

88ª CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO Genebra, 29 de maio a 15 de junho de 2000

A Conferência, pauta e cronograma de atividades.

Precedida pela reunião do Grupo dos Trabalhadores, em 29 de maio, que distribuiu as delegações de trabalhadores nas diversas comissões de trabalho, a Conferência Internacional do Trabalho começou no dia 30 de maio de 2000, encerrando no dia 15 de junho, pela tarde. No dia 16/06/00 aconteceu a reunião do Conselho de Administração para encaminhar as resoluções da Conferência.

A Ordem do Dia da CIT é composta de uma parte permanente (de ofício) e outra inscrita pelo Conselho de Administração.

Pontos Permanentes:

- I. Informe do Presidente do Conselho e relatório ("memória") do Diretor Geral;
- II. Programa, Orçamento e outras questões financeiras;
- III. Informações e relatórios sobre a aplicação de convenções e recomendações.

Pontos determinados pelo Conselho de Administração

- IV. Revisão da Convenção e Recomendação sobre a proteção da maternidade (2ª Discussão);
- V. Desenvolvimento de Recursos Humanos: orientação e formação profissionais (Discussão Geral);
- VI. Segurança e Saúde na Agricultura (1ª Discussão);
- VII. Retirada das Convenções nº 31 e 46 (horas de trabalho em minas de carvão, 1931, e revisão de 1935); nº 51 (horas de trabalho em obras públicas, 1936), nº 61 (redução de jornada na indústria têxtil, 1937; nº 66 (Trabalhadores Migrantes, 1939).
- VIII. Medidas recomendadas pelo Conselho de Administração para cumprimento das recomendações da comissão de inquérito sobre trabalho forçado em Myanmar (antiga Birmânia).

As principais resoluções e eventos

A 88ª CIT foi marcada pela discussão sobre **a revisão da Convenção sobre Proteção da Maternidade**. Esse assunto revestiu-se de importante aspecto político, por se tratar da primeira de uma série de revisões aprovadas pelo Conselho de Administração, que foi tensionada pela disputa entre a pretendida flexibilização, desejada pelos empresários, e a garantia de direitos e ampliação da cobertura, defendida pelos trabalhadores. Durante todo o ano, decorrido entre a primeira e a segunda discussão, as organizações sindicais se mobilizaram, com discussão na base e pressão sobre os governos. O ponto mais questionado pelas representações sindicais da América Latina foi o da estabilidade. A antiga convenção garantia a estabilidade absoluta no período da licença maternidade. A nova convenção ampliou a estabilidade para a gravidez e o retorno ao trabalho, mas deixou de ser absoluta, podendo acontecer a demissão de forma justificada, com o ônus da prova para o empregador. O resultado final foi considerado satisfatório pelo grupo dos trabalhadores, que concluiu pelo voto favorável à nova Convenção e respectiva Recomendação, enquanto os empresários se posicionavam contrariamente, recomendando a abstenção. Registre-se que, conforme o regimento da Conferência da OIT, a maneira mais fácil de derrubar uma proposta é recomendar a abstenção. Um terço de abstenção derruba uma proposta, enquanto o voto contrário precisa alcançar a maioria. Os números da votação foram 304 favoráveis, 22 contra e 116 abstenções. O quórum, de 267 votos, foi ultrapassado pela soma de votos favoráveis e contrários, 326, frustrando a manobra dos empresários.

A Comissão tripartite sobre **Aplicação de Normas** tratou do ponto III da ordem do dia e se constituiu em toda Conferência para analisar queixas sobre o não cumprimento de normas ratificadas pelos países. Houve um caso referente ao Brasil sobre discriminação (Convenção 111) e discussão sobre liberdade sindical na Colômbia e na Venezuela, que mereceu o

destaque de um parágrafo especial no relatório (medida prevista no Regimento), como consequência de recentes ameaças do presidente Chavez à CTV. Trata-se de uma comissão muito importante, que faz parte do chamado mecanismo de acompanhamento e controle da OIT. O trabalho da comissão partiu do exame de dois volumes de relatório da Comissão de Especialistas em Aplicação de Normas, somando quase setecentas páginas, e concluiu os trabalhos com um relatório de 130 páginas (Atas Provisórias, nº 23).

A Comissão sobre **Desenvolvimento de Recursos humanos**, 5º ponto da ordem do dia, concluiu por uma série de recomendações a serem encaminhadas ao Conselho de Administração no sentido de adotar medidas no âmbito da cooperação técnica e revisar a Recomendação n.150 sobre Recursos Humanos, contemplando os diversos pontos debatidos, com destaque para:

1. Atender as necessidades de formação e educação no mundo moderno do trabalho, tanto nos países em desenvolvimento como desenvolvidos, para promover a equidade social na economia mundial;
2. Incentivar o conceito de trabalho decente por meio de uma definição de comprometimento da educação e da formação;
3. Promover a educação permanente e a melhoria da empregabilidade dos trabalhadores do mundo, e responder aos desafios econômicos;
4. Reconhecer as diversas responsabilidades em matéria de investimentos em educação e formação, e no financiamento das mesmas;
5. Promover marcos de qualificação nacionais, regionais e internacionais que compreendam disposições relativas à formação prévia;
6. Melhorar as oportunidades de acesso à educação e à formação e de equidade para todos trabalhadores;
7. Fortalecer a capacidade dos interlocutores sociais para estabelecer associações no campo da educação e da formação;
8. Aumentar a assistência técnica e financeira para os países e as sociedades mais desfavorecidos.

A comissão que discutiu o 6º ponto da Ordem do Dia, **Segurança e Saúde na Agricultura**, concluiu pela necessidade de uma Convenção e uma Recomendação voltada especificamente para as condições de saúde e segurança no trabalho dos trabalhadores rurais. Uma primeira proposta, contendo textos e pontos a incluir nos novos instrumentos, integra o relatório da comissão, devendo ser discutida no prazo de um ano por governos, trabalhadores e empregadores, para conclusão na próxima 89ª Conferência, junho de 2001.

A comissão de **Proposições** concluiu pela retirada das convenções já superadas pelo tempo, eximindo assim os países que as ratificaram de continuar apresentando relatórios sobre sua aplicação, além de confirmar a condenação da prática de trabalho forçado em Myanmar (Birmânia), encaminhada pelo Conselho de Administração em março deste ano. A Plenária Geral confirmou, através de votação nominal, as conclusões da comissão.

A comissão de **Resoluções**, trabalhando 16 propostas de resolução que foram reduzidas a 10 num processo de fusão, classificou 5 através de votação secreta e concluiu apenas a discussão de uma delas, tratando da epidemia de AIDS e suas implicações no trabalho.

Coincidentemente, a chamada pandemia HIV/AIDS foi assunto de uma seção especial da Plenária, que apresentou uma série de recomendações e contou com a presença de um presidente africano (Dr. Sam Nujoma, Presidente da República da Namíbia).

Mereceu ainda uma seção especial de discussão na Plenária Geral, o **seguimento da Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**, a partir de uma proposta de Relatório Global, avaliando o estágio atual de aplicação da Liberdade de Organização Sindical e da Negociação Coletiva, inscritos nas convenções 87 e 98 da OIT. Os relatórios dos países que não ratificaram ainda uma ou ambas Convenções, como é o caso do Brasil que ainda não ratificou a C87, foram avaliados pelo Conselho de Administração em março, resultando num documento preparado pelo Diretor Geral, com o título de Sua Voz no Trabalho,

que serviu de base para as discussões da Plenária. Foi uma discussão que deixou a desejar, mas teve uma conclusão interessante: decidiu-se que o próximo Relatório Global, que tratará do Trabalho Forçado, deve contemplar de forma cumulativa, a Liberdade Sindical e a Negociação Coletiva. Prática que fica valendo para os relatórios seguintes, sobre Discriminação (2002) e Trabalho Infantil (2003), Possibilitando um aperfeiçoamento do próprio mecanismo de seguimento da Declaração.

Investigações sobre a Colômbia

Na 278ª Reunião do Conselho de Administração, realizada em 16 de junho, o destaque ficou para a discussão de uma Comissão de Inquérito para averiguar as mortes de sindicalistas na Colômbia, consideradas como atentado flagrante à liberdade de organização. O assunto já ocupou a pauta da reunião de novembro de 1999, quando foi acordado o envio de uma comissão de contatos diretos (sem o caráter da Comissão de Inquérito), da qual participou o jurista brasileiro Cássio Mesquita de Barros, definindo novo exame do assunto no CA de junho de 2000. A Colômbia, que considera a Comissão de Inquérito como uma punição e verdadeira afronta, pressionou bastante os governos, partindo do próprio relatório da comissão de contatos diretos e alegando empenho do país que teriam resultado em progressos. Como resultado de uma nova e tensa negociação, que exigia a aceitação do resultado pelos sindicalistas colombianos, concluiu-se pelo envio de um representante do Diretor Geral, para acompanhamento da implantação de medidas e avaliação, que deverá se reportar às próximas reuniões do CA em novembro e março.

Por último, mas muito importante, a reunião do CA elegeu o embaixador Celso Amorim, responsável pela missão diplomática brasileira em Genebra, para presidente do Conselho de Administração, função que será ocupada de junho de 2000 até junho de 2001. Diferentemente do Diretor Geral da OIT, que funciona como uma espécie de Executivo Chefe da Organização, a presidência do Conselho, além do prestígio, significa o exercício de uma elevada função de representação política.

Algumas Conclusões.

Os progressos na participação dos trabalhadores e trabalhadoras, em decorrência da discussão da Proteção da Maternidade, que serviu para articular os sindicalistas latino americanos no processo, precisa continuar com uma avaliação sobre os desdobramentos da nova convenção e a continuidade do processo de revisão, já encaminhado pelo Conselho de Administração e que teve na C103 o primeiro embate. A próxima Conferência, além de aprovar uma nova Convenção sobre Segurança e Saúde no setor rural, vai discutir a questão das cooperativas, temas muito importantes para o Brasil e para a América Latina.

As centrais precisam continuar investindo na divulgação das normas da OIT, que precisam ser incorporadas de fato ao direito brasileiro, fazendo parte das petições dos advogados e das sentenças dos juizes e tribunais. No atual processo de globalização, as normas da OIT interessam muito mais aos trabalhadores que aos governos e aos empresários. Muitos dos direitos inscritos na nossa Constituição e na CLT integram as Normas Internacionais do Trabalho e não podem ser confundidos como resquícios corporativistas da era Vargas, como pretende o governo e divulgam os meios de comunicação. Nesse sentido, devemos aproveitar a presença de um representante do governo brasileiro na presidência do Conselho de Administração para trazer a discussão sobre relações do trabalho para o patamar que nos interessa.

São Paulo, 23 de junho de 2000

JOSÉ OLIVIO MIRANDA OLIVEIRA
Conselheiro Técnico na 88ª CIT
membro do Conselho de Administração da OIT

Atas Provisórias 20A

Octogésima oitava reunião, Genebra, 2000

TEXTO DA CONVENÇÃO RELATIVA À REVISÃO DA CONVENÇÃO SOBRE A PROTEÇÃO DA MATERNIDADE (REVISADA), 1952

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e reunida na referida cidade no dia 30 de maio de 2000, em sua octogésima oitava reunião;

Tomando nota da necessidade de revisar a Convenção sobre a proteção da maternidade (revisada), 1952, e da Recomendação sobre a proteção da maternidade, 1952, a fim de seguir promovendo, cada vez mais, a igualdade de todas as mulheres integrantes da força de trabalho e a saúde e a segurança da mãe e da criança e, a fim de reconhecer a diversidade do desenvolvimento econômico e social dos Estados Membros assim como a diversidade das empresas e a evolução da proteção da maternidade na legislação e na prática nacionais;

Tomando nota das disposições da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), da Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (1979), da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança (1989), da Declaração de Beijing e Plataforma de Ação (1995), da Declaração da Conferência Internacional do Trabalho sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras (1975), da Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento (1998), assim como as convenções e recomendações internacionais do trabalho destinadas a garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores e as trabalhadoras, em particular a Convenção sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981, e

Levando em conta a situação das mulheres trabalhadoras e a necessidade de proteger a gravidez, como responsabilidade compartilhada de governo e sociedade, e

Tendo decidido adotar várias propostas relacionadas com a revisão da Convenção sobre a proteção da maternidade (revisada), 1952, e da Recomendação sobre a proteção da maternidade, 1952, questão que constitui o quarto ponto do ordem do dia da reunião, e

Tendo determinado que estas propostas adotem a forma de uma convenção internacional, adota, com data de 15 de junho de dois mil, a seguinte convenção, que poderá ser citada como a Convenção sobre a proteção da maternidade, 2000.

CAMPO DE APLICAÇÃO

Artigo 1

Para os efeitos da presente Convenção, o termo «mulher» se aplica a toda pessoa de sexo feminino, sem nenhuma discriminação, e o termo «filho» a todo filho, sem nenhuma discriminação.

Artigo 2

1. A presente Convenção se aplica a todas as mulheres empregadas, incluídas aquelas que desempenham formas atípicas de trabalho dependente.

2. No entanto, todo Membro que ratifique a presente Convenção poderá, mediante prévia consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, excluir total ou parcialmente do campo de aplicação da Convenção a categorias

limitadas de trabalhadores quando a aplicação a essas categorias apresente problemas especiais de particular importância.

3. Todo Membro que faça uso da possibilidade prevista no parágrafo anterior deverá indicar na primeira memória que apresente sobre a aplicação da Convenção, de conformidade com o artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, as categorias de trabalhadores assim excluídas e os motivos de sua exclusão. Nas memórias seguintes, deverá indicar as medidas adotadas com o fim de estender progressivamente a aplicação das disposições da Convenção a essas categorias.

PROTEÇÃO DA SAÚDE

Artigo 3

Todo Membro, mediante prévia consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, deverá adotar as medidas necessárias para garantir que não se obriguem as mulheres grávidas ou lactantes a desempenhar um trabalho que tenha sido considerado por autoridade competente como prejudicial para sua saúde ou a de seu filho, ou a respeito do qual se tenha estabelecido mediante avaliação que existe um risco significativo para a saúde da mãe ou do filho.

LICENÇA DE MATERNIDADE

Artigo 4

1. Toda mulher a que se aplique a presente Convenção terá direito, mediante apresentação de um certificado médico ou de qualquer outro certificado apropriado, segundo o determinem a legislação e a prática nacionais, no qual seja indicada a data prevista do parto, a uma licença de maternidade com uma duração de pelo menos catorze semanas.

2. Todo Membro deverá indicar em uma declaração anexa à ratificação da presente Convenção a duração da licença acima mencionada.

3. Todo Membro poderá notificar posteriormente ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho, mediante outra declaração, que estende a duração da licença de maternidade.

4. Levando devidamente em conta a necessidade de proteger a saúde da mãe e do filho, a licença de maternidade incluirá um período de seis semanas de licença obrigatória posterior ao parto, a menos que seja acordado de outra forma em nível nacional pelos governos e as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores.

5. O período pré natal da licença de maternidade deverá prolongar-se por um período equivalente ao transcorrido entre a data prevista do parto e a data em que o parto acontece efetivamente, sem reduzir a duração de qualquer período de licença obrigatória depois do parto.

LICENÇA EM CASO DE ENFERMIDADE OU DE COMPLICAÇÕES

Artigo 5

Mediante a apresentação de um certificado médico, dever-se-á outorgar uma licença, antes ou depois do período de licença de maternidade, em caso de enfermidade ou se houver complicações ou risco de que se produzam complicações como consequência da gravidez ou do parto. A natureza e a duração máxima da referida licença poderão ser estipuladas segundo determinem a legislação e a prática nacionais.

BENEFÍCIOS

Artigo 6

1. Deverão ser proporcionadas prestações pecuniárias, de conformidade com a legislação nacional ou de qualquer outra forma que esteja de conformidade com a prática nacional, a toda mulher que se ausente do trabalho em virtude da licença a que se faz referência nos artigos 4 e 5.

2. As prestações pecuniárias deverão consistir de uma quantia que garanta à mulher e a seu filho condições de saúde apropriadas e um nível de vida adequado.

3. Quando a legislação ou a prática nacionais prevejam que as prestações pecuniárias proporcionadas em virtude da licença indicada no artigo 4 devam ser fixadas com base nos rendimentos anteriores, o montante dessas prestações não deverá ser inferior a dois terços dos rendimentos anteriores da mulher ou dos rendimentos que se levem em conta para calcular as prestações.
4. Quando a legislação ou a prática nacionais prevejam que as prestações pecuniárias proporcionadas em virtude da licença a que se refere o artigo 4 devam ser fixadas por outros métodos, o montante dessas prestações deve ser da mesma ordem de grandeza que a que resulta em média da aplicação do parágrafo anterior.
5. Todo Membro deverá garantir que as condições exigidas para ter direito às prestações pecuniárias possam ser atendidas pela grande maioria das mulheres às quais se aplica esta Convenção.
6. Quando uma mulher não reunir as condições exigidas para ter direito às prestações pecuniárias com respeito à legislação nacional ou qualquer outra forma considera de conformidade com a prática nacional, terá direito a perceber prestações adequadas a cargo dos fundos de assistência social, sempre que cumpra as condições de recursos exigidas para sua percepção.
7. Dever-se-á proporcionar assistência médica à mãe e a seu filho, de acordo com a legislação nacional ou qualquer outra forma de conformidade com a prática nacional. As prestações médicas deverão compreender a assistência pré natal, a assistência durante o parto e a assistência depois do parto, assim como a hospitalização quando seja necessário.
8. Com objeto de proteger a situação das mulheres no mercado de trabalho, os benefícios relativos à licença que figuram nos artigos 4 e 5 deverão ser financiados mediante um seguro social obrigatório ou a cargo de fundos públicos, ou segundo determinado na legislação e prática nacionais. Um empregador não deverá estar pessoalmente obrigado a custear diretamente as prestações pecuniárias devidas às mulheres que empregue sem o acordo expresso desse empregador, exceto quando:
 - a) estiver previsto assim na legislação ou na prática nacionais de um Membro antes da data de adoção desta Convenção pela Conferencia Internacional do Trabalho, ou
 - b) seja acordado posteriormente em nível nacional pelos governos e as organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores.

Artigo 7

1. Se considerará que todo Membro cuja economia e sistema de seguridade social não estejam suficientemente desenvolvidos cumpre com o disposto nos parágrafos 3 e 4 do artigo 6 se o montante das prestações pecuniárias fixado for pelo menos equivalente ao das prestações previstas para os casos de enfermidade ou de incapacidade temporária com respeito à legislação nacional.
2. Todo Membro que faça uso da possibilidade enunciada no parágrafo anterior deverá explicar os motivos correspondentes e indicar o montante previsto das prestações pecuniárias na primeira memória sobre a aplicação da Convenção que apresente em virtude do artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho. Em suas memórias seguintes, deverá indicar as medidas adotadas no sentido de aumentar progressivamente o montante dessas prestações.

PROTEÇÃO DO EMPREGO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Artigo 8

1. Proíbe-se ao empregador que despeça uma mulher que esteja grávida, ou durante a licença mencionada nos artigos 4 e 5, ou depois de sua reintegração ao trabalho durante um período que deve ser determinado na legislação nacional, exceto por motivos que não estejam relacionados com a gravidez, o nascimento do filho e suas conseqüências ou a amamentação. O encargo da prova de que os motivos da demissão não estão relacionados com a gravidez ou nascimento do filho e suas conseqüências ou a amamentação incumbirá ao empregador.
2. Será garantido à mulher o direito de retornar ao mesmo posto de trabalho ou a um posto equivalente com a mesma remuneração, ao término da licença de maternidade.

Artigo 9

1. Todo Membro deve adotar medidas apropriadas para garantir que a maternidade não constitua uma causa de discriminação no emprego, com inclusão do acesso ao emprego, e não obstante o parágrafo 1 do artigo 2.
2. As medidas a que se faz referencia no parágrafo anterior incluem a proibição de que se exija a uma mulher que solicita um emprego que se submeta a um exame para comprovar se está ou não grávida ou ainda que apresente um certificado do referido exame, exceto quando estiver previsto na legislação nacional referente aos trabalhos que:
 - a) estiverem proibidos total ou parcialmente para as mulheres grávidas ou lactantes, ou
 - b) possam apresentar um risco reconhecido ou significativo para a saúde da mulher e do filho.

MÃES LACTANTES

Artigo 10

1. A mulher tem direito a uma ou várias interrupções por dia ou a uma redução diária do tempo de trabalho para a amamentação de sua filho.
2. O período em que se autorizam as interrupções para a amamentação ou a redução diária do tempo de trabalho, o número e a duração dessas interrupções e as modalidades relativas à redução diária do tempo de trabalho serão fixados na legislação e na prática nacionais. Estas interrupções ou a redução diária do tempo de trabalho devem ser contabilizadas como tempo de trabalho e remuneradas em consequência.

EXAME PERIÓDICO

Artigo 11

Todo Membro deve examinar periodicamente, em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, a pertinência de estender a duração da licença de maternidade prevista no artigo 4 ou de aumentar o montante ou a taxa das prestações pecuniárias que se mencionam no artigo 6.

APLICAÇÃO

Artigo 12

As disposições da presente Convenção devem ser aplicadas através de legislação, salvo na medida em que se dê efeito às mesmas por meio de convenções coletivas, laudos arbitrais, decisões judiciais, ou de qualquer outro modo de conformidade com a prática nacional.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 13

A presente Convenção revisa a Convenção sobre a proteção da maternidade (revisada), 1952.

Artigo 14

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas, para seu registro, ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho.

Artigo 15

1. Esta Convenção obrigará unicamente aos Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho.
2. Entrará em vigor doze meses depois da data em que as ratificações de dois Membros tenham sido registradas pelo Diretor Geral.
3. A partir desse momento, esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses depois da data do registro de sua ratificação.

Artigo 16

1. Todo Membro que tenha ratificado esta Convenção poderá denunciá-la após a expiração de um período de dez anos, a partir da data em que tenha entrado inicialmente em vigor, mediante uma ata comunicada, para registro, ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho. A denuncia não surtirá efeito antes de um ano depois da data em que for registrada.
2. Todo Membro que tenha ratificado esta Convenção e que, no prazo de um ano depois da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso do direito de denúncia previsto neste artigo, ficará obrigado durante um novo período de dez anos, e sucessivamente poderá denunciar esta Convenção à expiração de cada período de dez anos, nas condições previstas neste artigo.

Artigo 17

1. O Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de quantas ratificações, declarações e atas de denúncia forem comunicadas pelos Membros da Organização.
2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que tenha sido comunicada, o Diretor Geral chamará a atenção dos Membros da Organização sobre a data em que entrará em vigor a presente Convenção.

Artigo 18

O Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretario Geral das Nações Unidas, para efeito de registro e de conformidade com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, uma informação completa sobre todas as ratificações, declarações e atas de denuncia que tenha registrado de acordo com os artigos precedentes.

Artigo 19

Cada vez que considere necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência uma memória sobre a aplicação da Convenção, e considerará a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 20

1. Caso a Conferência adote uma nova convenção que implique uma revisão total ou parcial da presente, e a menos que a nova convenção contenha disposições em contrário:
 - a) a ratificação, por um Membro, da nova convenção revisora implicará, *ipso jure*, a denúncia imediata desta Convenção, não obstante as disposições contidas no artigo 16, sempre que a nova convenção revisora tenha entrado em vigor;
 - b) a partir da data em que entre em vigor a nova convenção revisora, a presente Convenção cessará de estar aberto à ratificação pelos Membros.
2. Esta Convenção continuará em vigor em todo caso, em sua forma e conteúdo atuais, para os Membros que a tenham ratificado e não ratifiquem a convenção revisora.

Artigo 21

As versões inglesa e francesa do texto desta Convenção são igualmente autênticas.