Inclusão racial e sustentabilidade: abordagens das grandes varejistas da moda brasileira

Racial inclusion and sustainability: approaches of large brazilian fashion retailers

Táisse Marcos de Souza, Mestranda, Universidade do Estado de Santa Catarina
taih.marcos@gmail.com
Reinaldo de Almeida Coelho, Doutor, Universidade do Estado de Santa Catarina
reinaldoacoelho@gmail.com

Resumo

Segundo o Índice de Transparência Moda Brasil (ITMB, 2024, p. 42) a desigualdade racial é uma realidade na cadeia produtiva da moda brasileira. O setor enfrenta diversos desafios em relação à representatividade de grupos historicamente marginalizados como as pessoas negras e indígenas. Por meio da pesquisa bibliográfica e documental dos relatórios de sustentabilidade de três grandes varejistas de moda brasileiras, este estudo visou verificar a evolução das abordagens para a inclusão racial divulgadas entre 2021 e 2023, observando que a apenas a partir de 2023 a igualdade racial deixou de ser apenas uma meta, para apresentar-se divulgada em cargos e números das empresas.

Palavras-chave: Moda, Inclusão Racial e Sustentabilidade.

Abstract

According to the Fashion Transparency Index Brazil (ITMB, 2024, p. 42), racial inequality is a reality in the Brazilian fashion production chain. The sector faces several challenges regarding the representation of historically marginalized groups such as black and indigenous people. Through bibliographic and documentary research of the sustainability reports of three large Brazilian fashion retailers, this study aimed to verify the evolution of approaches to racial inclusion published between 2021 and 2023, observing that only from 2023 onwards did racial equality cease to be just a goal, but was disclosed in company positions and numbers.

Keywords Fashion, Racial Inclusion and Sustainability.

1. Introdução

A sustentabilidade exige da cadeia produtiva da moda uma mudança sistêmica, questionando o produto, os processos de produção e as infraestruturas locais e globais em torno do vestuário. O sistema de moda contemporâneo acompanha a lógica do crescimento econômico com foco no lucro; atua por meio de sistemas interligados de poder que impactam as perspectivas e vozes que são marginalizadas, reforçando opressões sociais como o racismo. (Fletcher e Tham, 2019, p. 24).

O Índice de Transparência Moda Brasil (ITMB, 2023), pesquisa desenvolvida anualmente (desde 2018) pelo Fashion Revolution, aborda a transferência como primeiro passo para as grandes empresas e varejistas alcançarem essa transformação, compartilhando de forma pública suas políticas, práticas e impactos sobre os direitos humanos e o meio ambiente, tanto em suas operações quanto em suas cadeias de fornecimento (ITMB, 2023, p. 4). Conforme o relatório de 2023, o mercado de moda brasileira apresenta baixo nível de presença, pertencimento e emancipação financeira nos espaços de atuação de profissionais racializados e de grupos minorizados, revelando uma evolução muito pequena em relação a transparências nos indicadores e práticas para igualdade racial (ITMB, 2023, p.12).

Segundo Broman e Guimarães (2024, p.607) as iniciativas de diversidade, equidade e inclusão racial, que são apresentadas nos relatórios de sustentabilidade das empresas brasileiras entre os temas de impactos socioambientais mais significativos, são adotadas no contexto de empresas cujos colaboradores e lideranças são majoritariamente de brancos, enquanto, segundo o Censo 2022 (IBGE 2023), 44,% da população se declara como parda e 10,2% como preta.

Nesse sentido, torna-se necessário enfrentar as desigualdades raciais para garantir o avanço da sustentabilidade na cadeia produtiva da moda. Deste modo, por meio da pesquisa bibliográfica e documental dos relatórios de sustentabilidade de três grandes varejistas de moda brasileiras, este estudo visou verificar a evolução das abordagens para a inclusão racial divulgadas entre 2021 e 2023. Seguindo os critérios de avaliação do ITMB (2023), foram analisados os relatórios da C&A, Malwee e Renner.

2. Moda, Igualdade Racial e Sustentabilidade

Segundo Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção (ABIT) o Brasil possui a maior cadeia têxtil completa do ocidente, com um faturamento médio anual de 190 bilhões, uma produção de 8,1 milhões de peças ao ano e empregando aproximadamente 1,34 milhões de trabalhadores formais; sendo um dos principais mercados globais da moda. (ABIT, 2023, p. 2).

Embora tenha grande importância econômica, essa cadeia produtiva também causa efeitos socioambientais negativos. Segundo Fletcher e Tham (2019, p. 9), o setor da moda é moldado por processos econômicos e culturais; impulsionando o mercado por meio de um ciclo de desejo e procura do consumidor que está estreitamente ligado a sistemas de consumismo e de crescimento econômico baseados na rápida obsolescência dos produtos e no aumento contínuo da produção de recursos, onde cada fase do ciclo de vida da moda está associada a custos ambientais e sociais.

Nesse sentido, a sustentabilidade apresenta-se como um desafio para a indústria da moda. O crescimento econômico tem como base fundamental o ritmo das produções, avaliando indicadores relacionados à maximização dos lucros, enquanto a sustentabilidade visa atender as necessidades das populações no presente sem comprometer as gerações futuras, buscando o equilíbrio entre as dimensões do desenvolvimento social, ambiental e

econômico. Desde do Pós-Guerra, as Nações Unidas propõem debates sobre desenvolvimento e sustentabilidade, reconhecendo que o crescimento econômico e o progresso tecnológico reforçam as desigualdades sociais, portanto as abordagens da sustentabilidade ampliaram-se gradativamente para desenvolvimento sustentável.

Para Sachs (2008), os objetivos do desenvolvimento vão além da mera multiplicação da riqueza material, abordando que o crescimento econômico não é o suficiente para se contemplar qualidade de vida. O desenvolvimento implica na reparação das desigualdades, capaz de preencher o abismo civilizatório entre as minorias ricas e a maioria dos trabalhadores pobres; abarcando a promessa de uma modernidade inclusiva propiciada pela mudança estrutural. (Sachs, 2008, p. 13).

Alinhado ao tripé da sustentabilidade, em 2015 a Organização das Nações Unidas (ONU) definiu 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), estabelecendo 169 metas para serem cumpridas até 2030. No contexto da moda, os debates de sustentabilidade têm ênfase na dimensão ambiental, como se os aspectos sociais e econômicos não fossem parte constituinte da estrutura da indústria têxtil e de confecção. Dentre os desafios da moda encontram-se a ODS 8: "trabalho digno e crescimento econômico" e o ODS 10: “redução das desigualdades”.

No entanto, em 2023 na abertura da 78ª Assembleia da ONU, o Brasil a anuncia a proposta de criação de um ODS específico para a promoção da igualdade étnico-racial, ampliando o compromisso histórico do Brasil com o combate à fome, à pobreza, às desigualdades e pontuando o enfrentamento às desigualdades étnico-raciais como um elemento central para a sustentabilidade (Pereira 2024, p. 37). Segundo a Comissão Nacional para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (CNODS, 2024), o ODS 18 visa

> Eliminar o racismo e a discriminação étnico-racial contra povos indígenas, afrodescendentes e grupos populacionais afetados por múltiplas formas de discriminação.

São apresentados pela CNODS 10 metas preliminares

Quadro 1: Metas Preliminares ODS 18

1. Eliminar o racismo e a discriminação, tanto direta ou indireta, bem como nas formas múltipla ou agravada, e a intolerância correlata contra os povos indígenas e afrodescendentes nos ambientes públicos e privados de trabalho	6. Assegurar moradias adequadas, seguras e sustentáveis aos povos indígenas e afrodescendentes, incluindo comunidades tradicionais, favelas e comunidades urbanas, com garantia de equipamentos e serviços públicos de qualidade, com especial atenção à população em situação de rua.
2. Eliminar todas as formas de violência contra povos indígenas e afrodescendentes nas esferas pública e privada, levando em conta suas interseccionalidades, em particular o homicídio das juventudes, feminicídio e os resultantes de homofobia e transfobia.	7. Assegurar o acesso à atenção à saúde de qualidade, não discriminatória, para os povos indígenas e afrodescendentes, bem como o respeito às suas culturas e saberes ancestrais, garantido o fortalecimento do sistema público de saúde.
3. Garantir aos povos indígenas e afrodescendentes tratamento digno, justo e equânime perante os órgãos do sistema de justiça, de segurança pública e administrativos do Estado, assegurando a efetivação e a ampliação do acesso à justiça e o devido processo legal.	8. Assegurar a educação de qualidade e não discriminatória aos afrodescendentes, quilombolas e povos indígenas, bem como o respeito às suas culturas e histórias, garantido o fortalecimento da educação pública.
4. Garantir a representatividade equitativa dos povos indígenas e afrodescendentes nas instâncias,	

colegiados e órgãos de Estado e no quadro de pessoal de empresas públicas e privadas, levando em conta a interseccionalidade. 5. Promover a reparação integral das violações socioeconômica e cultural, das perdas territoriais e dos impactos ambientais nos territórios dos povos indígenas e afrodescendentes, especialmente os integrantes de comunidades tradicionais, favelas e comunidades urbanas, garantindo o direito à memória, verdade e justiça.	9. Promover o reconhecimento dos saberes dos povos indígenas e afrodescendentes e garantir-lhes a participação nos processos de tomada de decisão na execução de grandes obras e empreendimentos que afetam seus territórios, na exploração econômica da biodiversidade e no acesso ao patrimônio genético e ao conhecimento tradicional associado. 10. Eliminar a xenofobia e assegurar que todas as metas anteriores, quando cabíveis, sejam refletidas também no tratamento de imigrantes indígenas e afrodescendentes.

Fonte: CNODS, 2024.

O racismo é elemento estruturante na sociedade brasileira que discrimina e exclui a população negra e povos indígenas, diminuindo as oportunidades de ascensão social (CNODS, 2024). Segundo a plataforma *Colabora Moda Sustentável* (2022), no Brasil a desigualdade social tem como eixo estruturante a desigualdade racial, mantendo uma relação direta com a pobreza. Essa condição se reflete na cadeia da moda, onde a maioria dos trabalhadores informais, sem proteção social, em condições precárias e mal remunerados são pessoas negras, incluindo os trabalhadores infantis e resgatados do trabalho análogo a escravidão. (Colabora Moda Sustentável, 2022).

> "A indústria têxtil no Brasil, segundo a Associação Brasileira da Indústria Têxtil (ABIT), gera mais de 1,5 milhão de empregos diretos e 8 milhões de empregos informais, dos quais 75% são formados por mão de obra feminina. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), 56,1% da população brasileira formada de pretos e pardos e 47,4% dessa população está inserida no mercado informal. O cruzamento dos dados aponta que uma parcela significativa de pessoas negras integra alguma posição da cadeia produtiva, mas, em sua grande maioria, em trabalhos considerados invisíveis, braçais" (Cavalcanti, 2021).

Almeida (2020) pontua como mecanismos do racismo a) a divisão racial do trabalho; onde negros são a maioria nas bases das empresas e minoria, ou inexistentes nos altos cargos; b) o desemprego desigual entre os grupos raciais; um maior número de desempregados pretos e pardos; c) o diferencial de salários entre trabalhadores negros e brancos; situações onde negros ocupando os mesmos cargos possuem diferença salarial entre brancos.

Segundo Pinho (2024):

> Promover a diversidade, equidade e inclusão racial, então, implica em assumir políticas que valorizem a diferença como um fator positivo no ambiente de trabalho, uma vez que ela amplia o diálogo, provoca integração, impacta socialmente, democratiza oportunidades e aumenta a produtividade das empresas (Pinho, 2024, p. 8)

Para mensurar e divulgar tais políticas e impactos socioambientais das empresas são elaborados relatórios de sustentabilidade. O ITMB (2023) fez a análise anual dessas políticas e práticas de 60 grandes empresas que atuam no país, avaliando 263 indicadores divididos em 5 áreas: 1. Políticas e compromissos, 2. Governança, 3. Rastreabilidade, 4. Conhecer,

comunicar e resolver, e 5. Tópicos em destaque, determinando em 2023 a Igualdade de gênero e racial como um dos tópicos em destaques.

O instituto concluiu que houve um aumento nas publicações dos dados relacionados à igualdade de gênero, mas um baixo progresso em relação às ações de igualdade racial. Apenas 33% das empresas divulgam as ações para promoção da igualdade racial entre os funcionários, 13% os programas de desenvolvimento de carreiras direcionados aos funcionários negros e 18% divulgam a distribuição dos cargos por cor ou raça. (ITMB, 2023).

Segundo o instituto, "por mais um ano, a transparência de grande parte das maiores marcas e varejistas de moda que operam no Brasil manteve um progresso lento. Por outro lado, a crise climática, a desigualdade social e a precariedade do trabalho vêm se intensificando rapidamente." (ITMB, 2023).

3. Procedimentos Metodológicos

A pesquisa apresenta uma análise qualitativa e documental para investigar a articulação entre moda, sustentabilidade e raça no contexto do varejo brasileiro. Para isso, foi realizada uma revisão bibliográfica buscando autores que relacionam as três áreas de pesquisa.

Em seguida, foram analisados os relatórios de sustentabilidade dos anos de 2021, 2022 e 2023 de três grandes varejistas de moda brasileiras: C&A, Malwee e Renner. A análise documental concentra-se na identificação das abordagens para a igualdade racial presentes nesses relatórios, considerando os cinco itens avaliados pelo ITMB (2023) no tópico igualdade racial:l: *I) Ações com foco na promoção da igualdade racial entre os funcionários; II) Programas de desenvolvimento de carreira para funcionários negros; III) Distribuição racial por cargo; IV) Diferença salarial entre os funcionários por cor/raça; e V) Diferença salarial na perspectiva racial dos fornecedores.*

A seleção das empresas se baseou nas maiores pontuações totais no Índice de Transparência da Moda no Brasil (ITMB) de 2023, sendo elas, 70% C&A, 68% Malwee e 65% Renner. Segundo o ITBM, marcas que pontuam entre 61% e 70% compartilham mais informações que as demais referentes à promoção da igualdade racial (ITBM 2023, p.17). Os relatórios de sustentabilidade analisados possuem disponibilidade pública e online.

4. Resultados

Nos resultados são identificadas as ações de igualdade racial apresentadas nos relatórios de sustentabilidade das três grandes varejistas: C&A, Malwee e Grupo Renner. O Quadro 1 apresenta os resultados da C&A.

Quadro 1: Ações de Igualdade Racial C&A

	Ano	Ações
1	202	● Consultoria Indique uma Preta e EmpregueAfro ● Canal de Ética C&A ● Meta manter aumentar em 50% indígenas, pretos e pardos em posição gerencial e desenvolvê-los para cargos executivos ● Diferença salariais e distribuição de cargos apenas na perspectiva de gênero ● Não descrição sobre as políticas de igualdade racial dos fornecedores
2	202	● Canal de Ética C&A ● Meta manter 60% de mulheres e aumentar em 30% indígenas, pretos e pardos em posição gerencia e desenvolvê-los para cargos executivos

		● Diferença salariais e distribuição de cargos apenas na perspectiva de gênero ● Não descrição sobre as políticas de igualdade racial dos fornecedores
3	202	● Canal de Ética C&A ● Projeto Meu Primeiro Corre na Moda ● Apoio Humanitário Comunidade Indígena ● Capital Humano 0,7% Indígenas e 58,5% Pretos e Pardos ● 1 Preto ou pardo no Conselho de Administração e Fiscal, 1 Preto ou pardo no Conselho de Auditoria | Nenhum Indígena em nenhum cargo do conselho ● Nenhum Indígena, Preto ou Pardo entre os Diretores, ● 166 Negros em Gerências, ● 362 Negros em Supervisão, 5 Indígenas em Supervisão, ● 7.791 Negros no Operacional ● 23 Negros como Estagiários e 1 Indígena ● 476 Negros como Aprendizes e 5 Indígenas

Fonte: Desenvolvida pelos autores

O Quadro 2 apresenta as ações dos relatórios de sustentabilidade da Malwee.

Quadro 2: Ações de Igualdade Malwee

	Ano	Ações
1	202	● Meta 1 - Ter no mínimo 35% de pessoas negras e/ou indígenas no quadro geral de funcionários até 2030 ● Meta 2 - Alcançar a representatividade regional refletida na companhia até 2030 ● Meta 3 - Fomentar a equidade de raça e inclusão na cadeia de valor, estimulando o letramento racial até 2025.
2	202	● Ter no mínimo 35% de pessoas negras e/ou indígenas no quadro geral de funcionários até 2030 ● Alcançar a representatividade regional refletida na companhia até 2030 ● Fomentar a equidade de raça e inclusão na cadeia de valor, estimulando o letramento racial até 2025 ● 44,44% dos membros pertencem a grupos sub-representados, como mulheres, negros e indivíduos LGBTQI+, com idades entre 30 e 50 anos.
3	202	● Ter no mínimo 35% de pessoas negras e/ou indígenas no quadro geral de funcionários até 2030 ● Alcançar a representatividade regional refletida na companhia até 2030 ● Fomentar a equidade de raça e inclusão na cadeia de valor, estimulando o letramento racial até 2025 ● 50% dos membros pertencem a grupos sub-representados, como mulheres, negros e pessoas LGBTQIAPN+. ● declaram-se negros e/ou pardos e indígenas 28% dos nossos colaboradores de Jaraguá do Sul (SC), 27% de São Paulo (SP) e 86% de Pacajus (CE). Ao considerar o quadro geral, 29% de nossos colaboradores se declaram negros e/ou pardos

Fonte: Desenvolvida pelos autores

No Quadro 3 estão descritas as ações divulgadas nos relatórios de sustentabilidade da Renner.

Quadro 3: Ações de Igualdade Racial Renner

Ano	Ações

1	202	● Construir uma cultura de diversidade, equidade e inclusão de grupos minorizados, alcançando, pelo menos: 50% dos cargos de liderança ocupados por pessoas negras; ● Signatários do MOVER (Movimento pela Equidade Racial). ● Parceiros do Instituto identidades do Brasil ID_BR. ● Mobilizadores do Fórum Empresas com Refugiados. ● Colaboradores negros (pretos e pardos) autodeclarados em censo - 49,5% ● Colaboradores indígenas autodeclarados em censo - 0,7% ● Cargos de liderança ocupados por colaboradores negros autodeclarados - 33,0% ● Cargos de liderança ocupados por colaboradores indígenas autodeclarados - 0,3% ● Engajamento de colaboradores negros - 90,5% ● Engajamento de colaboradores indígenas - 90%
2	202	● Construir uma cultura de diversidade, equidade e inclusão de grupos minorizados, alcançando, pelo menos: 50% dos cargos de liderança ocupados por pessoas negras; ● Signatários do MOVER (Movimento pela Equidade Racial). ● Parceiros do Instituto identidades do Brasil ID_BR. ● Mobilizadores do Fórum Empresas com Refugiados. ● Colaboradores negros (pretos e pardos) autodeclarados em censo - 50 % ● Colaboradores indígenas autodeclarados em censo - 0,7% ● Cargos de liderança ocupados por colaboradores negros autodeclarados - 38,3% ● Cargos de liderança ocupados por colaboradores indígenas autodeclarados - 0,4% ● Engajamento de colaboradores negros - 90% ● Engajamento de colaboradores indígenas - 88%
3	202	● 50,4% dos colaboradores identificam-se como negros, evidenciando uma diversidade racial considerável dentro da organização. ● 36,0% dos cargos de liderança são ocupados por pessoas negras. ● Objetivo de incluir pessoas negras em todas as oportunidades da empresa. ● Signatários do MOVER (Movimento pela Equidade Racial). ● Parceiros do Instituto identidades do Brasil ID_BR. ● Selo Sim à Igualdade Racial ● Treinamentos tiveram foco em compreensão e mitigação de vieses inconscientes, diversidade racial e combate ao racismo, inclusão de pessoas trans e ações práticas no dia a dia. ● Colaboradores negros (pretos e pardos) autodeclarados em censo - 50,4% ● Colaboradores indígenas autodeclarados em censo - 0,6% ● Cargos de liderança ocupados por colaboradores negros autodeclarados - 36% ● Cargos de liderança ocupados por colaboradores indígenas autodeclarados - 0,45% ● Colaboradores negros em cargo de Diretoria e Conselho - 0 ● Engajamento de colaboradores negros - 88% ● Engajamento de colaboradores indígenas - 87% ● Relação entre o salário médio do total colaboradores brancos e pretos - 0,47 ● Relação entre a remuneração média do total de colaboradores brancos e pretos - 0,43 ● Relação entre o salário médio das lideranças brancas e pretas - 0,53

Fonte: Desenvolvida pelos autores

As abordagens elencadas serão analisadas conforme os itens de avaliação de igualdade racial do ITMB (2023).

5. Análises dos Resultados ou Discussões

Seguindo os itens avaliados pelo ITMB (2023) no tópico igualdade racial, foram analisados nos relatórios de 2021, 2022 e 2023 das varejistas cinco pontos divulgados: I) Ações com foco na promoção de igualdade racial entre os funcionários; II) Programas de

desenvolvimento de carreira para funcionários negros; III) Distribuição racial por cargo; IV) Diferença salarial entre os funcionários por cor/raça e V) Diferença salarial na perspectiva racial dos fornecedores.

- **C&A**

No primeiro relatório analisado, a varejista divulga como ação para promoção da igualdade racial a consultoria especializada de recursos humanos com duas empresas focadas na diversidade étnico-racial. Estabelecem como meta a ampliação do capital humano para 50% de colaboradores Indígenas, Pretos e Pardos. Não são divulgados nesse relatório diferenças salariais (nem entre funcionários, nem na perspectiva racial dos fornecedores) e distribuição de cargos sob a perspectiva racial. Ressalta-se no documento o Canal de Ética C&A como canal voltado ao combate da discriminação, assédios e corrupção tanto para associados, como terceiros e sociedade num geral.

Em 2022 o relatório não relata mais a consultoria, mas nota-se que a alteração da meta de igualdade racial para 30% de Indígenas, Pretos e Pardos no quadro de funcionários, como não está divulgado nos dois relatórios a distribuição do cargo, fica a dúvida se alteração se deve ao aumento de diversidade racial entre os colaboradores. Novamente aborda-se o Canal de Ética C&A.

No relatório de 2023, as ações são mais detalhadas e divulga-se a distribuição de cargos sob a perspectiva racial, mostrando a diversidade racial em relação aos dois anos anteriores. Além do Canal de Ética C&A, o relatório apresenta o *Projeto Meu Primeiro Corre na Moda*, projeto de experimentação profissional voltados aos jovens de 16 a 29 anos, Indígenas, Pretos e Pardos. Divulga-se a doação de 200 cestas básicas para a comunidade Yanomamis e 1 toneladas absorventes às comunidades Pãnã Kawanã.

O relatório mostra a evolução no quadro de funcionários na perspectiva racial, crescendo para 2 negros entre os cargos do conselho, entre os associados negros passaram de 60% para 61% e Indígenas de 0,38% para 1% dos cargos.

- **Malwee**

No primeiro relatório a varejista não apresenta nenhum dos itens avaliados pelo ITMB (2023), pontua apenas três metas para promoção da igualdade racial:

No segundo relatório as metas se mantêm, sendo ressaltado a porcentagem de membros da empresa pertencentes a grupos sub-representados. A porcentagem corresponde ao total de mulheres, negros e indivíduos LGBTQI+, com idades entre 30 e 50 anos, sem abordar de forma específica os dados relacionados a raça/cor.

No relatório de 2023 são novamente apontadas as três metas de promoção da igualdade racial. Percebe-se um crescimento na porcentagem de membros pertencentes a grupos sub-representados, saindo de 44% para 50% dos membros, no entanto, ainda não são especificados os dados referentes a cada grupo sub-representado. Neste relatório, são apresentados dados dos funcionários autodeclarados negros (pretos e pardos) e indígenas, compondo 29% do quadro geral de colaboradores. Os demais itens avaliados pelo ITMB (2023) não são divulgados no relatório.

- **Renner**

A Renner no primeiro relatório apresenta a meta de igualdade racial das empresas, as iniciativas as quais está associada, o quadro de funcionário e engajamento (referente a ações de retenção) mostrando as porcentagens de negros, indígenas, amarelos e brancos. No relatório de 2022, a meta se mantém, as porcentagens no quadro de funcionário crescem, enquanto o engajamento tem uma pequena queda tanto em relação a negros quanto em relação à indígenas.

No relatório de 2023, a empresa alcança a meta de 50,4% dos colaboradores identificados como negros e 36,0% dos cargos de liderança são ocupados por pessoas negras.

Elencando como novo objetivo a inclusão de pessoas negras em todas as oportunidades da empresa, para aumentar o número de negros em cargos que Diretoria e Conselho, que não tem nenhuma representatividade preta ou parda.

Pontua o Selo Sim à Igualdade Racial e a realização de treinamentos com foco em compreensão e mitigação de vieses inconscientes, diversidade racial e combate ao racismo, inclusão de pessoas trans e ações práticas no cotidiano. Neste relatório são apresentados dos dados de diferença salarial entre os funcionários por cor/raça, faltando apenas a transparência em relação à Diferença salarial na perspectiva racial dos fornecedores.

As *Ações com foco na promoção de igualdade racial entre os funcionários*; apresentadas nos relatórios estão focadas em estabelecer metas, parcerias com empresas de combate ao racismo e equidade racial, treinamentos de funcionários e adoção de canais de denúncias. Mesmo mostrando o quadro de funcionários e de lideranças racializadas, nenhuma das varejistas relaciona o crescimento das porcentagens a *Programas de desenvolvimento de carreira para funcionários negros*. Os dados referentes a *Distribuição racial por cargo* e *Diferença salarial entre os funcionários por cor/raça* aumentam a transparecia a cada ano, mas a *Diferença salarial na perspectiva racial dos fornecedores* ainda é um dado inexistente em todos os relatórios.

As abordagens descritas tornam-se insuficientes diante das metas preliminares da ODS 18, observa-se que a maior concentração de pessoas negras continua em cargos operacionais e nos cargos de liderança o crescimento ainda é tímido em relação a pessoas negras, chegando a ser nulo para pessoas indígenas (quando retratadas). Embora as metas de equidade racial estejam em progresso, as ações não se mostram efetivas para eliminar as barreiras raciais dentro da cadeia produtiva da moda. Somados a falta de informações sobre programas de desenvolvimento de carreira para profissionais racializadaos, sistema de ações e/ou vagas afirmativas, que deixam explicito o racismo estrutural na moda.

Segundo o ITMB (2023)

> A escassez de dados, ou seja, a falta de transparência das marcas nos indicadores relacionados a questões de igualdade racial e de gênero mostra que, ainda que seja uma situação imprescindível para o bem-estar social, as empresas não estão em sintonia com as demandas de grupos ativistas da sociedade civil que pregam por rapidez e efetividade nas ações por maior igualdade. Ilustrando esse cenário preocupando, estudos apontam que, caso as políticas governamentais não avancem e as empresas não realizem ações mais efetivas, ou seja, mais aceleradas e consistentes, as oportunidades entre pessoas negras e brancas no mercado de trabalho só devem se equilibrar em 2190, daqui a 167 anos, e, entre homens e mulheres, daqui a 132 anos.

A baixa transparência em relação à cadeia de fornecedores, identificando tais fornecedores, também é preocupante devido aos processos de escravidão contemporâneos. Segundo ITMB (2023), as empresas têm a responsabilidade de construir políticas e procedimentos eficazes para assegurar que seus fornecedores não estejam envolvidos em práticas de trabalho escravo.

Os relatórios apontam uma evolução pequena das marcas em lidar com a questão racial na moda; a temática não é abordada como ponto central da sustentabilidade como propões a ODS 18. A questão racial ainda se apresenta como um desafio na cadeia produtiva da moda, exigindo comprometimento e urgência das empresas em ações para promoção da igualdade.

6. Conclusão ou Considerações Finais

Diante da realidade brasileira, a desigualdade social no país é também racial, refletida na cadeia da moda, no elevado número de negros dentro do operacional e baixo número de negros como diretores. Nesse sentido, a questão da igualdade racial não pode ser abordada como pauta isolada no debate sobre a sustentabilidade na moda.

Analisando os relatórios, percebe-se um processo progressivo nas abordagens igualdade racial de 2021 a 2023. Deixando de abordar a questão apenas com a descrição de meta, para apresentar-se resultados e dados efetivos em relação ao quadro de colaboradores. Contudo, nas abordagens adotadas para a igualdade racial não são descritas as ações de desenvolvimento de carreira para que os negros e indígenas da base operacional ocupem cargos de alta liderança, bem como não são apresentados dados raciais na perspectiva dos fornecedores.

Nesse sentido, o presente ensaio não tem a função de esvaziar os debates, mas sim, possibilitar a compreensão de práticas que possam ser replicadas e dimensionadas a demais varejistas da indústria da moda; bem como desdobramentos para pesquisas futuras relacionando aos ODS e as questões raciais dentro da cadeia produtiva da moda.

Referências

ABIT – Associação brasileira da indústria têxtil e de confecção. **Dados do Setor** - Parceria Abit e IEMI. 2023. Disponível em: https://www.abit.org.br/dadosdosetor/. Acesso em: 26 de agosto de 2024.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. Racismo Estrutural. São Paulo: Ed. Jandaíra - Coleção Feminismo Plurais (Selo Sueli Carneiro), 2020.

BROMAN, S. L. de S., & GUIMARÃES, V. de A. (2024). RACIAL DIVERSITY IN STANDARDIZED SUSTAINABILITY REPORTS: A MATERIAL TOPIC. Boletim de conjuntura (BOCA), 18(52), 606–630. https://doi.org/10.5281/zenodo.11180083

C&A SUSTENTABILIDADE. **Relatório Integrado 2021.** – Disponível em: http://sustentabilidade.cea.com.br/pt-br/Documents/C%26A_RA_2021_Port_11.pdf – Acesso em: 27 de agosto de 2024.

C&A SUSTENTABILIDADE. **Relatório Integrado 2022.** – Disponível em: http://sustentabilidade.cea.com.br/pt-br/Documents/230328_C%26A_RS22_PT_VF3b_Relat%C3%B3rio.pdf – Acesso em: 27 de agosto de 2024.

C&A SUSTENTABILIDADE. **Relatório Integrado 2023.** – Disponível em: http://sustentabilidade.cea.com.br/pt-br/Documents/Relat%C3%B3rio%20Intregado%20Anual%202023.pdf – Acesso em: 27 de agosto de 2024.

RELATÓRIO ANUAL RENNER 2021. Disponível em: https://lojasrenner.mzweb.com.br/a-companhia/relatorio-anual/2021. Acesso: 15 de fevereiro de 2025.

RELATÓRIO ANUAL RENNER 2022. Disponível em: https://lojasrenner.mzweb.com.br/a-companhia/relatorio-anual/2022. Acesso: 15 de fevereiro de 2025

RELATÓRIO ANUAL RENNER 2023. Disponível em: https://lojasrenner.mzweb.com.br/a-companhia/relatorio-anual/2023. Acesso: 15 de fevereiro de 2025

GMALWEE_RELATÓRIO21. Disponível em: https://grupomalwee.com.br/planeta/relatoriosust/2021. Acesso: 15 de fevereiro de 2025

GMALWEE_RELATÓRIO22. Disponível em: https://grupomalwee.com.br/planeta/relatoriosust/2022. Acesso: 15 de fevereiro de 2025

GMALWEE_RELATÓRIO23. Disponível em: https://grupomalwee.com.br/planeta/relatoriosust/2023. Acesso: 15 de fevereiro de 2025

COLABORA MODA SUSTENTÁVEL – **Moda Brasileira Pela Igualdade Racial: Oficina Destinada Às Lideranças Do Setor Une Reflexão E Práticas Contra O Racismo** – 2022 – Disponível em: https://colaboramodasustentavel.org.br/moda-brasileira-pela-igualdade-racial-oficina-destinada-as-liderancas-do-setor-une-reflexao-e-praticas-contra-o-racismo/ – Acesso em: 26 de agosto de 2024.

FLETCHER, Kate & THAM, Mathilda. **EARTH LOGIC: Fashion Action Research Plan.** London: Routledge ed. 1, 2019.

PINHO, Ana Cristina Feitosa. Racismo estrutural e mercado de trabalho - considerações sobre programas de promoção da diversidade, equidade e inclusão nas empresas, após implantação de ações afirmativas nas universidades. Disponível em: https://celacc.eca.usp.br/sites/default/files/media/tcc/2024/07/racismo_estrutural_e_mercado_de_trabalho_ana_cristina_feitosa_de_pinho_1.pdf. Acesso em: 15 de fevereiro de 2025.

SACHS, Ignacy. **Desenvolvimento: includente, sustentável, sustentado.** Rio de Janeiro: Garamond, 2008.

PEREIRA, Camila dos Santos. **O desenvolvimento sustentável do Brasil - estudos de casos sobre racismo e riscos ambientais.** 2024. 100 f. Monografia (Graduação em Engenharia Geológica) - Escola de Minas, Universidade Federal de Ouro Preto, Ouro Preto, 2024. Disponível em: https://monografias.ufop.br/handle/35400000/7328. Acesso em: 30 abr. 2025.

Comissão Nacional para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, CNODS. Disponível em: https://www.gov.br/secretariageral/pt-br/cnods. Acesso em: 30 abr. 2025.

CAVALCANTI, Maíra Tavares. **Fashion Revolution Week debate o racismo na moda.** 2021. Disponivel em: https://noticiapreta.com.br/racismo-na-moda-e-abordado-no-fashion-revolution/#:~:text=A%20ind%C3%BAstria%20t%C3%AAxtil%20no%20Brasil%2C%20segundo%20a,de%20Geografia%20e%20Estat%C3%ADsticas%20(IBGE)%2C%2056%2C1%%20da. Acesso em: 30 abr. 2025.