



Convenção 156

Igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores
e trabalhadoras com responsabilidades familiares

CUT BRASIL
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES
www.cut.org.br



Secretaria Nacional da Mulher
Trabalhadora da CUT
snmt@cut.org.br



Convenção 156

Igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores
e trabalhadoras com responsabilidades familiares



Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT
snmt@cut.org.br

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

C766 Convenção 156 : igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares / Central Única dos Trabalhadores, Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora. – São Paulo : Central Única dos Trabalhadores, 2011. 32 p. : il.

Inclui bibliografia.

1. Organização Internacional do Trabalho. Conselho de Administração. Convenção n. 156. 2. Direito do trabalho. 3. Trabalhadores - Mulheres. 4. Trabalhadores - Homens. 5. Discriminação de sexo no emprego. 6. Família - Responsabilidade. 7. Relações trabalhistas - Brasil.

CDU 349.2:331.104

CDD 341.6

(Bibliotecária responsável: Sabrina Leal Araujo – CRB 10/1507)

Direção Executiva Nacional da CUT

Gestão 2009-2012

Presidente

Artur Henrique da Silva Santos

Secretário-Geral

Quintino Marques Severo

Secretário de Administração e Finanças

Vagner Freitas de Moraes

Secretária de Combate ao Racismo

Maria Julia Reis Nogueira

Secretária de Comunicação

Rosane Bertotti

Secretário de Formação

José Celestino Lourenço (Tino)

Secretária da Juventude

Rosana Sousa de Deus

Secretária de Meio Ambiente

Carmen Helena Ferreira Foro

Diretores(as) Executivos

Antonio Lisboa Amâncio do Vale

Aparecido Donizeti da Silva

Dary Beck Filho

Elisângela dos Santos Araújo

Jasseir Alves Fernandes

Julio Turra

Pedro Armengol

Rogério Pantoja

Shakespeare Martins de Jesus

Valeir Ertle

Secretária da Mulher Trabalhadora

Rosane da Silva

**Secretário de Organização e Política
Sindical**

Jacy Afonso de Melo

Secretário de Políticas Sociais

Expedito Solaney Pereira de Magalhães

Secretário de Relações Internacionais

João Antonio Felício

Secretário de Relações do Trabalho

Manoel Messias Melo

Secretária da Saúde do Trabalhador

Junéia Martins Batista

Conselho Fiscal

Joice Belmira da Silva

Pedro de Almeida dos Anjos

Waldir Maurício da Costa Filho

Suplentes

Marlene Terezinha Ruza

Sérgio Irineu Bolzan

Rubens Graciano

Índice

Apresentação	8
O que é uma Convenção da OIT?	10
O que é OIT?.....	10
Quais os objetivos da Convenção 156?	11
O que prevê a Convenção 156?.....	11
A quem se destina a Convenção 156?	12
Como surgiu a Convenção 156?	12
A Convenção 156 já foi ratificada pelo Brasil?	13
Em quantos países a Convenção 156 já foi ratificada?	13
Como está o processo de ratificação?	14
Por que defendemos a ratificação da Convenção 156?	15
Como é ratificada uma Convenção?	16
Depois de ratificada, a Convenção vale imediatamente?.....	16
O que acontece quando um país ratifica a Convenção 156?	16
Há possibilidade de uma Convenção deixar de valer?	17
Considerações Finais.....	18
Texto da Convenção 156 na íntegra.....	19

Apresentação



**Nosso governo
precisa assinar
essa Convenção!**

**O Brasil é o único país
do Mercosul que
ainda não assinou!**

A Convenção nº 156/1981 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) fala sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores com encargos familiares, isto é, aqueles e aquelas que são responsáveis pelo cuidado de pessoas, adultas ou crianças, que não têm condições de cuidarem de si mesmas e que, portanto, dependem do apoio e da ajuda de outra pessoa para viver.

Apesar de essa ser uma situação que afeta milhares de trabalhadores e trabalhadoras, de ser um assunto que nos toca diretamente, não é levado em consideração por empresários e governos. Se isso ocorresse, teríamos políticas empresariais e governamentais com o objetivo de garantir a homens e mulheres com responsabilidades familiares, o mesmo tratamen-



Foto: Dino Santos

to e as mesmas oportunidades dadas aos que não as têm.

Por isso, para nós da Central Única dos Trabalhadores, a ratificação da Convenção 156, isto é, sua aprovação pelo Congresso Nacional e assinatura pelo Poder Executivo, é um passo importantíssimo para conquista da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens. Temos convicção de que essa não é uma luta apenas das mulheres, mas sim de toda a classe trabalhadora.

Essa publicação tem o objetivo de ser um instrumento para nos fortalecer nessa jornada. Para tanto, buscamos explicar o que são a Convenção 156 e a OIT, falar sobre a importância e significado de algumas normas internacionais do trabalho, explicar como foi o processo de discussão na comissão tripartite e a tramitação no Congresso e, ao final, divulgamos o texto da Convenção 156, na íntegra.

Boa leitura!

Artur Henrique
Presidente

Quintino Severo
Secretário-geral

Rosane Silva
Secretária da Mulher Trabalhadora

O que é uma Convenção da OIT?



As convenções da OIT são tratados internacionais que, uma vez aprovados pela Conferência Internacional do Trabalho, podem ser ratificados (validados, confirmados), ou não, pelos países membros.

As convenções são elaboradas por representantes dos governos, dos trabalhadores e dos empresários de todos os países que fazem parte da OIT, após muito estudo e análise da realidade do mercado de trabalho no mundo inteiro. Depois que uma convenção é adotada por um país, passa a valer como política de Estado, acima de partidos ou governos.

O que é OIT?

A OIT é uma Agência da ONU (Organização das Nações Unidas), fundada em 1919, após a primeira Guerra Mundial.

Com a criação da ONU, em 1945, após a segunda Guerra Mundial, a OIT passou a compor o Sistema das Nações Unidas, sendo incorporada a estrutura de organismos especializados que trabalham em áreas como saúde, agricultura, aviação civil, meteorologia e trabalho.

A OIT é uma estrutura tripartite, ou seja, reúne representantes dos trabalhadores, dos governos e dos empregadores.

Como todas as entidades da ONU, a OIT tem por objetivo contribuir para a construção de um mundo justo, solidário, pacífico e socialmente igual.

Quais os objetivos da Convenção 156?

A Convenção 156 prevê igualdade de oportunidades e tratamento a trabalhadoras e trabalhadores. Visa impedir a discriminação de homens e mulheres em função de suas responsabilidades familiares. Para tanto, propõe medidas que impeçam o conflito entre as responsabilidades profissionais e os encargos familiares.



Logo dos
Direitos Humanos

O que prevê a Convenção 156?

- ♀ Proteção aos trabalhadores e trabalhadoras que tenham sob sua responsabilidade filhos ou filhas dependentes, ou membros da família imediata que precisem de cuidado ou apoio;
- ♀ Condições para que trabalhadores e trabalhadoras com encargos familiares possam ter direito à livre escolha de emprego, e que suas necessidades de emprego e de seguridade social sejam consideradas, para que haja a efetiva igualdade de oportunidades e de tratamento;
- ♀ A necessidade de considerar as demandas dessas trabalhadoras e trabalhadores nos planejamentos comunitários e promover serviços comunitários, públicos ou privados, para atender à infância e à família;
- ♀ Orientação e treinamento profissionais, para que esses trabalhadores e trabalhadoras possam ter condições de acesso e permanência no mercado de trabalho, ou de serem a ele reintegrados após ausência imposta por encargos familiares.

A quem se destina a Convenção 156?

A convenção aplica-se a todos os setores de atividade econômica e a todas as categorias de trabalhadores e trabalhadoras.

Esta norma se aplica *“aos trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades para com os filhos a seu cargo, quando essas responsabilidades limitem as suas possibilidades de se prepararem para a atividade econômica, de ascenderem a ela, de nela participarem ou progredirem.”* (Artigo 1º, par.1).

“As disposições desta Convenção aplicar-se-ão também a homens e mulheres com responsabilidades com relação a outros membros de sua família direta com necessidade de seus cuidados e sustento, quando essas responsabilidades restringirem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e de nela ingressar, participar ou progredir.” (Artigo 1º, par.2)

Como surgiu a Convenção 156?

A 67ª Reunião do Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, realizada em Genebra em 3 de junho de 1981 reconhecendo que:



Os problemas de trabalhadores com encargos de família são questões que se referem não somente à família, mas à sociedade como um todo e, portanto, devem ser consideradas nas políticas nacionais;



Para haver uma efetiva igualdade de oportunidades os encargos de família devem ser levados em consideração;



A OIT, levando em conta que os problemas se agravam para trabalhadores e trabalhadoras que têm responsabilidades familiares decidiu que são necessárias medidas que atendam às demandas específicas ou aquelas destinadas a melhorar as condições da classe trabalhadora em geral.

No dia 23 de junho de 1981, foi adotada a Convenção sobre os Trabalhadores com encargos de Família, que entrou em vigor em 11 de agosto de 1983.



A Convenção 156 já foi ratificada pelo Brasil?

Ainda não, mas está em processo. Para debater, discutir e apresentar propostas de políticas públicas para o tema, existe uma Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidade e de Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho, instituída no âmbito do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), por Decreto de 20 de agosto de 2004.

A Comissão Tripartite é representada por três bancadas: governamental, dos trabalhadores e dos empregadores e conta, ainda, com a participação de uma assessoria técnica da OIT.

Em quantos países a Convenção 156 já foi ratificada?

Ao todo 40 países já a ratificaram. Na América do Sul, assinaram a Convenção os seguintes países: Argentina, Bolívia, Chile, Paraguai, Peru, Uruguai e Venezuela.



Como está o processo de ratificação?

Na reunião da Comissão Tripartite, realizada no dia 10 de dezembro de 2009, tratou-se da ratificação da Convenção 156 da OIT. A reunião contou com a presença de representantes da CUT e de mais duas centrais sindicais.

A representação patronal tinha um posicionamento contrário à ratificação da Convenção. Para justificar essa atitude, os patrões apresentaram vários argumentos para desqualificar a Convenção. Porém, estes não encontraram eco na bancada dos trabalhadores e na do governo, que mantiveram seus votos favoráveis à ratificação.

Não contente com isso, a bancada patronal reafirmou seu posicionamento e entregou um documento “justificando” porque era contra a ratificação da Convenção 156. E foi além, disse que em princípio se colocaria contra esta ratificação, e outras a serem discutidas, assim como as novas que por ventura fossem aprovadas na OIT, demonstrando todo o reacionarismo patronal.

Em resumo, com posturas favoráveis das bancadas dos trabalhadores e do governo, foi encaminhada a aprovação da Convenção 156 na comissão e enviada ao MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) e à Casa Civil para os procedimentos técnicos / legislativos para consumir a ratificação.



Por que defendemos a ratificação da Convenção 156?

Em estudos realizados pela OIT, constatou-se que a Convenção 156 é relevante para enfrentar a questão do apoio aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares como objetivo de política nacional. Se o país ratificar a Convenção, significa que se comprometerá formalmente em colocar as ações por ela previstas em prática.

As dificuldades enfrentadas por trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares são aspectos mais amplos, relativos à família e à sociedade, e que devem ser levados em conta nas políticas nacionais. A ratificação da Convenção 156 terá um impacto positivo nas condições de vida desses trabalhadores e trabalhadoras.

É fundamental lutar para que as pessoas com responsabilidades familiares possam ter emprego ou ocupação sem que sejam objeto de discriminação e conflito.

É necessário estabelecer uma efetiva igualdade de oportunidades e tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares e entre estes e os demais trabalhadores.

As disposições da Convenção 156 podem ser aplicadas por via legislativa, convenções coletivas, regulamentos de empresas, laudos arbitrais, sentenças judiciais, pela combinação destas medidas ou qualquer outra forma apropriada a cada país.

A ratificação da Convenção 156 é fundamental para trabalhadores e trabalhadoras, mas certamente, terá um impacto maior para as mulheres que, no conjunto dos trabalhadores, têm um maior investimento de tempo e afeto para com as responsabilidades familiares.

Como é ratificada uma Convenção?

Pela constituição da OIT, para que um país ratifique uma Convenção ela deve ser apreciada por suas autoridades competentes. Caso seja aprovada a ratificação, o país deve adequar sua legislação no prazo de até um ano.



Depois de ratificada, a Convenção vale imediatamente?

Seus princípios passam a valer, mas para ampliar seu alcance, é preciso moldar a legislação vigente aos novos padrões que surgirão. Para tanto, é necessário regulamentá-la. A CUT já tem diversos projetos consolidados que ajudarão a regulamentar a 156. Levaremos as nossas propostas para debater com representantes do governo e do setor empresarial.



O que acontece quando um país ratifica a Convenção 156?

Os países que ratificam uma convenção “estão obrigados a aplicá-la em sua legislação e em suas práticas nacionais”, tendo que enviar regularmente relatórios à OIT referentes à sua aplicação.

Há possibilidade de uma Convenção deixar de valer?

Existe um mecanismo jurídico chamado de denúncia, que no caso, significa a suspensão da validade. A denúncia só pode ser formalizada à OIT pelo governo do respectivo país. Este artifício já foi usado pelo então presidente FHC (Fernando Henrique Cardoso) em 1996, contra a Convenção 158.



Considerações Finais

O processo iniciado com a ratificação da Convenção 156 da OIT pode e deve gerar um novo arcabouço doutrinário e jurídico para as relações de trabalho.

Colocar em prática as garantias definidas na Convenção 156 da OIT, dialoga com o aprofundamento da democracia no país; avança na transformação do Estado e contribui para assegurar direitos essenciais para o pleno exercício do direito ao trabalho.

Porém, a ratificação da Convenção 156 pelo Congresso Nacional, é importante assinalar, é tão somente um dos muitos passos necessários neste processo.

Devem ser implementadas, ainda, medidas regulamentadoras que garantam a aplicação das determinações da Convenção 156.

No que se refere ao Estado, este tem o dever de implementar políticas públicas para as crianças, idosas/os e demais pessoas que necessitem de cuidados, para que estas não fiquem sob única e total responsabilidade das famílias, e em particular, das mulheres.

O setor empresarial deve assumir compromissos com propostas e ações que visem garantir que trabalhadores e trabalhadoras não sejam discriminados no acesso e permanência no mercado formal de trabalho pelo fato de terem responsabilidades familiares.

Neste sentido, é fundamental que o Executivo Federal, Congresso Nacional e Movimento Sindical discutam os instrumentais jurídicos que irão regular as propostas da Convenção 156. Esta regulamentação deve, necessariamente, ser válida para os três poderes da República, bem como, para os três níveis da Federação.

E para finalizar, é importante considerar que: *“A luta pelo fim da discriminação contra a mulher é de toda a classe trabalhadora e não apenas das mulheres. Se realmente queremos uma sociedade justa e igualitária, devemos combinar a defesa de ações como a redução da jornada sem redução de salário com medidas que promovam a igualdade, como a ratificação da 156 e a efetiva implementação da Convenção 100 da OIT, que trata da remuneração igual para trabalho de igual valor”*

Texto da Convenção 156 na íntegra

Convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho

Sobre a Igualdade de Oportunidades e Tratamento para Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares, 1981.

Data da entrada em vigor: 11 de agosto de 1983.

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho e reunida em sua Sexagésima Sétima Reunião, em 3 de junho de 1981;

Considerando que a Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, sem distinção de raça, credo ou sexo, têm o direito de buscar tanto o seu bem-estar material quanto seu desenvolvimento espiritual, em condições de liberdade e de dignidade, de segurança econômica e de igualdade de oportunidades;

Considerando os termos da Declaração sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para trabalhadoras e da resolução referente a um plano de ação com vistas à promoção da igualdade de oportunidades e tratamento para trabalhadoras, adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho, em 1975;

Considerando as disposições de convenções e recomendações internacionais do trabalho que visam garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras, especialmente a Convenção e a Recomendação sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadoras por Trabalho de Igual Valor, de 1951, a Convenção e Recomendação sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, de 1958, e a Parte VIII da Recomendação sobre Desenvolvimento de Recursos Humanos, de 1975;

Considerando que a Convenção sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, de 1958, não faz referência expressa às distinções baseadas nas responsabilidades familiares e considerando que normas complementares se fazem necessárias;

Considerando os termos da Recomendação sobre Emprego (Mulheres com Responsabilidades Familiares), de 1965, e considerando as mudanças ocorridas desde a sua adoção;

Considerando que as Nações Unidas e outros organismos especializados adotaram instrumentos sobre a igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres, e, tendo em vista que, em particular no parágrafo 14º do preâmbulo da Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, se indica que os Estados Membros reconhecem que, para alcançar a plena igualdade entre homens e mulheres é necessário modificar o papel tradicional tanto do homem quanto da mulher na sociedade e na família;

Reconhecendo que os problemas de trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares são aspectos de questões mais amplas relativas à família e à sociedade que deve ser levados em conta nas políticas nacionais;

Reconhecendo a necessidade de se estabelecer uma efetiva igualdade de oportunidades e tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares e entre estes e os demais trabalhadores;

Considerando que muitos dos problemas que enfrentados por todos os trabalhadores e trabalhadoras se agravam no caso daqueles e daquelas com responsabilidades familiares e reconhecendo a necessidade de melhorar as condições, quer com medidas que respondam as suas necessidades específicas, quer com medidas destinadas a melhorar as condições dos trabalhadores e trabalhadoras em geral;

Tendo decidido adotar proposições relativas à igualdade de oportunidades e tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, o que constitui a quinta questão da ordem do dia da reunião;

Tendo determinado que essas proposições devem tomar a forma de uma convenção internacional, adota, neste dia vinte e três de junho do ano de mil novecentos e oitenta e um, a seguinte Convenção que pode ser citada como a Convenção sobre Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares, de 1981:

Artigo 1º

1. A presente Convenção aplica-se a homens e mulheres trabalhadores com responsabilidades com relação aos seus filhos dependentes, quando estas responsabilidades restringem a possibilidade de se prepararem

para uma atividade econômica e nela ingressar, participar ou progredir.

2. As disposições desta Convenção aplicar-se-ão também a homens e mulheres com responsabilidades com relação a outros membros de sua família direta com necessidade de seus cuidados e sustento, quando essas responsabilidades restringirem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e de nela ingressar, participar ou progredir.
3. Para fins desta Convenção, os termos “filho e filha dependente” e “outro membro da família direta com necessidade de cuidado e sustento” são as pessoas definidas como tais, em cada país, por um dos meios referidos no Artigo 9º desta Convenção.
4. Os trabalhadores e trabalhadoras cobertos pelos Parágrafos 1 e 2 deste Artigo são doravante referidos como “trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares”.

Artigo 2º

Esta Convenção aplica-se a todos os setores de atividade econômica e a todas as categorias de trabalhadores e trabalhadoras.

Artigo 3º

1. Cada Estado Membro deve tornar a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento de trabalhadores e trabalhadoras objetivo de suas políticas nacionais, com vistas a possibilitar às pessoas com responsabilidades familiares, que estão trabalhando ou queiram trabalhar, exercer o direito de fazê-lo sem estar sujeitas à discriminação e, na medida do possível,

sem conflitos entre seu trabalho e suas responsabilidades familiares.

2. Para fins do Parágrafo 1 deste Artigo, o termo “discriminação” significa discriminação no emprego ou ocupação, conforme definido pelos Artigos 1º e 5º da Convenção sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, de 1958.



Artigo 4º

Com vistas a estabelecer uma igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras, devem ser adotadas todas as medidas compatíveis com as condições e as possibilidades nacionais para:

- a) possibilitar que trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares exerçam seu direito à livre escolha de trabalho e

b) ter em conta suas necessidades nos termos e condições de emprego e de seguridade social.

Artigo 5º

Deve se adotar, ainda, todas as medidas compatíveis com as condições e possibilidades nacionais para:

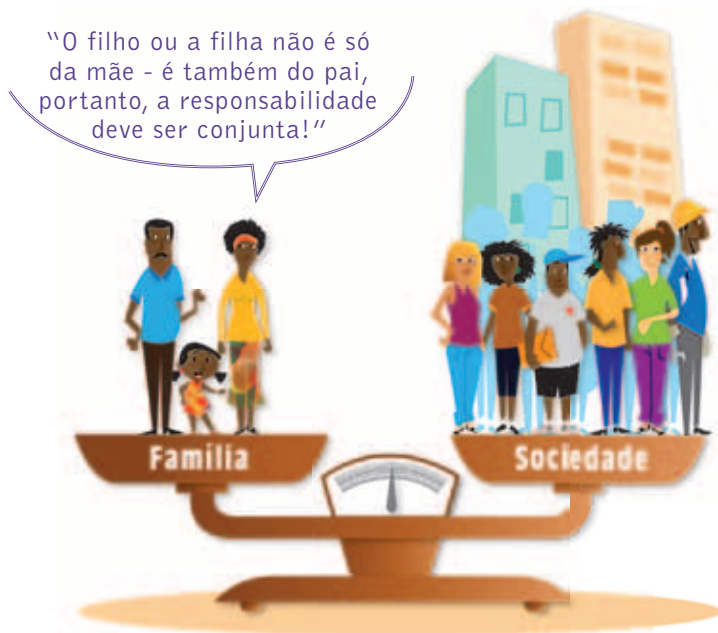
a) ter em conta as necessidades de trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares no planejamento das comunidades locais ou regionais;

b) desenvolver ou promover serviços comunitários, públicos ou privados, tais como serviços e equipamentos de assistência à infância e à família.



Artigo 6º

As autoridades e órgãos competentes de cada país devem adotar medidas apropriadas para promover a informação e a educação que gerem uma compreensão pública mais ampla do princípio da igualdade de oportunidades e tratamento para trabalhadores e trabalhadoras e dos problemas daqueles com responsabilidades familiares, bem como uma opinião pública favorável à superação desses problemas.



Artigo 7º

Devem ser tomadas todas as medidas compatíveis com as condições e as possibilidades nacionais, inclusive medidas no domínio da orientação e formação profissionais, para possibilitar que homens e mulheres com responsabilidades familiares se integrem e permaneçam integrados à força de trabalho, assim como nela reingressarem após ausências decorrentes destas responsabilidades.

Artigo 8º

As responsabilidades familiares não devem constituir, como tais, motivo válido para o término de uma relação de trabalho.

Artigo 9º

As disposições desta Convenção podem ser aplicadas por leis ou regulamentos, contratos coletivos, normas trabalhistas, laudos arbitrais, decisões judiciais ou por combinação destes instrumentos ou por qualquer outro modo adequado e compatível com a prática e as condições nacionais.

Artigo 10º

1. As disposições desta Convenção, se necessário, podem ser aplicadas por etapas, tendo em vista as condições nacionais, desde que essas medidas de implementação se apliquem, em qualquer hipótese, a todos os trabalhadores cobertos pelo Artigo 1º, Parágrafo 1.
2. Todo Estado Membro que ratificar esta Convenção comunicará, no primeiro relatório sobre sua aplicação, a ser enviado nos termos do Artigo 22º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, em que medida, se for o caso, pretende fazer uso da faculdade dada pelo Parágrafo 1 deste Artigo e, em relatórios subseqüentes, declarará até que ponto tem vigorado ou pretende fazer vigorar a Convenção nesse sentido.

Artigo 11º

Organizações representativas de empregadores e de trabalhadores terão o direito de participar, da forma que for apropriada às condições e às possibilidades nacionais, da concepção e aplicação de medidas com o objetivo de dar cumprimento às disposições desta Convenção.

Artigo 12º

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor Geral da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 13º

1. Esta Convenção obrigará unicamente os Estados Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas pelo Diretor Geral.
2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após a data de registro, pelo Diretor Geral, das ratificações de dois Estados Membros.
3. A partir daí, esta Convenção entrará em vigor, para todos os Estados Membros, doze meses após a data do registro de sua ratificação.

Artigo 14º

1. Todo Estado Membro que ratificar esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicação ao Diretor Geral da Organização Interna-

cional do Trabalho, para registro. A denúncia não terá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro.

2. Todo Estado Membro que ratificar esta Convenção e que, no prazo de um ano depois de expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o direito de denúncia disposto neste artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí em diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada período de dez anos, nos termos deste artigo.

Artigo 15º

1. O Diretor Geral da Organização Internacional do Trabalho notificará todos os Estados Membros da Organização Internacional do Trabalho do registro de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Estados Membros da Organização.
2. Ao notificar os Estados Membros da Organização sobre o registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor Geral lhes chamará a atenção para a data na qual entrará em vigor esta Convenção.

Artigo 16º

O Diretor Geral da Organização Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para registro, de conformidade com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas sobre ratificações e atos de denúncia por ele registrados, nos termos do disposto nos artigos anteriores.

Artigo 17º

O Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral, quando considerar necessário, relatório sobre a aplicação desta Convenção e examinará a conveniência de incluir na pauta da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 18º

1. No caso de a Conferência adotar uma nova convenção que reveja total ou parcialmente esta Convenção, a menos que a nova Convenção contenha disposições em contrário:

a) a ratificação por um Estado Membro da nova Convenção revisada implicará, *ipso jure*, a denúncia imediata desta Convenção, a partir do momento em que a nova Convenção revisada entrar em vigor, não obstante as disposições do artigo 14º supra;

b) a partir da data em vigor da convenção revisada, esta Convenção deixará de estar sujeita à ratificação pelos Estados Membros.

2. Esta Convenção permanecerá, entretanto, em vigor, na sua forma e conteúdo atuais, para os Estados Membros que a ratificaram, mas não tenham ratificado a convenção revisada.

Artigo 19º

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente autênticas.

Ficha Técnica

Coordenação:

Secretaria Nacional de Mulheres SNMT/CUT

Edição:

Secretaria Nacional de Comunicação

Projeto Gráfico e Diagramação:

MGiora Comunicação

Impressão:

Bangraf

Tiragem:

5 mil exemplares

Outubro, 2011

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

Referências cruzadas

- Convenções: C100 Convenção sobre Igualdade de Remuneração, 1951
- Recomendações: R090 Recomendação sobre Igualdade de Remuneração, 1951
- Convenções: C111 Discriminação (Emprego e Ocupação), 1958
- Recomendações: R111 Discriminação (Emprego e Ocupação) Recomendação de 1958
- Recomendações: R150 Recomendação de Desenvolvimento de Recursos Humanos, 1975
- Recomendações: R123 Emprego (Mulheres com Responsabilidades Familiares) Recomendação de 1965
- Constituição: Organização do Trabalho 22: artigo 22 da Constituição do Internacional
- OIT NORMES ILOLEX Consulta Universal NATLEX

Para obter informações adicionais, contatar o
Departamento de Normas Internacionais do Trabalho (NORMES) por e-mail:

webinfo@ilo.org

Copyright © 2006 Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Fonte: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C156>



Secretaria Nacional da
Mulher Trabalhadora da CUT
snmt@cut.org.br

CUT® BRASIL
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES
www.cut.org.br