emocional para aguentar o estresse da política” e até mesmo propagandas difamatórias específicas sobre a vida pessoal da candidata. A hostilidade, principalmente no interior, gera um certo desinteresse e aversão, e as que continuam aspirando acabam sofrendo dificuldades nas campanhas.

O foco dos partidos, portanto, é conseguir o mínimo obrigatório de mulheres, sendo elas candidatas realmente interessadas em se eleger ou que ao menos estejam dispostas a dar o nome para o partido cumprir com os requisitos. Isso gera várias candidaturas laranjas ou candidaturas “tapa-buraco” para o partido poder aumentar o número de candidatos que o mesmo possa submeter. No entanto, candidaturas femininas possuem um potencial de voto imenso justamente pelo argumento da necessidade de representação, e podem representar uma “mina de ouro” para os partidos que precisam eleger candidatos e não possuem travas internas contra candidaturas femininas. Preconceitos às vezes também favorecem

essas candidaturas. Existe uma concepção (em raros casos) de que a mulher não se corrompe facilmente, por não ter capacidade de entrar jogo político “corrupto” ou uma percepção de honestidade na figura feminina.

As candidaturas femininas, portanto, são muito desejadas pelos partidos pela necessidade na lei da apresentação das mesmas pelos partidos, mas como já dito anteriormente os partidos nem sempre apresentam candidatos com a intenção de que sejam eleitos. Existem muitos outros fatores que podem passar despercebidos pela metodologia da pesquisa, mas é uma boa contribuição das entrevistas essa percepção dos envolvidos nos processos de seleção e recrutamento sobre esse tema em específico.

5 CONCLUSÃO

O processo de recrutamento e seleção se diferencia quando se trata das dinâmicas regionais e de subsistemas partidários e os resultados dessa pesquisa iluminam o pensamento dos que executam e sofrem esse processo no estado de Pernambuco. É possível ver que fatores pessoais e específicos dos recrutadores e do órgão seletor, como desejo de manter uma posição estável, interdependência entre o órgão seletor e os políticos eleitos e as estratégias pré-definidas para uma eleição executam um papel importante em como esses processos funcionam.

As candidaturas podem ser decididas por amplas pesquisas eleitorais ou por puro pressentimento dos recrutadores, e a efetividade desse processo ainda depende da oferta de candidatos, que se apresentou muito baixa. Os partidos, portanto, possuem critérios muito mais amplos para conseguir completar suas listas de candidaturas, e a coerência ideológica do candidato acaba perdendo peso nesses critérios, sendo o maior divisor entre esses partidos o alinhamento com o governo ou a oposição.

Apesar da pequena quantidade de partidos representados nas entrevistas, foi possível perceber que a decisão de participar das eleições em diversos níveis partia de uma avaliação tanto interna dos partidos como de dentro das coligações, observando a necessidade das candidaturas e buscando uma alocação eficiente de esforços que se apresenta de uma maneira bem otimizada. Um partido possui recursos limitados e quanto menos recursos mais a organização busca não desperdiçá-los, e isso se traduz tanto na escolha das candidaturas como na escolha de disputar um cargo ou não. A alteração da Constituição Federal se tratando de coligações afetou mas não extinguiu a necessidade de diálogo com as coligações.

Em conclusão, os resultados obtidos são limitados tanto pelo método de entrevistas como pelo tempo disponível para o trabalho. Apesar disso, é possível perceber que existem variações estratégicas dentro dos partidos no subsistema pernambucano, mas também é possível ver que as condições nas quais esses partidos se encontram os forçam a adotar dinâmicas parecidas, principalmente no interior. Dinâmicas informais (às vezes, ilegais ou moralmente questionáveis) não são incomuns e são vistas como um forte pilar tanto das eleições como na decisão de candidaturas. Fatores pessoais e menos guiados por uma racionalidade de um ponto de vista normativo assumem um papel definitivo nessas escolhas.

No entanto, mesmo com suas limitações, os resultados demonstram dinâmicas conhecidas pelos que são afetados mas relativamente pouco exemplificadas na ciência. Os resultados, mesmo não podendo ser tratados como universais, trazem exemplos enriquecidos pela experiência dos agentes envolvidos que facilitam o entendimento sobre o tema e através de uma metodologia qualitativa, busca entender os fatores mais específicos da seleção e recrutamento, reforçando a necessidade da exploração do tema através dessa ótica para o enriquecimento do assunto, principalmente no nível regional, pois uma boa maneira de entender sobre um assunto é perguntando pra quem tem experiência.

REFERÊNCIAS

BRAGA, Maria do Socorro Sousa; BOLOGNESI, Bruno. Dossiê recrutamento político e seleção de candidatos nas democracias contemporâneas. **Revista de Sociologia e Política**, v. 21, p. 5-9, 2013.

BRAGA, Maria do Socorro Sousa; RODRIGUES, Marcus; THOMAZINI, Marlon. Subsistema partidário paulista; formato e dinâmica de competição (1988 - 2018). *In*: PAIVA, Denise; PIETRAFESA, Pedro A. **SISTEMAS PARTIDÁRIOS, PARTIDOS E ELEIÇÕES**. 1998-2018 Tendências e dinâmicas na federação brasileira. Goiânia, GO: Editora da Pontifícia Universidade Católica de Goiás. p. 359-391.

BRAGA, Maria do Socorro Sousa; VEIGA, Luciana Fernandes; MIRÍADE, Angel. Recrutamento e perfil dos candidatos e dos eleitos à Câmara dos Deputados nas eleições de 2006. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 24, p. 123-142, 2009.

Braga, Maria do Socorro Sousa. Organizações partidárias e seleção de candidatos no estado de São Paulo. *Opinião Pública* [online]. 2008, v. 14, n. 2 [Acessado 2 Outubro 2022] , pp. 454-485.95.

Brasil. Constituição (1988). Emenda constitucional Nº 97, de 4 de outubro de 2017. Alteração das coligações partidárias. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc97.htm. Acesso em: 15 de Maio de 2023.

Brasil. Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997. Dispõe sobre partidos políticos e as eleições. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9504.htm. Acesso em: 12 de março de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. Resolução nº 23.675, Brasília, DF, 16 de setembro de 2021.. disponível em: <https://www.tse.jus.br/legislacao/compilada/res/2021/resolucao-no-23-675-de-16-de-dezembro-de-2021>. Acesso em: 10 de março de 2023.

DE LIMA, Rafael Nachtigall; BARRETO, Alvaro. A carreira de vereador e a ambição progressiva: análise a partir do caso do Rio Grande do Sul (2002-2010). **Pensamento Plural**, n. 12, p. 91-115, 2014.

DOWNS, Anthony. **Uma Teoria Econômica da Democracia**. São Paulo: Edusp, 1999.

HAZAN, Reuven Y.; RAHAT, Gideon. Candidate selection: methods and consequences. **Handbook of party politics**, v. 4, p. 1545-1591, 2006.

HAZAN, Reuven Y.; RAHAT, Gideon. **Democracy within parties: Candidate selection methods and their political consequences**. OUP Oxford, 2010.

LIMONGI, Fernando. A democracia no Brasil: presidencialismo, coalizão partidária e processo decisório. **Novos estudos CEBRAP**, p. 17-41, 2006.

LIMONGI, Fernando; CORTEZ, Rafael. As eleições de 2010 e o quadro partidário. **Novos estudos CEBRAP**, p. 21-37, 2010.

LIMONGI, Fernando. FIGUEIREDO, Argelina, C. **EXECUTIVO E LEGISLATIVO NA NOVA ORDEM CONSTITUCIONAL**. Rio de Janeiro, Editora FGV, 1999, P. 19 - P.41.

LOCATELLI, Luís; ASSIS, Pedro; ALVES, Vinícius. Organização partidária e racionalidade contextual: o Distrito Federal em um sistema partidário multinível. *In*: PAIVA, Denise; PIETRAFESA, Pedro A. **SISTEMAS PARTIDÁRIOS, PARTIDOS E ELEIÇÕES**. 1998-2018 Tendências e dinâmicas na federação brasileira. Goiânia, GO: Editora da Pontifícia Universidade Católica de Goiás. p. 49-81.

NORRIS, Pippa et al. (Ed.). **Passages to power: Legislative recruitment in advanced democracies**. Cambridge University Press, 1997.

PAIVA, Denise; PIETRAFESA, Pedro A. **SISTEMAS PARTIDÁRIOS, PARTIDOS E ELEIÇÕES**. 1998-2018 Tendências e dinâmicas na federação brasileira. Goiânia, GO: Editora da Pontifícia Universidade Católica de Goiás. 2022. p. 9-14.

ROCHA, Virgínia. **DA TEORIA À ANÁLISE**: Uma introdução ao uso de entrevistas individuais semiestruturadas na ciência política. Pernambuco: Revista Política Hoje, Vol 29, 2020.

SIAVELIS, Peter M.; MORGENSTERN, Scott. Candidate recruitment and selection in Latin America: a framework for analysis. **Latin American Politics and Society**, v. 50, n. 4, p. 27-58, 2008.

TAROUCO, Gabriela. Partidos e eleições em Pernambuco (1998-2018). *In*: PAIVA, Denise; PIETRAFESA, Pedro A. **SISTEMAS PARTIDÁRIOS, PARTIDOS E ELEIÇÕES**. 1998-2018 Tendências e dinâmicas na federação brasileira. Goiânia, GO: Editora da Pontifícia Universidade Católica de Goiás. p 149-181.

APÊNDICE A – Roteiro de perguntas das entrevistas

0- Início focado na introdução do trabalho, sentido, explicação da entrevista e da liberdade do entrevistado de não responder ou desenvolver mais sobre o que quiser.

Explicação sobre a entrevista ser focada somente nos candidatos ao legislativo (vereador, deputados estadual e federal e senador)

Tópicos:

1- Oferta e demanda de candidatos:

É mais comum aparecerem pessoas querendo ser candidatas ou vocês sondarem possíveis candidatos e pedir pra eles?

1.1- Abundância de possíveis candidatos:

O que é desejável e o que é indesejável para um possível candidato?

Como os candidatos declaram ao partido a intenção de se tornarem candidatos?

Como o partido decide quem vai se tornar candidato? (É um grupo, uma pessoa, todos através de voto? Se possível, descobrir quem faz essa decisão)

1.2- Necessidade de busca de candidatos (escassez de voluntários)

Onde o partido busca os candidatos e quais critérios para se tornar um “candidato a candidato?”

Como o partido decide quem pode ser candidato? (critérios pré estabelecidos? Algum grupo ou pessoa? recomendações de membros?)

Como os partidos contatam os possíveis candidatos? (Há um grupo dedicado a isso? é algo mais formal ou informal?)

2- Recrutamento de mulheres

Iniciar (se necessário) com um breve contexto sobre o tema das mulheres na política, com grande relevância nos últimos anos

Como é a demanda de candidatas mulheres? (aparecem muitas para as vagas ou o partido tem que buscar para cumprir o mínimo?)

Possível repetição de algumas perguntas anteriores mas com ênfase sobre a participação feminina.

Os critérios para a seleção de candidatas mulheres são os mesmos dos homens? (talvez reformular, pode ter ficado tendenciosa ou pode não atrair uma resposta honesta)

Há algum critério específico só para mulheres? (mesmo processo da anterior)

ANEXO A – Parecer Consubstanciado do CEP

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.901.197

Apresentação do Projeto:

Trata-se de um projeto de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), desenvolvido no Departamento de Ciência Política do Centro de Filosofia e Ciências Humanas (CFCH) da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). O projeto apresenta uma escrita clara e concisa, está de acordo com as regras da ABNT, possuindo alta relevância social, uma vez que o Brasil e o mundo vivemos uma aguda crise no que se refere aos processos formais de representação política. Constam os nomes dos dois membros da pesquisa, ou seja, do pesquisador (Matheus Maymone de Barros Dias) e de sua orientadora (Prof^ª. Dra. Gabriela da Silva Tarouco). São estabelecidos critérios de inclusão (Ser filiado ao partido, ocupar cargo relevante com relação às informações necessárias para a pesquisa (Liderança partidária regional, membro influente e afins) e estar localizado em Pernambuco) e exclusão (Qualquer membro partidário na posição de marketing, advocacia ou qualquer posição que lide com a imagem do partido e possa responder de maneira estratégica). O procedimento quanto ao recrutamento dos voluntários e à coleta de dados e seus instrumentos é eticamente responsável e claramente explicado. O objeto da pesquisa está claro e bem delimitado, havendo, igualmente, uma correspondência perceptível entre os seus objetivos e a metodologia proposta (Entrevistas estruturadas – presenciais ou on line – em profundidade com lideranças partidárias de Pernambuco). Os referidos objetivos estão padronizados com o texto apresentado na Plataforma Brasil. As questões orçamentárias e compromissos daí ocasionalmente advindos estão esclarecidos pelo pesquisador, que se apresenta como sendo responsável pela pesquisa. O cronograma proposto é, por fim, plenamente exequível.

Objetivo da Pesquisa:

GERAL

Descrever como funciona o processo de seleção ou de recrutamento (dependendo do caso) e classificar por partido.

ESPECÍFICOS

Descrever como é o método seletivo de cada partido, como e quando foi decidido (se é algo específico de cada sede ou se é algo único para todo o partido)

Identificar quem seleciona, seus perfis e tentar encontrar similaridades entre esses agentes seletores (Pessoa física) caso seja autorizado.

Identificar fatores semelhantes entre os candidatos escolhidos pelos partidos (Características físicas e sociais)

Entender como funciona a seleção e o recrutamento de mulheres e como os partidos lidam com as cotas para mulheres (método de seleção de mulheres).

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

O pesquisador estabelece como RISCOS: “Existe um pequeno risco de desconfortos psicológicos causados pelas perguntas ou pela própria entrevista que serão minimizados por uma introdução com um intuito de explicar superficialmente a dinâmica e o intuito da entrevista enfatizando que os participantes podem deixar de responder algo caso não se sintam confortáveis”. E como BENEFÍCIOS: “Não há benefícios diretos aos participantes. Existe um benefício indireto de possível satisfação ao responder a entrevista de ajudar a ciência”.

Quanto aos possíveis benefícios da pesquisa apontados pelo pesquisador, pode-se considerar, ainda que indiretamente, a possibilidade de os próprios partidos se beneficiarem, construindo regras melhores para a seleção de seus candidatos e, assim, beneficiar a população como um todo.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Trata-se de uma pesquisa socialmente relevante, na medida em que trata de um tema atual e premente, posto que passamos por uma inegável crise de representação política. O projeto se propõe, assim, a obter informações e analisar as regras de processos intrapartidários que recrutam e selecionam suas candidaturas ao legislativo em Pernambuco. Poderemos, os leitores da pesquisa – partidos e população em geral – perceber se há perfis econômicos e sociais beneficiados ou, ainda, prejudicados nos referidos processos seletivos.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Foram anexados ao processo na Plataforma Brasil os seguintes documentos:

- 1) Carta de Anuência: ausência justificada.
- 2) Currículos de Lucas Leon Vieira de Serpa Brandão e de Fernando da Silva Cardoso: adequado. 3) Declaração de Matrícula de Lucas Leon Vieira de Serpa Brandão: adequado.
- 4) Folha de Rosto: adequado.
- 5) PDF de Informações Básicas do Projeto (Gerado pela Plataforma Brasil): Adequado. 6) Projeto Detalhado (formato Word): Adequado.
- 7) Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para maiores de 18 anos ou emancipados (TALE): Adequado.
- 8) Termo de Confidencialidade: Adequado.

Recomendações:

- 1) Considerar estabelecer como benefício indireto da pesquisa: a) benefício aos

próprios partidos, que podem construir regras melhores para a seleção de seus candidatos; b) benefício a população como um todo.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

O projeto é muito bem estruturado. Não há pendências a elencar.

Considerações Finais a critério do CEP:

As exigências foram atendidas e o protocolo está APROVADO, sendo liberado para o início da coleta de dados. Conforme as instruções do Sistema CEP/CONEP, ao término desta pesquisa, o pesquisador tem o dever e a responsabilidade de garantir uma devolutiva acessível e compreensível acerca dos resultados encontrados por meio da coleta de dados a todos os voluntários que participaram deste estudo, uma vez que esses indivíduos têm o direito de tomar conhecimento sobre a aplicabilidade e o desfecho da pesquisa da qual participaram.

Informamos que a aprovação definitiva do projeto só será dada após o envio da NOTIFICAÇÃO COM O RELATÓRIO FINAL da pesquisa. O pesquisador deverá fazer o download do modelo de Relatório Final disponível em www.ufpe.br/cep para enviá-lo via Notificação de Relatório Final, pela Plataforma Brasil. Após apreciação desse relatório, o CEP emitirá novo Parecer Consubstanciado definitivo pelo sistema Plataforma Brasil.

Informamos, ainda, que o (a) pesquisador (a) deve desenvolver a pesquisa conforme delineada neste protocolo aprovado. Eventuais modificações nesta pesquisa devem ser solicitadas através de EMENDA ao projeto, identificando a parte do protocolo a ser modificada e suas justificativas.

RECIFE, 16 de Fevereiro de 2023

Assinado por:
LUCIANO TAVARES MONTENEGRO
(Coordenador(a))