

instrumento diplomático entrou em vigor, com referência àquele país, em 15 de Outubro de 1981.

Assim:

Idaho: Notary Public Clerk;  
 District of Columbia: Secretary of the District of Columbia;  
 Puerto Rico: Assistant Secretary of State for International Affairs — Chief, Certification Office;  
 Hawaii: the Lieutenant Governor of the State of Hawaii.

Secretaria-Geral do Ministério, 27 de Setembro de 1984. — O Director dos Serviços Jurídicos e de Tratados, *Carlos Augusto Fernandes*.

### Direcção-Geral dos Serviços Centrais

#### Aviso

Para efeitos do artigo 3.º da Lei n.º 4/82, de 15 de Abril, torna-se público que na cobrança de emolumentos consulares a efectuar desde 30 do corrente serão adoptadas as taxas de câmbio seguintes:

Divisas	Taxa de conversão por escudo
Rand sul-africano .....	0,011
Marco da República Democrática Alemã .....	0,019 9
Kwanza da República Popular de Angola .....	0,197
Florim das Antilhas Holandesas .....	0,011 7
Real saudita da Arábia Saudita .....	0,023 8
Dinar argelino .....	0,032 5
Peso novo argentino .....	0,45
Dólar australiano .....	0,007 9
Schilling austríaco/Shilling .....	0,138
Franco CFA da República Centro-Africana .....	3,02
Dinar de Barein .....	0,002 51
Franco belga .....	0,4
Dólar das Bermudas .....	0,006 8
Peso boliviano .....	13,7
Cruzeiro .....	11,76
Lev da Bulgária .....	0,007 52
Escudo de Cabo Verde .....	0,575
Coroa da Checoslováquia .....	0,05
Yuan (Ren-Min-Bi) da China .....	0,015
Peso chileno .....	0,6
Libra cipriota .....	0,004 08
Peso colombiano .....	0,712
Peso cubano .....	0,005 47
Coroa dinamarquesa .....	0,078
Libra egípcia .....	0,005 53
Colón de El Salvador .....	0,006 7
Sucre do Equador .....	0,645
Marco finlandês .....	0,041 6
Quetzal da Guatemala .....	0,006 7
Dracma da Grécia .....	0,77
Peso da Quiné-Bissau .....	0,697
Florim holandês .....	0,022 2
Lempira das Honduras .....	0,006 7
Dólar de Hong-Kong .....	0,052
Forint da Hungria .....	0,338
Rupia indiana .....	0,077 2
Real iraniano .....	0,632
Dinar iraquiano .....	0,002 04
Libra irlandesa .....	0,006 5
Coroa islandesa .....	0,205
Lira .....	12,10
Iene do Japão .....	1,652
Dinar jordano .....	0,002 6
Novo dinar jugoslavo .....	0,944

Divisas	Taxa de conversão por escudo
Shilling do Quénia .....	0,097 2
Libra libanesa .....	0,041 6
Dólar liberiano .....	0,006 8
Franco luxemburguês .....	0,405
Kwacha do Malawi .....	0,009 23
Dirham marroquino .....	
Ouguiya da Mauritânia .....	0,38
Peso mexicano .....	1,267
Metical de Moçambique .....	0,28
Córdoba da Nicarágua .....	0,006 7
Naira da Nigéria .....	0,005 34
Coroa norueguesa .....	0,058 2
Dólar neo-zelandês .....	0,013 3
Real de Omã (Sultanato de) .....	0,002 3
Balboa do Panamá .....	0,006 67
Rupia do Paquistão .....	0,093 4
Guarani do Paraguai .....	2,68
Sol do Peru .....	23,87
Zloti da Polónia .....	0,77
Leu da Roménia .....	0,032 8
Dobra de São Tomé e Príncipe .....	0,291
Franco CFA do Senegal .....	3,02
Dólar de Singapura .....	0,014 6
Coroa sueca .....	0,057
Baht da Tailândia .....	0,156
Dinar tunisino .....	0,005 28
Libra turca .....	2,5
Peso do Uruguai .....	0,363
Rublo da URSS .....	0,005 89
Bolívar da Venezuela .....	0,086 8
Zaire da República do Zaire .....	0,244
Kwacha da Zâmbia .....	0,012
Dólar do Zimbabwe .....	0,008 4

Direcção-Geral dos Serviços Centrais, 17 de Setembro de 1984. — O Director-Geral, *António Manuel da Veiga e Meneses Cordeiro*.

### Direcção-Geral dos Negócios Políticos

#### Aviso

Por ordem superior se torna público que o Governo do Togo depositou, em 24 de Maio de 1984, junto do Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas, o instrumento de adesão ao Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, adoptado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 16 de Dezembro de 1966.

Direcção-Geral dos Negócios Políticos, 31 de Agosto de 1984. — O Director-Geral, *João de Matos Proença*.

## MINISTÉRIOS DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS E DO TRABALHO E SEGURANÇA SOCIAL

### Decreto do Governo n.º 66/84

de 11 de Outubro

O Governo decreta, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 200.º da Constituição, o seguinte:

Artigo único. É aprovada, para ratificação, a Convenção n.º 156, relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, adoptada pela Conferência Geral da Organização In-

ternacional do Trabalho na sua 67.ª sessão, cujo texto em francês e inglês e a respectiva tradução para português vão anexos ao presente decreto.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 28 de Agosto de 1984. — *Mário Soares* — *Carlos Alberto da Mota Pinto* — *Jaime José Matos da Gama*. — *Amândio Anes de Azevedo*.

Assinado em 19 de Setembro de 1984.

Publique-se.

O Presidente da República, ANTÓNIO RAMALHO EANES.

Referendado em 20 de Setembro de 1984.

O Primeiro-Ministro, *Mário Soares*.

**CONVENTION N° 156, CONCERNANT L'ÉGALITÉ DE CHANCES ET DE TRAITEMENT POUR LES TRAVAILLEURS DES DEUX SEXES: TRAVAILLEURS AYANT DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES, ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL À SA SOIXANTE-SEPTIÈME SESSION, À GENÈVE, LE 23 JUIN 1981.**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail:

Convoquée à Genève par le conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'étant réunie le 3 juin 1981, en sa soixante-septième session;

Notant les termes de la Déclaration de Philadelphie concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail, qui reconnaît que «tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales»;

Notant les termes de la Déclaration sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses et de la Résolution concernant un plan d'action en vue de promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses, adoptées par la Conférence internationale du Travail en 1975;

Notant les dispositions des conventions et recommandations internationales du travail visant à assurer l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, notamment de la Convention et de la Recommandation sur l'égalité de rémunération, 1951; de la Convention et de la Recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et de la partie VIII de la Recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975;

Rappelant que la Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ne vise pas expressément les distinctions fondées sur les responsabilités familiales, et estimant que de nouvelles normes sont nécessaires à cet égard;

Notant les termes de la Recommandation sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, 1965, et considérant les changements survenus depuis son adoption;

Notant que des instruments sur l'égalité de chances et de traitement pour les hommes et les femmes ont aussi été adoptés para les Nations Unies et par d'autres institutions spécialisées et rappelant, en particulier, le quatorzième paragraphe du préambule de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979, qui indique que les États parties sont «conscients que le rôle traditionnel de l'homme dans la famille et dans la société doit évoluer autant que celui de la femme si l'on veut parvenir à une réelle égalité de l'homme et de la femme»;

Reconnaissant que les problèmes des travailleurs ayant des responsabilités familiales sont des aspects de questions plus larges concernant la famille et la société dont les politiques nationales devraient tenir compte;

Reconnaissant la nécessité d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement entre les travailleurs des deux sexes qui ont des responsabilités familiales, comme entre ceux-ci et les autres travailleurs;

Considérant que bon nombre des problèmes auxquels sont confrontés tous les travailleurs sont aggravés dans le cas des travailleurs ayant des responsabilités familiales, et reconnaissant la nécessité d'améliorer la condition de ces derniers à la fois par des mesures répondant à leurs besoins particuliers et par des mesures visant à améliorer de façon générale la condition des travailleurs;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'égalité de chances et de traitement pour le travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendront la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-un, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981:

Article 1

1 — La présente Convention s'applique aux travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités à l'égard de leurs enfants à charge, lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser.

2 — Les dispositions de la présente Convention seront également appliquées aux travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités à l'égard d'autres membres de leur famille directe qui ont manifestement besoin de leurs soins ou de leur soutien, lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser.

3 — Aux fins de la présente Convention, les termes «enfants à charge» et «autre membre de la famille directe qui a manifestement besoin de soins ou de soutien» s'entendent au sens défini dans chaque pays par l'un des moyens visés à l'article 9 ci-dessous.

4 — Les travailleurs visés aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus sont dénommés ci-après «travailleurs ayant des responsabilités familiales».

#### Article 2

La présente Convention s'applique à toutes les branches d'activité économique et à toutes les catégories de travailleurs.

#### Article 3

1 — En vue d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, chaque Membre doit, parmi ses objectifs de politique nationale, viser à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales.

2 — Aux fins du paragraphe 1 ci-dessus, le terme «discrimination» signifie la discrimination en matière d'emploi et de profession, telle que définie aux articles 1 et 5 de la Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

#### Article 4

En vue d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales doivent être prises pour:

- a) Permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales d'exercer leur droit au libre choix de leur emploi;
- b) Tenir compte de leurs besoins en ce qui concerne les conditions d'emploi et la sécurité sociale.

#### Article 5

Toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales doivent également être prises pour:

- a) Tenir compte des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales dans l'aménagement des collectivités, locales ou régionales;
- b) Développer ou promouvoir des services communautaires, publics ou privés, tels que des services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille.

#### Article 6

Les autorités et organismes compétents dans chaque pays doivent prendre des mesures appropriées pour promouvoir une information et une éducation qui suscitent dans le public une meilleure compréhension du principe de l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes et des problèmes des travailleurs ayant des responsabilités familiales, ainsi qu'un courant d'opinion favorable à la solution de ces problèmes.

#### Article 7

Toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales, entre autres des mesures dans le domaine de l'orientation et de la formation pro-

fessionnelles, doivent être prises pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de s'intégrer dans la population active, de continuer à en faire partie et de reprendre un emploi après une absence due à ces responsabilités.

#### Article 8

Les responsabilités familiales ne peuvent, en tant que telles, constituer un motif valable pour mettre fin à la relation de travail.

#### Article 9

Les dispositions de la présente Convention peuvent être appliquées par voie de législation, de conventions collectives, de règlements d'entreprise, de sentences arbitrales, de décisions judiciaires, ou par une combinaison de ces divers moyens, ou de toute autre manière appropriée, conforme à la pratique nationale et tenant compte des conditions nationales.

#### Article 10

1 — Compte tenu des conditions nationales, les dispositions de la présente Convention pourront, si nécessaire, être appliquées par étapes, étant entendu que les mesures prises à cet effet s'appliqueront en tout état de cause à tous les travailleurs visés à l'article 1, paragraphe 1.

2 — Tout Membre qui ratifie la présente Convention indiquera dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est appelé à soumettre en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail si et au sujet de quelles dispositions de la Convention il entend se prévaloir de la possibilité offerte au paragraphe 1 du présent article, et il indiquera, dans les rapports suivants, la mesure dans laquelle il a donné, ou se propose de donner, effet auxdites dispositions.

#### Article 11

Les organisations d'employeurs et de travailleurs auront le droit de participer, selon des modalités appropriées aux conditions et à la pratique nationales, à l'élaboration et à l'application des mesures prises pour donner effet aux dispositions de la présente Convention.

#### Article 12

Les ratifications formelles de la présente Convention seront communiquées au directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

#### Article 13

1 — La présente Convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le directeur général.

2 — Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le directeur général.

3 — Par la suite, cette Convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

#### Article 14

1 — Tout Membre ayant ratifié la présente Convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la Convention, par un acte communiqué au directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2 — Tout Membre ayant ratifié la présente Convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente Convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

#### Article 15

1 — Le directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2 — En notifiant aux membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente Convention entrera en vigueur.

#### Article 16

Le directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

#### Article 17

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente Convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

#### Article 18

1 — Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente Convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

- a) La ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 14 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente Convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

- b) À partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente Convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2 — La présente Convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

#### Article 19

Les versions française et anglaise du texte de la présente Convention font également foi.

Le texte qui précède est le texte authentique de la Convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa soixante-septième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le vingt-quatre juin 1981.

En foi de quoi ont apposé leurs signatures, ce vingt-cinquième jour de juin 1981:

Le Président de la Conférence:

*Alioune Diagne.*

Le Directeur général du Bureau international du Travail:

*Francis Blanchard.*

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.

Copie certifiée conforme et complète.

Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:

**CONVENTION NO. 156, CONCERNING EQUAL OPPORTUNITIES AND EQUAL TREATMENT FOR MEN AND WOMEN WORKERS: WORKERS WITH FAMILY RESPONSIBILITIES, ADOPTED BY THE GENERAL CONFERENCE OF THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION AT ITS SIXTY-SEVENTH SESSION, GENEVA, 23 JUNE 1981.**

The General Conference of the International Labour Organisation:

Having been convened at Geneva by the Governing body of the International Labour Office and having met in its sixty-seventh session on 3 June 1981; and

Noting the Declaration of Philadelphia concerning the Aims and Purposes of the International Labour Organization, which recognises that «all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity»; and

Noting the terms of the Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers and of the Resolution concerning a Plan of Action with a View to Promoting Equality of Opportunity and Treatment for

Women Workers, adopted by the International Labour Conference in 1975; and

Noting the provisions of international labour conventions and recommendations aimed at ensuring equality of opportunity and treatment for men and women workers, namely the Equal Remuneration Convention and Recommendation, 1951, the Discrimination, (Employment and Occupation) Convention and Recommendation, 1958, and part VIII of the Human Resources Development Recommendation, 1975; and

Recalling that the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, does not expressly cover distinctions made on the basis of family responsibilities, and considering that supplementary standards are necessary in this respect; and

Noting the terms of the Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation, 1965, and considering the changes which have taken place since its adoption; and

Noting that instruments on equality of opportunity and treatment for men and women have also been adopted by the United Nations and other specialised agencies, and recalling, in particular, the fourteenth paragraph of the preamble of the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 1979, to the effect that States Parties are «aware that a change in the traditional role of men as well as the role of women in society and in the family is needed to achieve full equality between men and women»; and

Recognising that the problems of workers with family responsibilities are aspects of wider issues regarding the family and society which should be taken into account in national policies; and

Recognising the need to create effective equality of opportunity and treatment as between men and women workers with family responsibilities and between such workers and other workers; and

Considering that many of the problems facing all workers are aggravated in the case of workers with family responsibilities and recognising the need to improve the conditions of the latter both by measures responding to their special needs and by measures designed to improve the conditions of workers in general; and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to equal opportunities and equal treatment for men and women workers: workers with family responsibilities, which is the fifth item on the agenda of the session; and

Having determined that these proposals shall take the form of an international convention,

adopts this twenty-third day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-one the following Convention, which may be cited as the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981:

#### Article 1

1 — This Convention applies to men and women workers with responsibilities in relation to their depen-

dent children, where such responsibilities restrict their possibilities of preparing for, entering, participating in or advancing in economic activity.

2 — The provisions of this Convention shall also be applied to men and women workers with responsibilities in relation to other members of their immediate family who clearly need their care or support, where such responsibilities restrict their possibilities of preparing for, entering, participating in or advancing in economic activity.

3 — For the purposes of this Convention, the terms «dependent child» and «other member of the immediate family who clearly needs care or support» mean persons defined as such in each country by one of the means referred to in article 9 of this Convention.

4 — The workers covered by virtue of paragraphs 1 and 2 of this article are hereinafter referred to as «workers with family responsibilities».

#### Article 2

This Convention applies to all branches of economic activity and all categories of workers.

#### Article 3

1 — With a view to creating effective equality of opportunity and treatment for men and women workers, each Member shall make it an aim of national policy to enable persons with family responsibilities who are engaged or wish to engage in employment to exercise their right to do so without being subject to discrimination and, to the extent possible, without conflict between their employment and family responsibilities.

2 — For the purposes of paragraph 1 of this article, the term «discrimination» means discrimination in employment and occupation as defined by articles 1 and 5 of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958.

#### Article 4

With a view to creating effective equality of opportunity and treatment for men and women workers, all measures compatible with national conditions and possibilities shall be taken:

- a) To enable workers with family responsibilities to exercise their right to free choice of employment; and
- b) To take account of their needs in terms and conditions of employment and in social security.

#### Article 5

All measures compatible with national conditions and possibilities shall further be taken:

- a) To take account of the needs of workers with family responsibilities in community planning; and

- b) To develop or promote community services, public or private, such as childcare and family services and facilities.

#### Article 6

The competent authorities and bodies in each country shall take appropriate measures to promote information and education which engender broader public understanding of the principle of equality of opportunity and treatment for men and women workers and of the problems of workers with family responsibilities, as well as a climate of opinion conducive to overcoming these problems.

#### Article 7

All measures compatible with national conditions and possibilities, including measures in the field of vocational guidance and training, shall be taken to enable workers with family responsibilities to become and remain integrated in the labour force, as well as to re-enter the labour force after an absence due to those responsibilities.

#### Article 8

Family responsibilities shall not, as such, constitute a valid reason for termination of employment.

#### Article 9

The provisions of this Convention may be applied by laws or regulations, collective agreements, works rules, arbitration awards, court decisions or a combination of these methods, or in any other manner consistent with national practice which may be appropriate, account being taken of national conditions.

#### Article 10

1 — The provisions of this Convention may be applied by stages if necessary, account being taken of national conditions: provided that such measures of implementation as are taken shall apply in any case to all the workers covered by article 1, paragraph 1.

2 — Each Member which ratifies this Convention shall indicate in the first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation in what respect, if any, it intends to make use of the faculty given by paragraph 1 of this article, and shall state in subsequent reports the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in that respect.

#### Article 11

Employers' and workers' organisations shall have the right to participate, in a manner appropriate to national conditions and practice, in devising and applying measures designed to give effect to the provisions of this Convention.

#### Article 12

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

#### Article 13

1 — This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the director-general.

2 — It shall come into force twelve 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 twelve months after the date on which its ratification has been registered.

#### Article 14

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 15

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 denunciations communicated to him by the Members of the Organization.

2 — When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification communicated to him, the director-general shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

#### Article 16

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 him in accordance with the provisions of the preceding articles.

#### Article 17

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 18

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 14 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 19

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 sixty-seventh session, which was held at Geneva and declared closed the twenty-fourth day of June 1981.

In faith whereof we have appended our signatures this twenty-fifth day of June 1981.

The President of the Conference:

*Alioune Diagne.*

The Director-General of the International Labour Office:

*Francis Blanchard.*

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.

Certified true and complete copy.

For the Director-General of the International Labour Office:

#### **CONVENÇÃO N.º 156, RELATIVA À IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO PARA OS TRABALHADORES DE AMBOS OS SEXOS: TRABALHADORES COM RESPONSABILIDADES FAMILIARES.**

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada para Genebra pelo conselho de administração da Repartição Internacional do

Trabalho, onde reuniu a 3 de Junho de 1981, na sua 67.ª sessão;

Tendo em atenção os termos da Declaração de Filadélfia, relativa às finalidades e objectivos da Organização Internacional do Trabalho, que reconhece que «todos os seres humanos, seja qual for a sua raça, crença ou sexo, têm direito a procurar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança económica e com oportunidades iguais;

Tendo em atenção os termos da Declaração sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para as Trabalhadoras e da Resolução sobre o Plano de Acção Destinado a Promover a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para as Trabalhadoras, adoptadas pela Conferência Internacional do Trabalho, 1975;

Tendo em atenção as disposições das convenções e recomendações internacionais do trabalho que visam assegurar a igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos, nomeadamente da convenção e da recomendação relativas à igualdade de remuneração, 1951; da convenção e da recomendação relativas à discriminação (emprego e profissão), 1958, e da parte VIII da recomendação sobre a valorização dos recursos humanos, 1975;

Recordando que a convenção relativa à discriminação (emprego e profissão), 1958, não visa expressamente as distinções baseadas nas responsabilidades familiares e considerando que são necessárias novas normas neste sentido;

Tendo em atenção os termos da recomendação sobre o emprego das mulheres com responsabilidades familiares, 1965, e considerando as mudanças ocorridas desde a sua adopção;

Tendo em atenção que também foram adoptados instrumentos sobre a igualdade de oportunidade e de tratamento para os homens e mulheres pelas Nações Unidas e por outras instituições especializadas e recordando particularmente o parágrafo 14 do preâmbulo da convenção das Nações Unidas sobre a eliminação de todas as formas de discriminação para com as mulheres, 1979, que indica que os Estados partes estão «conscientes de que o papel tradicional do homem na família e na sociedade deve evoluir tanto como o da mulher, se se quiser alcançar uma autêntica igualdade entre o homem e a mulher»;

Reconhecendo que os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares são aspectos de questões mais vastas relativas à família e à sociedade que as políticas nacionais devem ter em conta;

Reconhecendo a necessidade de instaurar a igualdade efectiva de oportunidade e de tratamento entre os trabalhadores de ambos os sexos que tenham responsabilidades familiares, como entre estes e os outros trabalhadores;

Considerando que grande número dos problemas enfrentados por todos os trabalhadores são agravados, no caso dos trabalhadores

com responsabilidades familiares, e reconhecendo a necessidade de melhorar a condição destes últimos, ao mesmo tempo através de medidas que satisfaçam as suas necessidades particulares e através de medidas que visem melhorar de maneira geral a condição dos trabalhadores;

Após ter decidido adoptar diversas propostas relativas à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, questão que constitui o quinto ponto da ordem de trabalhos da sessão;

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

adopta, neste dia 23 de Junho de 1981, a seguinte Convenção, que será denominada «Convenção sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981».

#### Artigo 1.º

1 — A presente Convenção aplica-se 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 actividade económica, de acederem a ela, de nela participarem ou progredirem.

2 — O disposto na presente Convenção será igualmente aplicado aos trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades para com outros membros da sua família directa que tenham uma necessidade manifesta dos seus cuidados ou do seu amparo, quando essas responsabilidades limitarem as suas possibilidades de se prepararem para a actividade económica, de acederem a ela, de nela participarem ou progredirem.

3 — Para os efeitos da presente Convenção, os termos «filhos a cargo» e «outro membro da família directa que tenha uma necessidade manifesta de cuidados ou de amparo» entendem-se no sentido definido em cada país por um dos meios referidos no artigo 9.º

4 — Os trabalhadores visados nos parágrafos 1 e 2 supra serão abaixo designados «trabalhadores com responsabilidades familiares».

#### Artigo 2.º

A presente Convenção aplica-se a todos os ramos da actividade económica e a todas as categorias de trabalhadores.

#### Artigo 3.º

1 — A fim de instaurar a igualdade efectiva de oportunidades e tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos, cada membro deve, entre os seus objectivos de política nacional, ter em vista permitir às pessoas com responsabilidades familiares e que ocupem ou desejem ocupar um emprego que exerçam o seu direito de o ocupar ou de o obter sem serem alvo de discriminação e, tanto quanto possível, sem conflito entre as suas responsabilidades profissionais e familiares.

2 — Para efeitos do parágrafo 1 supra, o termo «discriminação» significa a discriminação em matéria de emprego e profissão tal como foi definida pelos artigos 1.º e 5.º da convenção relativa à discriminação (emprego e profissão), 1958.

#### Artigo 4.º

A fim de instaurar a igualdade efectiva de oportunidades e tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos, devem tomar-se todas as medidas compatíveis com as condições e possibilidades nacionais para:

- a) Permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares exercerem o seu direito à livre escolha de emprego;
- b) Ter em conta as suas necessidades no que respeita às condições de emprego e à segurança social.

#### Artigo 5.º

Devem igualmente ser tomadas todas as medidas compatíveis com as condições e possibilidades nacionais para:

- a) Ter em conta as necessidades dos trabalhadores com responsabilidades familiares na organização das colectividades locais ou regionais;
- b) Desenvolver ou promover serviços comunitários, públicos ou privados, tais como serviços e instalações de cuidados à infância e de ajuda à família.

#### Artigo 6.º

As autoridades e organismos competentes de cada país devem tomar medidas apropriadas para promover uma informação e uma educação que suscitem no público não só uma melhor compreensão do princípio da igualdade de oportunidades e tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos e dos problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares, como também uma corrente de opinião favorável à solução desses problemas.

#### Artigo 7.º

Devem ser tomadas todas as medidas compatíveis com as condições e possibilidades nacionais, entre as quais medidas no domínio da orientação e da formação profissionais, para permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares integrarem-se na população activa, continuarem a fazer parte dela e retomarem um emprego após uma ausência motivada por essas responsabilidades.

#### Artigo 8.º

As responsabilidades familiares não podem, enquanto tais, constituir motivo válido para pôr fim à relação de trabalho.



### Artigo 9.º

As disposições da presente Convenção podem ser aplicadas por via legislativa, através de convenções colectivas, de regulamentos de empresa, de sentenças arbitrais, de decisões judiciais, ou por qualquer outro meio adequado, conforme com a prática nacional e que tenha em conta as condições nacionais.

### Artigo 10.º

1 — Tendo em conta as condições nacionais, as disposições da presente Convenção poderão, se for necessário, ser aplicadas gradualmente, ficando assente que, seja como for, as medidas tomadas para este efeito se aplicarão a todos os trabalhadores visados pelo artigo 1.º, parágrafo 1.

2 — Qualquer membro que ratifique a presente convenção indicará no primeiro relatório sobre a aplicação da mesma, que terá de apresentar por força do artigo 22.º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, se e a respeito de que disposições da Convenção tenciona socorrer-se da possibilidade oferecida no parágrafo 1 do presente artigo e indicará nos relatórios seguintes a medida em que deu ou se propõe dar cumprimento às citadas disposições.

### Artigo 11.º

As organizações de empregadores e de trabalhadores terão direito a participar, segundo modalidades apropriadas às condições e à prática nacionais, na elaboração e na aplicação das medidas tomadas para dar cumprimento ao disposto na presente Convenção.

### Artigo 12.º

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registadas.

### Artigo 13.º

1 — A presente Convenção vinculará os membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registada pelo director-geral.

2 — Entrará em vigor 12 meses depois de as ratificações de 2 membros terem sido registadas pelo director-geral.

3 — Posteriormente, esta Convenção entrará em vigor para cada membro 12 meses após a data em que a sua ratificação tiver sido registada.

### Artigo 14.º

1 — Qualquer membro que tiver ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la, decorrido um período de 10 anos a contar da data da entrada em vigor inicial da Convenção, mediante uma comunicação enviada ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registada. A denúncia só produzirá efeitos 1 ano depois de ter sido registada.

2 — Qualquer membro que tenha ratificado a presente Convenção e que, no prazo de 1 ano após o termo do período de 10 anos mencionado no número precedente, não fizer uso da faculdade de denún-

cia prevista no presente artigo ficará vinculado por um novo período de 10 anos e, posteriormente, poderá denunciar esta Convenção no termo de cada período de 10 anos, nas condições previstas no presente artigo.

### Artigo 15.º

1 — O director-geral da Repartição Internacional do Trabalho participará a todos os membros da Organização Internacional do Trabalho o registo de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos membros da Organização.

2 — Ao participar aos membros da Organização o 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 16.º

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

### Artigo 17.º

Sempre que o considere necessário, o conselho de administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e avaliará se deverá inscrever-se na ordem de trabalhos da Conferência a questão da sua revisão, total ou parcial.

### Artigo 18.º

1 — No caso de 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 que efectuar a revisão implicará de pleno direito, não obstante o artigo 14.º supra, a denúncia imediata da presente Convenção, desde que a nova convenção que efectuar a revisão tenha entrado em vigor;
- b) A partir da data da entrada em vigor da nova convenção que efectuar a revisão a presente Convenção deixará de estar aberta à ratificação dos membros.

2 — A presente Convenção permanecerá, todavia, em vigor na sua forma e conteúdo para os membros que a tiverem ratificado e que não ratificarem a convenção que efectuar a revisão.

### Artigo 19.º

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