



## Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho

### Ações Internacionais no campo da discriminação

**1919** A Constituição da OIT é escrita no pós-guerra da I Guerra Mundial, por uma Comissão de Trabalho, estabelecida pela Conferência de Paz de Paris. A Constituição reconhece que a justiça social é essencial para uma paz universal e duradoura; objetiva possibilitar as pessoas a reivindicarem, em condições de liberdade e equidade, sua participação justa na riqueza, que elas próprias ajudaram a construir.

**1930** A Convenção sobre Trabalho Forçado da OIT, 1930 (nº 29), é adotada em resposta à prática corrente de trabalho escravo das populações nativas por parte das administrações coloniais nos anos 1920. Apesar da proibição legal da propriedade e comércio de escravos desde os anos 1880, a prática continuou largamente difundida até os anos 1920.

**1944** A Declaração da Filadélfia da OIT expandiu o alcance da Constituição da OIT para além da melhoria das condições de trabalho, incluindo a promoção de um crescimento mais equitativo na economia do pós-guerra e a expansão do emprego pleno, com dignidade, segurança e oportunidades iguais.

**1948** A Assembléia Geral das Nações Unidas adota e proclama a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

**1949** A Convenção da OIT sobre Migração por Emprego (Revisada), 1949



(nº 97), aborda questões chave concernentes aos trabalhadores migrantes, incluindo proteção contra discriminação, o que demonstra a preocupação permanente da OIT com grupos vulneráveis.

**1951** A Convenção sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores, 1951 (nº 100), é adotada- a primeira das duas referências específicas para promoção da igualdade e eliminação da discriminação no trabalho. É necessária uma visão de longo prazo para a igualdade de homens e mulheres, ressaltando a importância da igualdade de remuneração por trabalho de mesmo valor. A Convenção reconhece que o conceito de igual remuneração por trabalho de igual valor não é suficiente, já que homens e mulheres tendem a trabalhar em diferentes áreas da economia.

**1955** A Recomendação da OIT sobre Reabilitação Vocacional (para Deficientes), 1955 (nº 99), é adotada, cobrindo questões desde o acesso até o treinamento para serviços de colocação profissional para pessoas com deficiências.

**1957** A Convenção da OIT sobre Abolição do Trabalho Forçado, 1957 (nº 105), é adotada, relacionando o trabalho forçado com a discriminação racial, social ou religiosa.

A Convenção da OIT sobre Povos Indígenas e Tribais, 1957 (nº 107), é adotada (substituída e atualizada em 1989).

**1958** A Convenção da OIT contra a Discriminação no Emprego e na Ocupação, 1958 (nº 111), protege todos os trabalhadores contra a discriminação baseada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional e origem social. A Convenção abre espaço para os Estados Membros adicionarem outros critérios, após consultas com as organizações de empregadores e trabalhadores.

**1964** A Convenção de Política de Emprego, 1964 (nº 122), traz uma estratégia para políticas de emprego sem discriminação, mostrando que a pobreza e discriminação podem ser enfrentadas

conjuntamente. A Convenção é baseada na compreensão de que nenhuma sociedade pode permitir o desperdício de talentos e aptidões de nenhum de seus membros. A Convenção reflete a crescente preocupação quanto à pobreza, especialmente em países recém saídos de período colonial.

**1965** A Convenção das Nações Unidas contra Todas Formas de Discriminação é adotada.

**1975** A Convenção da OIT sobre Trabalhadores Migrantes (Provisões Suplementares), 1975 (nº 143), é adotada, pois a OIT mais uma vez direciona sua atenção para as dificuldades enfrentadas por trabalhadores fora de seu país de cidadania.

A Conferência Internacional do Trabalho também adota a Declaração sobre Igualdade de Oportunidades e Tratamento para Mulheres Trabalhadoras.

**1979** A Convenção das Nações Unidas sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres é adotada.

**1980** A Recomendação da OIT sobre Trabalhadores de Idade Avançada, 1980 (n. 162), torna-se o primeiro instrumento da OIT a focalizar especialmente as necessidades destes trabalhadores, a partir de referências de recomendações anteriores e outros instrumentos.

**1983** A Convenção da OIT sobre Reabilitação Vocacional e Emprego (Pessoas com Deficiência), 1983 (nº 159), e a Recomendação referente (nº 168) trazem destaque para as grandes desvantagens que as pessoas com deficiências enfrentam no mercado de trabalho.

**1989** A Convenção da OIT sobre Povos Indígenas e Tribais, 1989 (nº 169), é adotada com a participação total do sistema das Nações Unidas, a partir das bases de seu instrumento anterior de 1957. Essas

ainda são os únicos instrumentos legais internacionais a colocar diretamente os direitos dos povos indígenas e tribais.

**1990** A Convenção das Nações Unidas para Proteção dos Direitos de Todos Trabalhadores Migrantes e Membros de suas Famílias é adotada, entrando em vigor a partir de 2003.

**1995** A Cúpula Mundial das Nações Unidas para Desenvolvimento Social em Copenhague declara que os direitos em quatro categorias são fundamentais, incluindo ausência de discriminação quanto ao emprego e ocupação, o que senta bases para a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

**1998** A Declaração da OIT dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho é adotada, cobrindo direitos em quatro áreas, incluindo ausência de discriminação quanto ao emprego e ocupação. Os Estados Membros da OIT comprometem-se a respeitar tais princípios, mesmo que não tenham ratificado as Convenções relacionadas.

**2000** Os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio são adotados pela Assembleia Geral da ONU com metas de redução da pobreza. A participação das mulheres no trabalho assalariado no setor não-agrícola é considerada um indicador.

A União Europeia emite uma Instrução sobre igualdade racial (Instrução do Conselho 2000/43/EC), que convoca os Estados Membros a designar uma instituição nacional para tratar da discriminação decorrente de origem racial ou étnica. Como resultado, 19 dentre 25 países da Europa ou estenderam o mandato de instituições já existentes ou criaram novas entidades, cobrindo todos os tipos de discriminação proibidos por leis nacionais ou Instruções da União Europeia.

**2001** O Repertório de Recomendações Práticas da OIT sobre o HIV/Aids e o Mundo do Trabalho é adotado, disponibilizando

orientações para a comunidade global como uma ferramenta de referência para formuladores de políticas e parceiros sociais.

**2005** A Corporação Internacional de Finanças (IFC) adota Padrões de Desempenho e compromete-se a cumprir com os compromissos baseados nos padrões fundamentais da OIT em suas políticas de crédito. Mais de 40 bancos nacionais de desenvolvimento (os “*Equator Banks*”), que representam quase 85% dos empréstimos globais para projetos de desenvolvimento, comprometeram-se a aplicar os Padrões de Desempenho da IFC em seus projetos.

A Estratégia Multilateral da OIT em Trabalho Migratório é adotada. Dá especial destaque para a discriminação enfrentada pelos migrantes e convoca para a promoção de seus direitos.

**2006** As Nações Unidas unanimemente adotam a Convenção sobre Pessoas com Deficiência, que beneficia milhões de pessoas. A dificuldade dessas pessoas de conseguirem emprego, em decorrência da exclusão social, custa cerca de U\$ 1,9 trilhões por ano para a economia global. A Convenção, que reveste-se de especial importância por ser o primeiro tratado de direitos humanos do século XXI, proíbe a discriminação com base em deficiências em todos os tipos de emprego.