

A PARIDADE ENTRE OS GÊNEROS NA DIREÇÃO DO PSOL DO CEARÁ: AVANÇOS E LIMITES

Monalisa Soares Lopes¹
Isabel Cavalcante Carneiro²

Resumo

Este artigo apresenta uma análise da experiência de ação afirmativa adotada pelo Partido Socialismo e Liberdade (PSOL) do Ceará, no período de 2012 a 2017. O objetivo é investigar os impactos da resolução sobre paridade de gênero para cargos na direção partidária em termos do perfil das lideranças, da dinâmica intrapartidária e do recrutamento de candidaturas de mulheres. Fundamentada em documentos partidários, dados do Tribunal Superior Eleitoral e entrevistas semiestruturadas, a pesquisa indica que a paridade, como fruto da pressão das mulheres no interior do partido, repercutiu para o fortalecimento da organização de mulheres, sem, no entanto, conseguir produzir influência para uma ampliação expressiva no número de mulheres postulantes e eleitas nas disputas legislativas e executivas a que concorreu o partido no Ceará.

Palavras-chave: ações afirmativas; paridade de gênero; direção partidária; PSOL; Ceará.

Abstract

This paper presents an analysis of the experience of affirmative action adopted by the Freedom and Socialism Party (PSOL) of Ceará, between 2012 and 2017. It aims to investigate the impacts of a resolution about parity of gender in the partisan directory in terms of leadership profile, dynamics inside partisan and recruitment and women candidacy. Based on partisan documents; data from Superior Electoral Court and semistructured interviews, this research indicates that parity, as a result of the pressure of women inside the party, contributes to the fortification of women's organization without, however, producing influence towards an expressive amplification in the number of women candidates and elected in the administration and executive battles in which the party ran in Ceará.

Key-words: affirmative actions; gender parity; party leadership; PSOL; Ceará.

¹ Professora do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Ceará (UFC) e Coordenadora do LEPEM-UFC. Possui graduação em Ciências Sociais e mestrado e doutorado em Sociologia pela UFC. Email: monalisaslopes@gmail.com

² Graduada em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Ceará, pesquisa e atua em temas relacionados a gênero, feminismo e participação política. isabel.ccarneiro@gmail.com

Introdução

Numa perspectiva geral, as análises envolvendo gênero e política no Brasil se dedicaram especialmente ao tema da sub-representação política das mulheres, com enfoque na discussão sobre a implementação das cotas de gênero na política institucional (MARQUES E MESQUITA, 2016; SACCHET e SPECK, 2012; ARAÚJO, 2001).

De acordo com Monzoy (2011), com base nas experiências de diversos países, as variáveis institucionais têm tido um papel relevante na inserção política das mulheres, especialmente duas: “o sistema eleitoral e o desenho da legislação sobre cotas” (p. 11). Considerando os partidos políticos atores estratégicos da política institucional, em virtude do seu poder de agenciamento, recrutamento e construção de candidaturas, torna-se relevante compreender sua atuação em meio a este cenário de sub-representação política das mulheres (ARAÚJO, 2005; SACCHET e SPECK, 2012; ÁLVARES, 2008; NORRIS & LOVENDUSKI, 1993; CAUL, 1997).

Em se tratando da atuação política das mulheres, Teresa Sacchet (2008) destaca a relevância dos partidos políticos apontando como as decisões partidárias são cruciais para oferecer “incentivos ou restrições”. Em geral, de acordo com a autora, em sua dinâmica interna, as instituições partidárias têm valorizado e fomentado “estilos e habilidades” que usualmente não constituem marcadamente a atuação das mulheres. Tal reprodução de lógicas discriminatórias no que concerne às relações de gênero se expressa nas condições de competição eleitoral, como argumentado por Clara Araújo (2005):

Tem sido observado que o problema das mulheres não reside tanto em conseguir serem indicadas candidatas e, sim, em conseguirem condições efetivas de competir – no primeiro momento, internamente nos partidos, com aqueles que já detêm certa vantagem eleitoral como a de possuir mandato ou ter redes partidárias de apoio [...] (ARAÚJO, 2005, p. 196).

Essas análises corroboram a perspectiva já sedimentada na ciência política que evidencia como os partidos políticos são instituições generificadas (CAUL, 1997; SACCHET, 2008; ARAÚJO, 2005; BARREIRA e GONÇALVES, 2012; MONZOY, 2011). As assimetrias se expressam significativamente no contexto das disputas eleitorais, quando do recrutamento, da definição e do financiamento de candidaturas, mas não escapam às competições internas e decisões acerca das posições de liderança nos próprios partidos.

Sacchet (2008) afirma que, a despeito de sua ampla contribuição para os processos de redemocratização na América Latina, a capacidade de liderança política das mulheres foi pouco reconhecida e incorporada pelos partidos políticos, especialmente, no que se refere às posições de direção das organizações. Tal condição foi se alterando a partir da

mobilização e disputa política travada pelas mulheres no interior das organizações partidárias. A perspectiva que vem orientando tal ação é de que as cotas internas nas direções partidárias contribuiriam para ampliar a influência das mulheres nas decisões partidárias, impactando também estratégias eleitorais com vistas à maior equidade de gênero (SACCHET, 2008).

De forma a contribuir com estas reflexões, propomos neste trabalho³ investigar os impactos da resolução sobre paridade de gênero para cargos na direção partidária no PSOL do Ceará, em termos do perfil das lideranças, dinâmica intrapartidária e recrutamento das candidaturas de mulheres. A partir da análise desse caso particular, buscamos levantar elementos para pensar os complexos meandros de implementação de medidas de discriminação positiva (LOVENDUSKI & NORRIS, 1993; MONZOY, 2011) que não necessariamente levam à alteração do quadro de sub-representação política das mulheres.

A pesquisa se orientou por uma perspectiva qualitativa e teve como fontes documentos partidários, dados do Tribunal Superior Eleitoral (TSE) e entrevistas semiestruturadas. A análise dos documentos nos permitiu identificar as regras formais relativas ao recrutamento para direção partidária e candidaturas e contemplá-las à luz dos relatos coletados nas entrevistas semiestruturadas, realizadas com 9 mulheres que compuseram as direções da Executiva Estadual do PSOL, no período de 2005-2017. Nas entrevistas⁴ o objetivo foi compreender os discursos e dinâmicas políticas que permearam o processo de aprovação da paridade, assim como as percepções das filiadas sobre os impactos após a execução da medida. Por fim, com vistas a sistematizar dados relativos a número de candidaturas do partido por eleição, número de filiados(as) por anos, entre outros, foi consultado a base de dados no site do TSE.

O artigo está dividido em quatro seções, além desta introdução e das conclusões. Na primeira seção, apresentamos breve discussão teórica sobre as relações entre mulheres, política e partidos políticos. Em seguida, situamos o processo de construção da ação afirmativa de paridade de gênero na direção estadual no contexto do III Congresso Estadual do PSOL do Ceará em 2011. Na quarta seção, apresentamos o perfil das

³ Parte da pesquisa aqui apresentada compôs o Trabalho de Conclusão de Curso de Isabel Cavalcante Carneiro intitulado “Divisão sexual do trabalho versus Divisão sexual do poder: a paridade entre os sexos na direção do PSOL”, defendido em 2018 no curso de graduação em Ciências Sociais, da Universidade Federal do Ceará (UFC), sob a orientação de Monalisa Soares Lopes.

⁴ Buscando preservar o anonimato das entrevistadas, resolvemos suprimir seus nomes e decidimos identificá-las apenas como entrevistada (A, B, C...), identificando quando a mesma for também integrante o Setorial de Mulheres do partido

mulheres representantes na direção partidária, suas percepções sobre a dinâmica partidária pós-paridade e avaliações que as filiadas fazem sobre a medida. Por fim, na última seção, refletimos sobre a relação da maior participação das filiadas nas instâncias decisórias do partido com as estratégias eleitorais, considerando o recrutamento das candidaturas de mulheres nas disputas.

1. Mulheres, Política e Partidos Políticos

Esta seção é dedicada a uma discussão na literatura sobre a participação das mulheres nos partidos políticos, iniciando com uma perspectiva mais geral e, por fim, contemplando uma reflexão sobre o caso brasileiro. Sem intenção de esgotar toda a produção existente, interessa-nos apontar alguns marcos analíticos que nos auxiliam a compreender o caso particular que analisamos neste texto.

A participação das mulheres na esfera pública, sobretudo na política institucional - nos parlamentos e nos partidos políticos-, tem sido tema de interesse e preocupação para os movimentos sociais e feministas, assim como, na academia, para a ciência política e a teoria política feminista. O direito ao voto foi conquistado pelas mulheres no Brasil há mais de 80 anos, em 1932. Desde então, o índice de participação feminina nos parlamentos se manteve baixo, alcançando 10%, em 2014, e ultrapassando minimamente este patamar, em 2018, chegando a 15%.

Com a preocupação de ampliar esse índice a fim de promover equidade entre os gêneros nessa esfera de poder e decisão, foram criadas ações afirmativas, como as cotas eleitorais⁵, a obrigatoriedade dos partidos políticos de destinar 5% do fundo partidário para a formação política das mulheres (Lei 12.034/2009), cotas de 10% para mulheres nas inserções partidárias no rádio e na televisão (Lei nº 13.165/2015) e, em 2018, o TSE aprovou decisão que vincula a destinação do percentual de recursos de financiamento eleitoral público (Fundo Especial de Financiamento de Campanha e Fundo Partidário) e do Horário Gratuito de Propaganda Eleitoral (HGPE) em conformidade com o percentual de candidaturas de mulheres apresentado pelos partidos, respeitando o mínimo de 30%.

Os efeitos não têm sido exatamente os esperados. A baixa presença das mulheres na política se mantém. Muitas mulheres são lançadas candidatas pelos partidos apenas

⁵ Lei nº 9.100/1995 fez previsão de reserva de 20% de vagas para o cargo de vereador(a) em cada partido e/ou coligação para mulheres nas eleições de 1996. Já a Lei nº 9.504/1997 ampliou o percentual de reserva para 30% para cada sexo em todos os cargos nas eleições proporcionais (vereadores/as; deputados/as estaduais e federais), contemplando um dispositivo transitório de 25% nas eleições de 1998.

pelo cumprimento legal da norma, para garantir o registro da chapa partidária ou da coligação, representando muitas vezes candidaturas fictícias⁶. É preciso apurar o olhar para entender essa permanência.

A discussão sobre a representação política das mulheres, por sua vez, foi se estendendo para outros âmbitos institucionais, como os partidos e sindicatos. As organizações partidárias, por sua condição de agentes centrais na garantia ao acesso a cargos nas democracias representativas, foram ocupando mais espaço nas agendas de pesquisa no âmbito dos estudos de gênero e política (CAUL, 1997; MONZOY, 2011; SACCHET, 2008, 2020).

Monzoy (2011) argumenta a necessidade de analisarmos mais detidamente as ações dos partidos políticos em face da construção ou não da presença política das mulheres nos espaços institucionais de poder. Segundo a autora, as organizações partidárias contribuem para a ampliação da representação política das mulheres na medida em que podem desenvolver “políticas internas, paralelas ou complementares ao sistema eleitoral e à legislação de cotas” (p. 11, tradução nossa). Considerando a efetividade das regras institucionais na inclusão política das mulheres, Monzoy (2011) destaca o papel estratégico dos partidos:

[...] a efetividade desses arranjos institucionais depende de sua capacidade de moldar a ação daqueles que continuam a ser os principais garantidores do acesso a cargos representativos nas democracias: os partidos políticos. A vontade dos partidos de cumprir a legislação de cotas tem sido decisiva, mesmo quando a lei convive com sistemas eleitorais favoráveis [...] (p. 18, tradução nossa).

Ideologia, pressão de mulheres ativistas e estrutura organizativa são indicadas como os determinantes encontrados nos partidos cujas lideranças mais se dispõem a promover a inclusão das mulheres na política (MONZOY, 2011; SACCHET, 2008).

Entre os perfis ideológicos, identifica-se que a esquerda tem mais propensão a promover a participação das mulheres, isso ocorre em virtude de seus discursos políticos associados à igualdade e promoção de direitos de minorias. No entanto, tais medidas de inclusão das mulheres, mesmo nos partidos de esquerda, ocorrem em consequência da pressão e mobilização das filiadas no interior dos partidos. A ideologia e a pressão das mulheres são, portanto, elementos relevantes para que os partidos assumam mudanças

⁶ Em 2018, das 24 candidaturas que não tiveram nenhum voto, 21 delas eram de mulheres. Em 2016, das mais de 16 mil candidaturas não receberam nenhum voto 14.417 eram mulheres e 1.714 homens. De acordo com dados do TSE.

internas que possam alterar a lógica de assimetria entre gêneros no âmbito intrapartidário (MONZOY, 2011; SACCHET, 2020).

No que concerne à estrutura organizativa, Lovenduski e Norris (2003) afirmam que os partidos mais centralizados e formalmente institucionalizados são os mais propícios a aplicar medidas responsivas quanto à inclusão das mulheres. De um lado, o fato de terem regras claramente definidas e de conhecimento de todos(as) filiados(as) possibilita maior controle sobre a execução da aplicação de medidas, e, por outro, a centralização contribui para que a pressão das ativistas seja focalizada.

Mobilizando classificação proposta por Lovenduski e Norris (1993), Monzoy (2011) analisou as ações de diversos partidos da América Latina em termos de medidas adotadas com vistas a promover os direitos políticos das mulheres. A tipologia proposta qualifica em três tipos as políticas partidárias: a) retóricas: caracterizadas pela incorporação de termos e temas relativos à igualdade de gênero nos programas dos partidos e propostas eleitorais; b) ações afirmativas: quando há a incorporação de mudanças na dinâmica interna ao partido e na tomada de decisões; c) discriminação positiva: ações que impactam diretamente no recrutamento dos(as) candidatos(as) (LOVENDUSKI e NORRIS apud MONZOY, 2011, p. 25). É relevante destacar que, de acordo com as autoras, tais ações partidárias não são mutuamente excludentes, ao contrário, a efetividade delas em geral passa por um reforço e “efeito de contágio” que uma medida pode exercer sobre as demais.

Em sua análise sobre a América Latina, Monzoy (2011) indica que houve um avanço expressivo de ações de caráter retórico, com incorporação do discurso sobre a equidade em grande parte dos partidos pesquisados (59 de 87), além de outros temas específicos também relacionados às demandas e experiências das mulheres. Em termos de ações afirmativas, a autora aponta que uma parte considerável da amostra (65) realizava formações para as mulheres do partido, mas que poucos tinham fonte de financiamento definida (20 de 65). Por fim, em relação à discriminação positiva, os dados indicavam uma queda em relação às ações anteriores no número de partidos que aplicavam cotas nas direções partidárias (38). Por outro lado, um número considerável da amostra possuía órgão interno de promoção da igualdade de gênero (83 de 95) (MONZOY, 2011).

Dentre os tipos de medidas adotadas pelos partidos, Monzoy (2011) argumenta que as ações de discriminação positiva, tais como: a definição de cotas para cargos de liderança na direção partidária e/ou a criação de órgão interno com vistas à promoção da

equidade de gênero no interior da organização partidária, são as mais propícias à inclusão das mulheres, em virtude de seu caráter durável no longo prazo.

Em se tratando dos partidos brasileiros, Araújo (2005) destaca as próprias características do sistema partidário brasileiro e como estas incidem nas dinâmicas de ausência e presença das mulheres na política. De acordo com a autora, há amplo consenso na literatura da ciência política sobre a fragilidade dos partidos políticos no país que se denotaria por aspectos, os quais também prejudicariam a inserção das mulheres: a) personalismo e b) partidos pouco nacionalizados. Avelar (2007), por sua vez, denota o fato de que a presença das mulheres no espaço institucional foi ainda percebida com desconfiança e ameaça, em virtude da capacidade da agenda e demanda política das mulheres ultrapassar “os ideários partidários, ameaçando os interesses específicos das agremiações partidárias” (p. 106).

Em termos da presença das mulheres nos partidos políticos no Brasil, Laena (2020) chama atenção para os números de filiação, indicando que, por pouca margem, a maioria dos filiados é do sexo masculino 54,6%, conforme dados do TSE em 2020. No entanto, a autora traz à tona um questionamento acerca da fidedignidade dos dados de filiação de mulheres (45,4%), com base em pesquisa realizada na Justiça Eleitoral do Ceará. Laena (2020) afirma que em sua investigação identificou muitas mulheres que sequer tinham conhecimento das filiações partidárias que lhe eram atribuídas. Nesse sentido, a autora apresenta a necessidade de problematizar os dados de filiação, a partir de uma perspectiva qualitativa, em face de que as pesquisas em geral consideram apenas o número formal de registro de filiação.

Outro aspecto relevante e que evidencia a desigualdade no interior dos partidos é o fato das direções partidárias terem entre sua maioria integrantes homens. Em levantamento realizado nos diretórios municipais dos 10 partidos mais relevantes em âmbito nacional, Fisch e Panseri (2019) identificaram que na maioria das agremiações há baixa participação das mulheres nas direções partidárias. Em 5 partidos (PSL, DEM, PP, MDB e PSDB) o percentual de representação das mulheres oscila entre 26% e 30%; PDT, PSB e PCdoB possuem 31%, 32% e 34% respectivamente; e PSOL e PT possuem os melhores números com 37% e 43%. Cabe destacar que estes últimos partidos possuem cotas em suas direções partidárias que instituem a paridade e, mesmo assim, de acordo com os dados de Fisch e Panseri (2019), não é possível identificar uma representação equânime em seus diretórios municipais. Tratando-se do cargo de Presidência dos Diretórios Municipais, os dados se mostram ainda mais sofríveis: nove dos dez partidos

ficam abaixo do patamar de 20% de diretórios presididos por mulheres. Apenas o PSOL ultrapassa a barreira, tendo 26%.

A relevância da presença de mais mulheres nas direções partidárias reside na possibilidade de atuar numa esfera intrapartidária em que a tomada de decisão pode trazer consequências práticas no processo de recrutamento, capacitação e definição das estratégias eleitorais, alocação de recursos, entre outros aspectos que podem incidir para ampliar a presença das mulheres na política.

Numa análise sobre a percepção de dirigentes partidários⁷ acerca da participação política das mulheres, no contexto das eleições de 2010, Barreira e Gonçalves (2012) identificaram que:

[...] na concepção majoritária de dirigentes partidários, a “ausência”, isto é, o suposto déficit de candidaturas do sexo feminino é atribuído ao que poderia ser considerado uma espécie de autodenegação. São as próprias mulheres, ou “não conscientes de seu verdadeiro papel”, ou impossibilitadas de compatibilizar funções historicamente construídas [...] e performance exigida no desempenho de atividades políticas (p. 324).

Outro elemento identificado pelas autoras no discurso dos dirigentes partidários é a desresponsabilização do partido em relação à permanência das dificuldades de participação das mulheres na política.

[...] Os dirigentes, em muitos casos, não conseguem identificar nenhuma forma de segregação no âmbito dos partidos [...] Na percepção de que os problemas da participação são extrapartidários, as interdições de protagonismo político de mulheres são atribuídas ao que é designado por “cultura” baseada em valores tradicionais, como “machismo (BARREIRA E GONÇALVES, 2012, p. 324).

Como apontamos a partir das discussões apresentadas até aqui, ao contrário do afirmado pelos líderes entrevistados por Barreira e Gonçalves (2012), os partidos políticos são também responsáveis por reproduzir as assimetrias de gênero que ocorrem em outras esferas da vida social. Nesse sentido, destacamos o baixo engajamento e/ou mesmo omissão dos partidos na efetivação de políticas internas que possam contribuir para a ampliação do acesso das mulheres a cargos políticos no legislativo e no executivo.

Sacchet (2008) indicou que, ao longo da década de 1990, mulheres ativistas da América Latina passaram a criticar a forma instrumental como os partidos tratavam suas candidaturas, evidenciando assim o baixo compromisso com a superação da sub-representação. Nesse sentido, as filiadas, especialmente de partidos de esquerda, passaram a pressionar por ações mais efetivas que demonstrassem a responsividade de

⁷ Relevante destacar que entre os 26 interlocutores na pesquisa, apenas seis eram mulheres, o que “faz com que os discursos de entrevistados se posicionem, em sua maioria, no âmbito do que poderia ser enquadrado como ‘a opinião de dirigentes homens sobre a participação de mulheres’ (p. 318), nas palavras das autoras.

seus partidos com a inclusão das mulheres. A ampliação da participação das mulheres nos cargos de liderança e direção partidária, com a implantação de cotas internas de gênero, passou a ser uma reivindicação crescente.

De acordo com a autora, no Brasil, a presença das mulheres nas posições de liderança só melhora quando iniciam as políticas de cotas para direções partidárias. Em análise que tomou a década de 1990 e início dos anos 2000 como referência, Sacchet (2008) evidenciou que entre as principais legendas com participação no Congresso Nacional, apenas as que tinham políticas internas de cotas superavam o percentual de 10% entre as lideranças partidárias (p. 155). A autora também aponta, que no caso brasileiro, os partidos apresentavam pouco empenho e mesmo relutância na execução das cotas internas.

Sacchet (2008) observou ainda que a ampliação das mulheres nos cargos de liderança partidária não se converte necessariamente em influência política destas sobre os rumos do partido. Entre os obstáculos a autora destaca a divisão sexual do trabalho que se manifesta dentro das instâncias partidárias, a qual leva as mulheres a serem indicadas para funções que envolvem atividades práticas, ao passo que os homens assumem as tarefas relacionadas à definição de regras, tomadas de decisão, garantindo-lhes assim a influência política no partido (SACCHET, 2008). No mesmo sentido, analisando como se dá a incorporação das demandas de gênero no interior das organizações partidárias e sua efetividade como prática política, Araújo (2005) afirma que, de um modo geral:

No Brasil, os partidos incorporam um discurso favorável à mulher em seus programas, plataformas eleitorais e nos pronunciamentos dos dirigentes. Isso pode ser visto como algo positivo, na medida em que expressa o apoio e o apelo que o tema dos direitos das mulheres angariou na sociedade como um todo. Mas para além dos compromissos intencionais, poucos são os partidos brasileiros que implementam ações mais substantivas nesse sentido (p. 211).

Numa pesquisa mais recente, Rezende, Sarmiento e Tavares (2020) evidenciam a persistência dos dilemas apontados por Araújo (2005) na citação acima. Numa análise sobre os órgãos de mulheres de 22 partidos brasileiros⁸, as autoras problematizam sua efetividade como medida de ação afirmativa ou meramente retórica, a partir da tipologia de Norris e Lovenduski (1993). Tomando como dados os estatutos e sites dos partidos as autoras chegam à conclusão que os órgãos de mulheres possuem pouca efetividade, em virtude de sua fragilidade organizacional, comprometendo assim sua atuação para

⁸ Os partidos analisados pelas autoras foram: DEM, PCdoB, PDT, PHS/PODEMOS, MDB, PMN, PP, Cidadania, PR/PL, Republicanos, Patriota, PRTB, PSB, PSC, PSDB, PSL, PSOL, PT, Avante, PTB, PTC, PV.

promoção da inclusão das mulheres na política (REZENDE, SARMENTO E TAVARES, 2020). Diante de tais achados, para as autoras, fica patente o caráter retórico dos órgãos.

Considerando o exposto, entendemos a importância de aprofundar a agenda de pesquisas sobre os partidos políticos e seu papel na construção da representação política das mulheres. Daremos destaque neste texto à discussão sobre os impactos da presença das mulheres nas direções partidárias. Mais especificamente, buscamos investigar que alterações a Resolução de Paridade aprovada no III Congresso Estadual do PSOL-CE, de 2011, trouxe em termos do perfil das lideranças femininas, da dinâmica intrapartidária e do recrutamento das candidaturas das mulheres no período de 2012-2017.

2. Setorial de Mulheres do PSOL e a conquista da Paridade

O Partido Socialismo e Liberdade (PSOL) foi fundado em 2004, e registrado oficialmente em 2005, por militantes, parlamentares e agrupamentos políticos que romperam com o Partido dos Trabalhadores (PT) por divergências com os rumos que o partido estava tomando após a eleição do presidente Luís Inácio Lula da Silva, no ano de 2002.

Como a sua origem remonta ao PT, a estrutura organizativa interna do PSOL é semelhante à “petista”, não havendo centralismo democrático, assegurando o direito de organização dos filiados e filiadas em tendências internas e possuindo instâncias que visam assegurar a participação política da militância partidária na formulação do programa político do partido, na construção da agenda de atuação e tomada de decisões frente à conjuntura.

Os órgãos do Partido aos quais estão sujeitos todos os filiados(as), sejam organizados em tendência internas ou não, são: Congresso Nacional, Convenção Nacional, Diretório Nacional, Convenção Estadual, Diretório Estadual, Convenção Municipal, Diretório Municipal e Núcleos de Base (organizados por cidade, bairros, locais de estudos, trabalho, ou por pautas de lutas).

Além dessas instâncias existem os Setoriais, definidos da seguinte forma pelo Estatuto do PSOL:

Art. 65 - Os Setoriais são instâncias partidárias integradas por filiados que atuam em determinada área específica, com o objetivo de intervir partidariamente junto aos movimentos sociais organizados.

Parágrafo único: A denominação da representação pública dos coletivos nacionais, bem como sua composição e suas atribuições, inclusive com a possibilidade de que estas sejam de âmbito exclusivamente interno ao partido, deverá ser objeto de apreciação dos encontros nacionais e estaduais dos respectivos setoriais.

Art. 68 - Os Setoriais terão atuação permanente, enquanto instância de formulação e articulação partidárias.

§6º - As deliberações dos Encontros Setoriais deverão ser encaminhadas ao Encontro e/ou Congresso do mesmo nível, estadual ou nacional, para que sejam obrigatoriamente apreciadas (PSOL, 2004).

Os setoriais que existem no PSOL são organizados por temas, pautas de luta ou identidades coletivas, como, por exemplo: setorial de Juventude, Ecosocialista, de Negros e Negras, de Educação, LGBTT, de Saúde, de Comunicação e Cultura e de Mulheres. É dentro dos setoriais que se produzem as discussões e sínteses entre a militância das diferentes correntes políticas que compõem o partido e militantes independentes, sobre as diferentes pautas ou passos que o partido irá seguir. Neles são construídas as resoluções políticas levadas para votação nos congressos, sendo também responsáveis por desenvolver atividades que contribuam para a formação política da militância, como afirma a entrevistada (A) do PSOL/CE e integrante do Setorial de Mulheres: “Não só o setorial de mulheres, mas os setoriais do Partido funcionam como um espaço de debates com pautas específicas para que a gente acumule e formule o nosso programa político” (informação verbal)⁹.

O Setorial de Mulheres do PSOL foi um dos primeiros setoriais organizados no partido. Ele surge com o intuito de organizar as filiadas a partir da compreensão de que as estruturas de dominação-exploração das mulheres pelo patriarcado, pelo racismo e pelo capitalismo impõem barreiras à sua participação política, o que implica na necessidade de estratégias de fortalecimento das mulheres na política institucional e nos partidos. Esse sistema de dominação-exploração, que não é responsável somente pelas barreiras que dificultam o acesso das mulheres à esfera pública e à política, como também, reproduz dentro dessas esferas as estruturas patriarcais e racistas, sustentando hierarquias, subalternidades e opressões. O Setorial de Mulheres tem, diante disto, o objetivo de contribuir com a formação política e fortalecimento das militantes para atuarem na política partidária como, também, de possibilitar a formulação de políticas para as mulheres que farão parte do programa e da agenda política do partido.

O Setorial de Mulheres do PSOL se constitui sob o princípio da auto-organização das mulheres, ou seja, somente mulheres podem participar deste espaço. Este princípio

⁹ Entrevista concedida à Isabel Carneiro Cavalcante.

organizativo parte da afirmação de uma identidade social e política, que é ser mulher, e de partilha de vivências comuns entre as mulheres na sociedade¹⁰.

Todas as militantes do Setorial de Mulheres do PSOL que foram entrevistadas afirmaram enfrentar o machismo nos espaços internos do partido, o que justifica, inclusive, a existência do próprio Setorial de maneira auto-organizada pelas mulheres. A reprodução do machismo nos partidos políticos sugere que o desafio não está somente no caminho trilhado pelas mulheres para a ocupação da esfera pública, que é repleto de obstáculos (como a divisão sexual do trabalho, racismo, entre outros), mas, cria também dificuldades para a permanência delas nessa esfera, bem como para alcançar espaços de poder dentro dessas organizações.

Como afirmado por Sacchet (2008) e Monzoy (2011), a pressão das mulheres é elemento fundamental para o tensionamento partidário com vistas à incorporação de suas demandas. O Setorial de Mulheres do PSOL, em âmbito estadual e nacional, não é exceção. Desde a fundação do partido, o órgão trava intensas batalhas para afirmação das suas pautas e, principalmente, para criar condições a fim de assegurar a participação política das mulheres.

Um marco importante da atuação do Setorial foi a disputa para a aprovação da paridade entre os gêneros em todas as instâncias de direção partidárias em 2013, no IV Congresso Nacional do PSOL. Essa aprovação foi precedida por uma resolução aprovada no congresso anterior, em 2011, no qual as mulheres chegaram a reivindicar paridade, mas, devido à resistência para aprovar a medida e sob iminência de a proposta ser derrotada, chegou-se a uma resolução mediada e aprovada de forma consensual entres os delegados e as delegadas, que implantava cotas de 40% para mulheres na Direção Nacional do Partido e 30% para os membros da Executiva Nacional, com a indicação de que no Congresso seguinte seria aprovada a paridade entre os gêneros em ambas as instâncias, o que se efetivou no IV Congresso Nacional, em 2013.

Antes da realização dos Congressos Nacionais, maior instância deliberativa do PSOL, são realizadas etapas municipais e estaduais, que também aprovam resoluções

¹⁰ Este debate envolveu a reflexão, internamente ao partido, de que como o patriarcado estrutura as relações entre os sexos, o machismo se faz presente nas relações sociais e, não seria diferente nas organizações de esquerda, que são compostas por homens e mulheres. As militantes feministas que atuam em partidos políticos têm, portanto, uma dupla jornada de militância, lutando junto aos homens do partido em defesa do programa partidário e do modelo de sociedade que almejam e, ao mesmo tempo, enfrentando os companheiros de militância que reproduzem o machismo, o racismo e diversas formas de opressão dentro dessas organizações. A própria luta pelo fim do patriarcado ainda não foi incorporada como uma luta do conjunto do partido, sendo encarada como uma pauta setorial e que diz respeito apenas às mulheres.

importantes para a atuação do partido a nível local. O PSOL do Ceará aprovou, no seu III Congresso Estadual (2011), a paridade entre os gêneros nas suas instâncias diretivas estaduais, ou seja, antes mesmo da aprovação em âmbito nacional (2013).

Cabe destacar que a adoção de cotas para mulheres nas instâncias de direção partidárias, como ação afirmativa para promoção da equidade entre homens e mulheres na política, não começou com o Partido Socialismo e Liberdade, mas com o Partido dos Trabalhadores. O PSOL surge a partir de uma cisão do PT, do qual herda características organizativas e acúmulo programático. A política de cotas para mulheres na direção é uma dessas heranças.

Com o objetivo de garantir a participação das mulheres nos espaços de decisão do partido, o PT aprovou, no início de 1991, a cota mínima de 30% de mulheres nas suas instâncias internas de direção, tendo essa sido implementada pela primeira vez em 1993. Algumas das militantes que reivindicaram essa política no PT, migraram para o PSOL, e levaram consigo essa reivindicação,

Nós não começamos a militar no PSOL [...] então várias de nós já militávamos no movimento feminista. Isso aí é o nosso acúmulo que nós trouxemos pro PSOL. Nós tínhamos um acúmulo de debate feminista de cotas, inclusive que era do PT, que era os 30%. (Entrevistada B. Integrante do Setorial de Mulheres do PSOL/CE. Entrevista concedida à Isabel Cavalcante Carneiro).

A proposta de adoção da paridade entre homens e mulheres nas instâncias de Direção do PSOL foi uma formulação dos Setoriais Estaduais e do Setorial Nacional de Mulheres, que inseriram esse tema na pauta dos Encontros estaduais de mulheres, dos Congressos estaduais do PSOL e retomaram a discussão no II Encontro Nacional de Mulheres do PSOL. Assim como o Congresso Nacional, os Encontros Nacionais do Setorial são precedidos de etapas estaduais, nas quais se debate localmente a pauta do Encontro Nacional e se elege uma delegação que irá representar cada estado na etapa nacional. 2011 foi o ano de realização tanto do Encontro Nacional de Mulheres como do Congresso Nacional. O Encontro de Mulheres estava previsto para acontecer antes do Congresso, para que as resoluções aprovadas fossem levadas e aprovadas no Congresso. Porém, por questões estruturais, o Encontro foi realizado após o Congresso. O II Encontro Nacional de Mulheres do PSOL, realizado em 2011, logo após o Congresso Nacional do Partido, aprovou a resolução em defesa das cotas de 50% para mulheres na direção do partido, a ser votada no Congresso Nacional seguinte (2013), onde foi aprovada por unanimidade.

3. A paridade entre os gêneros na Direção do PSOL-CE

No Ceará, a proposta de resolução pela paridade entre os gêneros também foi aprovada de forma unânime (Congresso Estadual do Partido, em 2011), o que não significa, que não tenha ocorrido discordâncias e resistências. No Encontro Estadual de Mulheres do PSOL-CE foi aprovada a proposta de resolução sobre a paridade nas instâncias de direção do partido que, posteriormente, foi apresentada pelas militantes do Setorial ao conjunto do partido durante o Congresso Estadual, como proposta de resolução a ser aprovada naquela instância. Após a leitura da proposta de resolução pelas mulheres do Setorial no Congresso Estadual, não houve debate, já que nenhum militante do partido questionou as propostas. Dessa forma, foi encaminhada a votação e o PSOL-CE aprovou a proposta de resolução de forma consensual. Apesar de não ter havido votos contrários ou debate, no momento de composição da chapa para eleger a primeira direção estadual paritária, alguns homens interpelaram as mulheres do Setorial questionando se de fato havia um número suficiente de mulheres “capacitadas” para ocupar o número de vagas, e, em não havendo, afirmavam que a paridade poderia se converter em algo artificial. Sobre esse perfil exigido de um dirigente, ou sobre o que seria essa “capacidade” necessária para a ocupação das vagas, Godinho (1998) afirma:

Os modelos de direção baseados fundamentalmente no desempenho individual, nas relações pessoais privilegiadas com a mídia, no exercício de habilidades pouco desenvolvidas no processo de socialização das mulheres, como falar em público, e a presença constante de métodos de disputa extremamente agressivos sem dúvida dificultam a entrada e a permanência das mulheres em espaços de direção partidária. Frequentemente, a simbologia e a linguagem do poder expressam uma pretensa superioridade masculina. E é nesse ambiente que as mulheres enfrentam o desafio de se construir como dirigentes [...] (p. 29).

Em meio aos questionamentos sobre a “capacidade” das mulheres, as filiadas abriram um debate sobre o que seria essa “capacidade”, e questionaram, por sua vez, se os homens que ocuparam as vagas na gestão anterior ou os que estavam sendo indicados naquele momento, também corresponderiam a tais critérios de capacitação.

Várias vezes você escutava de companheiros como que não tivessem mulheres para compor e na verdade não era isso. Ou que as mulheres não fossem competentes, onde nunca se questiona se os homens têm competência ou não. Mas que no momento da composição da direção toda hora a gente era julgada, era. (Entrevistada B. Integrante do Setorial de Mulheres do PSOL/CE. Entrevista concedida à Isabel Cavalcante Carneiro).

Surge, a partir disso, um questionamento sobre o porquê de os militantes, que, contrários ou críticos às cotas de 50% entre os gêneros na direção, não se manifestaram durante a apresentação da proposta de resolução no próprio congresso. Como destaca Monzoy (2011), nos partidos de esquerda os discursos políticos de igualdade e promoção de direitos de minorias colocam constrangimentos aos posicionamentos contrários a medidas de inclusão das mulheres na dinâmica partidária. Isso não significa dizer, por outro lado, que esses agentes, os quais historicamente detiveram mais poder nas instâncias diretivas, não constituam outros discursos para tensionar a nova distribuição de poder, como podemos ver nessa discussão sobre atributos de capacitação.

Para uma de nossas interlocutoras, eles não se manifestaram, há época da votação da paridade, devido a um constrangimento:

Porque existia um debate que estava sendo feito, de maneira muito consensual vinha se avançando nesse sentido há algum tempo, então vinha de um acúmulo. Então acho que houve constrangimento pela presença das mulheres, da defesa firme da importância de a gente adotar isso como critério. (Entrevistada A. Integrante do Setorial de Mulheres do PSOL/CE. Entrevista concedida à Isabel Cavalcante Carneiro).

Outra integrante do Setorial de Mulheres argumenta que as discordâncias não eram apresentadas nos espaços formais por haver um “machismo velado” dentro do partido:

Existia sempre um machismo velado, uma não aceitação das mulheres, mas que muitas vezes não era colocado de forma clara, não faziam o debate sincero entre as feministas de dizer ‘sou contra as cotas, sou contra as mulheres em direção’, nunca fizeram o debate sincero. Muitas vezes, deixavam passar para não criar a polêmica ou para eles próprios não se exporem. (Entrevistada B. Integrante do Setorial de Mulheres do PSOL/CE. Entrevista concedida à Isabel Cavalcante Carneiro).

Os relatos das entrevistadas reforçam as reflexões apresentadas por Monzoy (2011) e Sacchet (2008) que indicam a relevância da ideologia partidária, mas, especialmente, da pressão das mulheres para que as propostas de inclusão das mulheres ganhem terreno no interior dos partidos políticos. Neste caso, o fato de haver constrangimento por parte de alguns militantes do partido para se contrapor publicamente a uma proposta apresentada pelo Setorial de Mulheres, revela a organização e engajamento por parte do órgão para formular, propor e decidir as políticas que dizem respeito às mulheres dentro do partido.

No IV Congresso Estadual do PSOL-CE, ocorrido em 2013, o debate sobre a paridade retornou no momento da eleição da nova gestão para a Direção, ainda que já fosse uma resolução aprovada no Congresso anterior. No III Congresso, a direção foi

eleita por chapa única, sendo os nomes das mulheres indicados pelo Setorial. Já no IV Congresso, a correlação interna de forças havia mudado e o partido estava dividido em dois blocos, tendo sido apresentadas, então, duas chapas para a direção estadual. Quando isso ocorre, as chapas têm que apresentar paridade de gênero nas vagas que lhe cabem. A eleição é proporcional, a chapa que tiver mais votos terá mais cargos. Dessa forma, todas as chapas, independente de uma ter direito a mais ou menos cargos do que outra, têm que apresentar paridade de gênero.

Uma das chapas estava com dificuldades em atingir a paridade por ter uma maioria de homens entre os filiados que compunham o bloco. A partir daí iniciou-se um debate durante o Congresso, no qual, inclusive, foi realizada uma avaliação da primeira gestão paritária do PSOL. Entre os problemas identificados na gestão paritária, parte deles foram atribuídos às mulheres.

Tiveram outros camaradas que vieram com argumentos de “ah, pelo menos 50% de mulheres quer dizer que só pode ter no máximo 50% de homens isso é um absurdo isso é uma opressão”. Nesse momento também se fez uma avaliação do Diretório anterior onde já havia cotas e se colocaram lá, se falou muito da não participação das mulheres, no Diretório anterior, nas vagas que foram por cotas a gente até reagiu: “sim várias mulheres não cumpriram sua tarefa e vários homens não cumpriram sua tarefa, mas ninguém está dizendo que os homens que não cumpriram, não cumpriram porque eram homens, agora as mulheres que não cumpriram não cumpriram porque eram mulheres? Não dá pra ser assim. (Entrevistada C. Integrante do Setorial de Mulheres do PSOL/CE. Entrevista concedida à Isabel Cavalcante Carneiro).

Agora houve isso, não foi de maneira consensual ou muito de longe, não foi uma maioria, muito pelo contrário, foi uma minoria, que questionou isso no nosso congresso. Que essa direção, os problemas que ela teve, as suas incapacidades teriam relação com o fato da paridade. Na prática responsabilizando as mulheres pelos problemas da condução política do partido. Houve isso no congresso, é claro, como eu falei não foi uma maioria, tanto é que a gente mantém essa política. Mas a gente sabe que tem pessoas que discordam. Ainda nessa linha do mérito. (Entrevistada A. Integrante do Setorial de Mulheres do PSOL/CE. Entrevista concedida à Isabel Cavalcante Carneiro).

O retorno dessa discussão, com a reprodução do discurso do mérito das mulheres, havendo, inclusive, um processo de responsabilização que recai somente sobre as mesmas as falhas da gestão anterior (a primeira paritária entre os gêneros), revelou que persistia uma resistência a essa política por parte de alguns militantes e desnudou o machismo presente em alguns discursos que questionavam a paridade, revelando os enormes desafios que as mulheres ainda necessitavam enfrentar. Tatau Godinho (1998) em análise sobre a política de cotas do PT descreve processo semelhante no que tange aos desafios enfrentados pelas mulheres,

Seria falso dizer que estão superadas as resistências e dificuldades. Elas reaparecem a cada momento em que as disputas se renovam ou que o debate vem à tona. Mas a experiência é de uma ampliação real do espaço político para as mulheres, com contradições [...] (p. 31).

Apesar dos questionamentos e do debate ter sido levantado no Congresso, a resolução da paridade não foi rerepresentada para votação, não tendo havido proposta de alteração do percentual de vagas e as chapas conseguiram garantir paridade nas suas indicações, tendo, ao final do processo, sido eleita mais uma direção paritária entre os gêneros.

4. Impactos da paridade entre os gêneros na direção do PSOL-CE: avanços e limites

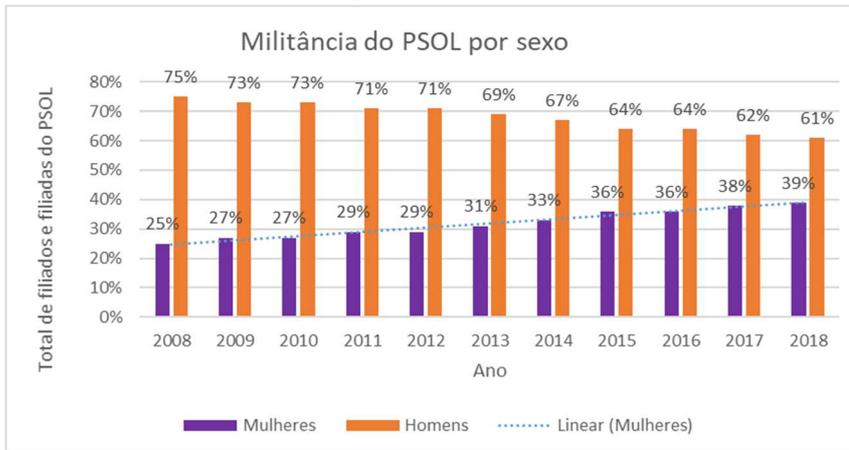
Ocupar a metade das vagas da Direção de um partido político é, sem dúvidas, um avanço para as mulheres quando a sub-representação feminina ainda é regra na política. É nisso que reside a relevância em analisar esta experiência a fim de que tenhamos a dimensão dos seus impactos, das suas potencialidades, assim como de seus limites.

Já são quatro gestões paritárias eleitas no PSOL. Quem são as mulheres que ocuparam os cargos na direção do PSOL-CE? Qual a avaliação que as mulheres que compõem o Setorial de Mulheres ou a Direção do Partido têm da paridade? Como uma maior participação das filiadas nas instâncias de direção do partido repercutiu nas estratégias eleitorais? Houve aumento das candidaturas de mulheres nas disputas? Essas são algumas questões que buscamos responder nesta seção, no sentido de contribuir para as reflexões acerca dos limites e potencialidades das ações que os partidos políticos implementam com vistas a promover e ampliar o acesso de mulheres à política.

Iniciamos nossa reflexão, portanto, com a discussão sobre o perfil das mulheres que se tornaram dirigentes do partido. Sabemos que quando falamos de mulheres não falamos de um grupo homogêneo. Se existem privilégios entre os gêneros, também existem entre as classes sociais e entre raças. As barreiras sociais colocadas não são as mesmas para todas as filiadas. Conhecendo o perfil das mulheres que alcançaram espaços de poder, podemos apreender quais barreiras foram superadas para chegar lá, assim como identificar a ausência de outros perfis, revelando obstáculos mais sólidos e que exigem, portanto, ações mais efetivas para garantir o acesso a estes espaços.

Da fundação do PSOL no Ceará até o ano de 2018, identificamos um crescimento do número de mulheres filiadas, como podemos ver no gráfico abaixo:

Gráfico 1 - Militância do PSOL por sexo



Fonte: Elaborado pelas autoras a partir de dados do TSE

No gráfico podemos perceber a evolução do número de filiadas na última década. Esse crescimento pode ser atribuído à uma combinação de fatores, como as campanhas pelo engajamento das mulheres na política, obrigatórias aos partidos, ou promovidas com o intuito de atrair mulheres para se candidatarem pela legenda em virtude da obrigatoriedade de cumprimento das cotas eleitorais de 30%, as quais fazem com que as siglas busquem ampliar o número de filiações femininas, e, até mesmo, pelo fato de o debate feminista ter avançado e ocupado a agenda pública de maneira consistente, nos últimos anos.

As mulheres no PSOL chegaram a quase 40% dos membros do partido em 2018, e, devido às cotas, constituíram metade da direção partidária (50%) no mesmo ano. Ao todo, no período entre 2005 (data de fundação do partido) e 2017 (data limite da nossa pesquisa), o PSOL-CE teve 15 mulheres ocupando a Executiva Estadual¹¹ do partido (dentre 18 homens)¹², duas delas tendo ocupado a Presidência do partido durante três gestões e uma delas tendo sido vereadora eleita pela sigla.

Considerando o perfil, das 15 mulheres que ocuparam cargos na Executiva, entre 2005-2017, três são casadas, cinco possuem filhos(as), todas são da capital (Fortaleza), dez possuem formação superior e cinco possuem ensino superior incompleto, três se autodeclararam negras e uma indígena, e estão dentro da faixa etária de 29 a 55 anos.

¹¹ Destacamos aqui, a executiva do partido, por ser a instância diretiva de maior regularidade e com os mais altos cargos da Direção Partidária: Presidência, Tesouraria e Secretarias. A Executiva Estadual constitui, portanto, o órgão dirigente de tomada de decisão mais imediata, reunindo-se semanalmente, enquanto que o Diretório Estadual se reúne cerca de três a quatro vezes por ano.

¹² A diferença numérica pouco expressiva pode ser fruto da política de paridade que no PSOL-CE passou a vigorar antes mesmo do PSOL nacional.

A formação superior constitui, como vemos, um elemento preponderante entre as dirigentes do PSOL-CE. Todas as mulheres que chegaram à Executiva do partido alcançaram o ensino superior, a maioria delas tendo concluído a formação. Esse fator é interessante quando retomamos o discurso de alguns filiados do partido que questionaram a “capacidade” das mulheres que seriam eleitas para esses cargos. Quais seriam as “capacidades” que eles consideram que as militantes devem ter para compor essa instância? Aqui podemos traçar um paralelo com os dados de que são as mulheres, atualmente no Brasil, a maioria entre os que possuem mais tempo de escolaridade e, ainda assim, os homens são maioria na ocupação dos cargos de maior remuneração. Tais dados, por sua vez, reforçam a interpretação de que a ocupação de espaços de prestígio e poder não estão relacionados necessariamente ao grau de formação do indivíduo, mas se relacionam intimamente ao gênero.

Outro aspecto que merece destaque é o papel da família na vida dessas mulheres, sendo relevante observar que a maioria das dirigentes é constituída por mulheres solteiras e sem filhos(as). A maternidade também é um fator importante nas análises sobre gênero e espaços de poder. As dirigentes do PSOL que são mães relatam que já tiveram, por diversas vezes, que se ausentar de reuniões e atividades políticas para cuidar dos filhos. O PSOL-CE não tem uma política permanente de creche durante as atividades, apenas esporadicamente quando alguma militante impõe esta condição para participar. Entendemos que as tarefas domésticas e a economia do cuidado tomam muito do tempo das mulheres, especialmente das mulheres negras, e dificultam o engajamento delas na política, sobretudo, em cargos de direção que exigem maior disponibilidade de tempo.

Barreira e Gonçalves (2013) ao analisarem o cotidiano de mulheres que exercem o cargo de deputadas federais identificaram desafios semelhantes para as que possuem filhos. De acordo com as autoras, as deputadas por vezes apresentam uma necessidade de se ausentarem da Câmara Federal, retornando ao seu estado, sob a justificativa de uma ação política de aproximação com a base que a elegeu, mas, em realidade, a ausência envolve demandas com a educação dos(as) filhos(as). Sobre as exigências para a dedicação política e os desafios que a vida doméstica impõe às mulheres, Miguel e Biroli (2014) argumentam:

Os grupos dominantes dispõem de mais bens materiais, que lhes permitem agir de forma eficaz na arena política. Está incluído aí o tempo livre, primeiro recurso necessário para a atividade política. No caso das mulheres, essa é uma exigência particularmente importante. A presença no campo político, sobretudo a ocupação de suas posições mais centrais, carrega exigências de disponibilidade de tempo que trabalham de forma objetiva contra aqueles que

estão presos a outros tipos de compromisso. Como, dada a organização atual da sociedade, as mulheres são as principais responsáveis pela gestão de suas unidades domésticas, o tempo se torna uma barreira importante para o início ou o progresso de uma carreira política (p. 105).

Ao notarmos esses dois atributos das dirigentes do partido, alta escolaridade e estarem solteiras e sem filhos(as), foi questionado às entrevistadas sobre os critérios utilizados para indicar as mulheres aos cargos das instâncias diretivas. Em resposta, elas não mencionaram escolaridade, estado civil ou maternidade, por exemplo, como critérios de elegibilidade. As entrevistadas apenas indicaram outras condicionalidades existentes para composição, como raça e etnia, que também possuem percentual de cotas de 30% para negros e negras, desde a resolução aprovada no Congresso Nacional de 2015. Estes atributos que compõem majoritariamente o perfil das dirigentes, no período estudado, são ocultados (não reconhecidos) dos discursos sobre os critérios de participação das mulheres. No entanto, guardam estreita relação com outros critérios que são vocalizados pelas entrevistadas, tais como a disponibilidade de tempo.

Os critérios para indicação das mulheres para os cargos de direção apontados pelas entrevistadas foram os seguintes: disponibilidade de tempo, habilidades discursivas, voz ativa e amadurecimento político. Esses critérios dialogam com o perfil das mulheres indicadas, através do que chamamos de “critérios ocultos”. Quando falamos que um critério é a disponibilidade de tempo e percebemos que a maioria das mulheres que possui essa disponibilidade são solteiras e sem filhos, o critério família se torna um critério oculto. Quando falamos que as habilidades discursivas são um critério e observamos que a totalidade das mulheres da direção possuem acesso ao ensino superior, o nível educacional se constitui um critério oculto. Desvendar esses critérios ocultos e traçar o perfil das mulheres que ocupam os espaços de poder oferece nitidez aos desafios que precisam ser enfrentados para a ampliação da participação política das mulheres, no PSOL e nos partidos de modo geral.

É importante destacar que os critérios apresentados pelas entrevistadas, ou o que chamamos de “critérios ocultos”, identificados a partir da análise do perfil das militantes que se tornaram dirigentes do partido, não são regulamentados ou fazem parte de alguma normativa, são critérios informais.

Os critérios formais constam nas normativas legais (legislação eleitoral) ou estatutárias (normas internas dos partidos definidas pelos estatutos e programas partidários). O estatuto do PSOL apresenta nos artigos 10 e 11 os direitos e os deveres de todo filiado ou filiada, normatizando o que deve ser cumprido para assegurar seus direitos

políticos, como poder de decisão nas instâncias deliberativas e, até mesmo, para ter direito a se candidatar pela legenda. Os(as) filiados(as) que não cumpram com alguns deveres previstos podem ter seus direitos políticos suspensos. Sobre essas normativas, é importante destacar que elas não fazem distinção de gênero, ou seja, as exigências feitas aos membros do partido não levam em consideração as diferentes posições sociais que homens e mulheres ocupam e que podem refletir (e refletem) no fazer político. Um exemplo é o artigo 12 inciso primeiro do estatuto:

§ 1º Considera-se sem os direitos previstos no Art. 11 deste Estatuto todo filiado que, durante o período de três meses, deixe de participar das reuniões partidárias, ou deixe de aplicar as decisões democraticamente decididas pelo Congresso e/ou Convenção Nacional do Partido [...] (PSOL, 2004).

Nota-se que o estatuto não abre precedentes no inciso citado. Considerando que a normativa estatutária seja cumprida “ao pé da letra”, como fica a situação das mulheres que porventura fiquem afastadas por mais de três meses caso estejam em licença maternidade? Se olharmos para o atual contexto que estamos vivendo, por exemplo, como está a militância partidária das mulheres durante a pandemia e nos períodos de lockdown, em que as atividades não foram suspensas, a dinâmica partidária continuou seu fluxo, o que houve foi uma mudança em relação ao formato, em que o presencial passou a ser virtual. Nesse período, as creches e as escolas estiveram fechadas, a maior parte do tempo, e os dados apontam uma sobrecarga de atividades das mulheres¹³.

A divisão igualitária dos cargos na Direção Estadual do PSOL do Ceará entre homens e mulheres é uma realidade desde 2011. São quatro gestões compostas paritariamente em 10 anos, já sendo possível refletir sobre os seus efeitos.

Quando questionadas sobre a medida, as entrevistadas afirmam que a ocupação de metade dos assentos na direção estadual ofereceu outro patamar para a agenda feminista, que ganhou mais relevância e lhes ofereceu também mais legitimidade enquanto dirigentes políticas. Como argumenta uma delas:

Eu acho que começa a existir um processo de maior educação política e, também, de maior respeito com as mulheres. Há um processo educativo. Há uma sociedade toda movida pelo capital que deseduca, e temos que estar toda hora reafirmando a luta, as nossas bandeiras. Toda hora nós temos que estar reafirmando o nosso lugar no partido, o nosso lugar na história. Toda hora nós temos que estar reivindicando. Mas que houve mudança e que tem mudança tem. Até porque hoje as mulheres que estão no PSOL, muitas coisas elas não permitem. Não permitem, não aceitam. Eu acho que já tiveram muitas vezes que as mulheres ficavam em silêncio. Eu acho que hoje nós avançamos muito,

¹³ Desemprego e sobrecarga recaem mais sobre mulheres na pandemia. Disponível em: <<http://informe.ensp.fiocruz.br/noticias/50956>>. Acesso em 30 de jun. 2021.

inclusive para sair desse silêncio. (Entrevistada B. Integrante do Setorial de Mulheres do PSOL/CE. Entrevista concedida à Isabel Cavalcante Carneiro).

Para outra entrevistada, essa construção de legitimidade se deu antes mesmo da paridade como experiência, tendo sido fortalecida nos debates que antecederam a aprovação da resolução Congressual em 2011,

Eu acho que a política da paridade foi mais uma síntese, uma consequência e uma afirmação. Ela reforça um debate anterior, mais profundo. Porque não é simplesmente ser mulher. Teve um entendimento todo da necessidade, dos porquês, e entender porque as mulheres, em geral, estão num local de menos privilégio do que os homens, e por isso a necessidade de romper com essas formas. Então, a paridade contribui, ela tem um peso positivo, ela afirma um processo. Com a aprovação, assim, eu acho que o impacto imediato é o peso de uma resolução congressual. Os questionamentos, eles vão ser mais ponderados. As mulheres, elas se sentem, por conta disso eu acho, mais seguras, de ter esse respaldo numa resolução, mas é como eu disse eu acho que o peso maior é do processo. (Entrevistada D. Entrevista concedida à Isabel Cavalcante Carneiro).

A relação entre o fortalecimento das mulheres nos espaços internos ao partido e a atuação fora dele, repercutindo socialmente a política interna de paridade e os aprendizados e avanços nos espaços internos de poder e decisão, também é objeto de reflexão das entrevistadas na avaliação:

Você colocar as mulheres num espaço de direção, você tira-as do espaço que socialmente lhes cabe, que é o espaço privado, coloca elas no espaço público, ela provavelmente vai ter a oportunidade de se colocar mais e ser ouvida. Ela provavelmente vai pegar tarefas de articulação, as quais talvez ela não pegava. Ela provavelmente vai ter uma experiência de formulação, ela provavelmente vai ter que discordar dos seus próprios companheiros ou de outros, e eu acho que isso é um processo de formação. Ela vai se articular com os movimentos e vai aparecer, e essa pessoa está na sociedade, entendeu? Eu acho que para a formação da militância interna é muito importante. Agora considerando que esses militantes estão na sociedade, pode-se falar em algum impacto porque essa mesma menina que vai se posicionar no diretório, vai chegar em casa com o companheiro, e vai dizer “vamos dividir aqui as tarefas”, vamos fazer tal coisa. Eu acho que ela vai fazer coisas e essas coisas vão ser vistas por outras pessoas. (Entrevistada C. Integrante do Setorial de Mulheres do PSOL/CE. Entrevista concedida à Isabel Cavalcante Carneiro).

Em se tratando dos impactos da paridade para a estratégia eleitoral do partido, os dados nos chamam atenção. Apesar da política de ação afirmativa para a direção partidária e do papel desempenhado pelo Setorial de Mulheres, o PSOL do Ceará não apresenta, como veremos a seguir, uma performance acima da média no que se refere ao recrutamento de candidaturas femininas ao legislativo, cumprindo apenas os 30% mínimos exigidos pela justiça eleitoral. Quando se trata de candidaturas ao executivo os dados são pífios.

A seleção para as candidaturas eleitorais de mulheres segue os mesmos critérios da seleção para os cargos de direção, tanto formais quanto informais, e, da mesma forma,

as mulheres podem ser indicadas ou apresentar voluntariamente o seu nome. Outras mulheres são recrutadas para completar o número de candidaturas necessárias para que se cumpra o percentual mínimo de 30% de um dos gêneros (que de modo geral é o gênero feminino). Como todo filiado e toda filiada que cumpra com os deveres estabelecidos pelo estatuto do partido tem o direito de se candidatar às eleições pela legenda, nos períodos eleitorais parte da militância se coloca à disposição para a disputa e, como é do interesse do partido o maior número possível de votos, essas candidaturas são acolhidas. A maior parte da militância que oferece o seu nome para a disputa eleitoral é de homens, o que altera a quantidade necessária de candidaturas de mulheres, devido ao percentual. Como os partidos buscam o maior número possível de votos, todas as candidaturas que se apresentam (e estejam em consonância com o estatuto e programa partidários) são acolhidas, e, caso o número de mulheres não corresponda a 30% da demanda de candidaturas masculinas, o partido busca convencer mais mulheres a se candidatarem, já não pelos critérios informais utilizados para indicar as mulheres aptas, e sim, para cumprir o critério formal das cotas.

Diferente das direções, as candidaturas eleitorais não passam por um processo de votação pela militância interna, o que há são indicações, disposições voluntárias dos nomes e, por fim, a lista é homologada na Convenção Eleitoral do partido. Somente quando há mais de uma candidatura indicada ou que se apresenta voluntariamente para um cargo executivo é que se faz necessário um processo de eleições prévias, em que a militância elege delegados e delegadas para a Conferência Eleitoral, sendo a chapa vitoriosa na Conferência homologada em Convenção. No Ceará, desde a fundação do partido, só houve um processo de prévias eleitorais, no qual a disputa se deu para a candidatura ao governo do estado no ano de 2014 (os concorrentes eram Adelita Monteiro e Ailton Lopes, que venceu as prévias e foi o candidato do PSOL-CE ao governo do estado).

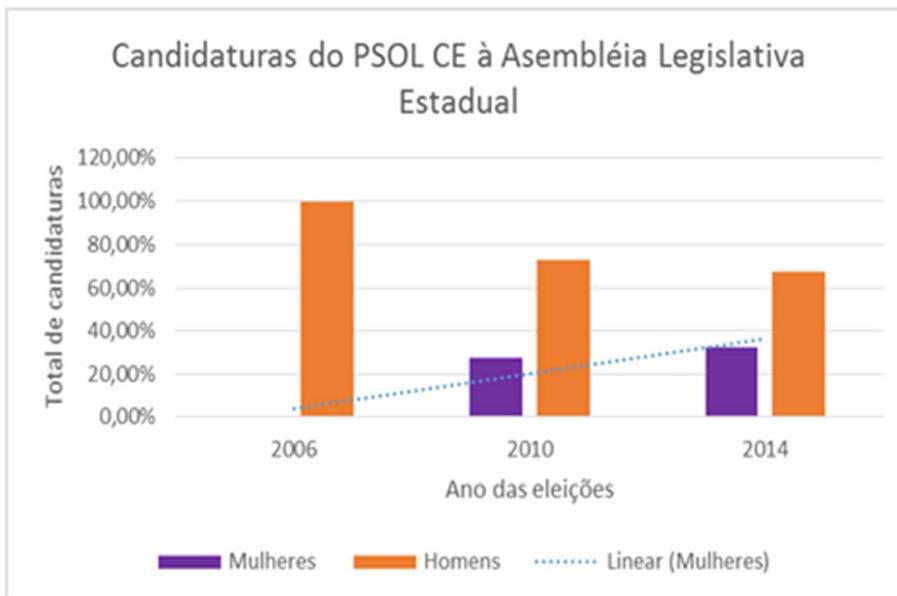
Aqui, portanto, vemos o diferencial entre as cotas eleitorais e as cotas partidárias. A direção do partido possui uma quantidade exata de cargos na direção. Essa quantidade é dividida ao meio, 50% de homens e 50% de mulheres. Em cada congresso as mulheres sabem exatamente quantas delas serão necessárias para cumprir as cotas. As cotas eleitorais são diferentes. A Lei Eleitoral atrela as candidaturas das mulheres às dos homens, ao estipular os percentuais mínimo e máximo de candidaturas. Assim, quanto mais candidatos homens, mais candidatas mulheres o partido deve lançar.

Considerando que o registro da chapa depende do cumprimento das cotas, a cada dois anos o Setorial de Mulheres e as filiadas são interpeladas a fim de que o partido possa estar em condições de competir na busca por sucesso eleitoral. As dificuldades no recrutamento de candidatas são revertidas em forma de cobrança para essas mulheres por parte de alguns filiados. As militantes feministas do partido são questionadas sobre porquê no intervalo entre eleições o número de candidatas não cresce, o que coloca sob dúvida a efetividade de sua militância ou da política de cotas de gênero. Aqui fica patente, da parte de alguns membros do partido, de que a efetivação da inclusão política das mulheres deve ser um assunto de responsabilidade das próprias mulheres e não da organização partidária em seu conjunto. Tal postura revela, portanto, outras nuances dos desafios que as mulheres organizadas no interior dos partidos enfrentam.

A primeira eleição que o PSOL participou foi em 2006, foram eleições para o parlamento estadual e federal, assim como para os governos estaduais, o Senado Federal e para a Presidência da República. Naquele ano não houve nenhuma candidatura feminina em toda a chapa do PSOL-CE. Nas eleições subsequentes, ocorridas entre os anos de 2008 a 2016, ocorreram tanto disputas municipais quanto estaduais e federais.

Ao analisarmos os dados e considerando as candidaturas para o legislativo estadual, observamos que houve um aumento gradativo na proporção de mulheres na composição das chapas do PSOL-CE, no período estudado, como podemos perceber pelo gráfico abaixo:

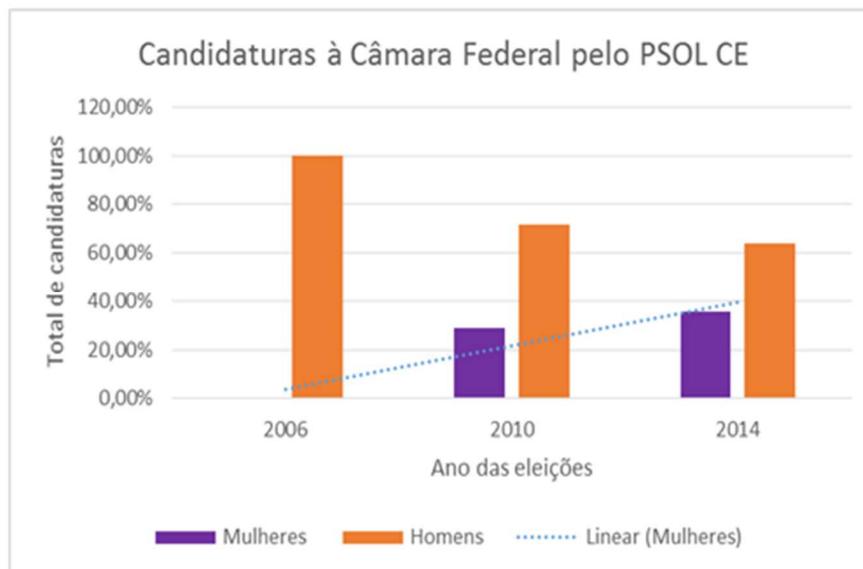
Gráfico 2 - Candidaturas de Mulheres do PSOL-CE à Assembleia Legislativa Estadual



Fonte: Elaborado pelas autoras a partir de dados do TSE

Nas eleições de 2006, 2010 e 2014 (de âmbito estadual e federal), o número de mulheres candidatas pelo partido aumentou, passando de zero para 32,25% para deputada estadual e para 35,7% para deputada federal.

Gráfico 3 - Candidaturas de Mulheres do PSOL-CE à Câmara Federal

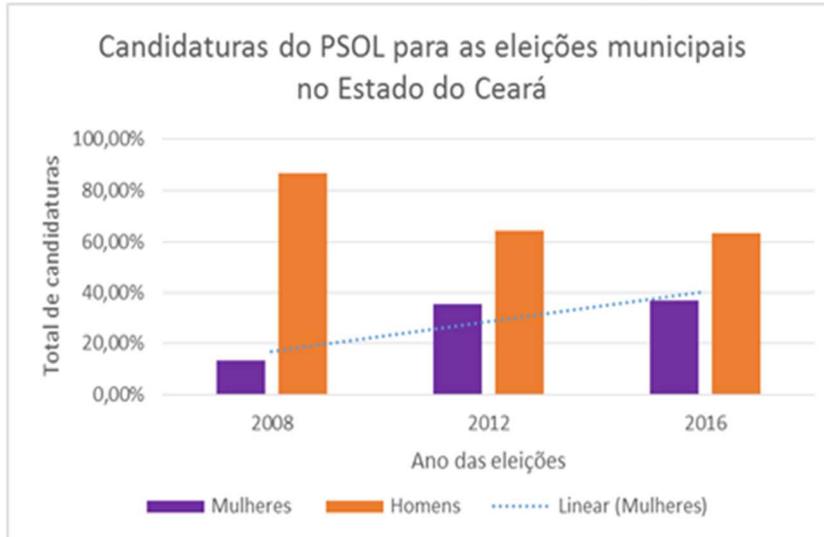


Fonte: Elaborado pelas autoras a partir de dados do TSE

Em 2006 e em 2014, as candidaturas ao Governo Estadual pela sigla foram masculinas, e em 2010 o PSOL-CE disputou com uma mulher candidata à Governadora (Soraya Tupinambá).

Nas eleições municipais de 2008, 2012 e 2016, por exemplo, também houve um aumento na proporção de mulheres candidatas às Câmaras Municipais (dos Municípios Cearenses). Como podemos identificar no gráfico abaixo:

Gráfico 4 - Candidaturas de Mulheres do PSOL-CE aos legislativos municipais



Fonte: Elaborado pelas autoras a partir de dados do TSE

Enquanto isso, o número de mulheres candidatas às Prefeituras se manteve baixo. Em 2008 foram nove candidaturas do PSOL à Prefeituras, destas, apenas uma era mulher (11%). Em 2012, foram 13 candidaturas e somente duas eram mulheres (15%), e em 2016, das 18 candidaturas uma era mulher (5,5%) e, nenhuma dessas candidaturas femininas foi para a Prefeitura da Capital. Há uma variação em termos proporcionais, mas o número de mulheres é praticamente estável, o que mais variou de fato foi o número de candidaturas masculinas, fazendo oscilar o índice percentual.

Houve um aumento gradativo, a cada eleição, do número de candidatas. Mas isso não necessariamente se converteu na produção de candidaturas competitivas, tendo algumas candidaturas campanhas eleitorais e votações pouco expressivas. A avaliação no Setorial de Mulheres é de que esse tipo de campanha, sem estrutura e sem ser “para valer”, faz com que muitas delas não queiram mais se candidatar novamente.

A ocupação substancial da política institucional pelas mulheres passa necessariamente pelos partidos políticos. Quanto maior o número de candidatas com melhores condições de concorrência, maiores as chances de mulheres eleitas. Ainda que muitas mulheres tragam capital social ao adentrarem nos partidos políticos, o exercício de liderança e o capital político acumulado na experiência de cargos de direção da

estrutura partidária contribuem para a trajetória política das mulheres, impactando não somente os percursos individuais, mas também coletivos das filiadas dentro da sigla.

Os dados que reunimos nesta pesquisa, portanto, concorrem para interpretações correntes no âmbito da ciência política que afirmam a relevância das medidas de discriminação positiva no âmbito das instituições partidárias (MONZOY, 2011; SACCHET, 2008, ARAÚJO, 2005), mas que também ressaltam que as mudanças organizacionais necessitam ir além do caráter formal, assumindo a condição de práticas partilhadas entre todos os membros das organizações.

5. Conclusões

Ao analisarmos a realidade à luz das discussões teóricas, percebemos que a sub-representação política das mulheres é justificada por barreiras internas e externas à esfera pública. Essa sub-representação é alvo de atenção e tem influenciado a construção de políticas voltadas à sua correção, seja no âmbito dos sistemas eleitorais ou mesmo das organizações partidárias.

No caso desta investigação, observamos que a paridade entre os gêneros na direção do PSOL-CE tem apontado para avanços como a formação política das militantes, a apropriação dos espaços de fala pelas mulheres, constituindo-as em dirigentes, o fortalecimento dessas mulheres para enfrentar o machismo em suas diferentes manifestações, o aumento conferido à legitimidade do debate feminista e a sua inserção na agenda política do partido. Esses avanços cumprem um papel importante na promoção de mais equidade entre homens e mulheres dentro dos espaços políticos. Tais transformações promovidas pela paridade, porém, não repercutiram em uma sintonia com as cotas eleitorais e com a ampliação do número de mulheres eleitas. Até mesmo o número de mulheres candidatas não supera expressivamente o percentual mínimo estabelecido pela legislação de cotas (30%), durante o período estudado.

Os dados por nós reunidos convergem com a literatura que aponta como as medidas de discriminação positiva são fruto da pressão política das mulheres organizadas no interior dos partidos políticos (MONZOY, 2011; SACCHET, 2008) e depende dessa contínua mobilização para efetivação de sua representação política. Identificamos também como as mulheres percebem os desafios no percurso para que as medidas possam superar o mero caráter formal e avançar na superação de valores que imputam as questões e as demandas de gênero como de responsabilidade exclusiva das mulheres, tornando-as assim um compromisso coletivo dos agentes partidários.

Nossos achados sugerem, por fim, a necessidade de aprofundamento da investigação buscando compreender como são conduzidas as candidaturas femininas nos contextos eleitorais, analisando, especialmente, as escolhas partidárias do PSOL-CE acerca da distribuição de recursos estratégicos como tempo de rádio e TV, financeiros, entre outros, com vistas a compreender a baixa performance eleitoral das candidatas. Desse modo, reforçamos a relevância das pesquisas que tomam as organizações partidárias como objeto de análise com vistas a elucidar práticas e regras que possam contribuir mais efetivamente para a superação da sub-representação política das mulheres.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ÁLVARES, M. L. M. Mulheres brasileiras em tempo de competição eleitoral: seleção de candidaturas e degraus de acesso a cargos parlamentares. **Dados**, v. 51, n. 4, p. 895-940, 2008.

ARAÚJO, Clara. Partidos políticos e gênero: mediações nas rotas de ingresso das mulheres na representação política. **Revista de Sociologia e Política** [online]. 2005, n.24, pp.193-215. ISSN 1678-9873. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-44782005000100013>.

_____. As cotas por sexo para a competição legislativa: o caso brasileiro em comparação com experiências internacionais. **Dados**, v. 44, n. 1. Rio de Janeiro: 2001.

AVELAR, Lúcia. Dos movimentos sociais aos partidos: a sociedade organizada e a política formal. **Política e Sociedade – Revista de Sociologia Política**, Santa Catarina, v. 6, n.11, 2007, p. 101-116.

BARREIRA, Irllys Alencar; GONÇALVES, Danyelle N. “Presença” e “ausência” de candidatas: mapeando representações de dirigentes partidários. In: ALVES, José Eustáquio D.; PINTO, Céli Regina J.; JORDÃO, Fátima. (Orgs.). **Mulheres nas eleições 2010**. São Paulo: ABCP/Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2012. p. 315-336

_____. Representação e participação política: as mulheres no Congresso Nacional. In: **Encuentro Internacional de Investigación en Estudios de Género**, 3., 2013, Acapulco. Anais... Acapulco: Encuentro Internacional de Investigación en Estudios, 2013, 12p.

CAUL, Miki. Women's Representation in Parliament: The Role of Political Parties. **Center for the Study of Democracy**, 1997.

FISH, Arthur T. V; PANSERI, Bárbara. Mulheres nos municípios: a desigualdade de gênero nos diretórios partidários. **Jota**. São Paulo, 2019. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/cepesp/mulheres-nos-municipios-a-desigualdade-de-genero-nos-diretorios-partidarios-14102019>>. Acesso em 30 jun. 2021.

GODINHO, Tatau. O PT e o feminismo. In: GODINHO, Tatau (Orgs.). **Mulher e política**; gênero e feminismo no Partido dos Trabalhadores. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1998. p. 15-31.

IPEA. **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça** – 1995 a 2015. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf>. Acesso em 07 de jun. 2018.

LAENA, Roberta. **Fictícias**: candidaturas de mulheres e violência política de gênero. Fortaleza: Editora Radiadora, 2020.

LOVENDUSKI, Joni; NORRIS, Pippa (Orgs.). **Gender and party politics**. Londres: Sage, 1993.

MARQUES, Danusa; MESQUITA, Mariana. **Representação política e gênero no Brasil**: um balanço. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE CIÊNCIA POLÍTICA, 10., 2016, Belo Horizonte. Anais eletrônicos [...]. Rio de Janeiro: ABCP, 2016. p. 1-23

MIGUEL, Luis Felipe; BIROLI, Flávia. **Feminismo e política**: uma introdução. São Paulo: Boitempo Editorial, 2014.

MONZOY, Andira. **Equidad de género y democracia interna de los partidos políticos**: políticas partidistas para la inclusión política de las mujeres en América Latina. México: Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, 2011.

PARTIDO SOCIALISMO E LIBERDADE (PSOL). Estatuto do PSOL (2017). Aprovado em 02 de dezembro de 2017. Disponível em: <<https://www.justicaeleitoral.jus.br/arquivos/estatuto-do-partido-socialismo-e-liberdade-de-6-6.2004>>. Acesso em: 30 jun. 2021.

_____. Programa do Partido Socialismo e Liberdade (2004). Aprovado em 06 de junho de 2004. Disponível em: <<https://www.psol50.org.br/partido/programa/>>. Acesso em 30 jun. 2021.

SACCHET, T. Political Parties and Gender in Latin America: an overview of conditions and responsiveness. In: GOETZ, A. M. (org.). **Governing Women**: Women's Political Effectiveness in Contexts of Democracy and Governance Reform. New York: Routledge, 2008.

_____. A culpa é dos partidos: desigualdades de gênero em disputas eleitorais. In: BIROLI et al. **Mulheres, poder e ciência política**: debates e trajetórias. Campinas, SP: Editora Unicamp, 2020.

SACCHET, Teresa; SPECK, Bruno W. Financiamento eleitoral, representação política e gênero: uma análise das eleições de 2006. **Opinião Pública**, v. 18, n. 1, p. 177-197, 2012.