

Departamento de Ciência Política e Políticas Públicas

**A sub-representação feminina e os critérios de recrutamento político
na Guiné-Bissau: os casos do PAIGC e do PRS**

Herculano Arlindo Mendes

Orientadora:

Doutora Ana Espírito Santo, Professora Auxiliar
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

[Lisboa]

Departamento de Ciência Política e Políticas Públicas

**A sub-representação feminina e os critérios de recrutamento político
na Guiné-Bissau: os casos do PAIGC e do PRS**

Herculano Arlindo Mendes

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Ciência Política

Orientadora:
Doutora Ana Espírito Santo, Professora Auxiliar
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Lisboa

[setembro, 2019]

Agradecimentos

Os meus agradecimentos não se resumem apenas a este trabalho nem a estes dois anos de mestrado.

Foram anos de luta, de sucessos e insucessos, no entanto, foram muitas as pessoas que sempre acreditaram no meu potencial e que sempre me apoiaram, incondicionalmente, para que hoje tudo fosse possível. Todavia, tenho uma única certeza, é que, apesar dos desafios que venham, eu nunca irei desistir dos meus sonhos.

Com apenas quatro anos, perdi a pessoa que mais amo, a minha mãe. Obviamente, a vida torna-se ainda mais desafiante, mas eu nunca desisti dos meus sonhos, sempre com o apoio dos meus queridos avós: especialmente a bisavó, Calina Gomes, Sábado Gomes e Chernó Gomes, avós maternos; e Cecília Mendes e João Mendes, avós paternos. O meu muito obrigado pelas suas contribuições e pela forma como me ensinaram, desde criança, a nunca desistir de nada, por mais difíceis que as coisas parecessem. Sem eles não teria chegado a este nível académico onde me encontro.

Agradeço também à Professora Doutora Ana Espírito Santo, a minha orientadora nesta pesquisa, pela sua disponibilidade em aceitar o meu convite, a paciência que teve e a forma como sugeriu e criticou, construtivamente, ao longo do meu trabalho.

À minha família, ao meu pai, irmãos e tios, especialmente à Maria Pedro Gomes, às minhas filhas, Hervania e Hadassa, pela paciência, carinho, confiança e compreensão nos momentos mais difíceis e distantes que tivemos durante os dois anos de mestrado, o meu muito obrigado.

Aos amigos e colegas investigadores do INEP, pelo carinho e confiança que em mim foram depositados.

Quero também agradecer ao Reitor da Universidade, Jean Piaget da Guiné, ao Professor Doutor Aladje Baldé, pelo apoio incondicional, carinho e alento proporcionado nos momentos em que mais precisei.

Aos meus colegas do ISCTE, em especial ao Armindo de Carvalho, Manuela Nascimento, Teodoro, Suleimane Bari, Ronise Cá, pelo carinho.

Agradeço igualmente aos docentes e funcionários do ISCTE, particularmente aos meus professores do Mestrado em Ciência Política, aos Professores Ana Sá, André Freire, José Pereira Santana, pelo carinho, ensinamentos e paciência.

Por último, retribuo, encarecidamente, a disponibilidade demonstrada pelas deputadas e representantes dos partidos políticos que tive o privilégio de entrevistar: sem eles este trabalho não ter sido possível. O meu muito obrigado a todos eles.

Resumo:

A nossa dissertação tem como objetivo central compreender de que forma é feito o processo de recrutamento político dos candidatos à Assembleia Nacional Popular e para os cargos de chefia dos órgãos dirigentes partidários e quais as estratégias relativamente à eleição de mulheres seguidas pelos partidos políticos com assento parlamentar nas eleições legislativas de 2014–2019, nomeadamente o PAIGC e o PRS.

Do ponto de vista metodológico, procurámos responder ao primeiro objetivo específico desta dissertação, analisando os estatutos dos partidos políticos confrontando-os com as entrevistas relativamente aos processos de seleção de candidatos a deputados e a cargos de direção partidária. No segundo objetivo, procurámos saber o número e a percentagem de mulheres que ocupam cargos dirigentes partidários onde identificamos as dificuldades que têm para apresentar as suas candidaturas a estes cargos e, por fim, analisámos as medidas que visam aumentar a presença feminina no parlamento por partido político e percebemos as diferenças que os mesmos apresentam quanto ao tema de igualdade de género.

Entre 1994 e 1999 a representação feminina no parlamento guineense era de 7,8%, e atualmente (2019) situa-se em 13,7% 2019.

Concluimos que os principais desafios enfrentados pelas mulheres guineenses no que diz respeito ao acesso aos cargos político-partidários são: preconceitos/discriminação contra as mulheres na política; a falta de vontade política por parte dos homens em mudar o status quo relativamente ao papel das mulheres na esfera doméstica, entre outros.

Palavras-chave: sub-representação feminina, seleção de candidatos, critérios, igualdade política.

Abstract

Our dissertation has as its central objective to understand in which way the recruitment process of the candidates to the Popular National Assembly and to the ruling offices is done, and what are the strategies taken by the political parties in the parliament in relation to the election of women to the legislative elections of 2014-2019, namely PAIGC and PRS.

From a methodological point of view we tried to answer to the first specific object of this dissertation by analyzing the statuses of the political parties and confronting them to the interviews regarding the selection process of deputy candidates and to the ruling offices. On the second objective we tried to uncover the number and the percentage of women that occupy ruling offices in the parties, where we identified the difficulties they have to present their candidatures to these positions and lastly we analyzed the measures that strive to expand the feminine presence on the parliament by political party and we understood the differences that both show regarding the subject of gender equality.

Between 1994 and 1999 the female representation in the Guinean parliament was 7.8%, and currently (2019) stands at 13.7% 2019.

We conclude that the main challenges faced by the Guinean women concerning the access to the political ruling offices are: prejudice/ discrimination against women in politics; the lack of a political will on behalf of men to change the status quo in relation to the role of women on the domestic sphere.

Keywords: female sub representation, candidate selection, criteria, political equality

Índice

| | |
|---|-----|
| Agradecimentos..... | i |
| Resumo:..... | ii |
| Abstract | iii |
| Índice de figuras | vi |
| Figura 1 – Modelo do processo de seleção de candidatos..... | vi |
| Índice de quadros | vi |
| Glossário de siglas..... | vii |
| INTRODUÇÃO | 1 |
| CAPÍTULO I– REVISÃO DA LITERATURA..... | 3 |
| 1.1. O recrutamento político: critérios de seleção dos candidatos | 3 |
| Figura 1 - Modelo do processo de seleção de candidatos. | 4 |
| 1.2. Obstáculos das mulheres no acesso a cargos políticos..... | 5 |
| 1.3. A estratégia dos partidos políticos quanto à igualdade de género..... | 7 |
| CAPÍTULO II – Contextualização histórica da Guiné-Bissau..... | 10 |
| 2.1. Monopartidarismo | 10 |
| 2.2. Multipartidarismo..... | 11 |
| 2.3. A igualdade de género na Guiné-Bissau | 12 |
| Quadro 1 – Evolução do IDH e respectivo <i>ranking</i> da Guiné-Bissau (2012-2017)..... | 13 |
| Quadro 2 – Representação das mulheres na Assembleia Nacional Popular, entre 1973 e 1994 (em %)...... | 14 |
| Quadro 3 – Número e percentagem de deputadas no parlamento guineense, entre 1994 a 2019 (em %)...... | 14 |
| Quadro 4 – Mandatos, número de mulheres e percentagem das mulheres eleitas à Assembleia Nacional Popular guineense por partido político, PAICG e PRS (2014- 2019) | 15 |
| Quadro 5 – Mulheres nos parlamentos nacionais dos países da Língua Oficial Portuguesa (CPLP)..... | 15 |
| CAPÍTULO III – METODOLOGIA..... | 17 |
| 3.1. Entrevistas | 17 |
| 3.2. Análise documental | 18 |
| 3.3. Contagem do número de mulheres | 18 |
| CAPÍTULO IV – ANÁLISE DE DADOS E RESULTADOS DAS ENTREVISTAS..... | 19 |
| 4.1. Critérios dos partidos para a seleção dos seus candidatos a deputados e a cargos de direção partidária..... | 19 |

| | |
|---|----|
| 4.1.1 Candidatos a deputados | 19 |
| Quadro 6– Número total de candidatos efetivos, porcentagem, mulheres candidatas, mulheres cabeças de lista e lugares elegíveis por partido político nas eleições legislativas de 2014 e 2019 (PAIGC e PRS)..... | 21 |
| 4.1.2 Dirigentes partidários | 22 |
| Quadro 7– Número e função das mulheres no órgão representativo máximo do PAIGC, (2018 a 2019). | 22 |
| Quadro 8 – Número e porcentagem das mulheres nos outros órgãos principais dirigentes do PAIGC (2018-2019)..... | 23 |
| Quadro 9– Número, e função das mulheres no órgão representativo máximo do PRS (2017-2019) | 24 |
| Quadro 10– Número e porcentagem das mulheres nos órgãos dirigentes do PRS (2017-2019). | 24 |
| 4.2. Obstáculos às mulheres no acesso aos cargos de deputados e de chefia nos órgãos dirigentes | 25 |
| 4.3. Estratégias dos partidos políticos quanto à igualdade de género..... | 26 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | 29 |
| BIBLIOGRAFIA | 33 |
| ANEXOS | 36 |
| ANEXO I – Guião de entrevista semidiretiva | 36 |
| Questionários | 36 |
| Item I – Participação política | 36 |
| Item II – As listas de candidatos e os órgãos | 36 |
| Item III – O partido político | 37 |
| Anexo 2 – Lista dos entrevistados..... | 38 |

Índice de figuras

Figura 1 – Modelo do processo de seleção de candidatos

Índice de quadros

Quadro 1 – *Ranking* da Guiné-Bissau em relação ao IDH entre 2012 e 2017

Quadro 2 – Representação das mulheres na Assembleia Nacional Popular, entre 1973 e 1994 (em %)

Quadro 3 – Número e percentagem de deputadas no parlamento guineense (ANP) entre 1994 e 2019 (em %)

Quadro 4 – Mandatos, número e percentagem das mulheres eleitas ao parlamento guineense por partido político, PAIGC e PRS (2014-2019)

Quadro 5 – Mulheres nos parlamentos nacionais dos países da Língua Oficial Portuguesa (CPLP)

Quadro 6 – Número total de candidatos efetivos, percentagem, mulheres candidatas, mulheres cabeças de lista e lugares elegíveis por partido político nas eleições legislativas de 2014 e 2019 (PAIGC e PRS).

Quadro 7 – Número e função das mulheres no órgão representativo máximo do PAIGC

Quadro 8 – Número e percentagem de mulheres noutros órgãos principais dirigentes do PAIGC (2018-2019)

Quadro 9 – Número e função das mulheres no órgão representativo máximo do PRS

Quadro 10 – Número e percentagem das mulheres nos órgãos nacionais do PRS (2017-2019)

Glossário de siglas

ANP- Assembleia Nacional Popular

BP – Bureau Político

C – Congresso

CC – Comité Central

CEN – Comissão Executiva do PRS

CN – Conselho Nacional do PRS

CNJF – Conselho Nacional de Jurisdição e Fiscalização

CPN – Comissão Política Nacional do PRS

CPB – Comissão Política de Base

CRGB – Constituição da República da Guiné-Bissau

PLMG – Plataforma Política das Mulheres Guineenses

PAIGC – Partido Africano da Independência da Guiné e Cabo Verde

PP – Presidente do Partido

PRS – Partido da Renovação Social

SN – Secretariado Nacional

UDEMU – União Democrática das Mulheres da Guiné-Bissau

INTRODUÇÃO

O processo mundial de democratização enfrenta uma contínua falta de igualdade de género no que diz respeito à liderança política (Norris & Inglehart, 2001). O procedimento de seleção dos candidatos, seja para cargos de liderança partidária, seja para cargos parlamentares (isto é, para deputados), deve basear-se em critérios como a igualdade e a equidade de género. Esta dissertação centra-se na sub-representação feminina e nos critérios de recrutamento político na Guiné-Bissau, mais propriamente nos casos do Partido Africano da Independência da Guiné e Cabo-Verde (PAIGC) e do Partido da Renovação Social (PRS). Escolhemos investigar os casos do PAIGC e do PRS por serem não só os únicos partidos políticos em que existe uma representação feminina no parlamento nas eleições legislativas de 2014, mas também já tínhamos escolhido o tema antes das últimas eleições legislativas terem sido realizadas em março de 2019, e, por essa razão, este estudo incide neles. Apesar de o resultado ser diferente que o de 2014, onde além dos dois partidos (PAIGC e PRS) existe outro partido político (MDEM G-15) que elegeu uma deputada totalizando atualmente três partidos com a representação feminina no parlamento guineense, mas que este último não está incluído nesta investigação.

A República da Guiné-Bissau ocupa a 141.^a posição no *ranking* mundial da representação feminina nos parlamentos nacionais. Num universo de 102 deputados eleitos para o parlamento guineense nas últimas eleições de 2019, apenas 14 são mulheres, sendo a maioria (10) do PAIGC (de um total de 47 mandatos). Uma deputada dessas 14 é do PRS (de um total de 21 mandatos). A presença de mulheres neste órgão do poder político (13,7% atualmente) é muito baixa, tendo em consideração o universo da população feminina no país: 51,5% mulheres contra 48,5% homens (INE, 2009)¹. Desde a instauração da democracia, as mulheres não ultrapassam os 14% das eleitas como deputadas. «Apenas no período monopartidário, de 1988–1994, liderado pelo PAIGC, as mulheres chegaram a constituir 20% dos deputados» (Barros e Semedo, 2013, p. 43). Estes valores contrastam com outros exemplos presentes em África, nomeadamente Moçambique, que está a seguir uma tendência de promoção da

¹ As percentagens apresentadas representam os resultados do último censo realizado pelo Instituto Nacional de Estatística (INE): o censo da população realiza-se de 10 em 10 anos, estando previsto um novo censo para o ano de 2019.

igualdade de género na política, apresentando atualmente 39,6% de mulheres deputadas no parlamento, conseguindo, assim, manter a 18.^a posição no *ranking* mundial; e Cabo-Verde, na 76.^a posição, com 23,6% de mulheres eleitas deputadas (*Women in National Parliaments*, 2019²; Monteiro, 2015).

O objetivo central desta dissertação visa compreender de que forma é realizado o processo de recrutamento político dos candidatos para a Assembleia Nacional Popular e para os cargos de chefia dos órgãos dirigentes partidários, e quais as estratégias adotadas relativamente à eleição de mulheres pelos partidos políticos PAIGC e PRS, nas eleições legislativas de 2014–2019. São objetivos específicos desta investigação:

- (i) **Analisar** os critérios utilizados pelos dois partidos para a seleção dos seus candidatos para o cargo de deputados e para cargos de direção partidária;
- (ii) **Identificar** os obstáculos que as mulheres de cada partido enfrentam para ocupar um lugar numa lista de candidatos ou num cargo de chefia/direção partidária, bem como as suas motivações;
- (iii) **Analisar** as estratégias seguidas por cada um dos partidos no sentido de promover a igualdade de género na política partidária, procurando perceber a importância que cada partido atribui ao tema.

A presente dissertação está dividida em seis capítulos: a introdução define o problema, os objetivos e a importância do tema investigado; o primeiro capítulo trata da revisão da literatura, abordando os conceitos de recrutamento político, no geral, e os critérios de seleção de candidatos, em particular, assim como os obstáculos que as mulheres enfrentam quando procuram um cargo público eletivo e as estratégias dos partidos políticos quanto à igualdade de género na política; o segundo contextualiza a realidade político-partidária da Guiné-Bissau, desde a monopartidarismo (1973–1990) ao multipartidarismo (1994 até à atualidade); o terceiro capítulo descreve a metodologia qualitativa usada, com recurso a entrevistas semidiretivas, análise documental, contagem do número de mulheres eleitas, no parlamento, por partido político; o quinto faz a análise dos dados coletados (listas de candidatos, estatutos, relatórios e atas de congressos) e dos resultados das entrevistas, correspondentes aos objetivos estabelecidos neste estudo; por fim, o último capítulo apresenta as conclusões do trabalho.

² Link: archive.ipu.org/wmn-e/classif.htm (consultado a 13/05/2019).

CAPÍTULO I– REVISÃO DA LITERATURA

1.1. O recrutamento político: critérios de seleção dos candidatos

O estudo empírico de Norris e Lovenduski (1995) ajuda a compreender o processo de recrutamento político e os preconceitos sociais relativos à representação política e à seleção de candidatos para o parlamento.

Na democracia, a seleção de candidatos é uma das principais funções que definem um partido político (Mair, 2003; Katz, 2001) : «São os partidos políticos que estabelecem os critérios de seleção sejam para os cargos de chefias nos órgãos dirigentes, como também para outros cargos públicos não eletivos» (Mair, 2003, p. 283).

De acordo com Gaxie (2012), os atuais mecanismos de recrutamento político tendem a favorecer as elites políticas. O mesmo autor afirma que o grau de apoio político das diversas camadas sociais, e de modo geral, os mecanismos de representação também obedecem aos princípios que determinam o recrutamento dos quadros intrapartidários. Ou seja, «há bastante similitude entre o recrutamento social e as zonas de influência política dos partidos políticos» (Gaxie, 2012, p. 202).

Normalmente, os partidos políticos fazem a seleção dos candidatos antes das eleições gerais. Rahat & Hazan (2001) afirmam que a seleção ou construção de lista é feita por diferentes selecionadores, onde «os mesmos usam diferentes sistemas de nomeação e alguns candidatos são selecionados em diferentes tipos de locais, definidos territorialmente e/ou funcionalmente» (Rahat & Hazan, 2001, p. 299). O local e a função que os candidatos/militantes desempenham no interior dos seus partidos políticos são fundamentais para se integrarem nas listas de candidaturas.

Nesta perspectiva, Rahat e Hazan distinguem dois tipos de complexidade nesse processo seletivo: (i) o sistema de seleção de candidatos mistos —, um método em que diferentes potenciais candidatos enfrentam diferentes restrições, ou diferentes candidatos são selecionados por diferentes selecionadores, em locais diferentes ou de acordo com diferentes sistemas de nomeação; (ii) o sistema de seleção de candidatos em múltiplos estágios —, um método no qual os mesmos candidatos têm que enfrentar mais do que um selecionador durante o processo de seleção.

Nesse tipo de processo, «a triagem acontece por meio do processo de seleção de candidatos, e não apenas pelos requisitos de candidatura» (Rahat & Hazan, 2001, p. 300). De acordo com os mesmos autores, a complexidade de um método de seleção de candidatos em várias etapas deve ser abordada em duas etapas ligeiramente diferentes. Primeiro, deve haver uma análise separada de cada estágio, definindo quem faz escolhas, a sua localização e o seu sistema de nomeação. E em segundo lugar, a importância relativa de cada estágio deve ser estimada, permitindo que haja a identificação de requisitos de candidatura. Pode afirmar-se que, sem os requisitos ou os critérios necessários definidos para selecionar os candidatos, podem gerar-se conflitos de interesse e de poder dentro dos partidos políticos.

Na perspectiva de Katz (2001), um dos problemas de seleção dos candidatos tem a ver com as candidaturas utilizadas como um “meio de troca” dentro do partido, por razões irrelevantes ou irracionais para a política: «Mesmo que os candidatos tenham desempenhado um papel importante na “economia interna” de seus partidos, os critérios devem ser transparentes» (Katz, 2001, p. 280). Para o autor, o quebra-cabeça da seleção de candidatos «surge quando no processo de seleção de candidatos a deputados (ou deputados que concorrem o segundo mandato), os representantes do partido e dos próprios militantes do partido em geral, implicam pressões contraditórias» (p. 281).

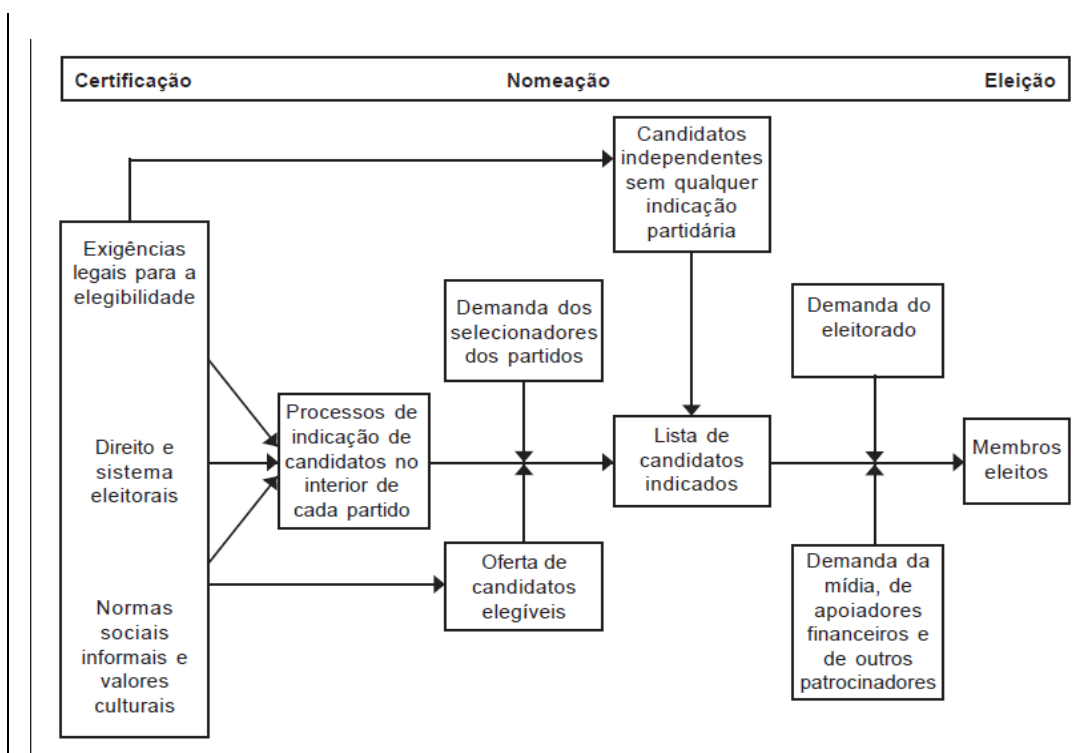


Figura 1 - Modelo do processo de seleção de candidatos.

Fonte: Norris (2013, p. 12).

Norris identifica os três principais fatores que influenciam o processo de recrutamento de candidatos, nomeadamente, a certificação; a indicação e a eleição (cf. com a figura 1).

O primeiro fator, a **certificação**, envolve o sistema eleitoral, as regras partidárias e as normas sociais informais que definem os critérios para a candidatura elegível; o segundo, a **indicação**, acarreta a oferta de elegíveis que buscam postos políticos e a procura dos selecionadores ao decidirem quem será nomeado(a); e o terceiro fator, a **eleição**, é o passo final que determina quais são os indicados que conseguirão um lugar no poder legislativo. «Cada um desses estágios pode ser visto como um jogo progressivo de “dança das cadeiras” onde muitos são elegíveis, poucos são selecionados e ainda menos são eleitos» (Norris, 2013, p. 12).

1.2. Obstáculos das mulheres no acesso a cargos políticos

Os estudos já realizados sobre a participação política das mulheres (por exemplo, Norris & Lovenduski, 1995; Martins & Teixeira, 2005; Lovenduski, 2016; Norris & Inglehart, 2001) concluíram que a implementação de ações de discriminação positiva influencia a existência de mulheres predispostas a apresentarem-se como candidatas a um cargo (oferta) e os critérios usados pelos partidos políticos para avaliarem os candidatos (a procura).

Lawless e Fox (2010) consideram que as mulheres, mesmo no nível mais alto de realização profissional, têm uma probabilidade substancialmente menor de demonstrar ambição e de procurar um cargo eletivo. A influência dos fatores da oferta pode ser avaliada, em comparação com as características sociais dos candidatos a cargos intrapartidários e públicos eletivos. Lovenduski (2016) explica que tanto o modelo de oferta como o da procura é suficientemente flexível para compreender o processo de seleção de candidatos, e ainda pode “viajar” através dos limites nacionais, do sistema e do partido. Há dois fatores-chave que moldam a oferta de candidatos: (i) recursos, como tempo, dinheiro e experiência; e (ii) motivação, ambição e interesse pela política (Norris & Lovenduski, 1995).

Entretanto, existem algumas barreiras estruturais (Lawless & Fox, 2010; Norris & Inglehart, 2001) que dificultam a apresentação de candidaturas por parte das mulheres aos cargos políticos, e não só, tal como quando «elas possuem qualificações

semelhantes ou ainda melhores do que os homens» (Lawless & Fox, 2006, p. 347). De acordo com Norris e Inglehart (2001), essas desigualdades devem-se, sobretudo, a três fatores:

fatores estruturais, incluindo níveis de desenvolvimento socioeconómico e a proporção de mulheres em ocupações profissionais; fatores institucionais o impacto das políticas institucionais, tais como sistemas eleitorais baseados na representação proporcional; e fatores culturais, como a predominância de atitudes tradicionais em relação aos papéis de género (p. 129).

Portanto, «as mudanças estruturais por si só podem ser insuficientes para as mulheres alcançarem um maior sucesso em ganhar cargos eleitos» (Norris & Inglehart, 2001, p. 130). Há vários autores que sustentam que as condições socioeconómicas são favoráveis à oferta das mulheres nas organizações partidárias, mas essas mesmas condições «não substituirão os sistemas eleitorais desfavoráveis para que as mulheres atinjam uma representação ideal no parlamento e nas eleições locais» (Rule, 1994, p. 689).

Da mesma forma, Rule (1994) afirma que as condições contextuais desfavoráveis — incluindo preconceitos culturais e práticas discriminatórias — podem ser superadas, em grande medida, por sistemas eleitorais alternativos. Com o argumento de que tanto a estrutura do sistema eleitoral, como os próprios mecanismos eleitorais são os meios usados para excluir ou incluir grupos (Rule, 1994). Estes mecanismos «são mais fáceis de mudar que os preconceitos sociais e outras barreiras que dificultam a eleição das mulheres» (Rule, 1994, p. 689).

Quanto mais proporcional for o sistema eleitoral, maior é a probabilidade de as mulheres serem eleitas para o poder legislativo. Independentemente do sistema eleitoral, «as oportunidades políticas que as mulheres podem ter, dependem, em parte, da eficácia da sua força de trabalho» (Kenworthy, & Malami, 1999, p. 240). Ou seja, as mulheres que trabalham fora do quadro doméstico tendem a participar mais em atividades políticas partidárias. Para estes autores, uma carreira profissional pode aumentar a confiança, a independência e a eficácia política e pode ajudar a obter fundos para a promoção de campanhas políticas. Acredita-se, igualmente, que, mesmo havendo sistemas políticos favoráveis ou uma oferta adequada de candidatas qualificadas, as normas culturais podem limitar as oportunidades das mulheres de participar na política (Rule, & Zimmerman, 1994, citados por, Paxton, & Kunovich, 2003).

Relativamente ao nível de desenvolvimento económico de um país, «se as mulheres não tiverem acesso a oportunidades educacionais e profissionais, elas não terão o capital humano e financeiro necessário para concorrer ao cargo» (Paxton, & Kunovich, 2003, p. 90).

Kenworthy e Malami (1999) afirmam que quanto mais rico for um país, menor será a tendência de a política ser dominada por preocupações de crescimento económico e bem-estar, e que os partidos políticos e os eleitores estarão mais dispostos a aceitar outras considerações, incluindo igualdade de género, desempenhando um papel na seleção de representantes políticos. Independentemente destes fatores, o progresso socioeconómico das mulheres e a estrutura do sistema político podem incentivar a participação das mulheres na política.

A cultura política e as políticas públicas favoráveis às mulheres (Krook, 2010; Viegas, 2001) podem diminuir os obstáculos que estas enfrentam no acesso a cargos políticos, traduzindo-se, também, num «ambiente mais auspicioso para as mulheres serem recrutadas como candidatas políticas» (Krook, 2010, p. 896).

Nesta perspetiva, «é necessário olhar mais para o processo de recrutamento para compreender a continuada sub-representação das mulheres» (Sanbonmatsu, 2002, p. 792) nos órgãos do poder político, com especial atenção para o poder legislativo. Segundo Kenny (2013):

os estudos empíricos sobre o género na política têm-se concentrado cada vez mais no recrutamento político, apontando para o processo de seleção de candidatos como uma área crítica que necessita de maior investigação e pesquisa (p. 13).

1.3. A estratégia dos partidos políticos quanto à igualdade de género

Segundo Katz (2001), os partidos políticos são os principais canais de participação política. «eles não apenas concentram e direcionam a entrada das pessoas, mas também, por vezes, a dificultam» (Katz, 2001, p. 278). Há que ter em conta a importância da ideologia dos partidos políticos (Paxton, & Kunovich, 2003) que, quando ponderada de forma mais precisa, prevê diferenças na representação política das mulheres: «Ideias sobre o papel e a posição das mulheres na sociedade podem melhorar

ou restringir a capacidade das mulheres de buscar um cargo político eletivo» (Paxton, & Kunovich, 2003, p. 90).

Os partidos de esquerda, por exemplo, são os que geralmente mais se comprometem em reduzir a desigualdade de gênero e, portanto, são mais propensos a escolher mulheres como candidatas (Kenworthy, & Malami, 1999; Krook, 2010): «Quando a seleção de candidatos depende fortemente das opiniões e iniciativas dos partidos, o ônus da mudança não está nas mulheres, mas sim nas elites políticas» (Krook, 2010, p. 161). A autora realça que, embora não exista uma fórmula única de recrutamento para o equilíbrio de gênero, o principal estímulo parece ser a mobilização das mulheres em favor de quotas de gênero —, estratégia que os partidos políticos podem utilizar para aumentar o número de mulheres nos órgãos do poder político, nomeadamente no parlamento.

Para Krook e Norris (2014), a mudança nas estratégias de recrutamento político requer uma análise profunda do *status quo*, mostrando o que deve ser feito para pôr em marcha um conjunto de alternativas. A introdução de políticas de quotas visa «aumentar o número de candidatas, mas [os] seus efeitos variados chamam a atenção para a contínua presença de preconceitos nos processos de seleção de candidatos» (Krook, 2010, p. 161).

De acordo com Paxton e Kunovich (2003), os fatores estruturais (oferta), os fatores políticos (procura) e os fatores ideológicos influenciam a participação política das mulheres. As explicações do lado da procura, em contraste, enfatizam as avaliações das habilidades, qualificações e experiência dos candidatos (Norris, & Lovenduski, 1995; Krook, & Norris, 2014).

Ainda em termos ideológicos, «as normas de gênero tradicionalmente prescrevem papéis distintos na sociedade para os dois sexos: os homens são os principais responsáveis pelos assuntos na esfera pública, enquanto que as mulheres ocupam-se dos da privada» (Krook, & Norris, 2014, p. 5). Portanto, ainda persiste o preconceito de que a política não é um lugar para as mulheres.

Para superar a sub-representação das mulheres na política, Krook e Norris (2014) entendem que a sociedade civil deve ter o papel fundamental no recrutamento e

treinamento dos potenciais candidatos, sobretudo, na angariação de fundos para as campanhas das mulheres.

Por outro lado, tanto os partidos políticos (foco da nossa pesquisa) como a sociedade civil devem «promover a transformação cultural, fornecendo soluções muito práticas para aumentar o sucesso das campanhas políticas das mulheres» (Krook, & Norris, 2014, p. 8). A política da presença defendida por Phillips (1995) realça a importância da igualdade política entre homens e mulheres na representação política descritiva (Phillips, 1995; Gonçalves, 2016).

As teorias de socialização enfatizam a importância dos papéis de género na distribuição dos cargos políticos partidários (Norris, & Inglehart, 2001). Tal como a política de quota de género, segundo Norris e Lovenduski (1995), «a ideologia meritocrática é particularmente eficaz quando se trata de justificar a discriminação face a certos grupos sociais» (Santos, 2010, p. 79). A autora afirma que, «qualquer pessoa, sem restrições, poderá chegar até onde a sua própria capacidade, mérito, esforço, desempenho, etc., lho permita» (p. 79).

CAPÍTULO II – Contextualização histórica da Guiné-Bissau

A Guiné-Bissau é um pequeno país com uma extensão territorial de 36.125 km², localizado na Costa Ocidental da África. Dividido administrativamente por 8 regiões e um Sector Autónomo de Bissau (SAB), capital do país. A Guiné-Bissau faz fronteira ao norte com a República do Senegal e a leste com a República da Guiné-Conacri. Possui cerca de 20 grupos étnicos e o crioulo é a língua nacional mais falada.

2.1. Monopartidarismo

A República da Guiné-Bissau tornou-se independente da República Portuguesa a 24 de setembro de 1973. Contudo, a sua independência teve como consequência a luta armada que durou quase 11 anos, protagonizada pelo Partido Africano da Independência da Guiné e Cabo Verde (PAIGC), criado em 19 de setembro de 1956 (Cardoso, 1995) e liderado por Amílcar Lopes Cabral até 1973. Segundo Santos (2005, citado por Mendes, 2010, pp. 38–39), «o fenómeno da descolonização deixou os novos Estados nascentes “impreparados” para se organizarem politicamente», pelo que após a independência em 1973, o PAIGC herdou e governou o país numa situação difícil (Mendes, 2010).

Até 1993 o PAIGC era o único partido político legitimado a participar no processo de eleição de órgãos do poder político, nomeadamente do Presidente e do Parlamento (Semedo, 2009; Mendes, 2010; Cardoso, 1995).

Desde então, o país foi governado, não apenas pela elite política do PAIGC, mas também pelos próprios «militares que sempre partilharam o poder político, desde os primeiros anos da independência e durante o sistema político monopartidário nos moldes de Partido-Estado» (Gomes, 2011, p. 4).

De acordo com Semedo (2009), ao nível interno (do PAIGC), houve várias iniciativas que visaram à rutura com o então regime monopartidário, entre essas, a do movimento da Carta 121, surgida durante o II Congresso Extraordinário do PAIGC, realizado em janeiro de 1991 nas instalações militares de Base Aérea. «Essa situação não foi bem vista pela ala conservadora defensora do centralismo democrático, onde estava inserido o presidente Nino Vieira e alguns de seus colegas veteranos da guerra colonial» (Semedo, 2011, p. 16). No campo político ou das ideias instalou-se:

a contradição no seio do partido que ganhou notável proporção com a aprovação da nova Constituição de 10 de Novembro de 1980. Entretanto, assim passaram 13 dias após a aprovação do novo projeto constitucional que deveria entrar em vigor a partir de 1 de Janeiro de 1981, ou

seja, no dia 14 de Novembro de 1980, o país conheceu a primeira alteração violenta da ordem constitucional: «o golpe de Estado que depôs o então presidente da República, Luís Cabral». (Semedo, 2011, p. 13).

Vale a pena sublinhar que, após o golpe de Estado denominado 14 de Novembro, a instabilidade governativa permaneceu, mesmo com a realização de sucessivas eleições democráticas no país.

2.2. Multipartidarismo

Os ventos da mudança na Europa socialista com a queda do muro de Berlim em 1989 atingiram os países africanos adeptos do regime socialista (Semedo, 2011), e a Guiné-Bissau, que «perfilava no grupo de países de regime monopartidário [como referido anteriormente], viu-se obrigada a aderir às transformações em curso» (Semedo, 2011, p. 16).

A implantação do novo regime democrático alicerçou-se no Constitucionalismo, que resultou na revisão da Constituição e num quadro legislativo adaptado ao novo modelo político-democrático (Gomes, 2011). A Guiné-Bissau adotou o sistema político semipresidencialista, constituído por quatro órgãos do poder político: o Presidente (Chefe de Estado), o Governo (poder executivo), o Parlamento (poder legislativo) e os Tribunais (poder judiciário), com ênfase na interdependência entre os tais órgãos da soberania guineense (cf. com a Constituição da República da Guiné-Bissau, artigo 59.º).

O sistema político guineense estabeleceu as eleições pluralistas como forma de conquista e de legitimação dos órgãos do poder político (Gomes, 2011). A mesma autora afirma que «o sistema político multipartidário guineense foi implantado sem um Estado de Direito» (p. 17). Na perspetiva de Gomes, havia (ou ainda há) a necessidade de se constituir instituições que permitam que as leis sejam respeitadas conforme emana a própria Constituição da República.

As primeiras eleições multipartidárias foram realizadas em 1994 (Mendes, 2010; Gomes, 2011; Teixeira, 2008). Foi interpretado como um sinal inequívoco de mudança do regime monopartidário para o sistema político partidário. Durante este período de transição democrática, o país passou por momentos de grandes perturbações de ordem constitucional, como golpes de estado (Semedo, 2009; Mendes, 2010; Gomes, 2011), e de «retrocessos políticos» (Santy, 2009, p. 10), o que terá fragilizado as instituições da república guineense.

Ainda nessas primeiras eleições (consideradas o início da democracia), o Partido da Renovação Social (PRS) obteve o lugar de primeiro partido da posição, sendo o PAIGC vencedor das mesmas. Porém, ao longo do tempo, o PRS começou a desperdiçar a oportunidade de se transformar verdadeiramente num partido alternativo, devido aos comportamentos antidemocráticos (nomeadamente, a participação em sucessivos golpes de estado). Entretanto, o liberalismo político institucionalizado não acompanhou o processo de emancipação política das mulheres e a sua representatividade político partidária.

2.3. A igualdade de género na Guiné-Bissau

Em termos económicos, políticos e sociais, as mulheres são mais vulneráveis do que os homens. O seguimento escrupuloso de certas práticas negativas, supostamente culturais e tradicionais, como por exemplo, a atribuição de tarefas domésticas às meninas, o casamento forçado e precoce que provoca o abandono escolar, a mutilação genital feminina, são alguns indicadores prejudiciais à ascensão das mulheres em todas as atividades da vida pública e privada no país (Barros, & Semedo, 2013).

Desde o poder tradicional até ao moderno, observa-se uma desigualdade de género no seu aspeto mais amplo. Ou seja, os vários fragmentos da história da Guiné-Bissau a que se pode ter acesso mostram que, no poder tradicional organizado em termos hierárquicos, nunca houve uma mulher no topo (Barros, & Semedo, 2013; Gomes, 2016): «As mulheres aparecem sempre nos grupos de filhas, esposas, mães, irmãs, sobrinhas, etc» (Barros, & Semedo, 2013, p. 30). Antes mesmo da luta de libertação nacional, «as mulheres eram maioritariamente subordinadas a estruturas sociais patriarcais dominantes» (Gomes, 2015, p. 178). Com a exceção da etnia Bijagós, por exemplo, que tem uma «estrutura matrilinear sendo o nome do clã transmitido pela mãe; o responsável do filho é a irmã da mãe, mesmo estando o pai vivo» (Barros, & Semedo, 2013, p. 33). Segundo Barros e Semedo (2013) na bijagós as cerimónias religiosas são orientadas pelas mulheres, as Okinkas, rainhas e sacerdotisas. Sendo a maior parte delas a sustentar as suas famílias, tendo em consideração o nível de desemprego e de não oportunidade de exercício de atividade profissional dos quadros formados, em termos de acesso à escola, os dados de INE³ (2009) revelam uma situação

³ Link: <http://www.stat-guinebissau.com/> (consultado a 20/09/2019).

extremamente difícil para as mulheres guineenses. Entre os 15 e mais anos, 63,1% são analfabetas, *versus* os 34,8% dos homens da mesma faixa etária.

Os indicadores de pobreza naquele país chamam a atenção para uma necessidade urgente de estabilização política governativa. De acordo com o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)⁴, a Guiné-Bissau ocupa a 177.^a posição no *ranking* dos países.

Quadro 1 – Evolução do IDH e respectivo *ranking* da Guiné-Bissau (2012-2017).

| Guiné-Bissau – Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) | | |
|---|-------|---------|
| Ano | IDH | Ranking |
| 2017 | 0,455 | 177 |
| 2016 | 0,453 | 175 |
| 2015 | 0,449 | 245 |
| 2014 | 0,445 | 244 |
| 2013 | 0,440 | 244 |
| 2012 | 0,437 | 244 |

Fonte: Elaborado pelo autor.

Como se pode observar, houve evolução em termos de *ranking* do país, ou seja, em 2012 o país ocupava 244^a posição para 177^a em 2017. “A Guiné-Bissau desceu duas posições no relatório anual do PNUD e é o segundo país de expressão portuguesa na categoria de desenvolvimento "baixo", ocupando o 177.º lugar” (PNUD, 2018)⁵.

Segundo o INE, 69,3% da população guineense vive com menos de 2 dólares por dia, e as mulheres são particularmente afetadas, pois 56% vivem desta forma a favor de 44% dos homens.

Contudo, as mulheres guineenses desempenham um papel importante na sociedade: «através de associações femininas, as mulheres conseguiram melhorar e diversificar a produção agrícola, assim como as atividades não agrícolas, obtendo grandes benefícios para suas famílias» (Gomes, 2015, p. 184).

⁴ Link: <https://pt.countryeconomy.com/demografia/idh/guine-bissau> (consultado a 02/04/2019).

⁵ Ver por exemplo em: <https://www.dw.com/pt-002/guin%C3%A9-bissau-com-segundo-pior-resultado-no-%C3%ADndice-de-desenvolvimento-humano/a-45494066>. (Consultado a 21/09/2019).

Quadro 2 – Representação das mulheres na Assembleia Nacional Popular, entre 1973 e 1994 (em %).

| | Datas/Legislatura | Homens | Mulheres | Percentagem das mulheres |
|--------------------------------|--------------------------|---------------|-----------------|---------------------------------|
| Regime Monopartidarismo | 1973–196 (I) | 110 | 10 | 8,3 |
| | 1976–1984 (II) | 131 | 19 | 12,6 |
| | 1984–1989 (III) | 128 | 22 | 14,6 |
| | 1988–1994 (IV) | 120 | 30 | 20 |

Fonte: Barros e Semedo, 2013, p. 43.

Do ponto de vista político, no então regime monopartidário (de 1973 a 1994), as mulheres representavam 20% no parlamento. Ainda neste período, a percentagem das mulheres no parlamento havia subindo progressivamente, ou seja, em média, aumentava 4% para cada legislatura (Cf. o quadro a cima).

Quadro 3 – Número e percentagem de deputadas no parlamento guineense, entre 1994 a 2019 (em %).

| | Ano eleitoral | Total | Mulheres deputadas | % |
|---------------------------|----------------------|--------------|---------------------------|----------|
| Regime Democrático | 11/1994-1999 | 102 | 08 | 7,8 |
| | 03/2004 | 100 | 14 | 14 |
| | 11/2008 | 100 | 11 | 11 |
| | 04/2014 | 102 | 14 | 13,7 |
| | 03/2019 | 102 | 14 | 13,7 |
| | | | | |

Fonte: Elaborado pelo próprio a partir de <http://archive.ipu.org/wmn-e/classif.htm> (consultado a 07/05/2019).

Vale a pena sublinhar que mesmo com a aprovação no parlamento guineense (por unanimidade, 81 deputados presentes) em vésperas das eleições legislativas de março de 2019 na Assembleia Nacional Popular (ANP) a Lei da paridade⁶ que visa aumentar a representação mínima de 36% entre homens e mulheres na lista de cargos eletivos, não fez a diferença nenhuma, ou seja, mantém-se os mesmos resultados eleitorais em termos de representação das mulheres no parlamento guineense, num total de 102 deputados, apenas catorze são as mulheres entre 2014 e 2019, representando

⁶ Link: <https://uniogbis.unmissions.org/parlamento-da-guin%C3%A9-bissau-aprova-lei-para-garantir-represent%C3%A7%C3%A3o-pol%C3%ADtica-equilibrada-entre-homens>. (Consultado a 21/09/2019).

13,7%. Por outro lado, considera incompleta a Lei da paridade que entrou em vigor antes mesmo do período de apresentação de candidaturas ao Supremo Tribunal de Justiça para as últimas eleições legislativas de março de 2019 por não incluir o princípio de alternância, mesmo assim foi promulgada pelo Presidente da República no dia 3 de Dezembro de 2018.

Os principais protagonistas desta Lei não foram os partidos políticos, mas sim a sociedade civil, nomeadamente a Plataforma Política das Mulheres Guineenses e a Rede das Mulheres Parlamentares Guineenses.

Quadro 4 – Mandatos, número de mulheres e percentagem das mulheres eleitas à Assembleia Nacional Popular guineense por partido político, PAIGC e PRS (2014-2019)

| Ano Eleitoral 2014 | | | |
|---------------------------|-------------------|----------------------------|----------------------------------|
| Partidos Políticos | Total de mandatos | Número de mulheres eleitas | Percentagem das mulheres eleitas |
| PAIGC | 57 | 13 | 22,81 |
| PRS | 41 | 01 | 2,43 |
| Ano Eleitoral 2019 | | | |
| PAIGC | 47 | 10 | 21,27 |
| PRS | 21 | 01 | 4,76 |

Neste quadro podemos observar que não houve evolução em termos da representação feminina entre os dois partidos políticos. O PAIGC, por exemplo, teve uma queda de dez deputados, entre eles, três mulheres e seis homens se comparado com o resultado de 2014. O PRS mantém o mesmo de sempre, uma deputada, mas também teve a queda de 26 deputados em 2019.

Quadro 5 – Mulheres nos parlamentos nacionais dos países da Língua Oficial Portuguesa (CPLP).

| Países | Percentagem de mulheres no parlamento | Ano eleitoral |
|-------------|---------------------------------------|---------------|
| Timor Leste | 40 | 2018 |
| Moçambique | 39,6 | 2014 |

| | | |
|---------------------|------|------|
| Portugal | 35,7 | 2015 |
| Angola | 30 | 2017 |
| Cabo-Verde | 23,6 | 2016 |
| Brasil | 15 | 2018 |
| São Tomé e Príncipe | 14,5 | 2018 |
| Guiné-Bissau | 13,7 | 2014 |

Fonte: Elaborado pelo próprio com base em archive.ipu.org/wmn-e/classif.htm (consultado a 03/02/2019)

Como se pode observar no quadro, a Guiné-Bissau tem menos mulheres deputadas no parlamento comparado com outros os países da Língua Oficial Portuguesa (CPLP).

CAPÍTULO III – METODOLOGIA

A metodologia utilizada nesta dissertação foi a qualitativa, com recurso à realização de entrevistas semidiretivas. A investigação empírica define-se pelo contato direto do investigador com a realidade que ambiciona estudar (Ribeiro, 2018, p. 121). Na investigação qualitativa procura-se «investigar ideias, descobrir significados nas ações individuais e nas intenções sociais a partir da perspectiva dos atores intervenientes no processo» (Coutinho, 2014, p. 28).

Nesta investigação fizemos a análise documental (estatutos) dos partidos políticos em estudo (PAIGC e PRS) e a contagem do número de mulheres candidatas, cabeças de listas e que ocupam cargos partidários. Vale a pena lembrar que, neste estudo não foi possível incluir o novo partido político, MADEM.G-15 com a representação feminina no parlamento nas últimas eleições legislativas de 2019 ficando pelas três deputadas pelo facto do mesmo não ter participado nas eleições de 2014 e não só, como também, por termos realizado as entrevistas antes das eleições de março de 2019 (ver na secção seguinte).

3.1. Entrevistas

Na investigação qualitativa, «as entrevistas contribuem para descobrir os aspectos a ter em conta e alargam ou retificam o campo de investigação» (Quivy, & Champenhoud, 2005, 1998, p. 11). Foram realizadas 11 entrevistas semidiretivas: duas a deputadas do PAIGC; oito a mulheres que ocupam cargos diretivos partidários, entre as quais, duas mulheres do PRS e cinco do PAIGC; e 1 entrevista à sociedade civil/Plataforma Política das Mulheres. (Cf. com a lista de entrevistados no Anexo 2).

Tanto as entrevistas como análise documental e contagem do número de mulheres foram importantes para a coleta de informações variadas quanto à perceção do fenómeno da sub-representação feminina na política partidária do país em geral, e particularmente nesses dois partidos políticos com representação das mulheres no parlamento. Cada entrevista durou em média 30 minutos. As entrevistas foram gravadas e depois transcritas (Cf. com o guião de entrevista no Anexo 1).

As dificuldades que encontrámos no terreno tiveram que ver com o período que escolhemos para a realização das entrevistas, que decorreu entre 28 de dezembro e 28 de janeiro de 2019. Foi durante a campanha eleitoral para as últimas eleições

legislativas de março de 2019, período durante o qual a atenção dos atores políticos estava centrada no debate eleitoral, pelo que foi difícil conseguir a disponibilidade dos mesmos. E, por este motivo, não conseguimos entrevistar a única deputada do PRS eleita em 2014.

3.2. Análise documental

Relativamente à análise documental, analisámos as listas de candidatos a deputados do PAIGC e PRS apresentadas ao Supremo Tribunal de Justiça para as eleições legislativas de 2014 e de 2019, as listas dos membros que compõem os principais órgãos dirigentes dos dois partidos políticos (2018 do PAIGC e em 2017 do PRS), assim como os seus estatutos atuais respectivamente.

O sistema eleitoral guineense apresenta 29 círculos eleitorais para eleger 102 deputados que compõem o parlamento guineense. Há círculos de pequena magnitude, por exemplo, o círculo eleitoral n.º1 e 2, elegem ambos quatro deputados/as. Em 2014 e em 2019, o PAIGC e o PRS apresentaram as suas candidaturas a todos os círculos. Nas listas dos candidatos constavam os efetivos, cabeças de lista e suplentes. Todavia, não analisámos a lista de candidatos suplentes por considerarmos irrelevante para este estudo.

3.3. Contagem do número de mulheres

Além das entrevistas e da análise documental, também analisámos os estatutos atuais em que tivemos acesso, de 2017 do PRS e de 2018 do PAIGC.

Do mesmo modo, contámos o número e a percentagem das mulheres nos diferentes órgãos dirigentes do PAIGC, nomeadamente a lista dos membros do Presídio, Comissão Permanente, Comité Central e Conselho Nacional de Jurisdição e Fiscalização; e do PRS também fizemos a contagem do número e as percentagens das mulheres membros do Presídio, do Conselho Nacional, Comissão Executiva Nacional e Comissão Política Nacional.

CAPÍTULO IV – ANÁLISE DE DADOS E RESULTADOS DAS ENTREVISTAS

Neste capítulo analisámos se os dados coletados no terreno correspondiam aos três objetivos específicos do trabalho. Procurámos compreender como é feito o processo de seleção de candidatos a deputados e dirigentes partidários, partindo da análise dos estatutos dos partidos políticos, das entrevistas realizadas com deputadas, candidatos, e mulheres que ocupam cargos partidários e a contagem de número de mulheres que constam na lista dos principais órgãos internos do PAIGC e PRS.

4.1. Critérios dos partidos para a seleção dos seus candidatos a deputados e a cargos de direção partidária

4.1.1 Candidatos a deputados

a) Partido Africano da Independência da Guiné-Bissau e Cabo-Verde (PAIGC)

No partido PAIGC, o processo de construção e de aprovação da lista de candidatos à Assembleia Nacional Popular (ANP) está consagrado nos seus Estatutos de 2018.

Com a alteração dos Estatutos no congresso de Bissau em janeiro de 2018, o partido conseguiu adotar os seguintes princípios: é na comissão política de base⁷ que se escolhem os candidatos ao cargo de deputados, contrariamente ao que se verificava anteriormente, isto é, era a direção superior do partido que escolhia e, ao mesmo tempo, decidia sobre as mesmas (Entrevistas n.º1, 4,5). Atualmente, isto já não se verifica porque todas as pessoas são obrigadas a irem para as suas comissões políticas de Bases de forma a apresentarem as suas candidaturas para depois serem escolhidas candidatos(as) a deputados(as) (Entrevista n.º1 e 2).

Apesar desta alteração, a Direção Superior do partido continua a decidir sobre os cabeças de listas para cada círculo eleitoral. A lista é ordenada na sede principal do

⁷ É um órgão de direção política permanente das atividades do Partido a nível de Base (Estatutos do PAIGC, artigo 116.º). Neste âmbito, a estrutura de Base circunscreve-se ao local de residência e pressupõe a existência de, pelo menos, 5 militantes inscritos (artigo 111.º).

partido pela comissão política, e depois aprovada pelo comité central⁸ (Entrevista n.º1; Estatutos do PAIGC, artigo 33.º).

A União Democrática das Mulheres da Guiné-Bissau (UDEMU)⁹ auxilia o partido e encoraja as mulheres a participarem nas atividades do partido e a concorrerem a cargos partidários, tanto para os de deputadas como para os dos órgãos internos (Entrevista n.º 4). De acordo a nossa entrevistada, o PAIGC pretende, num futuro breve, caminhar para as eleições primárias como acontece em Cabo Verde e noutros países.

b) Partido da Renovação Social (PRS)

No PRS, o processo de escolha de candidatos a deputados é quase idêntico ao do PAIGC, devido ao facto de os dois partidos políticos. No entanto, diferem quanto à sua estrutura e forma de escolher ou seleccionar os seus candidatos para cargos de deputados.

Compete ao Conselho Nacional¹⁰ do PRS designar, sob proposta da comissão da política nacional, candidatos para os órgãos de soberania¹¹ e do poder local. Os candidatos começam por apresentar as candidaturas nos seus núcleos¹², logo em seguida, os presidentes das comissões políticas de setor convocam todos os militantes que pretendem candidatar-se no sentido de iniciar o processo de seleção dos mesmos, não obstante, o presidente do partido é quem decide no final “quem fica na lista”¹³ e a posição dos candidatos na mesma (Entrevista n.º 9 e 11).

“No PRS, a lista dos candidatos apresentada deve teve uma especial atenção por parte do presidente do partido em analisar a questão de paridade e igualdade, não obstante criámos um grupo de pessoas para sensibilizar o partido, tivemos muitas audiências com chefias dos diferentes órgãos para este propósito, elaborámos uma lista de mulheres que pertencem a

⁸ É um órgão máximo do partido entre os congressos, ao qual compete, entre outras coisas: aprovar, sob proposta do Bureau Político, a lista de candidatos a deputados e dos candidatos às eleições autárquicas (Estatutos do PAIGC, artigo 33.º, alínea k).

⁹ A União Democrática das Mulheres da Guiné-Bissau (UDEMU) foi fundada em 1971 por Amílcar Cabral. É uma organização de mulheres militantes e simpatizantes do PAIGC, que luta pela prossecução dos objetivos do partido e, em particular, pela defesa dos direitos da mulher guineense (Estatutos do PAIGC, artigo 131.º).

¹⁰ Artigo 58.º, alínea d; Estatutos do PRS).

¹¹ Entende-se por órgãos da soberania, o Parlamento, o Governo, o Presidente da República e os Tribunais (Constituição da República da Guiné-Bissau, artigo 59.º).

¹² Núcleo é a estrutura de base formada pelos militantes do partido residentes numa área (artigo 26.º).

¹³ Este “quem fica na lista” significa que o Presidente do partido PRS não só decide quem será a cabeça de lista, como também pode excluir uma pessoa que é escolhida na sua Base como candidato a deputado. Ao contrário do PAIGC, onde a direção superior do partido decide apenas a ordenação da lista, mas não pode excluir o candidato escolhido na sua Base política, o PRS pode fazer isso com base no consenso obtido entre o candidato(a) e a direção superior do partido.

diferentes órgãos ou que fazem parte da estrutura dos órgãos do partido sem pôr em causa a escolha da direção superior posteriormente, sobre as pessoas a compor a lista de candidatos a cargo de deputados/as”. (Entrevista n.º 11)

De acordo com esta entrevistada, foi possível acrescentar na lista dos candidatos as mulheres que estavam na diretoria da campanha.

“mas parece que não adiantou em nada, na lista em que tenho acesso identifiquei em 102 candidatos, mas apenas 22 são as mulheres, ou seja, 20%, e nos 135 suplentes apenas 36 mulheres, portanto não obedece ao critério de género e muito menos da Lei de paridade aprovada no parlamento” (Entrevista n.º 11).

Quadro 6– Número total de candidatos efetivos, percentagem, mulheres candidatas, mulheres cabeças de lista e lugares elegíveis por partido político nas eleições legislativas de 2014 e 2019 (PAIGC e PRS).

| Ano Eleitoral 2014 | | | | | | |
|--------------------|-------------------------------------|------------------------------|--|---------------------------|--------------------------------|--------------------------|
| Partido | Número total de candidatos efetivos | Mulheres candidatas efetivas | | Mulheres cabeças de lista | Mulheres em posições elegíveis | Percentagem das mulheres |
| PAIGC | 102 | 22 | | 5 | 17 | 21,56 |
| PRS | 102 | ---- | | ---- | ---- | ---- |
| Ano Eleitoral 2019 | | | | | | |
| PAIGC | 102 | 31 | | 5 | 26 | 30,39 |
| PRS | 102 | 30 | | 3 | 27 | 29,41 |

Fonte: Elaborado pelo próprio. (Lista de candidatos do PAIGC a cargo de deputados).

Nota: Não conseguimos ter o acesso à lista dos candidatos a deputados do PRS referente ao ano 2014.

A este quadro a cima, pode se observar que nas eleições legislativas de 2014, o PAIGC apresentou 102 candidatos efetivos dentre as quais apenas 22 são as mulheres, 5 mulheres cabeças de lista, 17 na posição elegível, correspondente a 21,56%.

Já em 2019, este número aumentou (no caso do PAIGC) para 31 candidatas efetivas, o mesmo de cabeças de lista (5), vinte e seis candidatas na posição elegível, corresponde a 30,39% (não cumpre a Lei da Paridade de 36%). No caso do PRS relativamente aos dados de 2019: trinta mulheres constam na lista como candidatas efetivas; três cabeças de lista, vinte e sete na posição elegível, correspondente a 29,41% (não cumpre a Lei da paridade e de equilíbrio de género de 36%).

4.1.2 Dirigentes partidários

a) PAIGC

De acordo com o artigo 8.º dos Estatutos do PAIGC, o funcionamento dos órgãos e estruturas do partido deve basear-se nos seguintes princípios:

- Unidade e coesão;
- Direção coletiva e solidária;
- Crítica e auto-crítica;
- Promoção de mérito;
- Paridade e equilíbrio de género.

No seu último congresso, realizado em janeiro de 2018,

“O partido lançou a sua linha de orientação de ação positiva apelando à quota mínima de 30% para eleição de mulheres apenas para os cargos de chefias nos seus órgãos dirigentes, dentre os quais 20% para os jovens. Esta medida adotada tem a ver com a composição da lista de qualquer estrutura do partido. Se houver um caso de incumprimento da quota, o partido toma apenas a medida de correção à lista”. (Entrevista n.º 1, 5, 6, 7, 8, 10)

Uma vez que não consta nos Estatutos, esta medida de 30% para os cargos dirigentes serve apenas como uma linha orientadora da ação política do partido, mas em caso do não cumprimento a única medida que o partido toma como mecanismo de penalidade é a de correção a lista (Entrevista n.º 1 e 5).

Relativamente aos membros do Comité Central, são escolhidos no congresso e esta lista é votada. O único órgão que não é escolhido no congresso é o secretariado nacional, só depois da primeira reunião do comité central¹⁴ é que será apresentada e aprovada a lista nominal do secretariado pela anuência do Presidente do partido (Entrevista n.º 1, 2, 3, 4, e 10).

Quadro 7– Número e função das mulheres no órgão representativo máximo do PAIGC, (2018 a 2019).

| Partido PAIGC | | | | | | |
|---------------|-------------------|------------|---------|---------|---------|---------|
| Género | Órgão do Presidio | | | | | |
| | Nº de membros | Presidente | 1º vice | 2º vice | 3º vice | 4º vice |
| Homem | 3 | x | x | | x | |
| Mulher | 2 | | | x | | x |

¹⁴ Estatutos do PAIGC, artigo 33.º, alínea n).

Fonte: Elaborado pelo próprio. (Lista de órgãos eleitos no congresso do PAIGC).

No caso do PAIGC, as mulheres ocupam lugares de representação, mas não do topo, pelo menos no órgão do presidio, onde o Presidente do partido é um homem seguido por 1.º e 4.º vice-presidentes, 2.º e 4.º vice-presidentes são mulheres. Aqui pode observar que há um equilíbrio de género.

Quadro 8 – Número e percentagem das mulheres nos outros órgãos principais dirigentes do PAIGC (2018-2019).

| Género | Principais órgãos dirigentes do PAIGC | | | | | |
|-------------------------|---------------------------------------|-----|----------------|-----|-----------|-----|
| | Comissão Permanente | % | Comité Central | % | CNJF | % |
| Homens | 6 | 55% | 261 | 74% | 8 | 73% |
| Mulheres | 5 | 45% | 90 | 26% | 3 | 27% |
| Total de membros | 11 | | 351 | | 11 | |

Fonte: Elaborado pelo próprio. (Lista de membros eleitos no congresso do PAIGC).
CNJF = Conselho Nacional de Jurisdição e Fiscalização

É importante ter em conta que os órgãos acima expostos não têm um carácter representativo: são órgãos consultivos, deliberativos e de direção, mas todos presididos pelo Presidente do partido, com a exceção do Conselho Nacional de Jurisdição e Fiscalização (CNJF).

b) PRS

Em relação aos principais órgãos dirigentes do PRS, todos são eleitos no Congresso (Estatutos do PRS, artigo 74.º 2017).

Para a nossa entrevistada (nº 9), alguns critérios utilizados durante esse processo não estão de acordo com a expectativa das mulheres em termos de aumentar a representatividade feminina nos órgãos internos.

“as dificuldades que as mulheres no PRS tem vindo a enfrentar para assumir os cargos dirigentes nos principais órgãos do partido tem a ver com a influência política e a capacidade financeira que elas apresentam” (Entrevista n.º 9).

Depois de concluir os trabalhos de seleção dos delegados ao Congresso, é apresentada a lista de candidatos ao cargo do Presidente do partido e do Secretário-

-Geral. Na verdade, compete ao secretariado propor candidatos locais e delegados à Assembleia do Setor (Estatutos do PRS, 2017, artigo 34.º).

“A lista apresentada no Congresso não obedece aos critérios de género e acho que isso tem a ver com o machismo que se verifica tanto na política, como também na nossa sociedade como um todo. Seria interessante se o partido olhasse mais pelo aspecto género sem descurar-se com a competência das pessoas para ocuparem certos cargos políticos partidários” (Entrevista n.º 9, 11).

Constata-se que os partidos políticos não apresentam uma fórmula clara e os critérios não são iguais para todos. Quando é assim, a luta política parece um elemento fundamental e determinante nos partidos políticos.

Quadro 9– Número, e função das mulheres no órgão representativo máximo do PRS (2017-2019)

| Género | Partido PRS | | | | | |
|--------|-------------------|------------|---------|---------|---------|---------|
| | Órgão do Presidio | | | | | |
| | Nº de membros | Presidente | 1º vice | 2º vice | 3º vice | 4º vice |
| Homem | 5 | x | x | x | x | x |
| Mulher | 0 | | | | | |

Fonte: Elaborado pelo próprio. (Lista de membros do órgão presidio eleitos no congresso do PRS)

De acordo com este quadro, é observado que não há sequer um equilíbrio de género num dos órgãos que revela mais o carácter representativo do partido do PRS. Não há uma única mulher como membro do órgão do Presidente para um partido que reclama a liberdade, a transparência e a justiça, enquanto “bandeira” de luta (cf. Artigo 5.º, dos seus Estatutos).

Quadro 10– Número e percentagem das mulheres nos órgãos dirigentes do PRS (2017-2019).

| Género | Principais Órgãos dirigentes do PRS | | | | | |
|-------------------------|-------------------------------------|-------------|-----------------------------|-------------|----------------------------|-------------|
| | Conselho Nacional | | Comissão Executiva Nacional | | Comissão Política Nacional | |
| | | % | | % | | % |
| Homens | 343 | 82% | 57 | 85% | 152 | 80% |
| Mulheres | 76 | 18% | 10 | 15% | 37 | 20% |
| Total de membros | 419 | 100% | 67 | 100% | 189 | 100% |

Fonte:Elaborado pelo próprio. (Lista de órgãos eleitos no congresso do PRS).

As mulheres não ultrapassam os 20% dentro dos principais órgãos nacionais do PRS. Isto (entre outras coisas) demonstra as dificuldades com que sempre se deparam para serem escolhidas ao cargo de chefia nos órgãos dirigentes.

Entretanto, deve os partidos políticos trabalharem mais no sentido de permitirem que haja as mesmas oportunidades entre homens e mulheres no que diz respeito ao acesso aos cargos intrapartidários. Conforme a nossa entrevistada (nº 11):

“Acho que isso é inaceitável para um partido que queira ser alternativo, mas também acredito que o maior desafio está nas próprias mulheres militantes. Se as mulheres decidiram acabar com esse tipo de comportamento político dos homens, de relegar as mulheres para segundo plano, tudo vai mudar e para melhor. Eu, particularmente, não desisto e creio que terei muito apoio de algumas colegas para continuar a lutar até que o partido consiga pôr em prática esta questão do género tão importante e relevante para o país” (Entrevista n.º 11).

4.2. Obstáculos às mulheres no acesso aos cargos de deputados e de chefia nos órgãos dirigentes

Tanto no PAIGC como no PRS, as mulheres sentem as mesmas dificuldades relativas ao acesso aos cargos de chefias nos principais órgãos dirigentes partidários e consequentemente a cargo de deputadas. Mas o facto é que há sempre uma diferença em relação aos dois partidos políticos.

Algumas das nossas entrevistadas dizem não se sentir discriminadas, nem postas em segundo plano aquando da escolha e da seleção de pessoas para ocupar os cargos políticos partidários nos seus partidos. Exemplo disto é o que afirma uma delas do PAIGC:

“Eu, sinceramente não tive obstáculos para ascender no meu partido político, PAIGC, nunca me senti discriminada por ser uma mulher, por isso, reconheço até que tive muita sorte e o partido deu-me muita oportunidade”. Por exemplo, a primeira vez que me candidatei fiquei na terceira posição, ou seja, num lugar elegível da lista, mesmo sendo uma pessoa que não é muito conhecida no panorama político nacional. Agora o que eu acho é que a nossa sociedade é muito machista, não vejo isso no aspecto político apenas, pelo menos no PAIGC. Às vezes sinto-me atacada por outras pessoas que me veem como ameaça política, aquelas que não estão satisfeitas por essa popularidade que estou a ter e o respeito que criei na sociedade guineense. Estas pessoas acham que para se chegar a este nível teria que ser por outra via e não por mérito próprio.

“É a visão do machismo, por isso, recomendo sempre às mulheres a estudarem e terem formação superior para poderem competir e ganhar os espaços pelos seus méritos próprios”. (Entrevista n.º 10).

Por outro lado, as nossas entrevistadas (n.º 9 e 11) ambos do PRS acreditam que:

“Tanto na política como na sociedade civil, acho que as mulheres são sempre vistas no segundo plano: a mulher é a parte mais fraca, é menos capacitada, sem privilégios. Tive estas dificuldades aquando da minha candidatura na associação juvenil, candidatei-me à presidência da mesma, e havia vozes que diziam que não me iam apoiar porque era mulher, menina. E eu disse não, se for isso é melhor não, quem me quer apoiar é porque sente que estou à altura de assumir as minhas responsabilidades. Isso foi a minha primeira dificuldade enquanto mulher nas comunidades. Enquanto que na política ainda não senti grandes decepções, mas já assisti em relação às outras mulheres que sofreram grandes decepções por serem mulheres”. (Entrevista n.º 9).

A competência ajuda muito diante dos homens que ainda põem as mulheres para segundo plano.

Para a nossa entrevistada (n.º 5) do PAIGC, para que a mulher sobreviva na política na Guiné-Bissau é necessário terem o marido ao lado como forma de proteção:

“a presença do marido pode intimidar, quando não devia ser assim. Uma pessoa é uma pessoa, um homem ou uma mulher valem por aquilo que podem e sabem fazer bem, sobretudo profissionalmente” (Entrevista n.º 5).

É necessário reconhecer as mulheres pelos esforços, empenho e dedicação, sobretudo pela competência. Dizem que as mulheres não têm capacidades ou não têm educação suficiente para assumirem um determinado cargo. Esquecem que há homens que assumiram estes cargos sem ter a mínima qualidade técnica e profissional.

4.3. Estratégias dos partidos políticos quanto à igualdade de género

O artigo 8.º (alínea e) dos Estatutos do PAIGC consagra que o normal funcionamento das estruturas do partido deve basear-se no princípio de Paridade e Equilíbrio de Género.

De acordo com a nossa entrevista (n.º 5) do PAIGC, ainda não se pode falar da igualdade de representação política tanto fora como dentro do partido, mas sim do equilíbrio.

“O partido PAIGC é diferente, pois temos uma maior representação das mulheres no parlamento, temos um Presidente que aposta na capacidade das mulheres, que dá oportunidades a estas para desenvolverem essa capacidade; portanto, nenhum outro partido com assento parlamentar tem essa qualidade de entendimento dessa questão tão relevante para a sociedade guineense” (Entrevista n.º 1 e 10).

Estas entrevistados (nº 1 e 10) ambos do PAIGC afirmam que, a estratégia do partido assentava no critério de influência política dos candidatos nas regiões, nos setores e nas Bases.

“Era a estratégia do partido do PAIGC para garantir uma maior representação tanto dos homens como das mulheres no parlamento, vimos que essa estratégia não tem influenciado a maior participação das mulheres na política que se achavam injustiçadas pela direção superior do partido, pelo facto dos seus nomes não constarem na lista” (Entrevista n.º 10).

Portanto, nas últimas eleições legislativas de 2014 e 2019 esta prática foi praticamente excluída no sentido de permitir que exista, entre homens e mulheres, igual oportunidade de participação, e consequentemente de candidaturas nos diferentes círculos eleitorais (Entrevista n.º 3 e 10).

Para a nossa entrevistada (nº 3) do PAIGC a estratégia de igualdade de oportunidade entre os homens e mulheres tem melhorado o aspeto de género na política partidária e, na verdade:

“isso favorece a eleição de mulheres para o cargo de deputada, estando estas, lado ao lado com os homens no centro do poder de decisão” (Entrevista n.º 3).

Em relação ao partido PRS, a nossa entrevistada (nº 11) afirma que:

“as estratégias que temos adotado não têm favorecido a eleição de mulheres para cargos de deputados do ponto de vista da competição política nos círculos eleitorais, sobretudo, quando se utiliza a influência política e a capacidade financeira como critérios mais importantes para seleccionar os candidatos para cargos de deputados ou de direção, estão a excluir-se as mulheres dessa corrida” (Entrevista n.º 11).

Os partidos políticos têm mulheres capazes, e podiam abrir e chamar/solicitar certas pessoas para fazerem parte do elenco, embora existam sempre guerrilhas para que se abra e deixar entrar outras pessoas.

De acordo com a nossa entrevistada (nº 8) da sociedade civil:

“Chamamos a atenção para que se abra e deixe pessoas entrar, porque a competência deve falar mais alto. Os partidos políticos devem apostar na competência para poderem avançar, assim para evitar os problemas que temos. Até os pequenos partidos que não têm representação parlamentar solicitam-nos as mulheres preparadas para serem recrutadas”. (Entrevista n.º 8).

Acontece que há organizações da sociedade civil, como por exemplo, a plataforma política das mulheres a qual faço parte é representada por todos os partidos políticos (Entrevista n.º 8).

“Estamos determinados a lutar para mudar o nível de representação política das mulheres na Guiné-Bissau. O tempo urge e temos que correr atrás, pois num universo de 102 deputados há apenas 14 mulheres” (Entrevista n.º 8).

Acredita-se que:

“Quanto maior for à presença de mulheres nos lugares cimeiros no partido, sobretudo no governo, elas têm mais chance de serem eleitas para os cargos de deputadas ou dos órgãos, porque a partir daí vão ser conhecidas no cenário político nacional, isso porque na minha percepção é que devem ser escolhidas as pessoas que trazem resultados positivos ao partido, não importa que seja homem ou mulher”. (Entrevista n.º 7 e 8).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A sub-representação feminina na política partidária é um fenómeno universal que merece especial atenção, tanto dos partidos políticos, como também do meio académico e da sociedade em geral.

A nossa dissertação visou como objetivo central compreender de que forma era feito o processo de recrutamento político dos candidatos à Assembleia Nacional Popular e para os cargos de chefia dos órgãos dirigentes partidários e também quais as estratégias, relativamente à eleição de mulheres foram seguidas pelos dois partidos políticos com assento parlamentar nas eleições legislativas de 2014–2019, o PAIGC e o PRS.

Do ponto de vista metodológico, procurámos responder ao primeiro objetivo específico desta dissertação, analisando os estatutos dos partidos políticos e confrontando-os com as entrevistas relativamente ao processo de seleção de candidatos a deputados e cargos de direção partidária. No segundo objetivo, procurámos saber o número e a percentagem de mulheres que ocupam cargos dirigentes partidários onde identificámos as dificuldades que têm para apresentar as suas candidaturas a estes cargos e, por último objetivo, analisámos as medidas que visam aumentar a presença feminina no parlamento por partido político e percebemos as diferenças que os mesmos apresentam quanto ao tema de igualdade de género.

A representação das mulheres no parlamento guineense tem vindo a evoluir ligeiramente desde que há democracia no país. Enquanto que entre 1994 e 1999 a representação feminina no parlamento situava-se nos 7,8%, verifica-se uma pequena subida de quase 4% na percentagem de mulheres eleitas deputadas entre 1999-2019 (Quadro 2 e 3).

Quanto ao processo de seleção de candidatos ao cargo de deputado e de chefia nos órgãos dirigentes (primeiro objetivo específico), constatámos que nas duas eleições estudadas, não houve evolução em termos da representação feminina no parlamento, mantendo-se os mesmos resultados, ou seja, 14 mulheres eleitas deputadas (13,7%) tanto para o ano 2014 como também para o de 2019. Também verificámos uma queda de três deputadas do PAIGC, que elegeu 13 mulheres em 2014 e apenas 10 em 2019 (Quadro 4). O PRS mantém o mesmo resultado, com uma única deputada nas duas eleições legislativas. Apesar de verificarmos um aumento significativo das candidaturas femininas nos dois partidos políticos (passando a cerca de 30% no caso dos dois

partidos), a maior parte delas consta na lista como suplentes ou em posições ilegíveis tanto no caso do PAIGC como do PRS.

Há diferenças entre os dois partidos políticos. No caso do PAIGC, por exemplo, consta nos seus Estatutos, artigo 8º de 2018, a questão de paridade e equilíbrio de género, o que poderá ter facilitado o partido em todo o processo de seleção dos candidatos a cargos políticos (ex. candidatos a deputados) e partidários (ex. membros de órgãos internos). Relativamente ao PRS, o facto de o princípio de igualdade ou do equilíbrio de género não constar nos seus estatutos atuais, de 2017, está em concordância com a ausência de estratégia deste partido para a eleição de mulheres. Com efeito, o partido não tem evoluído em termos de eleição de mulheres para o parlamento, mantendo-se apenas uma deputada nas últimas duas eleições legislativas realizadas no país (de 2014 e de 2019).

De acordo com as nossas entrevistadas e segundo o que os dados revelam, quer as medidas de ação positiva ou quota de género de 30% para aumentar a presença feminina no órgãos partidários, que serve como uma linha de orientação política aos dois partidos, quer a Lei da paridade que visa aumentar a representação mínima de 36% entre homens e mulheres na lista de cargos eletivos, não fez a diferença nenhuma, ou seja, mantém-se os mesmos resultados eleitorais em termos de representação das mulheres no parlamento guineense, num total de 102 deputados, apenas catorze são mulheres entre 2014 e 2019, representando 13,7%.

Por outro lado, considera-se incompleta a Lei da paridade que entrou em vigor antes mesmo do período de apresentação de candidaturas ao Supremo Tribunal de Justiça para as últimas eleições legislativas de março de 2019 por não incluir o princípio de alternância, que poderia obrigar os partidos políticos apresentassem listas para eleições de candidatos alternados entre homens e mulheres.

Percebe-se que na Guiné-Bissau (Cf. as nossas entrevistadas), ainda não se pode falar de igualdade de representação política entre os homens e mulheres tanto dentro como fora do quadro partidário.

Nesta perspectiva, constatámos que os principais desafios enfrentados pelas mulheres guineenses no que diz respeito ao acesso aos cargos políticos partidários (segundo objetivo específico da dissertação) são: preconceitos/discriminação das mulheres na política, aliado a uma falta de vontade política por parte dos homens em mudar o *status quo* relativamente ao papel das mulheres na esfera doméstica; o

machismo que se vive na sociedade em geral e no interior dos partidos políticos em particular; o uso excessivo de critérios de influência política e, por fim, a capacidade financeira que os candidatos/as devem dispor. São alguns dos fatores que explicam a sub-representação política das mulheres no parlamento e nos órgãos dirigentes partidários.

No que diz respeito às estratégias dos partidos quanto à igualdade de género e a importância que cada partido atribui ao tema (terceiro objetivo específico) verificámos que há incoerência política entre os dois partidos políticos. Por exemplo, segundo os nossos entrevistados, nas eleições legislativas de 2014 e de 2019, os dois partidos adotaram uma medida de 30% como linha de orientação política no que respeita a eleição de mulheres aos cargos de chefias nos órgãos dirigentes, mas verificamos que nenhum partido conseguiu cumprir com essa medida. O PRS apresenta mais dificuldade em integrar mulheres nas listas de candidatos para o cargo de deputada e de direção partidária. No órgão de Presidente, por exemplo, não há sequer uma mulher; tanto o presidente e seus vices são todos homens (Quadro 9). Por contrapartida, no PAIGC pode-se afirmar que há um equilíbrio de género no mesmo órgão, visto que o presidente do partido é um homem seguido por seus 1º e 3º vices e os restantes dois vices (2º e 3º) são mulheres (Quadro 7).

Consideramos que os partidos políticos guineenses devem assumir as suas responsabilidades no sentido de promover a democracia intrapartidária e no país em geral. Ao invés de excluir, é preciso incluir as mulheres no processo de tomada de decisão, em todos os setores da vida política, económica e sociocultural. Uma das medidas importantes para esse efeito é garantir o efetivo cumprimento da Lei da paridade. Para que isso aconteça, consideramos que será necessária a adoção de medidas de penalização em caso de incumprimento, por exemplo, a rejeição da lista incumpridora por parte do Supremo Tribunal (que tem competência de tribunal constitucional). Outra medida importante passaria pela formação contínua de mulheres militantes. Finalmente, mecanismos de sensibilização da população sobre a necessidade de mudança do papel tradicional das mulheres – com a aceitação da passagem da esfera privada para a esfera pública – seria muito importante para uma sociedade tradicionalmente machista como a guineense.

Esta dissertação apresenta duas limitações. A primeira é o facto de não termos conseguido entrevistar a única deputada¹⁵ do PRS, que teria permitido perceber melhor a visão do partido. A segunda é a não inclusão do novo partido político (MADEM.G-15) que elegeu três deputadas nas últimas eleições legislativas de 2019. A sua não inclusão deveu-se ao facto do mesmo não ter participado nas eleições legislativas de 2014, como também pelo facto de que as eleições de 2019 não terem ainda acontecido no período que escolhemos para as entrevistas. Estudos futuros poderão centrar-se no porquê da Guiné-Bissau não estar a seguir a tendência dos países africanos no que diz respeito à presença feminina no poder político, nomeadamente no parlamento, no governo e no poder.

¹⁵ Vale a pena sublinhar que esta deputada justificou a sua indisponibilidade para a entrevista alegando o período de campanha eleitoral de 2019 que se avinhava no país.

BIBLIOGRAFIA

Barros, M., & Semedo, C. O. (2013). *A participação das mulheres na política e na tomada de decisão na Guiné-Bissau – da consciência, decisão à prática política. Plataforma Política das Mulheres*. Guiné-Bissau: UNIOGBIS, Gabinete Integrado das Nações Unidas para a Consolidação da Paz na Guiné-Bissau.

Cardoso, C. (1995). A transição democrática na Guiné-Bissau: um parto difícil. *Lusotopie*, 2(2), 259–282.

Coutinho, C. P. (2014). *Metodologia de investigação em ciências sociais e humanas*. Lisboa: Leya.

Easton, G. (2010). Critical realism in case study research. *Industrial Marketing Management*, 39(1), 118–128. Acedido em: 03/08/2018. Disponível em <http://scihub.tw/10.1016/j.indmarman.2008.06.004>.

Gaxie, D. (2012). As lógicas do recrutamento político. *Revista Brasileira de Ciência Política*, (8), 165–208.

Gomes, P. G. (2016; 2015). A Mulher guineense como sujeito e objecto do debate histórico contemporâneo: Excertos da história de vida de Teodora Inácia Gomes. *África Development / Afrique et Développement*, 41(3), 71–95.

Gomes, A. (2011). O poder militar e a desedificação do estado de direito e da democracia na Guiné-Bissau.

Quivy, R., & Champenhoud, L. (2003). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.

Lawless, J. L., & Fox, R. L. (2010). *It still takes a candidate: Why women don't run for office* (pp.1–239). Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press.

Lovenduski, J. (2016). *The Supply and Demand Model of Candidate Selection: Some Reflections. Government and Opposition*. Cambridge, London: Cambridge University Press. Acedido em: 27/05/2019. Disponível em <http://scihub.tw/10.1017/gov.2016.7>.

Katz, R. S. (2001). The problem of candidate selection and models of party democracy. *Party Politics*, 7(3), 277–296.

Kenny, M. (2013). *Gender and Political Recruitment: Theorizing Institutional Change*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

- Kenworthy, L., & Malami, M. (1999). Gender inequality in political representation: A worldwide comparative analysis. *Social Forces*, 78(1), 235–268.
- Krook, M. L. (2010). Why are fewer women than men elected? Gender and the dynamics of candidate selection. *Political Studies Review*, 8(2), 155–168. Acedido em: 12/05/2019. Disponível em <http://sci-hub.tw/10.1111/j.1478-9302.2009.00185.x>.
- Krook, M. L., & Norris, P. (2014). Beyond quotas: Strategies to promote gender equality in elected office. *Political Studies*, 62(1), 2–20. (Consultado em 03/04/2019). Disponível em <http://sci-hub.tw/10.1111/1467-9248.12116>.
- Mair, P. (2003). Os partidos políticos e a democracia. *Análise Social*, 38(167), 277–293.
- Mendes, L. F. (2010). *Democracia na Guiné-Bissau: por uma mudança de mentalidades* (Dissertação de Mestrado, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra).
- Monteiro, E. F. (2015). *Entre as Senhoras das Ilhas e as Descontentes: identidade, classe e género na estruturação do campo político em Cabo Verde*. Praia/Cabo Verde: Universidade de Cabo Verde.
- Norris, P. (2013). Recrutamento político. *Revista de Sociologia e Política*, 21(46), 11–32. Acedido em: 25/01/2019. Disponível em <http://sci-hub.tw/10.1590/s0104-44782013000200002>.
- Norris, P., & Inglehart, R. (2001). Women and Democracy: Cultural obstacles to equal representation. *Journal of Democracy*, (12), 126–140.
- Norris, P., & Inglehart, R. (2001). Cultural Obstacles to Equal Representation. *Journal of Democracy*, 12(3), 126–140. doi:10.1353/jod.2001.0054.
- Norris, P., & Lovenduski, J. (1995). *Political Recruitment: Gender, Race, and Class in the British Parliament*. New York: Cambridge University Press.
- Paxton, P., & Kunovich, S. (2003). Women's Political Representation: The Importance of Ideology. *Social Forces*, 82(1), 87–113.
- Phillips, A. (1995). De uma política de ideias a uma política de presença? *Revista de Estudos Feministas*, pp. 268–290.
- Rahat, G., & Hazan, R. Y. (2001). Candidate selection methods: An analytical framework. *Party Politics*, 7(3), 297–322.
- Ribeiro, G. M. (2018). *Novo Manual de Investigação*. Lisboa: Contraponto.

- Rule, W. (1994). Women's Underrepresentation and Electoral Systems. *PS: Political Science and Politics*, 27(4), 689.
- Sanbonmatsu, K. (2002). Political parties and the recruitment of women to state legislatures. *Journal of Politics*, 64(3), 791–809. Acedido em: 18/06/2019). Disponível em <http://sci-hub.tw/10.1111/0022-3816.00146>.
- Santos, M. H. (2010). Género e política: factores explicativos das resistências à igualdade (Tese de Doutoramento, Iscte-iul – Instituto Universitário de Lisboa).
- Semedo, R. J. (2009). *PAIGC: A face do monopartidarismo na Guiné-Bissau (1974 a 1990)* (Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de São Carlos, São Paulo, Brasil).
- Semedo, R. (2011). O Estado da Guiné-Bissau e os seus desafios político-institucionais.
- Santy, A. R. A. (2009). *Avanços e impasses no processo de transição política em Guiné-Bissau (1993-2009)* (Bacharelato, Universidade Federal do Rio Grande Do Sul, Porto Alegre, Brasil).
- Teixeira, R. (2008). *Sociedade civil e democratização na Guiné-Bissau* (Tese de Doutoramento, Universidade Federal de Pernambuco, Brasil).

ANEXOS

ANEXO I – Guião de entrevista semidiretiva

Apresentação do entrevistador

Sou aluno do mestrado em Ciência Política do Instituto Universitário de Lisboa-ISCITE-IUL e estou neste momento a desenvolver a minha dissertação de mestrado. No âmbito da minha investigação preciso de falar com políticos guineenses a respeito do que é ser deputado e sobre como é feito o recrutamento político para candidatos a deputados e para os órgãos mais importantes nos vários partidos.

Questionários

Item I – Participação política

1. Poderia por favor descrever a sua vida política desde o início até agora?
(deixar a pessoa falar livremente, mas se ela não referir estes aspectos mencionados em baixo introduzi-los na conversa).
 - a. Participou em algumas organizações da sociedade civil, no país ou no estrangeiro?
Se sim, desde quando? Como foi esta participação?
 - b. Enfrentou alguns obstáculos neste percurso? Quais?
 - c. Acha que isso contribuiu para o seu percurso político partidário?
 - d. Exercia ou ainda exerce alguma função/cargo de chefia nos órgãos dirigentes do seu partido?
 - e. Desde quando é deputada?

Item II – As listas de candidatos e os órgãos

2. Pode por favor descrever como são realizadas as listas de candidatos a deputados no seu partido? Obedece a algum critério? Qual?
 - a. Quem decide sobre a composição das listas?
 - b. Como são escolhidos os candidatos?
 - c. Acha que a escolha dos candidatos deveria ser feita de outra forma? Que forma?

3. Diria que no seu partido, as mulheres e os homens têm igual probabilidade de serem escolhidas para integrarem as listas?

4. Quais os critérios seguidos para se escolherem as pessoas que integram os principais órgãos dos partidos, nomeadamente, o Comité Central; o Bureau Político; o Presidente do Partido; a Comissão Permanente; o Secretariado Nacional; Conselho Nacional de Jurisdição e Fiscalização? Obedece a algum critério? Qual?
 - a. Quem decide?
 - b. Como são escolhidas as pessoas?
 - c. Acha que isso obedece ao critério de igualdade de género? Porquê?

Item III – O partido político

5. O seu partido adota alguma medida para garantir a igualdade de participação em termos de género? Se sim, qual?

6. Sente que a estratégia do seu partido para garantir uma maior participação política das mulheres no partido tem vindo a mudar ao longo do tempo? De que forma?
 - 6.1 De que forma a estratégia adoptada pelo seu partido favorece ou não a eleição de mulheres a cargo de deputada?

7. Quais as principais diferenças entre o seu partido e os restantes partidos com assento parlamentar em termos da promoção da igualdade de género?

Anexo 2 – Lista dos entrevistados

| Ordem | Nome | Função | Cargo | Ano de Eleição | Data da entrevista |
|------------------|---------------------------|--|--|-------------------|--------------------|
| Entrevista Nr.01 | João B. Vieira | Membro do Comité Central | Porta-Voz do PAIGC | 2014 a 2019 | 08-01-2019 |
| Entrevista Nr.02 | Nhaga Mané | Candidata a Deputada | Responsável de organização de dossiês de candidatos do PAIGC | 2019 | 14-01-2019 |
| Entrevista Nr.03 | Dan Yala | Deputada do PAIGC | 2. ^a vice-secretária da ANP e membro do Comité Central do PAIGC | 2008, 2014 e 2018 | 15-01-2019 |
| Entrevista Nr.04 | Bilony N.N. Nahssé” | Membro de Comité Central do PAIGC | Secretária da UDEMU (União democrática das mulheres da Guiné-Bissau) | 2008; 2017 | 15-01-2019 |
| Entrevista Nr.05 | Maria Odete Costa Semedo | Responsável de Relações Exteriores da UDEMU | 2. ^a Vice-Presidente do PAIGC | 2018 | 17-01-2019 |
| Entrevista Nr.06 | Armanda | Membro do Comité Central do PAIGC | Secretária Adjunta da Juventude Amílcar Cabral (JAC) | 2014; 2018 | 18-01-2019 |
| Entrevista Nr.07 | Djenabu Mané | Membro da JAC | Secretário do Secretário Geral da JAC | 2018 | 18-01-2019 |
| Entrevista Nr.08 | Silvina Tavares | Membro do Movimento da Sociedade Civil | Presidente da Plataforma Política das Mulheres Guineenses | 2017 | 21-01-2019 |
| Entrevista Nr.09 | Josefina R.G.L.S. da Gama | Membro do Secretariado Nacional das Mulheres | Coordenadora de área protocolar do Secretariado Nacional das Mulheres do PRS | 2014 | 21-01-2019 |
| Entrevista Nr.10 | Suzi Barbosa | Deputada Do PAIGC | Presidente da Comissão Política do Setor de Ganadu | 2014 | 24-01-2019 |
| Entrevista Nr.11 | Carmelita Pires | Membro do Secretariado Nacional das | Secretaria Geral do Secretariado Nacional das Mulheres do PRS | 2017; 2018 | 25-01-2019 |

| | | | | | |
|--|--|----------|--|--|--|
| | | Mulheres | | | |
|--|--|----------|--|--|--|