

RECRUTAMENTO PARTIDÁRIO EM PERNAMBUCO: QUE OUTROS FATORES ALÉM DO POTENCIAL DE VOTO INCENTIVAM O RECRUTAMENTO DE CANDIDATOS EM PERNAMBUCO?

PARTY RECRUITMENT IN PERNAMBUCO: WHICH FACTORS BEYOND VOTE POTENTIAL ENCOURAGE CANDIDATE RECRUITMENT IN PERNAMBUCO?

Matheus Maymone de Barros Dias¹

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, torna-se importante entender como os partidos políticos decidem quem entra na disputa pelo poder. Através da análise de outras pesquisas e trabalhos anteriores, este artigo busca levantar hipóteses sobre o recrutamento partidário em Pernambuco e no Brasil.

Palavras-chave: partidos; recrutamento; seleção; pernambuco; eleições.

ABSTRACT

Just like companies, political parties are also constantly looking for new candidates and assessing their potential in different ways. However, the dynamics and motivations that involve the political world are different from those of the business world. The freedom to build their own recruitment and selection systems has implications for the candidates that the party will present and, therefore, it becomes important to understand how political parties decide who enters the dispute for power. Through the analysis of other research and previous works, this article seeks to raise hypotheses about party recruitment in Pernambuco and Brazil.

Keywords: parties; recruitment; selection; pernambuco; elections

¹ Graduado em Ciência Política pela UFPE e mestrando em Ciência Política pela UFCG.

Sumário

1. Introdução; 2. Recrutamento e seleção; 2.1. O que é o processo de recrutamento? 2.2. Subsistemas nacionais; 3. Entrevistas e conclusões do trabalho anterior; 4. Levantamento de hipóteses; 5. Conclusões; Referências.

1 INTRODUÇÃO

Como são decididas as candidaturas às 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 Tribunais Regionais Eleitorais e do Tribunal Superior Eleitoral) 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 de acordo com Paiva e Pietrafesa (2022).

Por conta da diferente dimensão das eleições (entre esferas municipais, estaduais e federais), e também por conta da autonomia de organização e das peculiaridades regionais, é concebível imaginar que os partidos tenham estruturas internas (e por consequência, formas de recrutamento) diferentes entre suas diversas sedes no território brasileiro. De acordo com Hazan e Rahat (2010), há diversas maneiras de organizar o órgão seletor (responsável pela seleção dos candidatos) dos partidos que impactam tanto o partido em si como as eleições no geral. Apesar da importância do entendimento desse processo interno pré-eleitoral, poucas pesquisas no Brasil exploram as características formais e informais da seleção e do recrutamento partidário.

Apesar de o voto ser um fator importante na hora de decidir quem vai concorrer, é necessário entender que candidaturas nem sempre são programadas para dar certo. As elites partidárias responsáveis pela decisão das candidaturas, organizadas em diversas formas e tamanhos, aceitam diversas candidaturas e não escondem a presença de candidatos bons de voto, mas também apresentam candidaturas apenas para cumprir metas como as cotas de gênero ou para outros intuitos que não sejam a vitória na competição. Durante uma pesquisa (Maymone, 2023) realizada entre 2022 e 2023 foi identificada, mesmo que de maneira não generalizável, uma lógica de preservação em elites partidárias pernambucanas onde candidatos eram escolhidos não só pelo potencial de poder de atrair votos, mas também com o intuito de não ameaçar as elites partidárias

já estabelecidas. Partidos na oposição, ao avaliarem as baixas chances de vitória, optaram por candidatos mais fracos, enquanto partidos de governo atraíram os candidatos fortes rejeitados pela oposição. Alguns partidos com poucas candidaturas femininas optaram por “negligenciar” suas candidatas escolhidas, sem interesse no sucesso das mesmas, enquanto outros partidos buscavam ativamente candidaturas femininas fortes ao observar o potencial de atração de votos.

Com o intuito de explorar mais o que foi obtido durante trabalhos anteriores, este artigo pretende apresentar questionamentos e sugestões de hipóteses para trabalhos futuros sobre recrutamento e seleção partidária no Brasil.

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 tornam-se 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. Este trabalho pretende utilizar classificações já estabelecidas na literatura por Hazan e Rahat (2010).

É válido ressaltar que não são fora do comum casos em que o recrutamento e a seleção estão tão atrelados que se torna quase impossível distinguir os dois processos (Siavelis; Morgenstern, 2008). Para evitar confusões, após explicação sobre a diferença conceitual entre os dois termos, será utilizado “recrutamento” como a nomenclatura principal.

2.1 O QUE É O PROCESSO DE RECRUTAMENTO?

O recrutamento seria 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. Em concepção simples, o recrutamento parte de “olheiros” dos partidos que observam a sociedade em busca de figuras notáveis que atraíam 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 elaborada por Downs (1999). Partidos querem votos, logo irão recrutar “supercandidatos” 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 há muita opção, prefere-se o prato predileto entre as opções; quando não há variedade, come-se 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 *et al.*, 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 TSE n. 23.675/2021). Fica permitido aos partidos definir filtros mais específicos como ideologia, tempo mínimo de militância e/ou 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 decida concorrer por ele, 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.

É possível criar uma certa expectativa de que os órgãos e seletores dos partidos brasileiros são mais descentralizados (regionalmente) e menos inclusivos. Em São Paulo, o Partido dos Trabalhadores – PT possuía um colegiado específico para a nomeação, o Movimento Democrático Brasileiro – MDB (na época, PMDB) utilizava o órgão executivo do partido e o Partido Progressista – PP utilizava o líder partidário (Braga; Veiga; Miriade, 2009). Esses três exemplos estão apresentados em ordem crescente de exclusão e através deles pode-se

² “Porteiros”. Pessoas que controlam acesso a algo/algum lugar.

ver uma variedade, demonstrando que, apesar de estarem no mesmo sistema, não possuem processos internos iguais. Em um trabalho mais recente feito em Salvador (Anjos, 2018), o PT e o Partido Socialismo e Liberdade - PSOL organizaram-se em 2018 através de delegados locais para decidir seus candidatos enquanto o Partido Trabalhista Nacional - PTN (atualmente Podemos - PODE), o PMDB (MDB), o Democratas - DEM (atual UNIÃO BRASIL após a fusão com o PSL) e o Partido Popular Socialista - PPS (atual CIDADANIA) apresentaram estruturas mais locais, com lideranças municipais controlando o processo de recrutamento. É interessante observar que alguns partidos (como o PT, por exemplo) possuem uma estrutura similar entre os dois estados e demonstram autonomia local. É possível também observar como os partidos exercem sua autonomia de se organizar. Em São Paulo, mesmo inseridos no mesmo contexto, os partidos organizam-se de maneiras diferentes (Braga, 2008).

Através do que é observado tanto por Norris *et al.* (1997) sobre recrutamento 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 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, 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.

Outra questão em evidência na literatura é a diminuição da importância das bases partidárias em relação às novas dinâmicas de “militância on-line” (Pereira; Machado, 2017), que apresentam uma nova maneira de engajamento sem filiação. A mudança da estrutura partidária onde partidos costumavam buscar seus candidatos e a ascensão dos influencers como possíveis “supercandidatos” geram novas temáticas a serem estudadas nas dinâmicas intrapartidárias. Apesar dessa pesquisa não se aprofundar nessa discussão emergente, é importante reconhecer a existência e a possível importância dessas novas dinâmicas que demonstram como partidos são organizações em constante mudança.

Também não há como tratar aqui sobre o processo de recrutamento para cargos majoritários, pois os mesmos têm uma lógica interna específica (e geralmente sigilosa). As eleições proporcionais acabam sendo mais acessíveis por

conta das limitações deste trabalho. É possível argumentar que outros fatores como a “herança política”, histórico no partido, negociações pouco divulgadas ou outros fatores dificultam o entendimento do processo de decisão de “quem vai competir” para eleições majoritárias e, portanto, esta pesquisa terá foco nas eleições proporcionais, principalmente para o cargo de vereador.

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 (De Lima; Barreto, 2014). Com isso, é possível esperar candidaturas com a expectativa de se tornar “rabo” (candidato que não será eleito e existe para “puxar” votos para candidatos mais fortes) 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. Caso o candidato não tenha consciência da posição de sua candidatura, pode se surpreender com os poucos recursos destinados a sua candidatura (Anjos, 2018).

Analisar os processos de recrutamento dos partidos políticos brasileiros, portanto, torna-se 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 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 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.

2.2 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 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 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 - DF, 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. É possível também, considerando os argumentos anteriores, que o DF possua dinâmicas distintas de recrutamento, além de um possível déficit informacional do eleitorado justamente pela ausência de eleições municipais que acabam afetando o desempenho dos partidos nas eleições, evidenciado ao observar as diferenças entre resultados eleitorais em outras localidades (Locatelli; Assis; Alves, 2022).

Atualmente, é possível argumentar que as dinâmicas de coligação para os partidos brasileiros mudaram junto com a mudança que veio com a Emenda Constitucional n. 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 ENTREVISTAS E CONCLUSÕES DO TRABALHO ANTERIOR

Durante a realização da pesquisa anterior (Maymone, 2023), foram efetuadas 6 entrevistas durante um período de 4 meses. O número de entrevistas foi menor do que o esperado pelo curto tempo para elaborar a pesquisa (Trabalho de Conclusão de Curso) e pela baixa adesão dos possíveis entrevistados. Todas as entrevistas partiram do mesmo ponto de partida (um roteiro flexível). A seguir (Quadro 1), ficam explícitas as informações dos entrevistados e o roteiro utilizado para as entrevistas.

Quadro 1: Entrevistas realizadas

Entrevista	Presencial ou virtual	Partido	Mesorregião	Critério de inclusão
1	Presencial	PCdoB	RMR ³	Filiado antigo ao partido
2	Presencial	PSDB	RMR	Político
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 Pernambucano	Político

Fonte: Elaboração do autor

O roteiro das entrevistas consistiu de 12 questões feitas após a introdução do trabalho para os entrevistados. As perguntas seguintes foram aprovadas pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Pernambuco:

1. É mais comum aparecerem pessoas querendo ser candidatas ou vocês sondarem possíveis candidatos e pedir para eles?
2. O que é desejável e o que é indesejável para um possível candidato?
3. Como os candidatos declaram ao partido a intenção de se tornarem candidatos?
4. 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).

³ RMR: Região Metropolitana do Recife.

5. Onde o partido busca os candidatos e quais critérios para se tornar um “candidato à candidato”?
6. Como o partido decide quem pode ser candidato? (Critérios pré-estabelecidos? Algum grupo ou pessoa? Recomendações de membros?)
7. Como os partidos contatam os possíveis candidatos? (Há um grupo dedicado a isso? É algo mais formal ou informal?)
8. Como é a demanda de candidatas mulheres? (Aparecem muitas para as vagas ou o partido tem que buscar para cumprir o mínimo?)
9. Os critérios para a seleção de candidatas mulheres são os mesmos dos homens?
10. Há algum critério específico só para mulheres?

Por se tratar do método de entrevistas semiestruturadas, ao longo da execução do método novas perguntas surgem de respostas dos entrevistados ou de conhecimento obtido em entrevistas anteriores.

Pela dificuldade de encontrar entrevistados (no curto período da pesquisa), os resultados não podem ser generalizados e nenhuma hipótese pode ser testada somente a partir dos resultados desta pesquisa. Apesar da carência amostral, os resultados ainda podem ser utilizados para gerar ou corroborar com hipóteses já existentes.

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 que potencialmente poderiam ser prejudiciais à análise, como brigas com outros integrantes ou comentários negativos sem fundamentos (ou inconclusivos). É importante ressaltar que os entrevistados do interior foram de municípios diferentes, e somente há repetição do município nos entrevistados da RMR.

De maneira resumida, o trabalho anterior utilizou-se de entrevistas semiestruturadas obtidas por contato direto e solicitação a potenciais entrevistados dentro dos critérios de inclusão da pesquisa: ser filiado ao partido, ocupar cargo relevante (Liderança local/Regional), e ter sua área de atuação dentro do estado de Pernambuco. As entrevistas duraram (em média) 40 minutos e tinham como objetivo identificar elementos do processo de recrutamento de candidatos

através de entrevistas guiadas com participantes desse processo. Não houve amostragem regional nem partidária. Além dos critérios de inclusão (participar do processo de recrutamento), os entrevistados foram escolhidos principalmente por estarem dispostos a participar da pesquisa. Apesar deste fator prejudicar o poder de generalização direto da pesquisa, ainda é possível elaborar hipóteses através dos pontos levantados. Em certos momentos, quanto aos resultados, a Região Metropolitana de Recife é separada dos outros exemplos de maneira arbitrária. Esta classificação parte das próprias pontuações dos entrevistados, mas não significa que todas regiões distantes da RMR são similares suficientemente para serem consideradas iguais.

Apesar da pretensão deste artigo de levantar hipóteses sobre todo território nacional, é necessário reconhecer algumas fraquezas metodológicas tanto do método de entrevistas como também do enviesamento do próprio pesquisador. O escopo reduzido inicial da pesquisa, juntamente com as fraquezas do próprio método, pode dar maior atenção a tópicos que não necessariamente sejam refletidos de maneira geral. No entanto, as informações obtidas não devem ser consideradas pelo potencial contributivo para a agenda de pesquisa de recrutamento no Brasil.

Por fim, é importante ressaltar o comprometimento com o Comitê de Ética em Pesquisa. 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.

No geral, a principal diferença obtida entre as mesorregiões foi a abundância de interessados em se tornar candidatos. Na região metropolitana (RMR), os entrevistados demonstraram que observavam mais frequentemente pessoas se voluntariaram para candidaturas ou aspirando cargos políticos. Também pela maior presença das sedes partidárias, o processo (no geral) se apresenta com um caráter mais formal e criterioso. Apesar da existência de lideranças partidárias influentes, as entrevistas revelaram que o seletorado se apresenta consideravelmente inclusivo. Em locais mais distantes da região metropolitana, elites políticas e a oferta de candidatos aparentavam reduzir de tamanho, resultando em um processo mais direto e exclusivo.

As informações acima insinuam que, além dos fatores endógenos como a organização partidária (estatutária) dos próprios partidos e regras estabelecidas pelo TSE, fatores exógenos (como a oferta de candidatos ou formação das elites) implicam no formato e do processo interno do órgão seletor. De certa forma, torna-se coerente imaginar que as elites partidárias se adaptam às diversas situações dentro de realidades diferentes e, ao tomarem a decisão de participar de

uma eleição, podem flexibilizar os métodos de recrutamento para atingir objetivos específicos. Outro argumento não explorado nas entrevistas para justificar as diferenças regionais entre um mesmo partido seria da existência de facções internas, como explicitado por Panebianco (2005) ou Kitschelt (1989), mas um outro estudo seria necessário para entender se há relação entre as facções e as maneiras como ocorrem o recrutamento partidário.

Sobre fatores exógenos ao partido, é possível argumentar através do resultado das entrevistas que as elites partidárias, através das perspectivas para a eleição e de seus recursos disponíveis, vão escolher seus candidatos com o intuito de se preservarem ou de expandir o partido. Em síntese, um argumento que se demonstrou consistente durante a maioria das entrevistas seria o de como o cenário esperado pelas elites partidárias afetaria as estratégias de recrutamento. Partidos coligados (ou alinhados) aos partidos governantes a níveis federais, estaduais e municipais teriam mais recursos disponíveis e estariam mais dispostos a buscar candidatos bons de voto, ao mesmo tempo que forneceria mais investimentos a candidaturas no geral. Partidos com expectativas mais negativas (ou pessimistas) priorizaram a preservação das elites partidárias e partidos sem posição definida (partidos recentes ou recém-chegados) seriam mais erráticos. Também é possível retornar a uma visão mais “econômica” do recrutamento, ao lembrar que a oferta de candidatos pode mudar o quão criterioso um partido pode ser (Norris *et al.*, 1997).

Através do que foi obtido nas entrevistas, foi possível adicionar duas dimensões que podem ajudar na classificação das preferências e comportamentos do órgão seletor em certos partidos (principalmente em eleições municipais). A primeira dimensão seria entre partidos de oposição e governo (também podendo não se aplicar) e a segunda seria se a sede do partido já participou de outras eleições ou se é “novato” nas disputas.

Para melhor ilustrar a classificação, o quadro a seguir (Quadro 2) demonstra 3 exemplos diferentes de partidos com características diferentes e suas prováveis preferências de candidatos. Vale ressaltar que os exemplos, apesar de reais, foram descaracterizados por conta da baixa adesão e pouca possibilidade de inferir que certo partido atua dessa maneira em todo o estado. Mesmo isolados, os exemplos servem de ilustração para cenários diferentes que podem ocorrer em uma eleição municipal em um mesmo município com partidos diferentes.

Quadro 2: Cenários diferentes de partidos em eleições municipais

Partidos	Posição	Expectativa	Estratégia	Candidato ideal
P1	Oposição. Já estabelecido	Pessimista	Preservação da elite partidária e renovação dos cargos obtidos	Rabo eleitoral. Candidato fraco ou disposto a negociar sua candidatura.
P2	Governo. Já estabelecido	Otimista	Expansão. Eleger novos candidatos fortes.	Candidatos fortes. Assistencialistas e Figuras notáveis.
P3	Novo no município e flexível	Neutra	Expansão. “seleção natural” dos candidatos.	Aspirantes aparentemente promissores.

Fonte: Elaboração do Autor

As elites partidárias do P1, ao analisarem a situação, priorizam a preservação das candidaturas que, como argumentado anteriormente, são em grande parte formadas por incumbentes e militantes de longa data. Portanto, é coerente que assumam posições mais “defensivas” de seus cargos e busquem recrutar candidatos que não ameacem as suas posições. Possíveis candidatos considerados “fortes demais” (principalmente de fora da esfera das elites) não são priorizados por apresentarem riscos. Estes partidos, portanto, buscam candidaturas mais fracas que não apresentem riscos. Caso haja uma perspectiva mais “otimista”, o partido assumiria uma estratégia similar ao P2.

O exemplo do P2 ilustra um partido com mais recursos e maior expectativa de performance eleitoral. Essa ilustração concorda com argumentos apresentados na literatura (Figueiredo; Limongi, 1999), considerando que partidos dos incumbentes (ou coligados) possuem certas vantagens com relação aos candidatos de oposição pois possuem a máquina pública e beneficiam-se de maior exposição, possuindo maior expectativa de se manter na mesma posição. Mesmo que a expectativa não seja otimista, uma maior quantidade de recursos disponíveis pode incentivar o eleitorado a não mudar os critérios.

O P3 seria um partido recém-formado ou que não possui experiência com o eleitorado (como, por exemplo, uma sede partidária recém-formada). Pela menor quantia de recursos e potencial falta de oferta de candidatos, o partido será menos criterioso na escolha de seus candidatos.

Por fim, apesar de algumas informações sobre candidaturas femininas, as entrevistas não evidenciaram novas contribuições sobre o tópico. Alguns partidos priorizam candidaturas femininas por questões ideológicas e outros por observarem potencial de voto nas candidatas (Maymone, 2023), mas também podem evitar candidaturas femininas por fatores não eleitorais (Anjos, 2018).

Este trabalho pretende utilizar classificações já estabelecidas na literatura por Hazan e Rahat (2010), para melhor ilustração.

4 LEVANTAMENTO DE HIPÓTESES

Através das contribuições de outros trabalhos e de pesquisas anteriores, é possível inferir 4 hipóteses que poderão ser exploradas por trabalhos futuros. Apesar da ênfase em partidos pernambucanos, as hipóteses podem ser testadas para os partidos em todo território nacional. É bom deixar explícito que essas hipóteses se limitam similarmente a pesquisa anterior, ou seja, a cargos eletivos por eleições proporcionais.

A primeira hipótese seria: quanto menor a estrutura partidária local, mais exclusivo o processo. De acordo com o que foi estudado e apresentado, partidos com pouca estrutura tendem a ter elites partidárias menores e, portanto, processos e órgãos seletores pequenos, às vezes formados por um indivíduo. Por questões estruturais essa hipótese é coerente, mas possivelmente que não seja determinante a ponto de ser generalizado.

A segunda hipótese apresenta-se como: quanto menor a oferta de candidatos, mais informal o recrutamento. Essa hipótese não é necessariamente inédita na literatura (Norris *et al.*, 1997), mas se baseia na noção racional da oferta e demanda de candidatos. Ao terem intenção de apresentar candidaturas, mas não encontrarem candidatos ideais, partidos reduzem seus critérios para conseguir candidatos “semi-ideais” para preencherem as posições vagas, principalmente para cotas de gênero ou número mínimo de candidaturas (Maymone, 2023).

Para a terceira hipótese: facções internas regionais geram diferenças nos critérios de recrutamento em um mesmo partido. Como dito anteriormente, facções podem ter prioridades ideológicas ou administrativas que diferem de outros segmentos do partido. A presença (ou ausência) de facções em certas estruturas partidárias podem influenciar na formação e nos critérios do órgão seletor.

Por fim, a quarta e última hipótese: partidos com mais recursos (de governo ou coligados) priorizam candidatos fortes, enquanto partidos com menos recursos evitam candidaturas que podem pôr em risco as posições das elites partidárias. Essa hipótese se apresenta como principal contribuição do processo de entrevistas onde todas as fontes chegam à mesma conclusão de que os órgãos seletores, ao serem formados pelas elites partidárias (com interesses privados), modificam seus critérios de recrutamento de acordo com as expectativas da

performance eleitoral. Para se preservarem, partidos com baixa expectativa “repelem” candidatos fortes enquanto partidos mais otimistas “atraem” esses mesmos candidatos.

5 CONCLUSÃO

Os processos de recrutamento diferenciam-se 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 otimista. Um partido possui recursos limitados, e quanto menos recursos mais a organização busca não os desperdiçar, e isso se traduz tanto na escolha das candidaturas como na escolha de disputar um cargo ou não. Através do que foi discutido ao longo do texto, é possível crer que a alteração da Constituição Federal no tratamento de coligações afetou, mas não extinguiu a necessidade de diálogo com as coligações. No entanto, as mudanças nas dinâmicas por conta dessa alteração estão além da compreensão deste trabalho.

As hipóteses levantadas por esse trabalho propõem avanços na agenda de pesquisa sobre recrutamento partidário no Brasil para trabalhos futuros. Apesar das limitações das origens das hipóteses (e da metodologia de entrevistas semiestruturadas), o teste dessas hipóteses podem ajudar no entendimento geral das dinâmicas informais existentes não somente no território pernambucano, mas para identificar similaridades e generalizações em todo o território brasileiro com relação ao comportamento das elites e do processo pré-eleitoral.

REFERÊNCIAS

ANJOS, Waneska. O jardim secreto das eleições: Processos partidários para elaboração das listas de candidatos a vereador nas eleições de 2016 em Salvador. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018.

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*. 2008, v. 14, n., 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 mai. 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 mar. 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.

KITSCHOLT, Herbert. *The logics of party formation: structure and strategy of Belgian and West German ecology parties*. Ithaca: Cornell University Press, 1989.

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. 19-41.

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: Editora da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, 2022. p. 49-81.

MAYMONE, Matheus. Canaviais secretos: como os partidos pernambucanos decidem seus candidatos. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciência Política) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2023.

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.

PANEBIANCO, Angelo. Modelos de partido: organização e poder nos partidos políticos. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

PERES, Paulo; MACHADO, Amanda. Uma tipologia do recrutamento partidário. Opinião Pública, Campinas, p. 126-167, v. 23, n. 1, p. 126-167, jan./abr. 2017.

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.