

A responsabilidade social empresarial está cada vez mais presente na realidade brasileira, principalmente no que consiste a inserção de grupos minoritários no [mercado de trabalho](#).

Nesse sentido, serão apresentados os principais impactos da responsabilidade social empresarial no tocante à população trans.

Antes de partir para a disposição sobre a **responsabilidade social empresarial**, vale ressaltar que ela consiste em adotar medidas em prol do desenvolvimento sustentável.

Segundo a ANTRA - **Associação Nacional de Travestis e Transexuais**, apenas 10% das pessoas pertencentes à população encontram-se inseridas no mercado de trabalho formal.

Ou seja, as demais, 90% das pessoas do grupo, encontram-se em situações informais de trabalho, as quais têm mais chances de serem exercidas com precariedade.

## DEBATES LEGISLATIVOS



Ainda que inexista imperativo legal expresso, a responsabilidade social empresarial tem relação direta com a função social das empresas e a possibilidade da redução das desigualdades sociais.

Com o objetivo de trazer este imperativo legal, o Projeto de Lei 144/21 ainda em tramitação,

determina que empresas com mais de 100 funcionários(as) contratem, no mínimo, 3% de pessoas autodeclaradas travestis e transexuais.

Tal propositura se espelha na exigência legal de contar com pessoas com deficiência, em empresas com mais de 100 colaboradores.

Uma vez realizada a contratação, o projeto dispõe sobre a possibilidade de essas empresas: receberem incentivos fiscais

- participarem de licitações
- manterem contrato ou convênio com o Poder Público Federal
- Contudo, por ainda estar em tramitação, é preciso contar com outras fontes legislativas na garantia da efetivação dos direitos da população no âmbito empresarial.

Nesse sentido, o decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016, pode ser utilizado como base legislativa, tanto no âmbito público quanto privado.

A lei traz mecanismos para garantir o uso do nome social e reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais, dentre outros direitos.

## INICIATIVAS PRIVADAS

Além das normas, existem iniciativas de caráter privado que colaboram com a efetivação de direitos para pessoas trans e travestis.

Como exemplo dessas ações está o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, criado em 2013, [do qual o BVA Advogados faz parte](#).

O Fórum possui 10 compromissos com a promoção dos direitos LGBTI+, e propõe uma agenda anual de ações voltadas à comunidade.

Sua adoção pode colaborar diretamente para a inserção de pessoas trans e travestis no mercado de trabalho.

Além disso, existem outras práticas capazes de impulsionar a diversidade e inclusão. São elas:

- realização de treinamentos com a equipe de contratação e os(as) funcionários(as) para o debate e esclarecimento sobre as questões ligadas à **população trans** e travestis
- implementação de políticas e práticas anti-discriminação no ambiente de trabalho

- apresentação e proposta do estudo e respeito aos nomes e pronomes
- garantia de ajuda psicológica para os(as) colaboradores(as) sempre que necessário
- implementação de parcerias com os planos de saúde que atendam às demandas de pessoas trans
- utilização da linguagem neutra de gênero na divulgação de vagas, nos comunicados e informativos da empresa

De modo geral, estas são as principais ponderações acerca da **responsabilidade social empresarial** no tocante a população trans. Gostou do texto e quer mais informações sobre a promoção da diversidade no ambiente de trabalho? [Continue acompanhando nosso blog e siga nosso Instagram para mais conteúdos.](#)