

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PIAUÍ - UESPI
CAMPUS POETA TORQUATO NETO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E LETRAS - CCHL
CURSO DE LICENCIATURA PLENA EM CIÊNCIAS SOCIAIS

ANA PAULA TEIXEIRA DOS SANTOS

COMERCIÁRIAS EM TERESINA:
GÊNERO, RAÇA, EDUCAÇÃO, TRABALHO E SEUS IMPACTOS NA MOBILIDADE
SOCIAL

TERESINA
2025

ANA PAULA TEIXEIRA DOS SANTOS

COMERCIÁRIAS EM TERESINA:
GÊNERO, RAÇA, EDUCAÇÃO, TRABALHO E SEUS IMPACTOS NA MOBILIDADE
SOCIAL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Licenciatura Plena em Ciências Sociais
da Universidade Estadual do Piauí (UESPI), como
requisito para a obtenção do título de Licenciada
em Ciências Sociais.

Orientador: Prof. José da Cruz Bispo de Miranda

TERESINA
2025

ANA PAULA TEIXEIRA DOS SANTOS

COMERCIÁRIAS EM TERESINA:
GÊNERO, RAÇA, EDUCAÇÃO, TRABALHO E SEUS IMPACTOS NA MOBILIDADE
SOCIAL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Licenciatura Plena em Ciências Sociais
da Universidade Estadual do Piauí (UESPI), como
requisito para a obtenção do título de Licenciada
em Ciências Sociais.

Orientador: Prof. José da Cruz Bispo de Miranda

BANCA EXAMINADORA

Teresina, 25 de novembro de 2025.

Documento assinado digitalmente
JOSE DA CRUZ BISPO DE MIRANDA
Data: 26/11/2025 11:46:38-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Presidente: _____

Prof. Dr. José da Cruz Bispo de Miranda

Documento assinado digitalmente

ROBERTO ALVARES ROCHA
Data: 29/11/2025 17:55:47-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Membro 1: _____

Prof. Me. Roberto Alvares Rocha

Membro 2: _____

Profa. Ma. Ranielle Pessoa de Jesus

Documento assinado digitalmente
RANIELLE PESSOA DE JESUS
Data: 01/12/2025 09:12:52-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pela força, sabedoria e paciência concedidas ao longo desta jornada acadêmica. Sem Sua presença constante, nada disso seria possível. Aos meus familiares, em especial aos meus filhos, Guilherme e Lara, que são minha maior motivação; à minha mãe Girlene pelo amor e apoio; e às minhas irmãs Geisiane, Ana Clara, Mariane e Maisa, pelo carinho constante. De modo especial, dedico à minha irmã Gislane, que foi um alicerce fundamental em todo este processo até aqui. Agradeço também ao meu companheiro Francisco pelo apoio e compreensão em todos os momentos, especialmente nos dias de maior cansaço e incerteza.

Aos meus professores e, em especial, ao meu orientador, Professor José da Cruz Bispo de Miranda, pela dedicação, pelas orientações valiosas e por acreditar em mim desde o início deste trabalho. Aos colegas de curso e amigos Laira, Antônio Gabriel, Marcus Vinícius, Nicolay, Maria Luíza e Késsia que estiveram presentes, compartilhando desafios, conquistas e aprendizados ao longo desta caminhada. À Universidade Estadual do Piauí (UESPI), por proporcionar um ambiente de aprendizado e crescimento profissional. E por fim, a todos que, de alguma forma, contribuíram para a realização deste Trabalho de Conclusão de Curso, o meu mais sincero muito obrigada.

RESUMO

As perspectivas interseccionais entre gênero, raça e classe e suas implicações no trabalho e na educação configuram um dos campos mais relevantes para a compreensão das desigualdades sociais no Brasil contemporâneo. O país, cuja história é marcada pela escravização e pelo racismo estrutural, ainda carrega as marcas profundas de um sistema socioeconômico que coloca as mulheres negras em posição de vulnerabilidade e marginalização, especialmente no mercado de trabalho. A mobilidade social dessas mulheres, entendida como a possibilidade de ascender econômica e socialmente, depende diretamente das condições educacionais, que, embora possam representar um caminho de superação das desigualdades, não atuam isoladamente para garantir essa ascensão. Este estudo tem como foco a análise dessas condições em Teresina, capital do estado do Piauí, buscando compreender como os elementos educacionais, aliados às questões de gênero e raça, impactam a trajetória das mulheres negras comerciárias em sua busca por mobilidade social no período entre 2022 e 2024. O objetivo foi analisar de que forma esses fatores influenciaram a inserção e a ascensão profissional dessas trabalhadoras. A pesquisa adotou abordagem mista, combinando análise de dados do IBGE e questionário semiestruturado. Os resultados indicaram que, embora a escolarização seja importante, ela não garante a mobilidade social, pois persistem barreiras raciais e de gênero. Conclui-se que a ascensão das mulheres negras depende de políticas integradas, incluindo ações afirmativas, qualificação profissional e medidas de combate ao racismo e sexismo.

Palavras-chave: Gênero; Raça; Mercado de Trabalho; Educação; Interseccionalidades.

ABSTRACT

Intersectional perspectives on gender, race, and class, and their implications in work and education, constitute one of the most relevant fields for understanding social inequalities in contemporary Brazil. The country, whose history is marked by slavery and structural racism, still bears the deep imprints of a socioeconomic system that places Black women in positions of vulnerability and marginalization, especially in the labor market. The social mobility of these women, understood as the possibility of ascending economically and socially, directly depends on educational conditions, which, although they can represent a path to overcoming inequalities, do not act in isolation to guarantee such advancement. This study focuses on the analysis of these conditions in Teresina, the capital of Piauí, aiming to understand how educational factors, combined with issues of gender and race, impact the trajectories of Black women workers in their pursuit of social mobility between 2022 and 2024. The objective was to analyze how these factors influenced the employment and professional advancement of these workers. The research adopted a mixed-methods approach, combining IBGE data analysis and a semi-structured questionnaire. The results indicated that, although schooling is important, it does not guarantee social mobility, as racial and gender barriers persist. It is concluded that the advancement of Black women depends on integrated policies, including affirmative actions, professional training, and measures to combat racism and sexism.

Keywords: Gender; Race; Labor Market; Education; Intersectionalities.

Sumário

1. INTRODUÇÃO	1
2. GÊNERO, RAÇA, EDUCAÇÃO E TRABALHO NO BRASIL: HERANÇAS HISTÓRICAS	1
3 PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO	1
4. RACISMO ESTRUTURAL E AS DESIGUALDADES SOCIAIS E DE GÊNERO	1
5. INTERSECCIONALIDADE COMO CHAVE ANALÍTICA	1
6. PERCURSO METODOLÓGICO DA PESQUISA	1
7. EDUCAÇÃO COMO POSSIBILIDADE DA MOBILIDADE SOCIAL	1
8. CONSIDERAÇÕES FINAIS	1
9. REFERÊNCIAS	1
ANEXOS: Resultados do questionário aplicado via Google Forms	1

1. INTRODUÇÃO

A discussão sobre gênero, raça e trabalho é fundamental para compreender as desigualdades estruturais que marcam a sociedade brasileira. O Brasil, cuja formação foi atravessada por mais de três séculos de escravidão, ainda carrega em suas estruturas e práticas sociais as marcas profundas desse processo histórico. Como aponta Florestan Fernandes (1978, p. 67), a abolição da escravidão “não significou a integração social do negro, mas apenas a sua liberação formal”, perpetuando condições de marginalização que atingem, de forma mais intensa, as mulheres negras. Essas desigualdades se expressam de modo particular no mercado de trabalho: Gonzalez (1982, p. 18) já destacava que a mulher negra foi historicamente relegada “aos postos mais precários e desvalorizados”, vivendo uma dupla opressão, marcada simultaneamente pelo racismo e pelo sexismo. Essa condição evidencia a intersecção entre as formas de opressão, que não podem ser compreendidas de maneira isolada. Nesse sentido, o conceito de interseccionalidade, desenvolvido por Crenshaw (1989), torna-se fundamental, ao demonstrar que diferentes sistemas de dominação se sobrepõem e se articulam, produzindo exclusões específicas.

O racismo, enquanto elemento estruturante, não pode ser reduzido a manifestações individuais de preconceito. Almeida (2018, p. 36) argumenta que ele deve ser entendido como “uma tecnologia de poder que organiza a sociedade e define quem tem acesso a direitos e oportunidades”. Isso significa que a inserção precária das mulheres negras no mercado de trabalho não é fruto de escolhas individuais, mas consequência de um arranjo histórico e institucional que restringe suas possibilidades de mobilidade. Dados recentes do IBGE (2023) confirmam esse quadro: mulheres negras concentram-se nas ocupações de menor remuneração e apresentam os menores rendimentos médios entre todos os grupos populacionais. A educação, frequentemente considerada o caminho mais promissor para a mobilidade social, também revela limites significativos. Pierre Bourdieu e Jean-Claude Passeron (1975) explicam que a escola tende a reproduzir as desigualdades sociais, ao legitimar privilégios de origem como se fossem resultados de mérito individual.

Nesse sentido, ainda que o acesso à educação superior represente uma conquista para mulheres negras, ele não garante, por si só, uma inserção equitativa

no mercado de trabalho. Carneiro (2003) reforça essa perspectiva ao afirmar que a discriminação racial e de gênero cria barreiras persistentes, que fazem com que mulheres e principalmente mulheres negras diplomadas sejam frequentemente subaproveitadas em funções de menor prestígio. Esse cenário é agravado pelo discurso meritocrático, amplamente criticado por Jessé Souza (2019). Para o autor, a ideia de que o sucesso depende apenas do esforço pessoal ignora as desigualdades de origem e “naturaliza a reprodução das elites”, deslegitimando a luta por políticas de reparação. Bell Hooks (1995, apud Holanda, 2019) acrescenta que,

[...] a luta para acabar com o racismo e a luta para acabar com o sexismo estão naturalmente interligadas; separá-las seria negar uma verdade básica da nossa existência, isto é, que raça e sexo são facetas imutáveis da identidade humana. (p. 28)

Ao problematizar a mobilidade social sob esse olhar, torna-se evidente que a trajetória das mulheres negras no Brasil deve ser compreendida a partir de múltiplas dimensões. Não se trata apenas de analisar os índices de escolarização ou os dados de empregabilidade, mas de perceber como as relações de poder moldam essas oportunidades.

O relatório do IPEA (2024) demonstra, por exemplo, que mesmo em áreas com avanços na inclusão educacional, a presença de mulheres negras em cargos de liderança e de decisão permanece extremamente reduzida. Isso confirma o argumento de que a ascensão social não depende exclusivamente de esforço individual, mas está condicionada por barreiras estruturais que persistem no meio social. Outro aspecto relevante é o impacto subjetivo dessas desigualdades. Como observa Sueli Carneiro (2003), a exclusão sistemática não apenas limita a inserção econômica, mas também produz efeitos simbólicos, ao deslegitimar a presença das mulheres negras nos espaços de poder. Esse processo, descrito por Frantz Fanon (2008, p. 92) como “interiorização da inferioridade”, afeta diretamente a autoestima e as possibilidades de afirmação identitária, o que, por sua vez, repercute nas trajetórias profissionais e educacionais.

Diante desse quadro, pensar a mobilidade social das mulheres negras exige uma análise crítica que integre gênero, raça e educação em um mesmo horizonte.

Isso significa reconhecer que a escola, embora indispensável, não é suficiente para romper ciclos históricos de exclusão. É preciso considerar também a ação das políticas públicas, os mecanismos de combate ao racismo institucional e as estratégias coletivas de empoderamento. Como defende Crenshaw (1989), apenas uma perspectiva interseccional pode dar conta da complexidade dessas experiências.

Por meio disso, este trabalho busca refletir sobre como os elementos educacionais influenciam na trajetória de mobilidade social das mulheres negras no Brasil. Ao dialogar com dados estatísticos, com aportes teóricos e com análises sobre raça, gênero e trabalho, pretende-se contribuir para o debate sobre políticas públicas e para a construção de alternativas que promovam justiça social. Trata-se de um esforço não apenas acadêmico, mas de utilidade pública, na medida em que se reconhece a urgência de enfrentar essas desigualdades históricas que se estruturam na sociedade brasileira.

A escolha deste tema de pesquisa surgiu também de uma vivência pessoal. Como mulher inserida no contexto do comércio, pude observar de perto as dificuldades enfrentadas por trabalhadoras que, assim como eu, buscaram conciliar estudo, trabalho e responsabilidades familiares. Essa experiência direta com a realidade das comerciárias despertou o interesse em compreender de forma mais profunda como fatores como gênero, raça, classe e escolaridade influenciam as oportunidades de ascensão social e o reconhecimento profissional. Teresina foi escolhida como foco da pesquisa pela representatividade das desigualdades regionais do Nordeste e pela possibilidade de analisar o impacto em um contexto urbano e sindicalizado.

A pesquisa busca preencher lacunas existentes sobre a mobilidade social das mulheres negras em espaços de trabalho específicos, como o comércio, ainda pouco estudados na literatura acadêmica local. Dessa forma, o trabalho tem como problema de pesquisa compreender de que maneira a educação influencia a mobilidade social das mulheres negras em Teresina, considerando as barreiras estruturais de gênero e raça. Portanto, o objetivo geral é analisar o papel da educação na trajetória dessas mulheres a partir de uma perspectiva interseccional, enquanto objetivos específicos incluem investigar a distribuição de mulheres negras em diferentes níveis educacionais e ocupacionais, analisando suas percepções

sobre oportunidades, barreiras e discriminação, e avaliar políticas públicas e ações sindicais que possam favorecer sua ascensão social.

A pesquisa adotou uma abordagem mista, combinando análise quantitativa usando questionário eletrônico, e com avaliação qualitativa, com a percepção das participantes, garantindo anonimato e confidencialidade. O questionário abordou escolaridade, tempo de serviço, oportunidades de ascensão e preconceito racial permitindo compreender tanto padrões gerais quanto experiências subjetivas. Por fim, o trabalho está organizado em sete seções: a primeira discute sobre gênero, raça, educação e trabalho no Brasil; a segunda sobre a participação feminina no mercado de trabalho; a terceira sobre racismo estrutural e as desigualdades sociais e de gênero, a quarta seção discute sobre interseccionalidade como chave analítica; a quinta analisa os dados coletados e as experiências das participantes; a sexta traz a educação como possibilidade da mobilidade social; e a sétima seção traz as considerações finais, discutindo implicações para políticas públicas e perspectivas futuras.

2. GÊNERO, RAÇA, EDUCAÇÃO E TRABALHO NO BRASIL: HERANÇAS HISTÓRICAS

A análise das desigualdades sociais no Brasil exige uma retomada histórica do lugar ocupado pela população negra após a escravização. Como destaca Fernandes (1978, p. 67), a abolição não significou integração social, mas sim “a liberação formal dos negros sem a garantia de condições mínimas de inserção econômica e política”. Esse processo resultou em uma exclusão sistemática que atingiu especialmente as mulheres negras, cuja trajetória foi marcada pela precariedade e pela invisibilidade social. Gonzalez (1982, p. 18) observa que a mulher negra foi “relegada aos postos mais precários e menos valorizados”, revelando uma dupla opressão: de gênero e de raça. Entender o conceito de gênero é essencial para analisar esse cenário.

O gênero não se restringe a diferenças biológicas entre homens e mulheres; trata-se de uma construção social e histórica que define comportamentos, funções e expectativas atribuídas a cada um. Conforme Scott (1995), o gênero atua como uma categoria que permite compreender as relações de poder existentes na sociedade, nas quais o masculino costuma ser associado à autoridade e à racionalidade, enquanto o feminino é vinculado à subordinação e ao cuidado. A partir dessa perspectiva, percebe-se que as mulheres enfrentam diversas formas de opressão, expressas tanto nas desigualdades salariais e na divisão sexual do trabalho quanto na limitação de acesso ao poder político e econômico.

Essa condição estrutural coloca as mulheres negras na base da pirâmide social, onde enfrentam tanto a exploração material quanto a desvalorização simbólica. Carneiro (2003) reforça essa visão ao destacar que a articulação entre racismo e sexismo cria barreiras persistentes para a ascensão das mulheres negras, limitando sua participação em espaços de poder e decisão. Além disso, a dimensão subjetiva das opressões não pode ser negligenciada. Fanon (2008, p. 92) descreve a “interiorização da inferioridade” como um efeito perverso do racismo colonial, que leva os sujeitos negros a internalizarem estigmas sociais. Essa lógica, quando associada ao sexismo, impacta diretamente a autoestima e a capacidade de afirmação das mulheres negras no mercado de trabalho e na educação.

No campo da educação, as desigualdades também se refletem de maneira clara. Apesar do avanço do acesso à escola, o sistema educacional muitas vezes

reproduz hierarquias sociais históricas. Currículos que ignoram a história e as contribuições da população negra, falta de representatividade de professores negros e práticas que reforçam preconceitos tornam a escola um espaço de desafios constantes. A educação, que poderia ser um instrumento de emancipação, muitas vezes reproduz exclusão, reforçando a ideia de que certos grupos sociais são “menos preparados” ou “menos capazes”. Para as mulheres negras, isso significa enfrentar barreiras que vão além do aprendizado: envolve também lidar com estereótipos de gênero e de raça que afetam autoestima, confiança e possibilidades de futuro.

Já no mercado de trabalho, essas desigualdades se aprofundam. Dados do IBGE 2023 indicam que 45,8% das pessoas ocupadas pretas ou pardas estavam em empregos informais, muito acima da média nacional de 40,7% (IBGE, 2023). Isso mostra que mulheres negras ocupam majoritariamente posições informais, mal remuneradas e sem estabilidade, enquanto mulheres brancas têm maior acesso a empregos formais com possibilidades de crescimento. Essa realidade evidencia que o racismo estrutural e o sexismo estão entrelaçados, criando barreiras que não podem ser superadas apenas com esforço individual. É nesse sentido que a teoria de Bourdieu sobre reprodução social se aplica: o mercado de trabalho brasileiro privilegia aqueles que já possuem capital cultural, redes de apoio e acesso à educação de qualidade, mantendo grupos historicamente marginalizados em posição de desvantagem. Carneiro (2003) reforça essa ideia, destacando que a intersecção entre racismo e sexismo cria obstáculos concretos para a ascensão social das mulheres negras, tornando sua luta diária por reconhecimento e direitos ainda mais complexa. Além das dimensões objetiva e estrutural, é fundamental considerar a dimensão subjetiva das desigualdades. Para as mulheres negras, internalizar estigmas e lidar com constante desvalorização social pode impactar diretamente sua autoestima, saúde mental e capacidade de afirmar-se em espaços profissionais e educacionais. Essa experiência de opressão simbólica é silenciosa, mas extremamente potente, moldando comportamentos, escolhas e expectativas ao longo da vida.

No entanto, é importante destacar que as mulheres negras não são apenas vítimas dessas estruturas. Elas têm protagonizado resistências e construído estratégias de superação em múltiplos espaços. Movimentos sociais, redes de

apoio, iniciativas de empreendedorismo e programas de incentivo à educação têm sido e são fundamentais para criar novas oportunidades. Reconhecer essas trajetórias é essencial para compreender que, apesar das barreiras históricas, existe uma luta constante por dignidade, reconhecimento e igualdade. Para promover mudanças efetivas, é necessário olhar de forma integrada para educação, trabalho e políticas públicas. A valorização da diversidade nas escolas, a implementação de programas de inclusão no mercado de trabalho e a criação de políticas sociais voltadas para a equidade racial e de gênero são passos fundamentais. No entanto, essas medidas precisam ser acompanhadas de uma compreensão histórica: é impossível corrigir desigualdades sem reconhecer os legados da escravidão, do racismo estrutural e do sexismo que moldaram a sociedade brasileira. Somente a partir dessa consciência crítica será possível abrir caminhos reais para que as mulheres negras ocupem espaços de protagonismo, construindo um país mais justo e igualitário.

3 PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO

A participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro é resultado de uma longa trajetória de transformações sociais, econômicas e culturais. Durante séculos, a vida das mulheres esteve condicionada ao espaço doméstico, sendo seu trabalho associado aos cuidados da casa e da família. Essas atividades, embora essenciais, não eram reconhecidas socialmente como “trabalho” no sentido econômico, o que refletia uma concepção patriarcal de gênero que limitava a autonomia e a participação feminina na esfera pública. A segregação de papéis entre homens e mulheres impunha barreiras invisíveis, mas profundamente estruturais, que condicionam a trajetória profissional das mulheres e reforçam desigualdades sociais históricas.

Com a chegada da Revolução Industrial, no século XIX, o cenário começou a mudar gradualmente. A industrialização e a urbanização trouxeram demandas por mão de obra em fábricas, muitas vezes feminina, em tarefas repetitivas, mal remuneradas e com condições de trabalho precárias. Esse movimento, porém, não significou a superação das desigualdades de gênero. Pelo contrário, as mulheres eram concentradas em ocupações consideradas “apropriadas” ao seu gênero, recebendo salários inferiores aos dos homens e enfrentando restrições que

limitavam sua ascensão profissional. Carneiro (2003) observa que, nesse contexto, a presença feminina no trabalho remunerado não se dá apenas por necessidade econômica, mas também pela resistência e luta contra as normas patriarcais que estruturam a sociedade.

O século XX trouxe mudanças importantes, especialmente com as duas guerras mundiais, que deslocaram homens do mercado de trabalho e abriram espaço para que as mulheres ocupassem funções antes restritas aos homens. Essa inserção temporária, embora significativa, não representou uma verdadeira igualdade, e muitas mulheres retornaram a posições subalternas ou voltaram ao trabalho doméstico após o término das guerras. Ainda assim, esse período foi fundamental para consolidar a ideia de que a mulher podia atuar em diferentes profissões e contribuir economicamente para a família e para a sociedade.

Nas últimas décadas, movimentos feministas e políticas públicas voltadas à igualdade de gênero fortaleceram a luta das mulheres por direitos no mercado de trabalho. A participação feminina em setores antes dominados por homens aumentou, assim como sua presença em cargos de liderança e áreas acadêmicas. No entanto, ainda persistem desafios significativos, como a desigualdade salarial, a sub-representação em posições de decisão, a sobrecarga da dupla jornada e a discriminação baseada em raça e gênero. Mulheres negras, por exemplo, enfrentam barreiras ainda mais complexas, pois lidam com a interseção de preconceitos raciais e sexistas, situação que Carneiro (2003) define como um fator estrutural que limita oportunidades e perpetua desigualdades históricas.

Compreender a história da mulher no mercado de trabalho, portanto, exige analisar não apenas o aumento da participação feminina, mas também as condições de trabalho, a valorização profissional e as estruturas sociais que moldam suas experiências. A trajetória feminina é marcada por conquistas e avanços, mas também por desafios que persistem, revelando a necessidade de não apenas políticas públicas eficazes, mas como uma mudança cultural que reconheça e valorize o trabalho da mulher em todas as suas dimensões. Como Carneiro (2003) ressalta que:

A luta das mulheres é contínua, e sua inserção no mercado de trabalho reflete, ao mesmo tempo, conquistas sociais e a resistência contra desigualdades históricas que ainda precisam ser enfrentadas. (p. 118-119)

Dessa forma, a história da mulher no mercado de trabalho é também a história de resistência, superação e transformação social, mostrando que as conquistas não se limitam ao acesso ao emprego, mas incluem a valorização, o reconhecimento e a construção de condições de igualdade que permitam às mulheres ocupar seu lugar de direito na sociedade.

4. RACISMO ESTRUTURAL E AS DESIGUALDADES SOCIAIS E DE GÊNERO

O racismo, no Brasil, não se manifesta apenas em atitudes individuais, mas se organiza como um mecanismo estrutural. Almeida (2018, p. 36) define o racismo como uma “tecnologia de poder que organiza as relações sociais e determina quem pode ou não acessar oportunidades”. Esse entendimento ajuda a explicar por que as desigualdades raciais persistem mesmo diante de avanços formais na legislação. Dados do IBGE (2023) revelam que mulheres negras continuam apresentando os menores rendimentos médios do país, estando concentradas em ocupações informais e de baixa remuneração, como o trabalho doméstico. O relatório do IPEA (2024) confirma esse quadro, ao mostrar que a presença de mulheres negras em cargos de liderança permanece irrisória, mesmo em setores que ampliaram a escolarização.

Essas desigualdades tornam-se ainda mais visíveis quando observamos a realidade das mulheres comerciárias. O setor do comércio, apesar de ser um dos que mais emprega mulheres no país, reproduz de forma evidente as hierarquias de raça e gênero. As mulheres negras, em especial, encontram-se concentradas nos cargos de base, como atendentes, operadoras de caixa e auxiliares de serviços gerais, raramente alcançando posições de liderança ou gestão. Essa distribuição desigual revela que, mesmo em ambientes marcados pela presença feminina, as relações de poder continuam atravessadas pelo racismo estrutural e pela lógica patriarcal.

De acordo com pesquisas do DIEESE (2024), Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, no “Perfil das trabalhadoras do comércio no Brasil”, as comerciárias negras recebem, em média, rendimentos significativamente

menores que os de seus colegas homens e mulheres brancas, ainda que desempenhem as mesmas funções. Além da diferença salarial, enfrentam condições de trabalho mais precárias, com jornadas extenuantes e menor acesso a benefícios trabalhistas. Isso evidencia como o racismo e o sexismo se materializam nas práticas cotidianas das empresas, reforçando desigualdades que ultrapassam a esfera individual e se consolidam nas estruturas institucionais. Como destaca Almeida (2018), o racismo estrutural opera justamente nesse nível: ele se manifesta em formas aparentemente neutras, mas que produzem resultados desiguais. No comércio, a valorização de determinadas aparências e comportamentos frequentemente alinhados a padrões brancos e eurocêntricos influencia diretamente as oportunidades de ascensão. Assim, o corpo e a imagem das mulheres negras passam a ser filtrados por estereótipos raciais que limitam sua visibilidade profissional e sua credibilidade diante de clientes e gestores.

Além disso, o mito da meritocracia, apontado por Souza (2019) como uma ideologia que mascara as desigualdades, é constantemente reforçado nesse contexto. As comerciárias negras são frequentemente incentivadas a “esforçar-se mais” para alcançar reconhecimento, ignorando-se as barreiras estruturais que restringem suas trajetórias. Essa narrativa individualista desloca a responsabilidade das instituições para o indivíduo, naturalizando a exclusão e culpabilizando as próprias trabalhadoras por sua marginalização. A sobrecarga também é um elemento recorrente, muitas dessas mulheres acumulam a dupla jornada de trabalho, dividindo-se entre as longas horas no comércio e as responsabilidades domésticas, o que compromete sua saúde física e emocional. O patriarcado, portanto, não apenas organiza as relações familiares, mas também influencia a forma como o mercado explora o tempo e a energia das mulheres. Nesse sentido, o racismo e o sexismo se complementam na manutenção de um modelo econômico que depende da desvalorização do trabalho feminino e negro.

5. INTERSECCIONALIDADE COMO CHAVE ANALÍTICA

A interseccionalidade, conceito desenvolvido por Crenshaw (1989), tornou-se uma ferramenta essencial para compreender as múltiplas formas de opressão que se cruzam e afetam mulheres negras no Brasil. Ele evidencia que raça, gênero e classe social não são dimensões isoladas, mas interconectadas, moldando

experiências específicas de exclusão. Essa abordagem é particularmente relevante no contexto brasileiro, onde o legado da escravidão, o racismo estrutural e a desigualdade de gênero criaram barreiras persistentes à inclusão social e à mobilidade econômica. Gonzalez (1982) já apontava que as mulheres negras permanecem em grande parte invisíveis tanto no feminismo majoritariamente branco quanto no movimento negro liderado por homens, mostrando que a simples luta por direitos de uma dessas dimensões não é suficiente para enfrentar desigualdades complexas.

No campo da educação, a interseccionalidade revela lacunas profundas. Embora o acesso à escola tenha avançado nas últimas décadas, a qualidade da educação recebida por meninas negras ainda é desigual em relação a outros grupos. Muitas enfrentam escolas com infraestrutura precária, professores despreparados para lidar com diversidade étnico-racial e currículos que negligenciam a história e cultura afro-brasileira. Esses fatores contribuem para taxas mais altas de evasão escolar e menor representação em cursos superiores, principalmente nas áreas de maior prestígio e remuneração, como engenharia, medicina e direito. As políticas de cotas raciais e de gênero em universidades públicas representam avanços importantes, mas a interseccionalidade demonstra que apenas ampliar o acesso não é suficiente: é necessário acompanhar a permanência e o sucesso acadêmico desses estudantes, oferecendo apoio pedagógico, financeiro e psicológico adequado às suas necessidades específicas.

O mercado de trabalho é outro espaço onde as desigualdades interseccionais se manifestam de forma intensa. A maior parte das mulheres negras estão concentradas em empregos informais ou instáveis, como serviços domésticos, comércio, teleatendimento e trabalhos temporários. Além disso, enfrentam discriminação explícita ou velada, que podem incluir desde assédio até desvalorização de suas capacidades ou limitações na progressão de carreira. Essa realidade evidencia que o racismo estrutural e o sexismo não apenas coexistem, mas se reforçam mutuamente, criando obstáculos que não podem ser superados por iniciativas individuais isoladas.

A interseccionalidade também ilumina aspectos simbólicos e subjetivos da opressão: o preconceito constante, aliado à desvalorização social histórica, impacta na confiança e na percepção de pertencimento delas. Esse efeito não é apenas

psicológico e pode influenciar nas escolhas educacionais, oportunidades de trabalho e participação social. Ao mesmo tempo, a interseccionalidade ajuda a identificar formas de resistência e protagonismo. Mesmo diante de múltiplas barreiras, muitas mulheres negras lideram movimentos sociais, organizam associações comunitárias, promovem projetos culturais e educativos e desenvolvem iniciativas de empreendedorismo que fortalecem suas comunidades e ampliam oportunidades coletivas.

No Brasil, exemplos dessa resistência são numerosos. Coletivos de mulheres negras realizam oficinas de capacitação profissional, grupos de apoio psicológico e programas de incentivo ao empreendedorismo, oferecendo alternativas concretas de inclusão e valorização. Projetos educacionais focados em história afro-brasileira ou em reforço escolar para meninas negras buscam reduzir desigualdades na base da educação, enquanto políticas de incentivo à diversidade em empresas privadas começam a criar oportunidades em setores antes inacessíveis.

Em Teresina (PI), diversas ações vêm sendo desenvolvidas com o objetivo de fortalecer as mulheres negras e ampliar sua presença em diferentes espaços sociais. Essas iniciativas reúnem desde atividades culturais até programas de formação e geração de renda, contribuindo para o reconhecimento e valorização das identidades negras na cidade. Um dos exemplos é o Instituto Ayabás, organização de mulheres negras criada em 2009, que atua na promoção da igualdade racial e de gênero. O grupo realiza projetos voltados para o empoderamento feminino e o combate ao racismo, como o “Enegrecendo Saberes”, que oferece formações e oficinas voltadas à valorização da história da mulher negra, estimulando o fortalecimento da autoestima e da autonomia das participantes. Esses esforços demonstram que compreender a interseccionalidade não é apenas reconhecer desigualdades, mas também valorizar estratégias de superação que surgem das próprias comunidades afetadas.

A aplicação prática da interseccionalidade em políticas públicas é essencial para transformar essas desigualdades. Programas genéricos de igualdade de gênero ou de ações afirmativas raciais muitas vezes não alcançam quem está na interseção dessas categorias. É necessário desenvolver políticas que contemplem simultaneamente raça, gênero e classe, considerando as especificidades das mulheres negras. Isso inclui acesso à educação de qualidade desde a infância,

oportunidades de trabalho decente e seguro, suporte à maternidade, acesso à saúde e estímulo ao protagonismo comunitário. Somente políticas informadas por uma perspectiva interseccional podem reduzir de forma efetiva as barreiras estruturais que historicamente limitam essas mulheres.

A mobilidade social, entendida como a capacidade de ascensão econômica e social, depende de fatores que vão além do esforço individual. No caso das mulheres negras, ela só pode ser analisada em conjunto com políticas públicas que combatam o racismo e o sexismo estrutural. Um marco importante nesse debate foram as Leis de Cotas, que ampliaram o acesso da população negra e de baixa renda ao ensino superior. Estudos do IPEA (2024) indicam que essa política contribuiu para aumentar a presença de mulheres negras em universidades, embora a inserção em cargos de liderança no mercado de trabalho ainda seja um desafio. Nesse sentido, Carneiro (2003) e Almeida (2018) defendem que somente a articulação entre políticas de inclusão educacional, ações afirmativas no mercado de trabalho e enfrentamento do racismo institucional podem promover uma verdadeira mobilidade social.

Sem essa perspectiva integrada, o risco é perpetuar desigualdades históricas sob novas formas. O percurso teórico apresentado demonstra que a compreensão da mobilidade social das mulheres negras exige uma análise que articule gênero, raça, educação e trabalho. Autores como Bourdieu, Crenshaw, González e Almeida revelam que as desigualdades não são fruto de falhas individuais, mas de estruturas históricas e institucionais que barram ou limitam as possibilidades de ascensão. Assim, a educação deve ser vista como instrumento indispensável, mas insuficiente. Apenas quando associada a políticas públicas efetivas e à crítica das narrativas meritocráticas, poderá contribuir para a superação dos entraves que ainda mantêm as mulheres negras na base da pirâmide social brasileira.

6. PERCURSO METODOLÓGICO DA PESQUISA

A pesquisa em questão apresenta uma abordagem mista qualitativa e quantitativa, com o objetivo de compreender as relações entre gênero, raça, educação e trabalho no contexto das mulheres comerciárias de Teresina-PI. A escolha por essa metodologia se deu pela necessidade de combinar dados numéricos com as percepções e experiências das participantes, permitindo uma

análise mais ampla sobre os fatores que interferem na mobilidade social dessas trabalhadoras. Quanto à sua natureza, o estudo é descritivo e exploratório, pois busca identificar, descrever e interpretar a realidade vivenciada por essas mulheres no mercado de trabalho, sem a intenção de comprovar hipóteses, mas de compreender suas condições e desafios. Segundo Gil (2008, p. 28), a pesquisa descritiva tem como objetivo “identificar, registrar e analisar as características de determinada população”, enquanto a pesquisa exploratória visa proporcionar uma visão mais detalhada de fenômenos pouco conhecidos. Com base nessa definição, o presente estudo se enquadra em ambas as categorias, pois busca descrever o perfil das mulheres comerciárias e, ao mesmo tempo, explorar as percepções que elas constroem sobre educação e mobilidade social, um tema ainda pouco investigado no contexto piauiense.

A amostra foi composta por 30 mulheres entre 20 a 50 anos ou mais, que se autodeclararam pardas 73,3%, pretas 20% e brancas 6,7%, que responderam de forma voluntária a um questionário eletrônico elaborado no Google Forms: o uso do questionário eletrônico foi adotado pela facilidade de alcance e pelo baixo custo. O link do formulário foi compartilhado por meio da Secretaria Interna da Mulher do Sindicato dos Comerciários de Teresina, no canal responsável por promover o contato direto com as trabalhadoras. Apesar do esforço de divulgação, algumas mulheres demonstraram receio em acessar o link, temendo possíveis riscos virtuais, o que limitou bastante o número de respostas.

Na coleta dos dados foi utilizado um questionário com perguntas abertas e fechadas, que abordaram temas relacionados à escolaridade, tempo de serviço, oportunidades de ascensão profissional, preconceito racial e desigualdades de gênero. Essa combinação de questões permitiu tanto uma visão geral dos dados quanto uma compreensão mais subjetiva das vivências relatadas. A coleta dos dados ocorreu de forma totalmente online, garantindo o anonimato e o sigilo das informações. As participantes foram informadas sobre os objetivos do estudo e participaram de maneira livre e voluntária. Dessa forma, o trabalho respeitou os princípios éticos da pesquisa científica, assegurando confidencialidade e preservação da identidade das respondentes.

As informações obtidas por meio do questionário eletrônico revelam que as trajetórias educacionais e profissionais dessas mulheres são profundamente

marcadas por condicionantes de classe, gênero e raça, o que contribui para a reprodução das desigualdades sociais já discutidas na fundamentação teórica. Em relação ao nível de escolaridade, observa-se que a maioria das participantes possui uma formação significativa: 23,3% concluíram o ensino médio, 23,3% possuem ensino superior incompleto e igual percentual afirmou ter concluído o ensino superior, enquanto 16,7% informaram ter cursado pós-graduação. Apenas 6,7% não completaram o ensino médio. Esses dados indicam um avanço importante em termos de acesso à educação formal, especialmente se considerado o contexto histórico em que as mulheres negras foram sistematicamente excluídas da escola. Contudo, ainda que os índices de escolarização sejam expressivos, as respostas demonstram que essa conquista educacional não tem se convertido em ascensão profissional, o que confirma as análises de Bourdieu e Passeron (1975) e de Sueli Carneiro (2003) sobre o caráter reprodutivo do sistema educacional. A escolarização, embora fundamental, não tem sido suficiente para romper os limites impostos por um mercado de trabalho estruturalmente desigual.

As dificuldades de acesso e permanência na escola também revelam muito sobre as condições de vida dessas mulheres. A metade das entrevistadas (50%) apontou as limitações financeiras como o principal obstáculo, enquanto 43,3% relataram ter precisado trabalhar desde cedo, conciliando estudo e sustento familiar. Apenas 6,7% mencionaram a distância das instituições de ensino como um fator relevante. Esses resultados evidenciam que a trajetória escolar das comerciárias é permeada por desafios materiais e pela sobrecarga das responsabilidades domésticas e de cuidado, fatores que limitam o tempo e os recursos disponíveis para os estudos. Essa sobreposição de barreiras demonstra que a desigualdade educacional não é apenas uma questão de acesso, mas de permanência e valorização, refletindo a interdependência entre as dimensões de classe, gênero e raça. Ao serem questionadas sobre a influência da escolaridade em sua inserção no mercado de trabalho, 73,3% das participantes afirmaram que a formação educacional contribuiu de forma positiva, enquanto 26,7% disseram não perceber influência direta.

Essa percepção indica que a educação é reconhecida como uma ferramenta importante para a obtenção de emprego, mas não necessariamente como garantia de crescimento dentro das empresas. O diploma, portanto, não assegura o

reconhecimento profissional, pois a ascensão depende também de outros fatores, como tempo de serviço, relações internas e, principalmente, de estruturas institucionais que ainda reproduzem desigualdades raciais e de gênero.

Quando perguntadas sobre os fatores que mais influenciaram sua mobilidade, seja ascensão ou estagnação, 56,7% destacaram a escolaridade, 33,3% apontaram o tempo de serviço, 6,7% mencionaram as redes de contato e apenas uma pequena parcela citou políticas internas das empresas. Esses números revelam que, embora a educação seja valorizada, o reconhecimento profissional continua fortemente associado à antiguidade e às relações interpessoais, elementos que frequentemente favorecem grupos privilegiados. Essa constatação reforça as análises de Almeida (2018), ao afirmar que o racismo estrutural atua de maneira silenciosa, naturalizando desigualdades e limitando as possibilidades de ascensão de grupos historicamente marginalizados.

Outro dado significativo refere-se à variação de renda entre 2022 e 2024. A maioria das entrevistadas (70%) relatou que sua renda permaneceu estável nesse período, 26,7% observaram alguma melhora e apenas 3,3% disseram ter tido redução. Esses resultados confirmam o que Carneiro (2003) denomina de “mobilidade bloqueada”: ainda que as mulheres negras avancem em termos de escolarização e tempo de serviço, essas conquistas não se traduzem em ganhos salariais proporcionais. O aumento da qualificação não tem sido suficiente para modificar substancialmente a estrutura de desigualdade que caracteriza o mercado de trabalho teresinense.

Dessa forma, os resultados empíricos evidenciam que as experiências das mulheres comerciárias estão atravessadas por múltiplas formas de desigualdade. A educação aparece como um elemento central de transformação, mas também como um campo onde se reproduzem distinções simbólicas e materiais. As condições financeiras, o acúmulo de responsabilidades domésticas e o racismo institucional dificultam tanto o acesso quanto a valorização profissional, reforçando a ideia de que a mobilidade social não depende apenas do esforço individual, mas de transformações estruturais. Assim, compreender a mobilidade dessas mulheres exige reconhecer que o progresso educacional, embora relevante, encontra limites concretos quando confrontado com as barreiras de raça e gênero presentes na organização social e nas práticas laborais.

Em síntese, os dados mostram que as comerciárias negras de Teresina vivenciam simultaneamente os efeitos da desigualdade econômica, da desvalorização de gênero e do racismo estrutural. Mesmo quando atingem níveis mais altos de escolaridade, elas continuam enfrentando restrições que as mantêm em posições de menor prestígio e remuneração. Essa constatação reforça a importância de políticas públicas e sindicais que articulem educação, igualdade racial e valorização profissional, de modo que a formação escolar se traduza em oportunidades reais de ascensão e reconhecimento.

7. EDUCAÇÃO COMO POSSIBILIDADE DA MOBILIDADE SOCIAL

A educação é amplamente defendida como um caminho para a ascensão social, mas seu papel deve ser analisado criticamente. Bourdieu e Passeron (1975, p. 208) afirmam que a escola, ao invés de neutralizar desigualdades, frequentemente as reproduz, ao transformar vantagens de origem social em “méritos individuais”. No caso das mulheres negras, esse paradoxo é evidente. Carneiro (2003) aponta que, mesmo quando alcançam diplomas de ensino superior, muitas não conseguem acessar postos compatíveis com sua formação, enfrentando mecanismos de exclusão nos processos seletivos. Essa constatação é reforçada por Silva (2021), que analisa a dificuldade das mulheres negras diplomadas em obter posições de prestígio, devido ao racismo institucional presente nas empresas. Por outro lado, autores como Hooks (1995, apud Holanda, 2019) defendem a educação como prática de liberdade, ressaltando seu potencial emancipatório quando pensada em perspectiva crítica e interseccional. Nesse sentido, o acesso à educação pode representar um meio de resistência e de fortalecimento coletivo, ainda que não elimine os entraves estruturais.

Para as mulheres negras, esses desafios se tornam ainda mais complexos. Mesmo com dedicação e estudo, elas nem sempre recebem o reconhecimento que merecem. Carneiro (2003) explica que o racismo e o sexismo continuam presentes, limitando o acesso a melhores posições no mercado de trabalho e criando barreiras invisíveis que dificultam a ascensão social. Assim, o diploma ou a formação adquirida, por mais importante que seja, não garante automaticamente oportunidades compatíveis com suas habilidades. No cotidiano das mulheres negras

comerciárias, essa realidade se manifesta de várias maneiras. Muitas trabalham longas jornadas em lojas, supermercados, feiras ou pequenas empresas, conciliando o serviço com cursos técnicos ou superiores. Elas acordam cedo, enfrentam transporte público lotado, equilibram tarefas domésticas e cuidam da família, e ainda assim seguem estudando. Cada aula frequentada, cada tarefa entregue ou prova concluída representa esforço, resistência e esperança de dias melhores. Apesar de todo esse empenho, ao se depararem com processos seletivos ou promoções internas, muitas percebem que suas qualificações são subestimadas ou ignoradas, simplesmente por conta de preconceitos que ainda permeiam o ambiente profissional.

Essas barreiras não se limitam apenas ao reconhecimento formal. No comércio, a experiência de discriminação pode ser sutil, como a falta de confiança por parte de clientes ou supervisores, comentários preconceituosos disfarçados de piada ou a constante necessidade de provar competência em um ambiente que já pressupõe inferioridade. Ao mesmo tempo, essas mulheres desenvolvem estratégias de sobrevivência e resistência: formam redes de apoio com colegas, trocam experiências, indicam cursos e oportunidades umas às outras, e encontram maneiras de continuar investindo na própria formação, apesar das dificuldades.

O poder transformador da educação aparece nesses momentos. Quando uma mulher negra decide estudar, ela não busca apenas um diploma; busca afirmar sua presença, sua capacidade e seu direito de ocupar espaços historicamente negados. Cada conquista acadêmica é também um ato de resistência contra o racismo e o sexismo estrutural. Bourdieu (1975) mostra que entender essas desigualdades é essencial para que seja possível enfrentá-las de forma consciente, já Carneiro (2003) reforça que o conhecimento só cumpre seu papel quando se torna uma ferramenta de liberdade e fortalecimento, reconhecendo a importância da experiência de quem historicamente foi excluído. Exemplos concretos mostram como essa luta se dá na prática. Uma mulher que trabalha como caixa em um supermercado e decide fazer um curso de gestão ou de logística precisa lidar com horários exaustivos e responsabilidades familiares, além de superar o preconceito de colegas ou supervisores que não veem seu potencial. Outra comerciária que cursa enfermagem à noite enquanto vende produtos durante o dia enfrenta jornadas físicas e emocionais desgastantes, mas cada conquista, cada exame aprovado,

representa não apenas avanço pessoal, mas também a possibilidade de abrir novos caminhos para sua família e comunidade. Essas histórias mostram que a educação, quando vivida com determinação, transforma vidas mesmo diante de um contexto desigual.

Além disso, a educação contribui para o fortalecimento da identidade e da autoestima. Ao reconhecer seu valor e suas capacidades, essas mulheres passam a questionar narrativas que as colocam em posição de inferioridade. Elas aprendem a resistir a comentários e atitudes preconceituosas, a valorizar sua trajetória e a reivindicar espaços em que antes eram invisíveis. Esse processo não acontece sozinho: a construção de redes de apoio, a troca de experiências e a valorização do conhecimento adquirido juntas fortalecem a sensação de pertencimento e a confiança para continuar. No entanto, é importante destacar que a educação sozinha não é suficiente para resolver todas as desigualdades. Sem mudanças nas estruturas sociais e nas estruturas do mercado de trabalho, com políticas públicas eficazes, essas práticas e barreiras permanecem. Por isso, é essencial que o investimento em educação seja acompanhado de ações que reconheçam e valorizem a capacidade dessas mulheres, garantindo que suas conquistas se traduzam em oportunidades reais. A educação, quando usada de maneira consciente e estratégica, tem o poder de abrir caminhos, fortalecer identidades e desafiar estruturas de opressão que persistem há décadas. Mesmo diante de tantos desafios, ela continua sendo uma das formas mais poderosas de resistência e transformação social.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A interpretação dos resultados desta pesquisa se apoia em temas como racismo estrutural e interseccionalidade. A noção de racismo estrutural ajuda a compreender que as desigualdades raciais não decorrem apenas de atitudes individuais, mas de mecanismos institucionais que determinam quem ocupa os espaços de prestígio e poder. Já a perspectiva interseccional evidencia como as dimensões de raça e gênero se combinam, produzindo efeitos específicos nas trajetórias das mulheres negras e exigindo políticas que enfrentem simultaneamente essas barreiras. Mesmo reconhecendo limitações como o tamanho reduzido da amostra e o fato de a coleta ter ocorrido de forma online, os resultados oferecem uma contribuição importante para entender as relações entre trabalho, educação e desigualdade entre as comerciárias de Teresina.

Os dados apontam para a necessidade de políticas públicas e sindicais integradas, sensíveis às interseções entre gênero e raça, e que associem formação profissional a oportunidades concretas de ascensão. Recomenda-se, nesse sentido, o fortalecimento de programas de qualificação com horários flexíveis, bolsas parciais, ações de reconversão profissional e mecanismos de monitoramento salarial e promocional por cor e gênero.

Em síntese, as evidências mostram que a mobilidade social das mulheres negras comerciárias de Teresina, entre 2022 e 2024, é moldada por fatores educacionais, econômicos e institucionais interligados. A educação é vista como caminho de transformação, mas sua eficácia é limitada pelas desigualdades estruturais persistentes. Dessa forma, a superação desses entraves requer não apenas investimento em qualificação, mas também políticas que garantam reconhecimento profissional e oportunidades reais de ascensão. O movimento sindical e as organizações locais têm papel decisivo nesse processo, ao promover ambientes de trabalho mais justos e inclusivos.

Compreender que a escolarização, embora se configure como um instrumento central para a melhoria das condições de vida e para a ampliação de oportunidades no mercado de trabalho, não tem assegurado, de forma isolada, a ascensão social das mulheres negras comerciárias em Teresina. Os dados obtidos evidenciam que o avanço educacional dessas trabalhadoras não se traduz automaticamente em mobilidade social, essa constatação reforça o entendimento de

que a desigualdade no mercado de trabalho não se resume a diferenças de qualificação individual, mas reflete a permanência de um sistema social que combina racismo, sexismo e desigualdade de classe. Mesmo quando alcançam níveis de escolaridade mais elevados, as mulheres negras continuam sendo sub-representadas em cargos de liderança e super-representadas em funções de menor prestígio e remuneração, revelando a força dos mecanismos de exclusão e hierarquização que estruturam o mundo do trabalho. Em termos práticos, a pesquisa contribuiu mostrando que essas desigualdades não são apenas problemas individuais, mas estruturais e históricos. Como enfatiza Jessé Souza (2019, p. 152), a crença na meritocracia “oculta as condições sociais de privilégio e legitima a exclusão daqueles que não tiveram as mesmas oportunidades de partida”.

Dessa forma, é necessário fortalecer ações voltadas à formação e à inserção profissional das mulheres negras, bem como implementar programas de qualificação continuada, de valorização do trabalho feminino e de combate às práticas discriminatórias nas relações laborais. Além disso, é fundamental que essas políticas sejam sustentadas por dados locais e construídas a partir do diálogo com as instituições e as próprias trabalhadoras. O estudo também contribuiu ao apontar caminhos para futuras investigações. Recomenda-se a ampliação das amostras e o uso de abordagens etnográficas e comparativas que permitam compreender com maior profundidade as práticas cotidianas, as estratégias de resistência e as trajetórias de vida das mulheres negras em diferentes setores do mercado de trabalho teresinense. Tais abordagens poderão fortalecer a análise sobre como as desigualdades estruturais se reproduzem e, simultaneamente, como são enfrentadas por essas mulheres em seus espaços de atuação.

Por fim, reafirma-se que a promoção da mobilidade social das mulheres negras requer políticas múltiplas, integradas e permanentes. O desafio não se limita ao acesso à educação formal, mas envolve a transformação das estruturas sociais que historicamente sustentam a exclusão racial e de gênero. Somente por meio de uma ação conjunta entre Estado, sociedade civil, instituições de ensino e movimentos de mulheres negras será possível construir caminhos mais justos e equitativos, capazes de garantir não apenas a presença, mas também o reconhecimento e a valorização plena dessas trabalhadoras na vida econômica e social de Teresina. Assim, conclui-se que o verdadeiro avanço social ocorrerá

quando o Brasil reconhecer que a igualdade educacional precisa vir acompanhada de igualdade material e simbólica, rompendo com o ciclo de exclusão que ainda marca a vida das mulheres negras trabalhadoras. A educação, quando aliada à justiça social, pode se tornar um instrumento de libertação coletiva, capaz de ressignificar trajetórias e abrir caminhos para um futuro mais justo e igualitário.

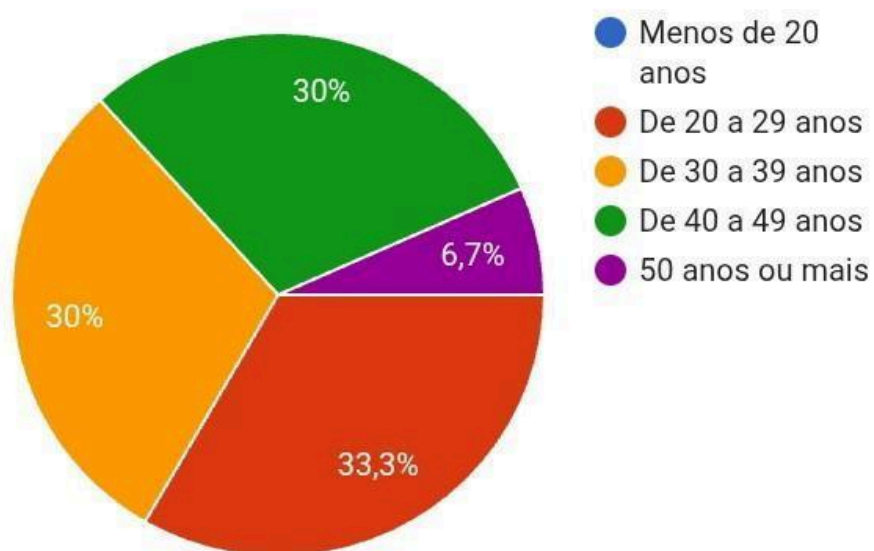
9. REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, S. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Pólen, 2018.
- BOURDIEU, P.; PASSERON, J.C.; **A Reprodução**: elementos para uma teoria do sistema de ensino. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1975.
- CARNEIRO, S. **Mulheres em movimento**. São Paulo: Selo Negro, 2003.
- CRENSHAW, K. **Demarginalizing the intersection of race and sex**. University of Chicago Legal Forum, 1989.
- DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Mulheres no mercado de trabalho**: desafios e desigualdades constantes. Boletim Especial. São Paulo: DIEESE, 8 mar. 2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/mulheres2024.pdf>. Acesso em: 8 out. 2025.
- FANON, F. **Pele negra, máscaras brancas**. Salvador: EDUFBA, 2008.
- FERNANDES, F. **O negro no mundo dos brancos**. São Paulo: Global, 1978.
- GONZALEZ, L. **Racismo e sexismo na cultura brasileira**. Revista Ciências Sociais Hoje, 1982.
- HOOKE, B. **Mulheres negras**: moldando a teoria feminista. In: HOLANDA, H. B. (org.). **Pensamento feminista**: conceitos fundamentais. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019 [texto original de 1995].
- IBGE. **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Informalidade no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/42043-em-2023-pobreza-no-pais-cai-ao-menor-nivel-desde-2012>. Acesso em: 21 out. 2025.
- IPEA. **Relatório de desigualdades raciais e de gênero no Brasil**. Brasília: IPEA, 2024.
- SOUZA, J. **A elite do atraso: da escravidão à Lava Jato**. Rio de Janeiro: Leya, 2019.
- Instituto Ayabás. Disponível em: <https://institutoayabas.com.br/sobre/>
- GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. 220 p.

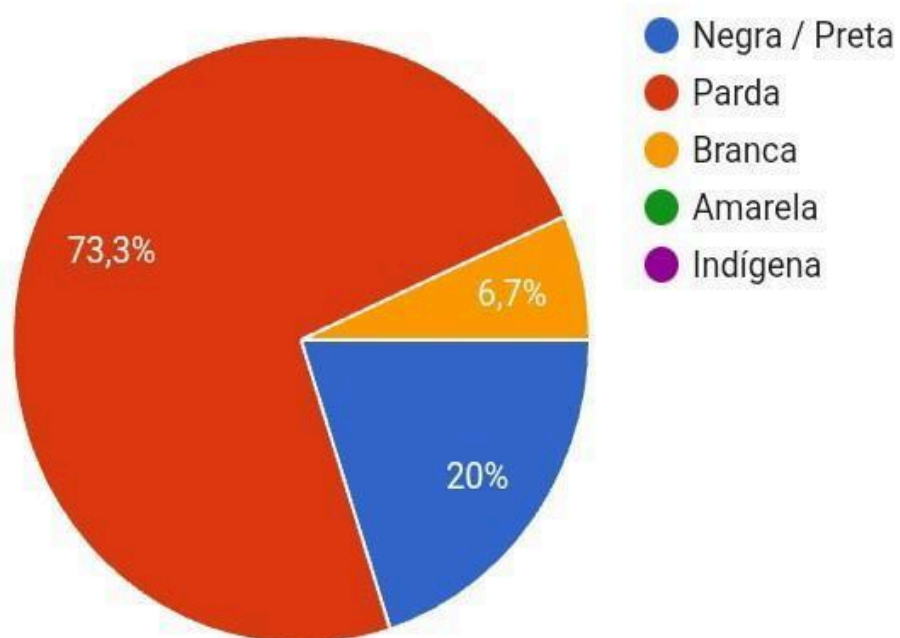
SCOTT, J. W. **“Gênero: uma categoria útil de análise histórica”**. Educação & Realidade, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez. 1995.

ANEXOS: Resultados do questionário aplicado via Google Forms

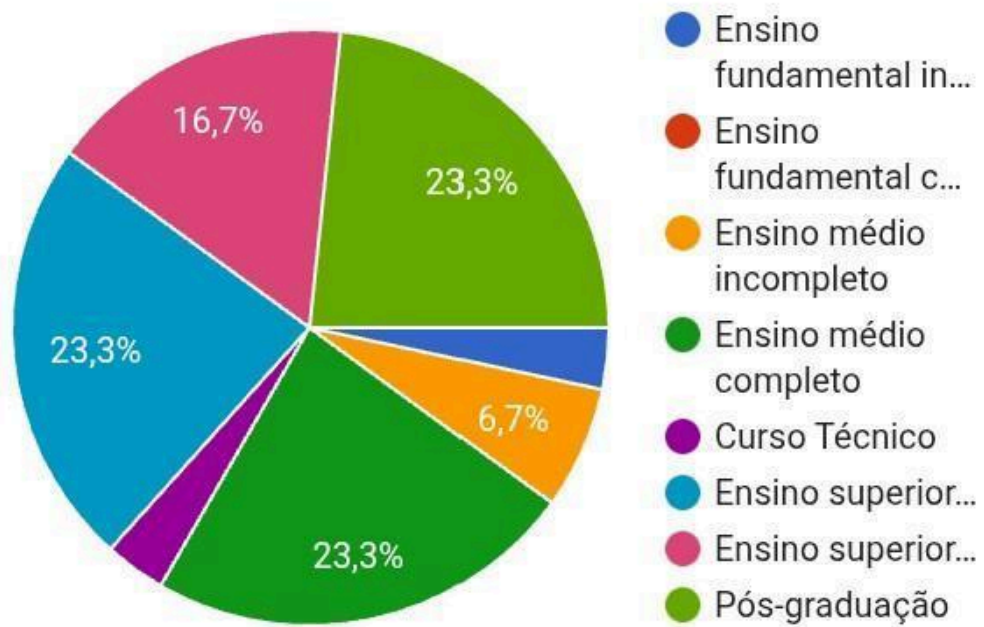
Anexo 1: Idade das comerciárias:



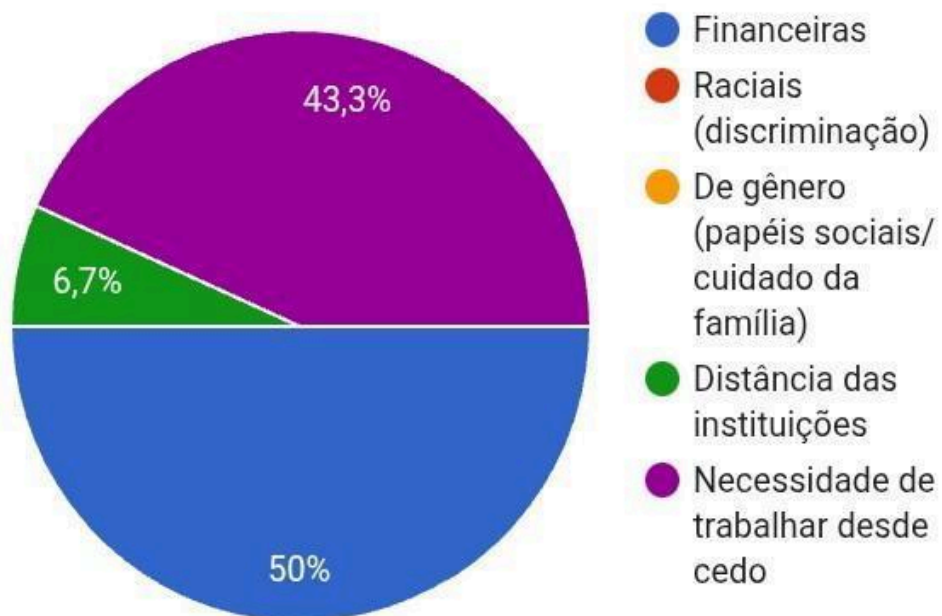
Anexo 2: Raça/Cor (autodeclaração) das comerciárias.



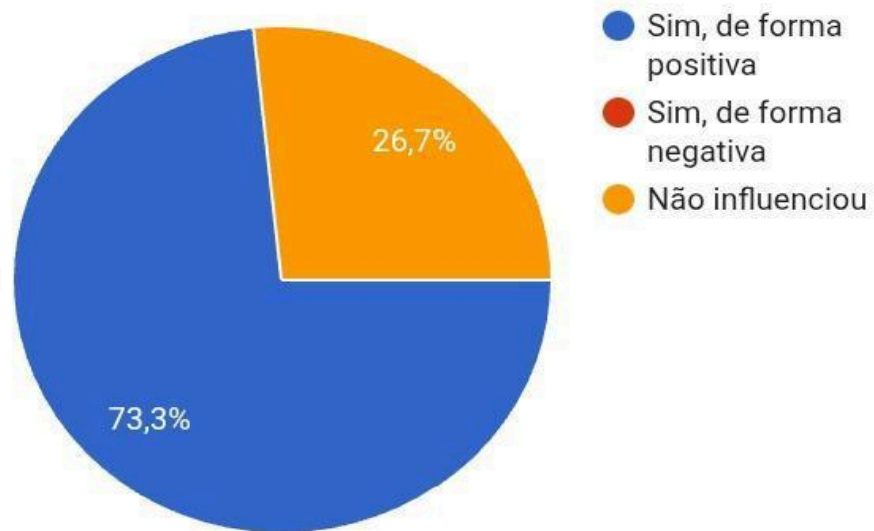
Anexo 3: Nível de escolaridade das comerciárias.



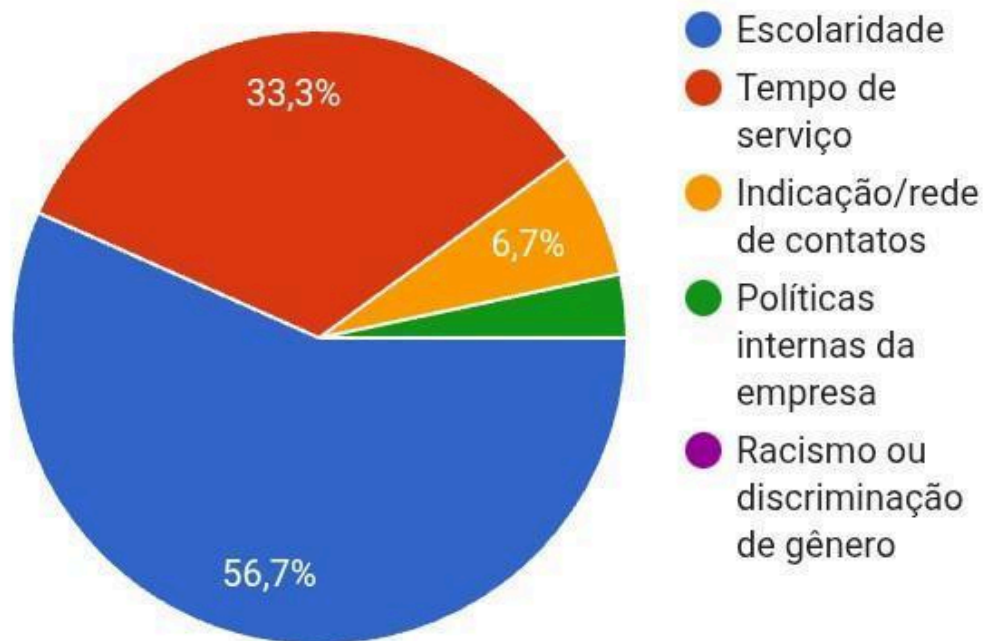
Anexo 4: Principais dificuldades de acesso ou permanência na educação das comerciárias.



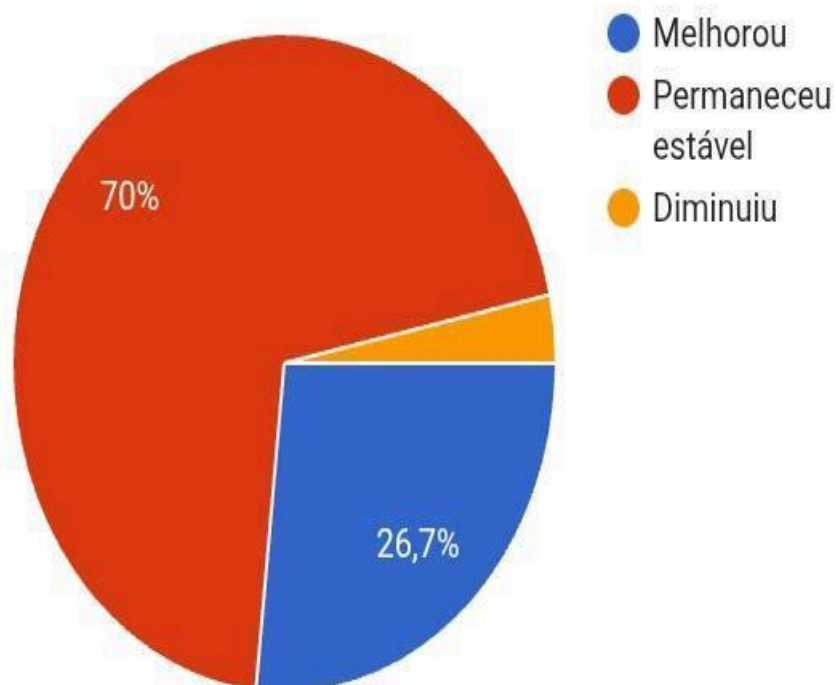
**Anexo 5: Se a escolaridade influenciou na entrada e permanência das
comerciárias.**



Anexo 6: Quais fatores contribuíram para ascensão ou estagnação na mobilidade das comerciárias.



Anexo 7: Renda das comerciárias entre 2022 e 2024.



Fonte: Dados da pesquisa (2025)