



41º Encontro Anual da Anpocs

SPG 22 Partidos políticos e suas arenas de atuação

Seleção de candidatos em nível subnacional: estrutura partidária e personalismo nas eleições de 2016 em Curitiba

*Karolina Mattos Roeder (UFPR)*¹

*Flávia Babireski (UFPR)*²

*Brina Deponte Leveguen (UFSCar)*³

¹ Doutoranda em Ciência Política pela Universidade Federal do Paraná, bolsista CAPES, e-mail: karolinamattosroeder@gmail.com

² Doutoranda em Ciência Política pela Universidade Federal do Paraná, bolsista CAPES, e-mail: flaviababireski@gmail.com

³ Mestranda em Ciência Política pela Universidade Federal de São Carlos, com bolsa FAPESP (2016/22897-0), e-mail: brinadl@hotmail.com.

Seleção de candidatos em nível subnacional: estrutura partidária e personalismo nas eleições de 2016 em Curitiba

Resumo: Se o ‘jardim secreto’ dos partidos políticos é ainda tema recente na literatura politológica, saber de que modo e com quais critérios são escolhidos os candidatos legislativos em nível local é ainda mais obscuro. Tentando preencher esta lacuna, entrevistamos mais de 700 candidatos a vereador nas eleições municipais de 2016 em Curitiba/PR. Realizamos um *survey* com pleiteantes de mais de vinte partidos de diferentes ideologias, tamanhos, orientações programáticas, legendas estabelecidas e estreantes. Assim, investigamos de que forma os partidos políticos, que gozam de autonomia ao nível local no Brasil, selecionam seus candidatos. A hipótese por nós sustentada é que partidos dotados de maior infraestrutura – idade, número de filiados, sede própria, *staff* remunerado – selecionam seus candidatos de forma democrática, mobilizando diferentes faces no interior do partido. Por outro lado, partidos sem força organizacional, com fraca ossatura, optariam por práticas personalistas e pouco inclusivas no momento de escolher os candidatos que os representarão no legislativo local. O objetivo que propomos é: entender como a estrutura do partido pode determinar a forma com que os mesmos realizam escolhas importantes. Os resultados apontam que nossa hipótese está equivocada. Independente da estrutura do partido político, os incentivos para comportamentos pouco democráticos e personalismo eleitoral são universais e muito intensos no sistema político local brasileiro.

Introdução

A análise sobre partidos políticos pode ser dividida em três formas, segundo o objetivo principal de atuação. Dalton e Wattenberg (2002), com base em V. O. Key’s (1964), consideram o *partido no eleitorado*; *partido como uma instituição de governo*; e *partido como organização política*.

Partido no eleitorado define a relação que o partido mantém com seus eleitores. A primeira função do partido seria simplificar a escolha dos eleitores, pois os candidatos, reunidos pelas legendas partidárias, facilitariam informações mais resumidas sobre suas propostas e abordagens, que estariam de acordo com o partido pelo qual é filiado. A segunda função seria educar, informar e persuadir o público. A terceira significaria gerar símbolos de identificação e lealdade, possibilitando uma correspondência entre escolhas dos eleitores e resultados das eleições. A última função do partido no eleitorado é mobilizar os cidadãos para participarem e se envolverem em outros aspectos do processo democrático, como por exemplo nas campanhas (Dalton e Wattenberg, 2002).

Já o partido como governo aborda sete pontos. O primeiro é criar maiorias, com uma coalizão que possibilite a atividade partidária. O segundo é organizar o governo, fazendo a ligação entre interesses individuais dos eleitos e as propostas de governo. O

terceiro ponto é implementando os objetivos que estavam descritos nas plataformas, transformando-os em leis. O quarto é lidar com os dissidentes e a oposição. O quinto seria garantir a responsabilidade por ações do governo. O sexto é o controle na administração do governo. Por último, o sétimo ponto é promovendo a estabilidade, de forma que partidos estáveis façam governos estáveis (Dalton e Wattenberg, 2002).

A última estrutura de atuação é o partido como organização. A primeira forma é no recrutamento e seleção, seja dos candidatos, dos líderes ou para cargos governamentais. A segunda maneira se relaciona com a primeira, que é no treinamento das suas elites políticas. A terceira é atuar como um articulador de interesses políticos, dando voz e suporte as demandas dos eleitores e no processo de governo. A quarta forma se assemelha com a terceira, que é não só articular, mas também agregar interesses políticos e demonstrá-los em suas plataformas e manifestos (Dalton e Wattenberg, 2002). O objetivo desde paper é analisar o partido como organização, com ênfase no primeiro ponto, que é o recrutamento e a seleção de candidatos, analisando as eleições legislativas do município de Curitiba, no Paraná, em 2016.

Embora tenha havido um crescimento significativo entre os estudos internacionais nas últimas décadas sobre como os candidatos à cargos eletivos são selecionados nos partidos políticos, há ainda um pequeno número de pesquisas que buscam compreender como são formadas as listas de postulantes à Câmara dos Deputados do Brasil (Braga et al, 2009; Bolognesi, 2013), às Assembleias Legislativas estaduais (Álvares, 2007, Braga, 2008) e ainda mais raras são aquelas que buscam jogar luz sobre o ‘jardim secreto’ dos partidos políticos nos municípios brasileiros (Altmann, 2009).

Além de exercer um papel central na conformação da representação política, já que define aqueles que ocuparão os cargos eletivos (Rahat, 2007; Norris, 1997), a seleção de candidatos revela quem são os recrutados pelas agremiações, evidencia a dinâmica intrapartidária, os conflitos, a relação entre a elite política e a sociedade, e influencia o comportamento legislativo dos eleitos. Segundo Rahat e Hazan (2005) a seleção de candidatos poderia conformar, por exemplo, a coesão e disciplina partidárias, de acordo com a estrutura de incentivos e lealdades do partido. Maior inclusividade e descentralização da seleção, tende a produzir legisladores menos disciplinados com o partido, já que estarão mais propensos a responder por interesses dispersos no eleitorado e menor será o incentivo dos candidatos para exercer esforços de coesão (Aragón, 2014).

Menor inclusividade e maior centralização produzirá *outputs* distintos, legisladores mais disciplinados e coesos (Gallagher, 1988; Rahat & Hazan, 2001; Rahat, 2007).

Outro fenômeno que demonstra a importância dos estudos de seleção de candidatos é a incidência da seleção sobre o nível de democracia intrapartidária (Billie, 2001; Freidenberg, 2003). A organização partidária, o modo com que as agremiações selecionam seus candidatos, em grau mais ou menos democrático, pode explicar de forma relativa o sistema político e o regime democrático (Gallagher & Marsh, 1988). Espera-se que quanto mais consolidada uma democracia, mais institucionalizados e democráticos sejam os partidos em suas formas de atuação e resolução de assuntos internos, sobretudo no que diz respeito à seleção de candidatos (Billie, 2001). E a institucionalização partidária também pode influenciar a forma de seleção de candidatos. O partido pode incorporar requisitos de seleção que servem de incentivos para a baixa migração partidária, por exemplo, típica de sistemas institucionalizados (Freidenberg, 2003).

As mudanças na organização dos partidos, a maior autonomia da elite dirigente e parlamentar, a crise de representação dessas organizações em democracias avançadas nas últimas décadas e o crescimento da prática personalista (Dalton, 2000; Mair & Biezen, 2001) tornam ainda mais importante o conhecimento do método de seleção de candidatos nas organizações partidárias, já que os mecanismos institucionais mobilizados neste momento da vida partidária refletem a natureza dessas organizações e seus níveis de democracia interna (Rahat & Hazan, 2001; Freidenberg, 2003). Para identificar o peso da organização partidária em uma conjuntura na qual a identidade e a representação têm apresentado declínio, a seleção de candidatos pode servir como um *proxy* da distribuição de poder no interior da legenda ou ainda do controle da agremiação sob seus membros.

Para compreender como os partidos políticos têm selecionado seus candidatos em nível local, onde a política é retratada na literatura como paroquial, distributivista, com baixo enraizamento dos partidos e alto personalismo, analisamos a seleção de candidatos dos trinta e quatro partidos que lançaram candidatos nas eleições municipais de 2016 na capital do estado do Paraná, Brasil. Como o nosso objetivo é captar as nuances da seleção de candidatos que não estão registradas nos estatutos, e para tanto identificamos os procedimentos que operam na formação das listas a partir da aplicação de um *survey*, com 781 candidatos do total de partidos em disputa.

Partindo da hipótese de Freidenberg (2003), onde o processo de institucionalização partidária impacta no nível de democracia interna do partido, no que diz respeito à forma

com que os candidatos são selecionados, utilizamos o *framework* de análise de Hazan & Rahat (2010) e comparamos a democracia interna dos partidos de acordo com sua força organizacional, dividindo-os e comparando-os entre partidos *fortes*, *médios* e *fracos* organizacionalmente, com vista a testar nossas hipóteses: i) os partidos fortes possuem mecanismos de seleção de candidatos mais democráticos; e ii) partidos com menor complexidade organizacional, mais fracos organizacionalmente, possuem formas de seleção menos democráticas. O presente artigo analisa a seleção de candidatos por esta ser a variável que Freidenberg (2003) elenca como a central na análise de democracia interna nos partidos, por possibilitar a determinação de níveis de democracia e o objetivo da pesquisa é analisar se a força organizacional dos partidos influencia na maior ou menor democracia partidária do processo seletivo (Freidenberg, 2006).

Na primeira seção apresentaremos uma breve revisão da literatura sobre seleção de candidatos, na segunda seção explicamos a classificação que realizamos dos partidos, a partir de características de sua estrutura organizacional, na terceira, analisamos o processo de seleção de candidatos e, ao fim, relatamos as conclusões do estudo.

1. Seleção de candidatos: um *proxy* de democracia interna

Duas das principais funções, exclusivas aos partidos políticos nas democracias representativas, são o recrutamento e a seleção dos candidatos que irão ocupar os cargos eletivos (Schattschneider, 1941; Biezen & Mair, 1980; Rahat & Hazan, 2005; Rahat, 2007). No recrutamento, que é o primeiro contato com o partido, os futuros candidatos são atraídos para competir pelo cargo político ou ao conjunto de membros do partido e aqui há a atuação de variáveis sociais, como educação formal, socialização, contatos políticos e trajetória profissional que determinarão os caminhos para o poder (Siavelis & Morgenstern, 2008). Ou como coloca Pippa Norris (2013), esse é um processo que em grande parte ocorre *fora* da arena partidária.

Já a seleção de candidatos⁴ é um fenômeno preponderantemente partidário. Trata-se aqui da definição da lista de candidatos, momento em que os recrutados deixam a posição de filiados para ocupar lugar na lista partidária que irá concorrer a um cargo eletivo. Na seleção há a atuação de um *selectorate* (Rahat & Hazan, 2001) que indica ou

⁴ Conceito próximo ao de “Recrutamento de candidatos” para Norris (1997), que sistematiza variáveis também exógenas ao partido no estudo da indicação de candidatos. A seleção vem depois do recrutamento, no entanto, alguns autores o definirão como recrutamento os dois fenômenos juntos.

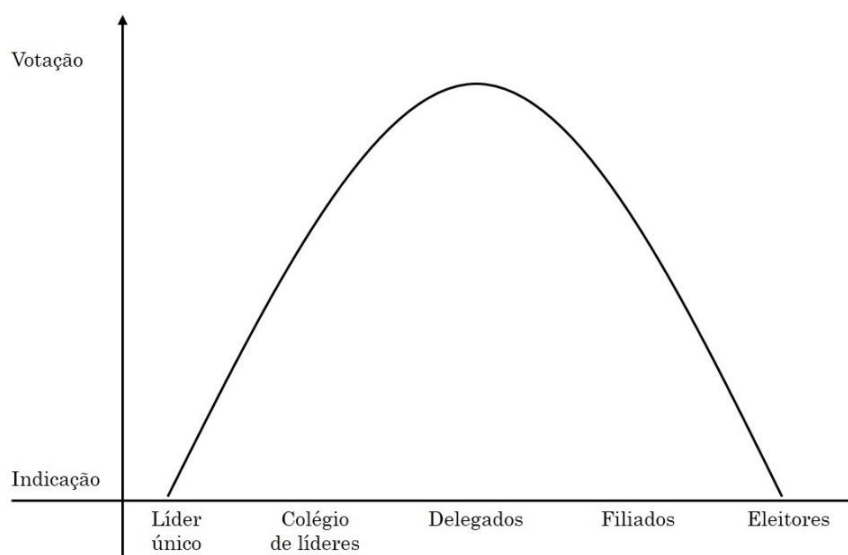
vota em quem irá compor a lista partidária ou o *gatekeeper party* (Gallagher & Marsh, 1988; Norris, 1997) um termo afim ao *selectorate*, que significa o “porteiro do partido”, o qual controla quem entra para a estreita lista de postulantes. Os membros aspirantes à candidatos passam por filtros de cunho legal (legislação local e nacional) e do partido (requisitos formais e informais para candidatar-se, atribuídas pelo partido) e essas variáveis resultam em formas de seleção diferentes, dependendo dos aspectos da organização, tal como o tipo de financiamento, centralização e inclusividade do *selectorate*. O somatório dessas variáveis impacta no tipo de candidato⁵, mais ou menos leal ao partido, o que resultará em comportamentos distintos na ocupação do cargo (Siavelis & Morgenstern, 2008). A forma de recrutamento e seleção, impactam portanto no funcionamento da democracia e na governabilidade em um determinado sistema político, pela forma de seleção de candidatos e pelo *output* resultante, da atuação daqueles selecionados e *background* dessa população, que pode ser composta por minorias e assim ser mais democrática no sentido da representação (Siavelis & Morgenstern, 2008; Rahat & Hazan, 2001).

A forma com que os partidos se organizam é uma variável importante para caracterizar o regime democrático (Bille, 2001), do outro lado, também é esperado que em uma democracia os partidos sejam dotados de práticas democráticas em seu interior, como consequência desse regime de maior concorrência e maior participação política da população (Freidenberg, 2003; Bruter & Harrison, 2009). Para Freidenberg (2003) os diferentes níveis de democracia interna dos partidos podem ser uma consequência do processo de institucionalização partidária (rotinização de procedimentos que geraria uma maior previsibilidade das ações dos atores partidários). Também podemos ver como mais ou menos democrática a forma de seleção de candidatos no que se refere aos *procedimentos* que são mobilizados para a tomada de decisão (seleções por indicação de um líder ou sistema de votação como exemplos de menos e mais democráticas) (Rahat & Hazan, 2001; Bolognesi, 2013). A forma como a seleção de candidatos é realizada, o número de pessoas mobilizadas no processo de escolha de candidatos pode indicar quais partidos são mais democráticos, funcionando como um entre outros indicadores de democracia intrapartidária (Rahat & Hazan, 2001).

⁵ *Party loyalist*”, “*constituent servant*”, “*entrepreneur*”, “*group delegate*” (Siavelis & Morgenstern, 2008).

Contudo, a inserção de um quantitativo na tomada de decisões garante democracia interna? Adriana Gallo (A Gallo, 2005; Adriana Gallo, 2011) ao estudar os processos de primárias eleitorais na América Latina, Pippa Norris (Norris, 2004) ao analisar os partidos norte americanos ou Pennings e Hazan (Pennings & Hazan, 2001) e Barnea e Hazan (Barnea & Rahat, 2007) ao examinar o caso israelense apontam que nem sempre a inserção de grandes grupos de filiados e/ou simpatizantes nos processos de escolha de candidatos nos partidos políticos leva a resultados mais democráticos, seja do ponto de vista dos procedimentos executados, seja dos *outputs* resultantes do processo.

Figura 1 – Modelo teórico da relação democracia interna X seleção de candidatos



Fonte: Bolognesi e Costa (2015)

O que nos interessa aqui é identificar os diferentes níveis de democracia partidária quanto aos *procedimentos* mobilizados na seleção de candidatos. A inclusão de membros e intermediários no processo de seleção e a inclusão de mecanismos como sistemas de votação indicariam formas mais democráticas e por meio de indicação, menos. As formas de seleção podem ser tomadas por um ou mais *selectorates* diferentes em um único partido, por conta disso, torna-se necessário identificar *quem* seleciona/selecionam os candidatos em um partido e *como* essa seleção ocorre.

Replicando o que Bolognesi (2013) faz para o caso da Câmara dos Deputados do Brasil em 2010, analisamos as quatro dimensões do modelo de Hazan & Rahat (2010) em partidos políticos fracos, médios e fortes em estrutura organizacional e aferimos, ao fim, o nível de democracia interna nos três grupos de partidos que disputaram as eleições

municipais ao Legislativo de Curitiba/PR, em 2016. As quatro dimensões analisadas são: i) *Inclusividade dos requisitos*; ii) *inclusividade do selectorate*; iii) *descentralização do processo*; e iv) *formas de escolha dos candidatos*. Essas quatro dimensões compõem seleções mais ou menos democráticas. Freidenberg (2009) coloca que democracia interna está relacionada à três indicadores, a saber: a seleção de candidatos, *accountability* dos eleitos aos filiados e participação de minorias no processo de definição de programas do partido. E a seleção é o indicador-chave para medir democracia interna, já que os demais serão consequência dele.

Rahat, Hazan, & Katz (2009) deixam claro que a forma com que os candidatos são selecionados, se por meio de votação ou indicação, reflete na maior ou menor democracia intrapartidária. A partir de ponderações sobre qual o modelo – mais aberto ou não – e como isso impacta na democracia interna, consideramos o que Bolognesi (2013) aponta como mais democrático e já explicitado pela literatura internacional (Hopkin, 2001; Hazan & Voerman, 2006) e exposto na Figura 1, que processos que descentralizam muito as seleções acabam produzindo fenômenos clientelísticos, candidatos pouco leais aos partidos e personalistas, uma vez que o aumento desqualificado de quem seleciona acaba aumentando a possibilidade do eleito não prestar contas a um grupo específico, e geralmente acaba por corresponder à média dos selecionadores, o distanciando assim da representação de minorias. Classificamos, portanto, como mais democráticas as seleções que predominam as instâncias intermediárias do partido, como colégio de membros e delegados, uma vez que a indicação de apenas um líder, centralizado, sugere uma seleção muito exclusiva e, no outro extremo, da inclusividade, há a dispersão da lealdade na estrutura do partido, o que também não nos parece democrático. Será mais democrática a seleção que consulta um maior número de atores desde que estes sejam emponderados pela organização.

2. Determinando a força organizacional

A fim de testarmos a hipótese da pesquisa, no primeiro momento classificamos os partidos políticos de acordo com os aspectos de sua *força organizacional*, conceito de Tavitz (2013), o qual a define como as estruturas com as quais os partidos políticos contam para tornarem-se instituições, ou seja, a organização burocrática que serve de esteio para a ação política e existe de maneira permanente, independente dos indivíduos que a ocupam, gerando estabilidade. As estruturas são alicerces para a ação política que garantem a

sobrevivência do partido. A força organizacional dos partidos é o conjunto, portanto, de estruturas que o partido dispõe. (Tavitz, 2013).

O modelo de força organizacional que utilizamos é semelhante a de Codato et al (2016), adaptada para municípios. Ela possui duas dimensões, a primeira refere-se à *infraestrutura*, à parte “dura” do partido e envolve a i) presença de diretório ou comissão provisória; ii) número de filiados no município; iii) complexidade organizacional; e a iv) quantidade de membros na estrutura local. A segunda dimensão envolve aspectos do *soft frame*, que abrange a v) idade do partido. A fonte de dados foi o site dos partidos na internet e as informações disponíveis no Tribunal Superior Eleitoral do Brasil e a partir desses dados criamos tipos de partidos de acordo com sua força organizacional: fraca, média ou forte.

Detalhamos no quadro abaixo (Quadro 1), cada uma das variáveis coletadas e o que elas indicam:

Quadro 1. Variáveis que compõem o modelo de força organizacional dos partidos políticos em municípios, explicação da variável e como foi coletada

Variável	Explicação	Como foi coletada
i) Presença de diretório ou comissão provisória	Os diretórios são órgãos formais do partido, já as comissões provisórias são estruturas mais fracas e com menor poder de decisão, pois podem ser destituídas ou implantadas a qualquer momento pelas Executivas dos partidos (Braga 2008). Fica clara a relação entre possuir diretório partidário e ter maior força organizacional.	Contabilizamos a presença de diretórios ou comissões provisórias.
ii) Número de filiados no município	Reflete a capacidade do partido em mobilizar eleitores e sua penetração naquele território.	A quantidade de filiados regulares que o partido possui no município.
iii) Complexidade organizacional	A complexidade aponta para a relação de interdependência no interior da organização. Espera-se que partidos com órgãos especializados tenham procedimentos de distribuição de poder que levem em conta tais estruturas, dando robustez ao rol exercido pela agremiação.	É a quantidade de instâncias que a estrutura local do partido possui, por exemplo: secretaria da juventude, setorial mulheres, setorial sindical, como também estruturas especializadas como secretaria de comunicação; relações institucionais, etc.
iv) Quantidade de membros na estrutura local	No mesmo caminho que a complexidade organizacional,	Quanto maior é quantidade de membros na estrutura mais este partido insere seus

	este indicador demonstra a capacidade de inserção de membros de um partido na sua burocracia.	membros na sua estrutura, maior capacidade de fazer valer o peso da organização (Ribeiro, 2014).
v) Idade do partido	A longevidade indica a capacidade de sobrevivência da legenda independente de trocas de lideranças, e de entradas e saídas de governos. Isso demonstra a capacidade do partido para se adaptar à diferentes contextos políticos, mostrando que a organização está acima dos indivíduos que ela ocupam (PANEBIANCO, 2005)	O ano de registro da legenda no TSE.

Fonte: Codato et al (2016) adaptado pelas autoras.

Para a construção do modelo, cada um dos indicadores foi normalizado numa escala de 0 a 1. O resultado se deu pela somatória dos cinco indicadores, com o resultado normalizado.

A partir dos resultados, a classificação da força organizacional dos partidos ficou em: fraca, média e forte. A divisão por estratos foi construída a partir de grupos de desvio padrão. Os partidos que estão no estrato inferior (até um desvio padrão negativo em relação à média) são partidos com força organizacional fraca (até o mínimo de 0,2267). Partidos com força média (intervalo até um desvio padrão positivo) estão entre 0,2297 a 0,4627, as legendas acima de dois desvios padrões foram classificadas como organizacionalmente fortes.

Na distribuição dos candidatos nos estratos, o maior contingente está concentrado em partidos de média força organizacional, 44,1%, este grupo composto por 15 partidos. Partidos organizacionalmente fortes, totalizando cinco partidos, concentram 14,7% dos candidatos. Os 14 restantes partidos são de fraca infraestrutura, apresentando 41,2% dos candidatos. Os partidos classificados podem ser conferidos na Tabela 1, abaixo.

Tabela 1. Classificação dos partidos nas municipais de 2016 em Curitiba/PR, de acordo com sua força organizacional

fraca	média	forte
41,2%	44,1%	14,7%

PRB	PRP	
PR	PSTU	
PC do B	PMN	
SD	NOVO	
PSDC	PTC	
PT do B	PV	PDT
PHS	PP	PT
PPL	PMDB	PTN/PODE
PSL	DEM	PSDB
PEN	PCO	PPS
PSOL	PRTB	
PSD	PTB	
PMB	PSC	
REDE	PROS	
	PSB	

Fonte: LAPeS/UFPR.

A força organizacional dos partidos seria determinante para o tipo de seleção empregada pelas legendas. Legendas fracas organizacionalmente, com baixa complexidade, buscariam seleções mais personalistas, pois na ausência de estruturas e recursos partidários, a estratégia seria apostar em recursos dos candidatos. Nesses partidos se opera uma estrutura muito frágil de lealdade, quase nula entre os políticos e a organização (Mainwaring, 2001; Samuels, 2013). O oposto ocorreria em partidos fortes organizacionalmente. Com recursos e estruturas do partido os candidatos apresentados em suas listas seriam mais partidários, com maior identificação e lealdade a agremiação (Codato et al, 2016).

Pesquisadores têm demonstrado a importância da organização no controle sob seus eleitos (Amaral, 2011; Peres et al, 2012; Ribeiro, 2013) e sobre seus os métodos de seleção de candidatos (Braga, 2008; Bolognesi, 2013), não sendo razoável assim considerar o sistema partidário brasileiro como um complexo amorfo, já que os partidos possuem diferenças ideológicas, de composição social e de organização partidária, com diferentes níveis de democracia interna. No entanto, pouco sabemos sobre os partidos políticos nos municípios brasileiros, ainda assim, não é válido supor sem comprovações empíricas que se tratam de partidos personalistas, com foco nos líderes e práticas clientelistas.

Na próxima seção examinaremos o processo de seleção de candidatos comparando os partidos a partir da infraestrutura de cada categoria.

3. Análise dos dados: seleção de candidatos e democracia interna dos partidos em Curitiba/PR em 2016

Curitiba é a capital do estado do Paraná, o município mais populoso da região Sul, com 1.893.997 habitantes, e o grupo de eleitores é de 1.289.215. Em termos de disputa político-eleitoral nas últimas eleições ocorreram alternância de legendas no Executivo. A vitória na última eleição, em 2016, foi de um tradicional e já ex-prefeito da cidade em um partido de pouca expressão nacional, o Partido da Mobilização Nacional (PMN). Seus antecessores foram Gustavo Fruet, do Partido Democrático Trabalhista (PDT), Luciano Ducci, do Partido Socialista Brasileiro (PSB), que assumiu em função da renúncia de Beto Richa, do Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB), ex-prefeito eleito governador do estado. Historicamente a capital exerce grande influência na disputa política estadual, por ser importante município para a política nacional, já que ocupa o 5º lugar das maiores economias do país (IBGE, 2013). A Câmara Municipal de Curitiba, criada em 1693, hoje é constituída de 38 cadeiras. Na eleição municipal de 2016 foram registrados 1114 candidatos a vereador, distribuídos por 34 legendas, já apresentadas na Tabela 1.

Os dados do trabalho são resultantes aplicação de *survey*, no período eleitoral, de agosto a outubro de 2016, com 781 candidatos a vereador de Curitiba, de 34 partidos políticos. Pesquisa intitulada *Quem decide concorrer? Um estudo dos candidatos a vereador (e de seus partidos) em Curitiba nas eleições de 2016*, foi realizada pelos grupos de pesquisa LAPeS e Observatório de Elites Políticas, ambos vinculados ao Departamento de Ciência Política da UFPR. Analisamos os aspectos do processo de seleção como resultante do grau da força organizacional. Lançamos mão das questões que indicam os requisitos informais para a candidatura que não estão registrados nos documentos partidários, por exemplo, por quem o candidato foi selecionado (filiados, delegados ou líder), em quais instâncias e por qual meio (votação ou indicação), e com a aplicação dessas quatro dimensões de análise de Hazan & Rahat (2010) medimos as duas dimensões de Freidenberg (2003) sobre inclusividade e descentralização da seleção de candidatos.

3.1 Inclusividade dos requisitos para candidatura

O primeiro aspecto analisado é a inclusividade de quem pode ser candidato a vereador de Curitiba, onde pode haver restrição de regras formais e informais que atuam sobre o cidadão comum à entrada na arena eleitoral. Esse momento é responsável, de acordo com Gallagher & Marsh (1988), pela eliminação de um grande contingente de

aspirante à candidatos. Hazan & Rahat (2010) colocam como a *Inclusividade dos requisitos* para definir quem pode ser candidato, um *continuum* que vai do mais inclusivo ao exclusivo, sendo que no extremo de inclusividade estão todos os eleitores de um determinado território, qualquer cidadão que cumpra os critérios necessários para se tornar candidato e no outro extremo há um conjunto maior de restrições, que podem ser formais e informais, legais ou partidárias.

As restrições eleitorais no Brasil são colocadas pela lei 9.504/97, que estabelece restrições para candidatura ao legislativo municipal: a idade mínima de 18 anos, possuir pleno exercício dos direitos políticos, ser alfabetizado⁶, estar em dia com a Justiça Eleitoral, ter domicílio eleitoral na circunscrição do candidato e estar filiado a um partido político há pelo menos seis meses do dia da eleição. Esses requisitos são facilmente cumpridos e não impõem grandes restrições à população em geral. No entanto, os requisitos não são totalmente inclusivos pois os partidos detêm o monopólio da representação, não há possibilidade de os eleitores serem candidatos sem o intermédio dos partidos, o que, de saída, já faz o modelo brasileiro não ocupar o lugar do extremo de inclusividade. Esse critério colocado pela legislação eleitoral permite que os partidos estabeleçam suas próprias regras para escolher candidatos e, amparados pela lei, eles impõem estruturas de hierarquia no acesso à candidatura ou as realizam de forma mais horizontal, havendo geralmente uma cadeia de controle entre o partido e os candidatos e eleitos.

Além dos requisitos impostos pela legislação eleitoral, os partidos podem estabelecer requisitos formais, em seus estatutos, e informais, uma vez que há liberdade para tanto. Para este *paper* não elencamos os requisitos formais do partido, visto que o estatuto partidário não costuma ser muito preciso em relação à seleção e, como Panebianco (2005) afirma, acaba sendo um “*pálido esboço, muito inconstante e impreciso, pouco mais do que um ponto de partida para a análise organizativa de um partido político.*” (Panebianco, 2005, p. 69). Independente do lugar que o partido ocupa na tipologia partidária (de massas, *catch-all* ou *cartel party*), as agremiações brasileiras irão, de uma forma geral, produzir lideranças que servirão de *gatekeeping* que definirão a lista de candidatos, selecionando-os de acordo com suas demandas por votos, cumprindo as normas institucionais e desenvolvendo também a seleção em nível informal (Álvares, 2005). O

⁶ Segundo a Resolução n. 23.455//2015 do TSE.

importante para nós aqui é identificar quais os requisitos *informais* de inclusividade para a candidatura. Deixando de lado as exigências formais, perguntamos aos candidatos quais seriam, na percepção deles, as principais características que os candidatos deveriam possuir para ser eleito pelo seu partido, que abrange a importância de ser candidato. As respostas por grupos de partidos conferimos na Tabela 2.

Tabela 2. Requisitos informais para candidatura nas eleições municipais de 2016 em Curitiba por força organizacional

	Partidos (%)		
	Fracos	Médios	Fortes
Conhecimento sobre o funcionamento da "política"	9,0	9,2	11,1
Possuir recursos financeiros próprios	2,4	3,2	2,9
Domínio da oratória e retórica política	0,0	1,6	0,6
Possuir boas relações com o partido	0,3	0,0	0,0
Ter uma boa reputação pessoal ou prestígio profissional fora da vida política	48,3	44,4	41,5
Possuir convicções ideológicas claras	21,5	23,5	24,0
Ter apoio de movimentos sociais e associações	9,4	10,8	12,3
Disponibilidade (tempo)	9,0	7,3	7,6
TOTAL (N)	288	315	171

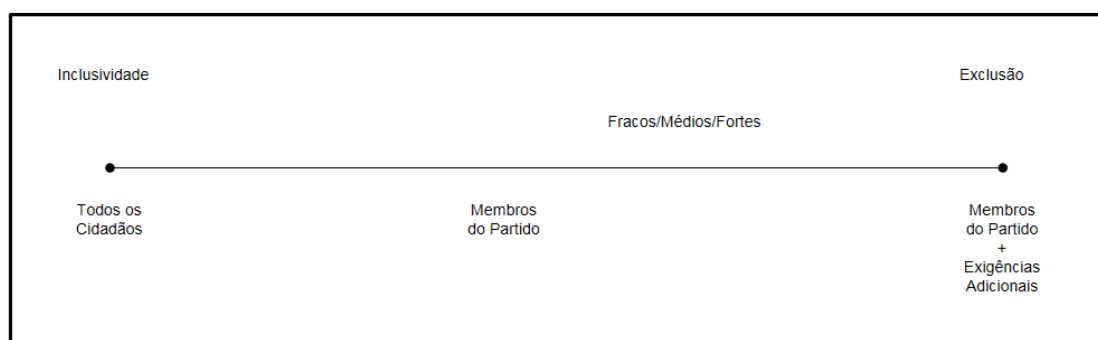
Fonte: LAPeS/UFPR

Podemos ver na Tabela 2 que há uma concentração das respostas dos três grupos de partidos em uma alternativa, “*ter uma boa reputação pessoal ou prestígio profissional fora da vida política*”. Fica claro o predomínio de características personalistas,

características individuais do pleiteante são mais consideradas tanto pelos partidos fracos, quanto aos médios e fortes. Houve, no caso dos partidos fracos, uma maior concentração em requisitos individualistas, concentrando quase a metade dos candidatos nessa única alternativa. Contabilizando as características pessoais (“*possuir recursos financeiros próprios*”, “*domínio da oratória*” e “*reputação pessoal*”) resulta em 45 a 50 pontos percentuais nos três grupos de partidos. Tanto os partidos fracos, como os médios e os fortes apresentaram percentuais muito próximos no que diz respeito às características partidárias, que envolvem ideologia, disponibilidade de tempo e conhecimento da política. Ter apoio de movimentos sociais e associações poderia ser caracterizado como o apoio dos seus currais eleitorais, o é necessário verificar adiante, se há a atuação de um único líder ou de grupos maiores, e quais métodos utilizados, se a indicação ou votação, o que impactará no nível de democracia partidária.

Aplicando os achados sobre os requisitos de apresentação de candidato ao modelo de Hazan e Rahat (2010), o *continuum* de inclusividade ficaria como abaixo:

Figura 2. Inclusividade na candidatura



Fonte: as autoras a partir de Hazan & Rahat, 2010 e Bolognesi, 2013.

Os partidos políticos em Curitiba/PR não apresentaram critérios fortes de exclusão, uma vez que ter ideologia forte, apesar de apresentar um média de 20 pontos percentuais, não é o requisito que prevaleceu. As características individuais importam nessas eleições. Não houve entre os partidos políticos de força organizacional fraca, média e forte diferenças em imposições de requisitos informais. Os três grupos de partidos demonstraram que as características pessoais são importantes e posicionamentos personalistas tendem a prevalecer como a principal característica entre os candidatos no município, por isso, os três partidos pairam sobre a mesma posição entre a exigência de

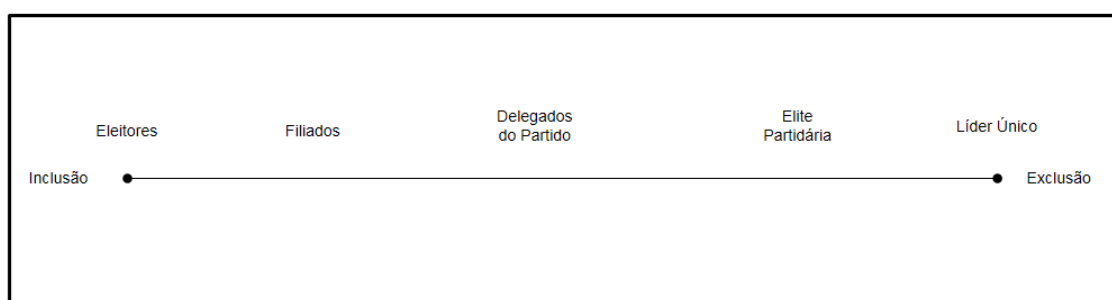
ser membro do partido, estabelecido em lei e as exigências adicionais, estando mais próximo da inclusividade.

3.2 Inclusividade do *selectorate*: quem seleciona os candidatos

Já no que diz respeito à *inclusividade do selectorate* buscamos identificar quem seleciona os candidatos, se é um grupo de filiados, órgãos ligados aos partidos, delegados, líderes ou líder do partido. O *selectorate* é quem influenciará e definirá a composição final das listas. Candidatos selecionados por órgãos partidários serão mais leais aos partidos; já os que são nomeados por organizações ligadas aos partidos, mas externas, serão leais às organizações antes do partido; candidatos que se auto selecionam não devem criar vínculos de lealdade com ninguém; e os selecionados por um líder único tenderá a ter lealdade somente a ele. O *selectorate* é o principal indicador de democracia intrapartidária já que através dele podemos ver quais os atores envolvidos e como ocorre a distribuição de poder nos partidos políticos.

O indicador proposto por Rahat e Hazan em 2001 (Figura 3) nos possibilita analisar o *selectorate* por meio de um indicador *continuum* de inclusividade, também utilizado por outros politólogos no Brasil para o caso nacional e estadual (Álvares, 2007; Bolognesi, 2013; Braga, 2008).

Figura 3. Selectorate partidário



Fonte: as autoras a partir de Hazan & Rahat, 2010 e Bolognesi, 2013.

Há ao menos cinco formas de *selectorate*, que são listados dessa forma pelos autores na figura acima. A votação de eleitores representa a forma mais inclusiva de seleção, o que de saída não ocorre no Brasil, como já citamos anteriormente, pois aqui a representação é monopólio dos partidos políticos. Depois dela, a indicação ou votação de filiados é a mais inclusiva, sendo a segunda do *continuum*. Segue nesse *continuum* os delegados e, em seguida, a elite partidária e por fim, o *selectorate* único, na forma do líder,

mais exclusivo e menos democrático. O ponto de equilíbrio seria aquele no qual os delegados do partido realizam a seleção.

Devemos ponderar que os partidos políticos não realizam a seleção de candidatos apenas de uma forma e sim, de formas combinadas ou sortidas. De acordo com a literatura, podemos dizer que a seleção de candidatos nas eleições municipais de 2016 correspondem ao modelo “sortido” de seleção, indicado por Hazan & Rahat (2010) e sistematizado e traduzido assim por Bolognesi (2013). No método sortido diferentes *selectorates* selecionam diferentes candidatos, que se distinguem ao seu nível de inclusividade. Uma parte é selecionada por líderes, por exemplo, e outra parte, por delegados. Para identificarmos os agentes envolvidos no processo, e o seu grau de inclusividade ou exclusividade⁷, vejamos na Tabela 3 os *selectorates* apontados pelos entrevistados.

Tabela 3. *Selectorate* por força organizacional nas eleições municipais de 2016 em Curitiba por força organizacional

	Partido (%)		
	Fracos	Médios	Fortes
Filiados	37,3	36,3	39,4
Delegados	18,7	21,9	20,6
Líder ou entidade	44,0	41,8	40,0
Total (N)	284	306	160

Coefficiente de contingência 0,044 value 0,837

Fonte: LAPeS/UFPR

Considerando que os eleitores não podem selecionar candidatos, os partidos não poderiam estar nesse polo de inclusividade. Chamam a atenção a dispersão de respostas e a similitude entre os três grupos de partidos, não demonstrando diferenças entre partidos fracos, médios e fortes.

⁷ Para mensurar a inclusividade foi utilizada a mesma questão da variável anterior, mas agregada a partir do *selectorate*, ficando a agregação em: Filiados: votação de filiados do partido; indicação de filiados do partido. Delegados: votação de delegados ou representantes eleitos do partido; indicação de delegados ou representantes eleitos do partido. Líder ou entidade: indicação de um líder partidário; indicação de uma associação ou organização ligada ao partido.

Processos que envolvam filiados são os mais inclusivos, no seu oposto estão os processos conduzidos por líder ou entidade, onde apenas uma pessoa ou uma instância determina a composição da lista.

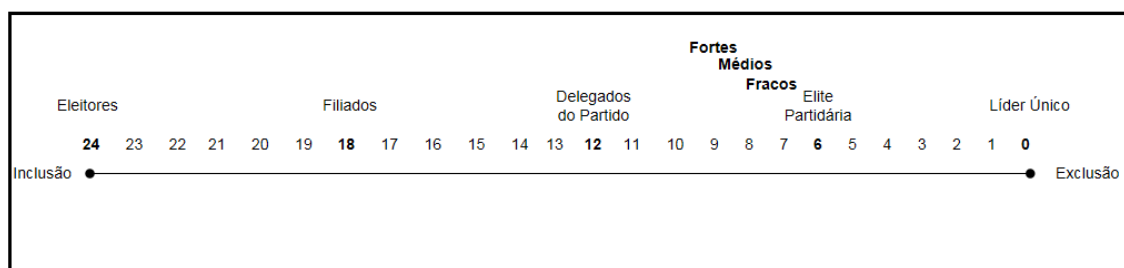
O esperado é que em partidos com maior robustez organizacional os espaços de participação de membros sejam maiores. O processo de seleção seria mais aberto e inclusivo, permitindo participações mais amplas de seus membros, assim o processo seria majoritariamente conduzido por filiados. Em organizações fracas, com baixa participação de membros, o processo seria mais centralizado na mão de líderes ou até mesmo indicações externas ao partido, como já apontando em estudos que há indícios de formas mais democráticas em partidos mais institucionalizados (Braga, 2008; Bolognesi, 2013). O processo feito por delegados indica um grau intermediário de democracia, não tão aberto, porém ainda com disputas ou pluralidade na condução da composição da lista.

Os resultados demonstram que a diferença esperada não é encontrada entre os tipos de partidos (coeficiente de contingência 0,044 e value 0,837). Partidos mais ou menos fracos organizacionalmente operam a seleção nos mesmos níveis de democracia. A principal forma de seleção é por líderes ou entidades ligadas ao partido, acima de 40% da composição das listas, depois por meio dos filiados, os delegados configuram a terceira opção de selecionador.

As formas de seleção e os agentes não operam dentro de uma lógica partidária. As estratégias são na direção de uma maior centralização e fechamento do processo no âmbito municipal. O predomínio de indicação de nomes e por líderes ou entidade ligadas ao partido não apontam para uma vida intrapartidária pré-eleitoral ativa, independente da complexidade organizacional das legendas.

Para considerar as diversas formas de seleção indicadas pelos respondentes, nos valem da escala de 0 a 25 que Hazan & Rahat (2010) elaboram e na qual podemos considerar a multiplicidade de *selectorates* e classificar métodos complexos de seleção. O intervalo entre cada selectorate possui 5 pontos, e nesse espaço entra as seleções complexas, podendo ser de três tipos, segundo os autores (sortida, balanceada ou multi-estágio), sendo o nosso, sortido, já que utiliza diferentes tipos para selecionar candidatos diferentes. Considerando as três formas condensadas da Tabela 3, podemos verificar na Figura 4 o indicador de inclusividade após a ponderação das médias.

Figura 4. Distribuição dos partidos por força organizacional no *continuum* de inclusividade do *Selectorate* nas eleições de 2016 em Curitiba/PR



Fonte: as autoras a partir de Hazan & Rahat, 2010 e Bolognesi, 2013.

Os partidos fortes, por terem comparativamente aos demais partidos um percentual maior de filiados escolhendo os candidatos, se posicionou no ponto 9 da escala, mais próximo que os demais no indicador de inclusividade. Já os partidos médios se posicionam no ponto 8, considerando as médias de participação de filiados, delegados e líderes. Os partidos fracos, com maior percentual de líderes elaborando a lista de candidatos, se posiciona no ponto 7 da escala. Os três se posicionam no intervalo de Delegados e Elite partidária pelo fato do peso desses dois *selectorates* terem representado a forma majoritária de quem seleciona os candidatos nesses partidos.

Os resultados apontam que independente da estrutura dos partidos, sejam eles fracos ou fortes estruturalmente, os comportamentos se demonstraram pouco democráticos e o personalismo eleitoral é intenso e persistente em todo o sistema partidário, sem distinções.

3.3 Descentralização do processo: onde são selecionados os candidatos?

Na política municipal, comumente os candidatos ao cargo de vereador são selecionados no próprio município, sem intervenções das instâncias estaduais e nacionais dos partidos. Partimos então do pressuposto que a descentralização territorial, colocada por Hazan & Rahat (2010), não ocorre. Aferimos nessa dimensão se há entre os partidos fracos, médios e fortes a descentralização social e organizacional esses autores abordam.

Tabela 4. Descentralização social na seleção de candidatos nas eleições municipais de 2016 em Curitiba/PR

	Partido (%)		
	Fracos	Médios	Fortes
Seleção por órgãos internos do partido	97,9%	96,7%	95,6%
Indicação por associações ou organizações ligadas ao partido	2,1%	3%	4%
Total (N)	284	306	160

Fonte: as autoras.

A mesma pergunta que utilizamos na análise do *selectorate*, utilizamos agregada por quem exerceu o papel na seleção, por órgãos estritamente internos ao partido e os externos, como associações e instituições ligadas ao partido, para identificar em que medida a seleção é descentralizada socialmente. Como podemos conferir na tabela 4, as organizações externas aos partidos são consideradas de forma irrelevante na indicação de candidatos a vereador de Curitiba. Os partidos concentram a decisão das listas nos três tipos de partidos e não podemos dizer que há descentralização social nos partidos analisados.

Os três conjuntos de partidos apresentaram os quatro possíveis *selectorates* (já excetuando os eleitores) indicados inicialmente na Figura 2 deste artigo. Tanto os partidos fracos, quanto os médios e fortes selecionaram seus candidatos por *filiados*, *delegados*, *líderes partidários*, *líder único* e embora baixo, *organizações ligadas ao partido*. Nesse sentido, os três conjuntos de partidos têm um grau acentuado de descentralização organizativa, não concentrando em apenas uma forma de seleção e utilizando todas as formas possíveis de *selectorate*. Hazan & Rahat (2010) e Bolognesi (2013) apontam que quando há autonomia regional, onde cada partido utiliza mecanismos próprios de seleção de acordo com a lógica local, gera uma multiplicidade de *selectorates* que podem estar associados com a região e aqui adaptando ao contexto local, aos bairros que pelos quais os candidatos são selecionados.

Na concepção de Siavelis & Morgenstern (2008) a descentralização, que pode ser a organizacional, reforça os determinantes da inclusividade do *selectorate*, já que a existência de vários deles pode fazer com que a lealdade não vá em uma única direção. A

descentralização pode reforçar, por exemplo, laços com comunidades locais e grupos de interesse que o candidato representa, e fará com que ele preste contas a um grupo declarado, no entanto, com alto índice de intermédio do partido, já que essa variável apresentou preponderância nos três grupos analisados. Podemos dizer que há centralização social do partido e uma descentralização organizacional, já que dos cinco seletores possíveis, cinco são utilizados nos três grupos de partidos. Hazan & Rahat (2010) colocam que, quanto mais faces mobilizadas no interior do partido, mais democrático é o processo de seleção.

3.4 Voto ou indicação: como são escolhidos os candidatos

O tipo de seleção, por votação ou indicação, demonstra a forma escolhida pelos partidos para a condução do processo seletivo. As opções por determinados meios de seleção demonstram o grau de democracia interna. Seleção por votação aponta para uma maior democracia intrapartidária, por outro lado, indicação é um processo menos democrático. A hipótese desta análise está na relação em que legendas fracas buscariam o caminho da indicação, pois sem estruturas de fácil mobilização dos eleitores para participarem da formulação de listas, a estratégia adotada seria a indicação de candidatos para compor a lista, para isso mobilizamos a questão: *Qual a forma pela qual o(a) senhor(a) foi escolhido como candidato a vereador por seu partido?*⁸. O resultado está na Tabela 5, abaixo.

Tabela 5. Forma de escolha por força organizacional dos partidos na seleção de candidatos nas eleições municipais de 2016 em Curitiba

	Partido (%)		
	Fracos	Médios	Fortes
Votação	23,2	31,0	28,1
Indicação	76,8	69,0	71,9
Total (N)	284	306	284

Fonte: as autoras.

⁸ As respostas foram agregadas da seguinte forma: Votação: votação de filiados do partido; votação de delegados ou representantes eleitos do partido. Indicação: indicação de filiados do partido; indicação de delegados ou representantes eleitos do partido; indicação de um líder partidário; indicação de um líder partidário

Os resultados demonstram que não houve relação esperada na hipótese de pesquisa (coeficiente de contingência 0,078 e value 0,103). O meio de selecionar candidatos não difere entre os tipos de organização dos partidos. Majoritariamente nos três tipos de partidos ocorre a indicação, apenas um terço dos selecionados é realizado por um processo de votação, independentemente do grau de força organizacional da legenda. A complexidade estrutura do partido não determina a forma de seu processo seletivo.

Para Braga (2008) este é um traço que demonstra controle dos partidos sobre seus representantes, em caso de indicação para o cargo de deputados federais e estaduais, já que o manejo da lista de candidatos estaria sob a responsabilidade das agremiações. Nossos achados caminham no sentido oposto. O modo de seleção por indicações parece estar atrelado mais à atuação autônoma dos atores que das agremiações. Os partidos apresentaram percentuais na casa dos 40 pontos para indicação por líder e percentual aproximado de votação e uma média de 20 pontos percentuais para a indicação de filiados do partido, que pode significar a participação em convenções partidárias. Se o controle de líderes garante, por exemplo, maiores oportunidades à inserção de minorias (Rahat, Hazan, & Katz, 2009) faz-se necessário verificar empiricamente se as decisões dos candidatos selecionados em nível municipal atingem níveis satisfatórios de democracia interna, onde a lógica política parece de fato operar com maior nível de personalismo.

A seleção dos candidatos operacionaliza estruturas e recursos dos partidos. A depender da diferença do aporte dos recursos os candidatos também seriam distintos. Ao analisarmos o perfil dos selecionados buscamos encontrar a resultante da diferença da complexidade organizacional. Candidatos de partidos fracos apresentariam comportamentos mais personalistas, pois diante da falta de estrutura ofertada pelas legendas os recursos pessoais se sobrepensariam a vinculação partidária. Comparativamente legendas fortes buscariam selecionar candidatos com maior vinculação identitária, seriam candidatos que, em primeira instância, representariam o partido e seu programa. Para testarmos a prioridade no perfil de cada tipo de partido utilizamos a questão referente a motivação da candidatura, exposta na Tabela 6: *Dentre as razões a seguir, o senhor poderia nos dizer qual a principal motivação que o fez sair como candidato a vereador?*⁹

⁹ As respostas representam posicionamentos personalistas, partidários e eleitoreiras. Eleitoreira: “*aumentar as chances de eleição do candidato a prefeito de meu partido ou coligação*” e “*preencher as vagas para*”

Tabela 6. Motivação para candidatura nas eleições municipais de 2016 em Curitiba por força organizacional

	Partido (%)		
	Fracos	Médios	Fortes
Representar o seu grupo social ou profissional	41,6	37,8	35,7
Representar a região/bairro onde atua	50,0	56,0	56,9
Representar o partido	5,2	3,6	5,1
Preencher as vagas para formação da lista do partido ou coligação	0,0	0,7	0,4
Conseguir votos para a lista do partido ou coligação	0,6	0,7	0,8
Aumentar as chances de eleição do candidato a prefeito de partido ou coligação	2,6	1,1	1,2
TOTAL (N)	154	275	255

coeficiente de contingência 0.090 value 0.848

Fonte: LAPeS/UFPR.

Posicionamentos que privilegiam posições personalistas representam quase o total de respostas dos três conjuntos de partidos, “*representar o meu grupo social ou profissional* e a “*região/bairro onde atuo*”, é onde houve a concentração de todos os três grupos de partidos. Juntas, as duas alternativas individualistas detêm mais de 90% do total de candidatos entrevistados. Respostas com viés partidário não foram escolhidas, tais como “*representar o partido*” e “*conseguir votos para a lista do partido*”. As de viés “eleitoreiro” também não foram privilegiadas. Esse ponto demonstra o viés altamente personalista das candidaturas a vereança nas eleições de 2016, focado apenas em critérios individualistas para a ocupação da face pública dos partidos.

formação da lista do meu partido ou coligação”; Partidária: “*conseguir votos para a lista do meu partido ou coligação*” e “*representar meu partido*”; Individualistas: “*representar o meu grupo social ou profissional*”; “*representar a região/bairro onde atuo*”.

A diferença entre o grau de força organizativa e a motivação de candidatura não é significativa (coeficiente de contingência 0.034 e value 0.668). Nos postulantes a vereança é residual a proporção de candidatos que têm motivação partidarista. O predomínio, acima de 90%, em todos os tipos de partido, sem grandes diferenças entre eles, é de motivação individualista. O que faz um membro de um partido se tornar postulante a um cargo eletivo são motivações individualistas.

4. Conclusões

Para medirmos a democracia interna, levamos em conta as quatro dimensões analisadas: a inclusividade da candidatura (requisitos), *selectorate*, descentralização e a forma de escolha dos candidatos. O quadro abaixo sumariza com *scores* para cada dimensão, a partir dos dados encontrados em cada grupo de partidos. Para *requisitos para candidatura* adotamos 0 para não inclusiva, 1 para inclusiva. Para o *selectorate* utilizamos uma escala ponderada, onde 0 é a seleção majoritariamente conduzida por lideranças ou líder único e com baixa ou nenhuma participação de instâncias intermediárias ou de filiados; 1 para seleções majoritariamente realizadas por líderes, com baixa participação de líder único e com alguma presença de líderes intermediários; e 2 para seleções com ausência do polo mais exclusivo e majoritariamente tomada por instâncias intermediárias e de base. Na *descentralização e forma de escolha* adotamos o critério de 0 para descentralizado, 1 para centralizado.

Quadro 2. Sumarização de scores para a democracia interna dos partidos políticos nas eleições municipais de 2016 em Curitiba/PR

	Requisitos para candidatura	Selectorate	Descentralização	Forma de nomeação	Score Total
Fracos	1	1	0	0	2
Médios	1	1	0	0	2
Fortes	1	1	0	0	2

Fonte: as autoras.

Partidos fracos, médios e fortes organizacionalmente não apresentaram diferenças no processo de seleção de candidatos no município de Curitiba, Paraná, nas eleições municipais de 2016. Os requisitos para candidatura apresentaram características personalistas para todos os grupos, prevalecendo os aspectos individuais do candidato para tornar-se candidato, havendo baixa valorização de aspectos partidários, mesmo em partidos com forte estrutura organizacional. Seguindo essa linha, dois *selectorates* distintos

se apresentaram como majoritários nos três grupos, o de *líderes*, com o maior percentual e o de *filiados*, que pode estar relacionado às convenções partidárias realizadas obrigatoriamente pelos partidos e alguns dispõem de votação para validar uma lista já prescrita. Embora os partidos utilizem de alguma maneira todas as cinco formas de seletores, não há uma preferência por níveis mais democráticos, que optem por atores intermediários, emponderados pela organização, por conta disso, pontuamos em “1” o campo do *selectorate*.

A descentralização social não costuma ocorrer, uma vez que os partidos centralizam as formações das listas, no entanto, ela ocorre de várias formas, podendo incorrer neste momento a participação de atores diversos. Já no que diz respeito à forma de seleção dos candidatos, houve um predomínio da indicação, forma majoritariamente utilizada tanto por partidos fracos, como médios e fortes, sendo pouco utilizada a votação como forma de seleção.

Os partidos fracos, médios e fortes possuem, em Curitiba/PR-Brasil, os mesmos níveis de democracia interna, baixos em comparação em nível nacional que pode atingir um *score* de 3 ou 4 pontos (Bolognesi, 2013) e, de forma complementar, podemos afirmar com segurança que os partidos políticos em Curitiba, independentemente de sua força organizacional, listam seus candidatos de forma pouco democrática e que estes possuem quase que unicamente a intenção de representar os interesses pessoais e locais em contraponto aos conteúdos programáticos e ideologias que eventualmente os partidos podem desfrutar.

Referências bibliográficas

- Altmann, C. (2009). Aspirantes a vereador : dinâmicas de seleção e perfil de candidaturas partidárias o caso de Pelotas (RS) em, 0–8.
- Álvares, M. L. M. (2007). Recrutamento político & seleção de candidaturas: acesso às listas e o papel das lideranças no “jardim secreto,” 1–43.
- Amaral, O. (2011). Ainda conectado: o PT e seus vínculos com a sociedade. *Opinião Pública*, 17(1), 1–44. <https://doi.org/10.1590/S0104-62762011000100001>
- Aragón, F. M. (2014). Why do parties use primaries ? Political selection versus candidate incentives. *Public Choice*, 1–30.
- Barnea, S., & Rahat, G. (2007). Reforming Candidate Selection Methods: A Three-Level Approach. *Party Politics*, 13(3), 375–394.

<https://doi.org/10.1177/1354068807075942>

- Biezen, I. Van, & Mair, P. (1980). Going , Going , Gone ? Party Membership in Europe at the Beginning of the 21 st Century Going , Going , Gone ? Party Membership in Europe at the Beginning of the 21 st Century 1.
- Bille, L. (2001). DEMOCRATIZING A DEMOCRATIC PROCEDURE : MYTH OR REALITY ?, 7(3), 363–380.
- Billie, L. (2001). Democratizing a Democratic Procedure: myth or reality?: candidate selection in Western European Parties 1960-1990. *Party Politics*, 7(3), 363–380.
- Bolognesi, B. (2013a). A seleção de candidaturas no DEM, PMDB, PSDB e PT nas eleições legislativas federais brasileiras de 2010: percepções dos candidatos sobre a formação das listas. *Revista de Sociologia E Política*, 21(46), 45–68.
<https://doi.org/10.1590/S0104-44782013000200004>
- Bolognesi, B. (2013b). *Caminhos para o poder: a seleção de candidatos a Deputado Federal nas eleições de 2010*. Universidade Federal de São Carlos.
- Bolognesi, B., & Costa, L. D. (2015). Fronteiras sociais fortes e padrões organizacionais fracos? seleção de candidatos e composição social nos principais partidos políticos brasileiros em 2010. *Conexão Política*, 4(1), 43–63.
- Braga, M. do S. S. (2008). Organizações partidárias e seleção de candidatos no estado de São Paulo. *Opinião Pública*, 14(2), 454–485. <https://doi.org/10.1590/S0104-62762008000200008>
- Braga, M. do S. S., Veiga, L. F., & Miríade, A. (2009). Recrutamento e perfil dos candidatos e dos eleitos à Câmara dos Deputados nas eleições de 2006. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 24(70), 123–142. <https://doi.org/10.1590/S0102-69092009000200008>
- Bruter, Michael; Harrison, S. (2009). *The future of Our Democracies: Young Party Members in Europe*. London: Palgrave Macmillan.
- Codato, Adriano; Bolognesi, Bruno; Costa, L. D. (2016). PT: un Parti des Travailleurs ... sans travailleurs . Sociographie des candidats et des élus dans un parti de gauche au Brésil PT: un Parti des Travailleurs... sans travailleurs . Sociographie des candidats et des élus dans un parti de gauche au Brésil. In *Séminaire Étudier les Partis Politiques (EPP)* (pp. 1–28). Paris.
- Dalton, Russell J.; Wattenberg, M. P. (2000). Parties without Partisans. In M. P. Dalton, Russell J.; Wattenberg (Ed.), *Parties without Partisans* (pp. 238–257). New York:

- Oxford University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- F. Freidenberg. (2009). ¿Qué es la democracia interna? Una propuesta de redefinición conceptual. In J. R. Núñez (Ed.), *La democracia en su contexto. Estudios en homenaje a Dieter Nohlen en su septuagésimo aniversario*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- Freidenberg, F. (2003a). Selección de candidatos y democracia interna en los partidos de América Latina Biblioteca de la Reforma Política. *Biblioteca de La Reforma Política*.
- Freidenberg, F. (2003b). Selección de Candidatos y Democracia Interna en los Partidos de la América Latina. *Biblioteca de La Reforma Política*, (1).
- Freidenberg, F. (2006). La democratización de los partidos políticos en la América Latina: entre la ilusión y el desencanto. In F. Thompson, J. e Sánchez (Ed.), *Fortalecimiento de los partidos políticos en América Latina: institucionalización, democratización y transparencia*. San José de Costa Rica: IIDH.
- G. Hazan; R. Rahat. (2010). *Democracy Within Parties. Candidate selection methods and their political consequences*. Oxford: Oxford University Press.
- Gallagher, M.; Marsh, M. (1988). *Candidate Selection in Comparative Perspective. The secret garden of politics*. London: Sage Publications.
- Gallo, A. (2005). La democracia interna en el ámbito partidario. Un estudio comparado en partidos latinoamericanos. *Reflexión Política*, 26–39.
- Gallo, A. (2011). *Internas abiertas y representatividad democrática: análisis y comparación de los casos pioneros en América Latina*. Buenos Aires: Prometeo.
- Hazan, R & Voerman, G. (2006). Electoral Systems and Candidate Selection. *Acta Politica*, (46), 146–162.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (2013). Produto Interno Bruto dos Municípios 2010-2013.
- J. Hopkin. (2001). Bringing the members back in? Democratizing candidate selection in Britain and Spain. *Party Politics*, 7(3), 343–361.
- Luzia, M., & Álvares, M. (2005). Mulheres Brasileiras em Tempo de Competição Eleitoral: Seleção de Candidaturas e Degraus de Acesso aos Cargos Parlamentares*, 51, 895–939.
- MAINWARING, S. P. (2001). *Sistemas Partidários em novas democracias: o caso do Brasil*. Rio de Janeiro, RJ: FGV.

- Mair, P., & Biezen, I. Van. (2001). PARTY MEMBERSHIP IN TWENTY EUROPEAN DEMOCRACIES , 1980-2000, 7(1), 5–21.
- Michael Gallagher. (1988). Candidate selection in comparative perspective: The Secret Garden of Politics. Sage Publications.
- Norris, P. (1997). Passages to Power: Legislative Recruitment in Advanced Democracies. In P. N. (ed.) (Ed.) (pp. 158–86). Cambridge: Cambridge University Press.
- Norris, P. (2004). *Building political parties : reforming legal regulations and internal rules*.
- Norris, P. (2013). Recrutamento político. *Revista de Sociologia E Política*, 21(46), 11.
- Panebianco, A. (2005). *Modelos de partido: organização e poder nos partidos politicos*. São Paulo: Martins Fontes.
- Pennings, P., & Hazan, R. Y. (2001). Democratizing candidate selection: causes and consequences. *Party Politics*, 7(3), 267–275.
- RAHAT, G; HAZAN, R. (2001). Candidate selection methods: an analitycal framework. *Party Politics*, 7(3), 297–322.
- Rahat, G. (2007). CANDIDATE SELECTION : THE CHOICE BEFORE THE CHOICE. *Journal of Democracy*.
- Rahat, G., & Hazan, R. (2005). Democracy Within States : the Uneasy Relationship Between, (April).
- Rahat, G., & Hazan, R. Y. (2001). Candidate Selection Methods. *Party Politics*, 7(3), 297–322. <https://doi.org/10.1177/1354068801007003003>
- Rahat, G., Hazan, R. Y., & Katz, R. S. (2009). *Party Politics*. <https://doi.org/10.1177/1354068808093405>
- Ribeiro, P. F. (2013). Organização e poder nos partidos brasileiros: uma análise dos estatutos. *Revista Brasileira de Ciência Política*, (10), 225–265. <https://doi.org/10.1590/S0103-33522013000100007>
- Ribeiro, P. F. (2014). An Amphibian Party? Organisational Change and Adaptation in the Brazilian Workers' Party, 2012. *Journal of Latin American Studies*, 46(1), 87–119. <https://doi.org/10.1017/S0022216X13001831>
- Samuels, D. (2013). Party-Building in Latin America , (August).
- Schattschneider, E. E. (1941). *Party government*. Nova York: Holt, Rinehart and Winston.
- Siavelis, Peter M; Morgenstern, S. (n.d.). *Pathways to power*.

- Siavelis, P. M., & Morgenstern, S. (2008). Political Recruitment and Candidate Selection in Latin America: A Framework for Analysis. *Latin American Politics and Society*, 3–37. <https://doi.org/10.1111/j.1548-2456.2008.00029.x>
- Tavitz, M. (2013). *Post-Communist Democracies and Party Organization*. Cambridge: Cambridge University Press.