Convention 183

CONVENTION CONCERNING THE REVISION OF THE MATERNITY PROTECTION CONVENTION (REVISED), 1952

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 88th Session on 30 May 2000, and

Noting the need to revise the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and the Maternity Protection Recommendation, 1952, in order to further promote equality of all women in the workforce and the health and safety of the mother and child, and in order to recognize the diversity in economic and social development of Members, as well as the diversity of enterprises, and the development of the protection of maternity in national law and practice, and

Noting the provisions of the Universal Declaration of Human Rights (1948), the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (1979), the United Nations Convention on the Rights of the Child (1989), the Beijing Declaration and Platform for Action (1995), the International Labour Organization's Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers (1975), the International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (1998), as well as the international labour Conventions and Recommendations aimed at ensuring equality of opportunity and treatment for men and women workers, in particular the Convention concerning Workers with Family Responsibilities, 1981, and

Taking into account the circumstances of women workers and the need to provide protection for pregnancy, which are the shared responsibility of government and society, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and Recommendation, 1952, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this fifteenth day of June of the year two thousand the following Convention, which may be cited as the Maternity Protection Convention, 2000.

SCOPE

Article 1

For the purposes of this Convention, the term "woman" applies to any female person without discrimination whatsoever and the term "child" applies to any child without discrimination whatsoever.

Article 2

1. This Convention applies to all employed women, including those in atypical forms of dependent work.

2. However, each Member which ratifies this Convention may, after consulting the representative organizations of employers and workers concerned, exclude wholly or partly from the scope of the Convention limited categories of workers when its application to them would raise special problems of a substantial nature.

3. Each Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, list the categories of workers thus excluded and the reasons for their exclusion. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively extending the provisions of the Convention to these categories.

HEALTH PROTECTION

Article 3

Each Member shall, after consulting the representative organizations of employers and workers, adopt appropriate measures to ensure that pregnant or breastfeeding women are not obliged to perform work which has been determined by the competent authority to be prejudicial to the health of the mother or the child, or where an assessment has established a significant risk to the mother's health or that of her child.

MATERNITY LEAVE

Article 4

1. On production of a medical certificate or other appropriate certification, as determined by national law and practice, stating the presumed date of childbirth, a woman to whom this Convention applies shall be entitled to a period of maternity leave of not less than 14 weeks.

2. The length of the period of leave referred to above shall be specified by each Member in a declaration accompanying its ratification of this Convention.

3. Each Member may subsequently deposit with the Director-General of the International Labour Office a further declaration extending the period of maternity leave.

4. With due regard to the protection of the health of the mother and that of the child, maternity leave shall include a period of six weeks' compulsory leave after childbirth, unless otherwise agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.

3.4

5. The prenatal portion of maternity leave shall be extended by any period elapsing between the presumed date of childbirth and the actual date of childbirth, without reduction in any compulsory portion of postnatal leave.

LEAVE IN CASE OF ILLNESS OR COMPLICATIONS

Article 5

On production of a medical certificate, leave shall be provided before or after the maternity leave period in the case of illness, complications or risk of complications arising out of pregnancy or childbirth. The nature and the maximum duration of such leave may be specified in accordance with national law and practice.

BENEFITS

Article 6

1. Cash benefits shall be provided, in accordance with national laws and regulations, or in any other manner consistent with national practice, to women who are absent from work on leave referred to in Articles 4 or 5.

2. Cash benefits shall be at a level which ensures that the woman can maintain herself and her child in proper conditions of health and with a suitable standard of living.

3. Where, under national law or practice, cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4 are based on previous earnings, the amount of such benefits shall not be less than two-thirds of the woman's previous earnings or of such of those earnings as are taken into account for the purpose of computing benefits.

4. Where, under national law or practice, other methods are used to determine the cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4, the amount of such benefits shall be comparable to the amount resulting on average from the application of the preceding paragraph.

5. Each Member shall ensure that the conditions to qualify for cash benefits can be satisfied by a large majority of the women to whom this Convention applies.

6. Where a woman does not meet the conditions to qualify for cash benefits under national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice, she shall be entitled to adequate benefits out of social assistance funds, subject to the means test required for such assistance.

7. Medical benefits shall be provided for the woman and her child in accordance with national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice. Medical benefits shall include prenatal, childbirth and postnatal care, as well as hospitalization care when necessary.

4. by

8. In order to protect the situation of women in the labour market, benefits in respect of the leave referred to in Articles 4 and 5 shall be provided through compulsory social insurance or public funds, or in a manner determined by national law and practice. An employer shall not be individually liable for the direct cost of any such monetary benefit to a woman employed by him or her without that employer's specific agreement except where:

(a) such is provided for in national law or practice in a member State prior to the date of adoption of this Convention by the International Labour Conference; or

(b) it is subsequently agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.

Article 7

1. A Member whose economy and social security system are insufficiently developed shall be deemed to be in compliance with Article 6, paragraphs 3 and 4, if cash benefits are provided at a rate no lower than a rate payable for sickness or temporary disability in accordance with national laws and regulations.

2. A Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of this Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, explain the reasons therefor and indicate the rate at which cash benefits are provided. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively raising the rate of benefits.

EMPLOYMENT PROTECTION AND NON-DISCRIMINATION

Article 8

1. It shall be unlawful for an employer to terminate the employment of a woman during her pregnancy or absence on leave referred to in Articles 4 or 5 or during a period following her return to work to be prescribed by national laws or regulations, except on grounds unrelated to the pregnancy or birth of the child and its consequences or nursing. The burden of proving that the reasons for dismissal are unrelated to pregnancy or childbirth and its consequences or nursing shall rest on the employer.

2. A woman is guaranteed the right to return to the same position or an equivalent position paid at the same rate at the end of her maternity leave.

Article 9

1. Each Member shall adopt appropriate measures to ensure that maternity does not constitute a source of discrimination in employment, including – notwithstanding Article 2, paragraph 1 – access to employment.

2. Measures referred to in the preceding paragraph shall include a prohibition from requiring a test for pregnancy or a certificate of such a test when a woman is applying for employment, except where required by national laws or regulations in respect of work that is:

(a) prohibited or restricted for pregnant or nursing women under national laws or regulations; or

(b) where there is a recognized or significant risk to the health of the woman and child.

BREASTFEEDING MOTHERS

Article 10

1. A woman shall be provided with the right to one or more daily breaks or a daily reduction of hours of work to breastfeed her child.

2. The period during which nursing breaks or the reduction of daily hours of work are allowed, their number, the duration of nursing breaks and the procedures for the reduction of daily hours of work shall be determined by national law and practice. These breaks or the reduction of daily hours of work shall be counted as working time and remunerated accordingly.

PERIODIC REVIEW

Article 11

Each Member shall examine periodically, in consultation with the representative organizations of employers and workers, the appropriateness of extending the period of leave referred to in Article 4 or of increasing the amount or the rate of the cash benefits referred to in Article 6.

IMPLEMENTATION

Article 12

This Convention shall be implemented by means of laws or regulations, except in so far as effect is given to it by other means such as collective agreements, arbitration awards, court decisions, or in any other manner consistent with national practice.

FINAL PROVISIONS

Article 13

This Convention revises the Maternity Protection Convention (Revised), 1952.

Article 14

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

6(b)

Article 15

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. It shall come into force 12 months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member 12 months after the date on which its ratification has been registered.

Article 16

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 17

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and acts of denunciation communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention shall come into force.

Article 18

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations, for registration in accordance with article 102 of the Charter of the United Nations, full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by the Director-General in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 19

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 20

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 16 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 21

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

The foregoing is the authentic text of the Convention duly adopted by the General Conference of the International Labour Organization during its Eighty-eighth Session which was held at Geneva and declared closed on 15 June 2000.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this sixteenth day of June 2000.

The text of the Convention as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Le texte de la convention présenté ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Certified true and complete copy,

Copie certifiée conforme et complète,

For the Director-General of the International Labour Office:

Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:

S. R.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
DIRECÇÃO GERAL DO EMPREGO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Certificado

Certifico que a tradução da Convenção sobre a protecção da maternidade, 2000, n.º 183, da Organização Internacional do Trabalho, num total de sete páginas, está conforme com o texto original na sua versão em língua inglesa.

Lisboa, 29 de Abril de 2010

Fernando Ribeiro Lopes

Director-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho

CONVENÇÃO 183

CONVENÇÃO RELATIVA À REVISÃO DA CONVENÇÃO (REVISTA) SOBRE A PROTECÇÃO DA MATERNIDADE, 1952

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada para Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e aí reunida a 30 de Maio de 2000 na sua octogésima oitava sessão;

Tomando nota da necessidade de rever a convenção sobre a protecção da maternidade (revista), 1952, bem como a recomendação sobre a protecção da maternidade, 1952, a fim de melhorar a promoção da igualdade de todas as mulheres que trabalham, bem como a saúde e a segurança da mãe e da criança e a fim de reconhecer a diversidade do desenvolvimento económico e social dos Membros, bem como a diversidade das empresas e o desenvolvimento da protecção da maternidade nas legislações e nas práticas nacionais;

Tomando nota das disposições da Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), da Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (1979), da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança (1989), da Declaração e do Programa de Acção de Pequim (1995), da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para as Trabalhadoras (1975), da Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e Respectivo Acompanhamento (1998), bem como das convenções e recomendações internacionais do trabalho que visam garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento aos trabalhadores e às trabalhadoras, em particular a convenção sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981;

Tendo em conta a situação das mulheres que trabalham e a necessidade de assegurar a protecção da gravidez, que constituem uma responsabilidade partilhada pelos poderes públicos e pela sociedade;

Após ter decidido adoptar diversas propostas relativas à revisão da convenção (revista) e da recomendação sobre a protecção da maternidade, 1952, questão que constitui o quarto ponto da ordem do dia da sessão;

Após ter decidido que essas propostas tomariam a forma de uma convenção internacional,

Adopta, neste dia 15 de Junho do ano dois mil, a seguinte convenção, que será denominada Convenção sobre a protecção da maternidade, 2000.

ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Artigo 1º

Para os fins da presente convenção, o termo «mulher» aplica-se a todas as pessoas do sexo feminino, sem qualquer discriminação, e o termo «criança» a todas as crianças, sem qualquer discriminação.

Artigo 2º

1. A presente convenção aplica-se a todas as mulheres empregadas, incluindo as que o são em formas atípicas de trabalho dependente.
2. No entanto, um Membro que ratifique a convenção pode, após consulta das organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores interessadas, excluir total ou parcialmente do seu âmbito categorias limitadas de trabalhadoras, se a sua aplicação a essas categorias suscitasse problemas especiais de particular importância.
3. Qualquer Membro que se prevaleça da possibilidade prevista no número anterior deve, no seu primeiro relatório sobre a aplicação da convenção apresentado com base no artigo 22º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicar as categorias de trabalhadoras assim excluídas e as razões da sua exclusão. Nos relatórios posteriores, o Membro deve descrever as medidas tomadas a fim de estender progressivamente as disposições da convenção a essas categorias.

PROTECÇÃO DA SAÚDE

Artigo 3º

Qualquer Membro deve, após consulta das organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores, adoptar as medidas necessárias para que as mulheres grávidas ou que amamentam não sejam obrigadas a executar um trabalho que tenha sido determinado pela autoridade competente como prejudicial à sua saúde ou da sua criança, ou que tenha sido considerado, através de uma avaliação, que comporta um risco significativo para a saúde da mãe ou da criança.

LICENÇA POR MATERNIDADE

Artigo 4º

1. Qualquer mulher abrangida pela presente convenção tem direito a uma licença por maternidade de pelo menos catorze semanas de duração, mediante apresentação de um certificado médico ou outra declaração apropriada indicando a data provável do parto, tal como for determinado pela legislação e a prática nacionais.
2. A duração da referida licença deve ser especificada pelo Membro numa declaração que acompanhará a ratificação da presente convenção.
3. Qualquer Membro pode, posteriormente, depositar junto do Director Geral da Repartição Internacional do Trabalho uma nova declaração que aumente a duração da licença por maternidade.
4. Tendo na devida conta a protecção da saúde da mãe e da criança, a licença por maternidade deve compreender um período de licença obrigatória de seis semanas após o parto, salvo se o governo e as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores tiverem acordado diferentemente a nível nacional.

5. A duração da licença por maternidade anterior ao parto deve ser prolongada por uma licença equivalente ao período compreendido entre a data provável e a data efectiva do parto, sem redução da duração da licença obrigatória após o parto.

LICENÇA EM CASO DE DOENÇA OU DE COMPLICAÇÕES

Artigo 5°

Deve ser concedida uma licença antes ou depois do período de licença por maternidade em caso de doença, complicações ou risco de complicações resultantes da gravidez ou do parto, mediante apresentação de um certificado médico. A natureza e a duração máxima dessa licença podem ser precisadas de acordo com a legislação e a prática nacionais.

PRESTAÇÕES

Artigo 6°

1. Devem ser asseguradas, de acordo com a legislação nacional ou qualquer outro modo conforme com a prática nacional, prestações pecuniárias às mulheres que se ausentem do seu trabalho por causa da licença referida nos artigos 4° ou 5°.
2. As prestações pecuniárias devem ter um valor que permita à mulher prover ao seu sustento e ao do seu filho em boas condições de saúde e com um nível de vida conveniente.
3. Se a legislação ou a prática nacional estabelecer que as prestações pecuniárias correspondentes à licença referida no artigo 4° sejam determinadas com base no ganho anterior, o montante dessas prestações não deve ser inferior a dois terços do ganho anterior da mulher ou do ganho que for tomado em conta para o cálculo das prestações.
4. Se a legislação ou a prática nacional estabelecer que as prestações pecuniárias correspondentes à licença referida no artigo 4° sejam determinadas com base noutros métodos, o montante dessas prestações deve ser da mesma ordem de grandeza daquele que resultar em média da aplicação do número anterior.
5. Qualquer Membro deve garantir que as condições necessárias para beneficiar das prestações pecuniárias possam ser satisfeitas pela grande maioria das mulheres abrangidas pela presente convenção.
6. Se uma mulher não satisfizer as condições previstas pela legislação nacional ou por qualquer outro modo conforme com a prática nacional para beneficiar das prestações pecuniárias, terá direito a prestações adequadas financiadas por fundos da assistência social, sob reserva da verificação dos rendimentos exigidos para a atribuição destas prestações.
7. Devem ser asseguradas prestações médicas à mãe e à sua criança, de acordo com a legislação nacional ou qualquer outro modo conforme com a prática nacional. As prestações médicas devem compreender os cuidados pré-natais, os relativos ao parto, os posteriores ao parto e a hospitalização, se for necessária.
8. A fim de proteger a situação das mulheres no mercado de trabalho, as prestações respeitantes à licença referida nos artigos 4° e 5° devem ser asseguradas através de um

seguro social obrigatório ou de fundos públicos, ou de um modo determinado pela legislação e a prática nacionais. O empregador não deve ser considerado pessoalmente responsável pelo custo directo de qualquer prestação financeira desta natureza devida a uma mulher que empregue, sem o seu consentimento expresso, excepto se:

a) Estiver previsto na prática ou na legislação em vigor no Estado Membro antes da adopção da presente convenção pela Conferência Internacional do Trabalho, ou
b) For posteriormente acordado, a nível nacional, pelo governo e as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores.

Artigo 7º

1. Qualquer Membro cuja economia e cujo sistema de segurança social sejam insuficientemente desenvolvidos considera-se que cumpre os n.ºs 3 e 4 do artigo 6º se o valor das prestações pecuniárias for pelo menos igual ao das prestações de doença ou de incapacidade temporária previsto pela legislação nacional.
2. Qualquer Membro que se prevaleça da possibilidade prevista no número anterior deve explicar as correspondentes razões e precisar o valor pelo qual as prestações pecuniárias são pagas, no seu primeiro relatório sobre a aplicação da convenção apresentado com base no artigo 22º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho. Nos seus relatórios ulteriores, o Membro deve descrever as medidas tomadas para aumentar progressivamente esse valor.

PROTECÇÃO DO EMPREGO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Artigo 8º

1. É proibido ao empregador despedir uma mulher durante a sua gravidez, durante a licença referida nos artigos 4º ou 5º, ou durante um período posterior ao seu regresso ao trabalho a determinar pela legislação nacional, excepto por motivos não relacionados com a gravidez, o nascimento da criança e as suas consequências, ou a amamentação. Cabe ao empregador o ónus de provar que os motivos do despedimento não são relacionados com a gravidez, o nascimento da criança e as suas consequências, ou a amamentação.
2. A mulher deve ter o direito de retomar o mesmo posto de trabalho ou um posto equivalente com a mesma remuneração, quando regressar ao trabalho no final da licença por maternidade.

Artigo 9º

1. Qualquer Membro deve adoptar medidas adequadas para garantir que a maternidade não constitua uma fonte de discriminação em matéria de emprego, incluindo, não obstante o disposto no n.º 1 do artigo 2º, o acesso ao emprego.
2. As medidas referidas no número anterior compreendem a proibição de exigir a uma mulher candidata a um posto de trabalho que se submeta a um teste de gravidez, ou que

apresente um certificado atestando que se encontra ou não em estado de gravidez, excepto se tal for previsto pela legislação nacional em relação a um trabalho que:

a) Seja proibido, no todo ou em parte, pela legislação nacional a mulheres grávidas ou que amamentam; ou
b) Comporte um risco reconhecido ou significativo para a saúde da mulher e da criança.

MÃES QUE AMAMENTAM

Artigo 10°

1. A mulher tem direito a uma ou mais pausas por dia ou a uma redução da duração do trabalho diário, para amamentar o seu filho.
2. O período durante o qual são permitidas as pausas para amamentação ou a redução da duração do trabalho diário, o número e a duração das pausas, bem como as modalidades da redução da duração do trabalho diário devem ser determinados pela legislação e a prática nacionais. As pausas ou a redução da duração do trabalho diário devem ser contadas como tempo de trabalho e remuneradas em conformidade.

EXAME PERIÓDICO

Artigo 11°

Qualquer Membro deve examinar periodicamente, consultando as organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores, a oportunidade de aumentar a duração da licença prevista no artigo 4° e de aumentar o montante das prestações pecuniárias referidas no artigo 6°.

APLICAÇÃO

Artigo 12°

A presente convenção deve ser aplicada mediante legislação, salvo na medida em que for aplicada por qualquer outro meio, nomeadamente convenções colectivas, decisões arbitrais, decisões judiciais ou qualquer outro modo conforme com a prática nacional.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 13°

A presente convenção revê a convenção sobre a protecção da maternidade (revista), 1952.

Artigo 14°

As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas ao Director Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por este registadas.

Artigo 15°

1. A presente convenção apenas obriga os Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registada pelo Director Geral da Repartição Internacional do Trabalho.
2. Ela entrará em vigor doze meses depois de as ratificações de dois Membros terem sido registadas pelo Director Geral.
3. Em seguida, esta convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses após a data em que a sua ratificação tiver sido registada.

Artigo 16°

1. Qualquer Membro que tenha ratificado a presente convenção pode denunciá-la após um período de dez anos a contar da data da entrada em vigor inicial da convenção, mediante uma comunicação ao Director Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por este registada. A denúncia só produzirá efeitos um ano após ter sido registada.
2. Qualquer Membro que tenha ratificado a presente convenção e que, no prazo de um ano após o termo do período de dez anos mencionado no número anterior, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, ficará vinculado durante um novo período de dez anos e, em seguida, poderá denunciar a presente convenção no termo de cada período de dez anos nas condições previstas no presente artigo.

Artigo 17°

1. O Director Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho do registo de todas as ratificações e de todos os actos de denúncia que lhe forem comunicados pelos Membros da Organização.
2. Ao notificar os Membros da Organização do registo da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Director Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data em que a presente convenção entrará em vigor.

Artigo 18º

O Director Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral das Nações Unidas informações completas sobre todas as ratificações e todos os actos de denúncia que tiver registado em conformidade com os artigos anteriores, para efeitos de registo de acordo com o artigo 102º da Carta das Nações Unidas.

Artigo 19º

Sempre que o considerar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente convenção e examinará a conveniência de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

Artigo 20º

1. Se a Conferência adoptar uma nova convenção que reveja total ou parcialmente a presente convenção, e salvo disposição em contrário da nova convenção:
   a) A ratificação por um Membro da nova convenção de revisão implicará de pleno direito a denúncia imediata da presente convenção, contanto que a nova convenção de revisão tenha entrado em vigor, sem prejuízo do artigo 16º;
   b) A presente convenção deixará de estar aberta à ratificação dos Membros a partir da data de entrada em vigor da nova convenção de revisão.
2. A presente convenção continuará em vigor na sua actual forma e conteúdo para os Membros que a tiverem ratificado e que não ratificarem a convenção de revisão.

Artigo 21º

As versões francesa e inglesa do texto da presente convenção fazem igualmente fé.

O texto precedente é o texto autêntico da convenção adoptada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho na sua octogésima oitava sessão que se realizou em Genebra e que foi declarada encerrada em 15 de Junho de 2000.

EM TESTEMUNHO DO QUE apuseram as suas assinaturas, no presente dia dezasseis de Junho de 2000.

O Presidente da Conferência,

MARIO ALBERTO FLAMARIQUE

O Director Geral da Repartição Internacional do Trabalho

JUAN SOMAVIA