



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

## **PROJETO DE LEI N.º 4.916, DE 2012** (Do Sr. Jean Wyllys)

Altera o art. 3º da Lei nº 8.666 de 21 de junho de 1993, para incluir o inciso V no § 2º, e o § 14, a fim de assegurar preferência às empresas que tenham programas pró-equidade de gênero, identidade de gênero, orientação sexual e/ou raça/etnia, bem como projetos de inserção de idosos e idosas no mercado de trabalho como critério de desempate no processo licitatório.

**DESPACHO:**  
APENSE-SE À(AO) PL-2304/2003.

**APRECIAÇÃO:**  
Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

### **PUBLICAÇÃO INICIAL** Art. 137, caput - RICD

O Congresso Nacional decreta:

**Art. 1º** Esta lei altera o artigo 3º da Lei 8.666 de 21 de junho de 1993, para incluir o inciso V no §2º, e o §14, a fim de assegurar preferência às empresas que tenham programas pró-equidade de gênero, identidade de gênero, orientação sexual e/ou raça/etnia, bem como projetos de inserção de idosos e idosas no mercado de trabalho como critério de desempate no processo licitatório.

**Art. 2º** O artigo 3º da Lei 8.666/1993 passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art 3º .....  
§2º .....

V - de empresas que tenham programas pró-equidade de gênero, identidade de gênero, orientação sexual e/ou raça/etnia, bem como projetos de inserção de idosos e idosas no mercado de trabalho.”

§ 14 A igualdade de condições a que se refere o caput não implica exatidão de valores, podendo haver variação de até 15% dos valores. (NR)”

**Art. 4º** Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação.

## **JUSTIFICATIVA**

A Administração Pública é responsável pela gestão dos recursos públicos, seja através de prestação de serviços, seja por sua organização interna, ou ainda pela intervenção no campo privado. Sua principal característica é ter sempre como principal beneficiada final, a sociedade, atendendo ao interesse público com vistas à proteção, segurança e bem-estar de todas e todos.

Considerando essa função social presente nas ações da Administração Pública e os princípios fundamentais de nossa Constituição de promover o bem de todas e todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor idade e quaisquer outras formas de discriminação, o zelo pelos direitos de grupos historicamente discriminados e injuriados torna-se imprescindível. Isso inclui levá-los em conta nas licitações e celebrações de contratos entre empresas privadas e a Administração Pública, essas licitações e celebrações de contrato devem necessariamente observar os preceitos legais do Direito Público e agir sempre em função do interesse público e do indivíduo.

Esse grupo historicamente discriminados, também identificados como minorias - são distinguidos dentro de uma cultura hegemônica como grupos que não são necessariamente minoritários em termos numéricos, mas em relação a desvantagens econômica, social, cultural e de oportunidades de trabalho e educação, além de serem, por isso, vulneráveis à exploração social, cultural e economicamente.

De acordo com a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a discriminação nas relações de trabalho significa:

- a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo País-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.

Em 2012, o voto feminino completou 80 anos e já temos a nossa primeira mulher a ocupar o cargo mais alto da nossa Federação, bem como postos em ministérios significativos. Contudo, os ventos libertadores que se iniciaram no final do século XIX com a Revolução Francesa ainda sopram de forma desequilibrada em nosso país. De acordo com o Relatório Global da OIT no quadro de seguimento da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 2011, as mulheres continuam sendo discriminadas em quase todos os aspectos do emprego, “incluindo os empregos a que têm acesso, a sua remuneração, regalias e condições de trabalho, e o seu acesso a postos de decisão”.

Em 2009, a Confederação Internacional dos Sindicatos elaborou um relatório de 20 países que identificou uma diferença salarial global de 26% a favor dos homens. Essa porcentagem se torna absurda tendo em vista que o estudo ocorreu em países democráticos que asseguram direitos iguais a todos os indivíduos.

A discriminação sexista é materializada de diversas outras formas, tanto no espaço público quanto no privado - violência sexual, física, psicológica e patrimonial - e se naturaliza na sociedade moderna. As ações afirmativas de gênero se tornam importantes, nesse contexto, pois proporcionam a inserção de mulheres nos espaços públicos conscientes de seus direitos, fortalecendo o protagonismo das mesmas na construção de sua história, de seus direitos e de sua liberdade, além de oferecer suporte direto àquelas que sofrem a discriminação.

O mesmo relatório também enfatiza que é importante que os governos, além de proteger as mulheres no setor informal, deem prioridade à redução das diferenças salariais com base no gênero ou às campanhas de sensibilização do público para a igualdade de gênero no trabalho.

Apesar dos avanços obtidos com as formas de pagamento dessa dívida histórica com os afrodescendentes que é a escravidão, a comunidade negra brasileira ainda ocupa uma posição de inferioridade visível tanto nos espaços habitacionais urbanos quanto nos ambientes de trabalho. Embora este ano essa comunidade tenha visto um de seus representantes ser empossado no mais alto cargo da Suprema Corte brasileira, ainda não está livre da constante luta contra a discriminação, a exclusão e a segregação sociais, e dificilmente ocupa espaços privilegiados de tomada de decisão nem cargos da alta Administração Pública.

A OIT, depois de pesquisa em 2008, afirmou:

No Brasil, a taxa de desemprego entre os trabalhadores “pretos” e “pardos” se situava nos 10,1%, sendo superior à dos trabalhadores brancos (8,2%). Embora a população “preta” ou “parda” represente 45,3% da população em idade ativa nas seis regiões metropolitanas, constituía 50,5% da população desempregada.

Segundo o referido relatório da OIT, “um dos tipos de queixa mais comum é a intimidação (*bullying*) no local de trabalho de pessoas por causa da sua raça”. Além da comunidade negra, a indígena também constitui uma baixa proporção dos trabalhadores remunerados e, por isso, sofre grande dependência de trabalho precário ou informal, em que lhe são negadas regalias normais do trabalho, fontes estáveis de rendimento decente, tempo de descanso apropriado e condições de trabalho dignas.

Outro segmento igualmente discriminado e com menos direitos conquistados, a comunidade LGBT ainda sofre o agravante da homofobia, que se expressa de diversas formas: do *bullying*, que pode levar à evasão escolar e muitas vezes ao suicídio, aos assassinatos com requintes de crueldade e motivados por ódio, aos quais só esse grupo está sujeito, passando pelas injúrias e piadas no trabalho, que podem causar vários transtornos psíquicos e funcionais.

Segundo o relatório da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, de janeiro a dezembro de 2011, foram denunciadas 6.809 violações de direitos humanos de LGBTs, sendo que, dessas, 5% aconteceram no local de trabalho. Alguns estudos identificados pela OIT mostram que a discriminação como sendo responsável pela diferença salarial de 3 a 30% entre trabalhadores hetero e homossexuais e que os trabalhadores LGBT com parceiros/as nem sempre têm direito aos mesmos direitos que pessoas casadas, sobretudo pelo fato de o casamento igualitário não ser reconhecido em muitos países. Dentro dessa comunidade, o grupo mais marginalizado e vulnerável é o das travestis transexuais (TTs).

Por conta do preconceito e do *bullying*, a evasão escolar entre travestis e transexuais é grande e, por isso, muitas acabam sem chance de se posicionar no mundo do trabalho formal, restringindo-se ao submundo do trabalho e à prostituição.

Esse projeto prevê não só a inclusão social desse grupo através da oportunidade igualitária de trabalho, mas também a restauração da dignidade humana de muitas que dele fazem parte e que se encontram na marginalidade.

Uma das recomendações do relatório da OIT é a adoção de legislação que assegure tratamento igual no ambiente de trabalho aos LGBTs, como pode ser visto abaixo:

“De acordo com alguns dados disponíveis, a adoção de legislação eficaz no domínio do emprego, que contenha disposição anti-discriminação, pode dar aos trabalhadores LGBT a confiança necessária para apresentarem formalmente queixas de discriminação ou maus-tratos no local de trabalho.”

Também consta no relatório supracitado a importância de medidas destinadas a participação de trabalhadores.

“Num cenário de adoção generalizada de medidas destinadas a aumentar a participação de trabalhadores de idade mais elevada no mercado de trabalho, [...], há provas de um aumento de sensibilização sobre a discriminação relacionada com a idade.”

O reconhecimento dos direitos dos cidadãos e cidadãs da terceira idade é um fato recente - apenas em 2003 foi aprovado o Estatuto do Idoso, que atualmente representam cerca de 23,5 milhões de pessoas no Brasil. Esse Estatuto representa um grande avanço para os direitos daqueles e daquelas brasileiras acima dos 60 anos, mas, por si só, não será capaz de resolver preconceitos em relação aos longevos que, em 2025, representarão a sexta maior população idosa do planeta.

Neste contexto é que as ações afirmativas se tornam importantes. O objetivo do Projeto de Lei aqui proposto é incentivar as empresas privadas e por extensão a Administração Pública a promoverem o fim dessas discriminações diversas, colocando mulheres, representantes da comunidade negra, LGBTs, idosos e idosas no mercado de trabalho, rompendo com o status que privilegia a elite branca e equilibrando seus espaços de trabalho com a diversidade brasileira.

Pelo exposto, peço a aprovação deste Projeto de Lei pelos meus nobres pares.

Brasília, 20 de dezembro de 2012.

Jean Wyllys  
Deputado Federal PSOL/RJ

**LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA  
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI**

**LEI N° 8.666, DE 21 DE JUNHO DE 1993\***

Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

**CAPÍTULO I  
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Seção I**  
**Dos Princípios**

---

Art. 3º A licitação destina-se a garantir a observância do princípio constitucional da isonomia, a seleção da proposta mais vantajosa para a administração e a promoção do desenvolvimento nacional sustentável e será processada e julgada em estrita conformidade com os princípios básicos da legalidade, da imparcialidade, da moralidade, da igualdade, da publicidade, da probidade administrativa, da vinculação ao instrumento convocatório, do julgamento objetivo e dos que lhes são correlatos. (*“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 12.349, de 15/12/2010*)

§ 1º É vedado aos agentes públicos:

I - admitir, prever, incluir ou tolerar, nos atos de convocação, cláusulas ou condições que comprometam, restrinjam ou frustrem o seu caráter competitivo, inclusive nos casos de sociedades cooperativas, e estabeleçam preferências ou distinções em razão da naturalidade, da sede ou domicílio dos licitantes ou de qualquer outra circunstância impertinente ou irrelevante para o específico objeto do contrato, ressalvado o disposto nos §§ 5º a 12 deste artigo e no art. 3º da Lei nº 8.248, de 23 de outubro de 1991; (*Inciso com redação dada pela Lei nº 12.349, de 15/12/2010*)

II - estabelecer tratamento diferenciado de natureza comercial, legal, trabalhista, previdenciária ou qualquer outra, entre empresas brasileiras e estrangeiras, inclusive no que se refere a moeda, modalidade e local de pagamentos, mesmo quando envolvidos financiamentos de agências internacionais, ressalvado o disposto no parágrafo seguinte e no art. 3º da Lei nº 8.248, de 23 de outubro de 1991.

§ 2º Em igualdade de condições, como critério de desempate, será assegurada preferência, sucessivamente, aos bens e serviços:

I – (*Revogado pela Lei nº 12.349, de 15/12/2010*)

II - produzidos no País;

III - produzidos ou prestados por empresas brasileiras;

IV - produzidos ou prestados por empresas que invistam em pesquisa e no desenvolvimento de tecnologia no País. (*Inciso acrescido pela Lei nº 11.196, de 21/11/2005*)

§ 3º A licitação não será sigilosa, sendo públicos e acessíveis ao público os atos de seu procedimento, salvo quanto ao conteúdo das propostas, até a respectiva abertura.

§ 4º (*VETADO na Lei nº 8.883, de 8/6/1994*)

§ 5º Nos processos de licitação previstos no caput, poderá ser estabelecido margem de preferência para produtos manufaturados e para serviços nacionais que atendam a normas técnicas brasileiras. (*Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 495, de 19/7/2010, convertida na Lei nº 12.349, de 15/12/2010*)

§ 6º A margem de preferência de que trata o § 5º será estabelecida com base em estudos revistos periodicamente, em prazo não superior a 5 (cinco) anos, que levem em consideração: (*Parágrafo com redação dada pela Lei nº 12.349, de 15/12/2010*)

I - geração de emprego e renda; (*Inciso acrescido pela Lei nº 12.349, de 15/12/2010*)

II - efeito na arrecadação de tributos federais, estaduais e municipais; (*Inciso acrescido pela Lei nº 12.349, de 15/12/2010*)

III - desenvolvimento e inovação tecnológica realizados no País; ([Inciso acrescido pela Lei nº 12.349, de 15/12/2010](#))

IV - custo adicional dos produtos e serviços; e ([Inciso acrescido pela Lei nº 12.349, de 15/12/2010](#))

V - em suas revisões, análise retrospectiva de resultados ([Inciso acrescido pela Lei nº 12.349, de 15/12/2010](#))

§ 7º Para os produtos manufaturados e serviços nacionais resultantes de desenvolvimento e inovação tecnológica realizados no País, poderá ser estabelecido margem de preferência adicional àquela prevista no § 5º: ([Parágrafo com redação dada pela Lei nº 12.349, de 15/12/2010](#))

I - geração de emprego e renda;

II - efeito na arrecadação de tributos federais, estaduais e municipais; e

III - desenvolvimento e inovação tecnológica realizados no País. ([Inciso acrescido pela Medida Provisória nº 495, de 19/7/2010, convertida na Lei nº 12.349, de 15/12/2010](#))

§ 8 As margens de preferência por produto, serviço, grupo de produtos ou grupo de serviços, a que se referem os §§ 5º e 7º, serão definidas pelo Poder Executivo federal, não podendo a soma delas ultrapassar o montante de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o preço dos produtos manufaturados e serviços estrangeiros. ([Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 495, de 19/7/2010, convertida na Lei nº 12.349, de 15/12/2010](#))

§ 9º As disposições contidas nos §§ 5º e 7º deste artigo não se aplicam aos bens e aos serviços cuja capacidade de produção ou prestação no País seja inferior: ([Parágrafo com redação dada pela Lei nº 12.349, de 15/12/2010](#))

I - à quantidade a ser adquirida ou contratada; ou ([Inciso acrescido pela Lei nº 12.349, de 15/12/2010](#))

II - ao quantitativo fixado com fundamento no § 7º do art. 23 desta Lei, quando for o caso. ([Inciso acrescido pela Lei nº 12.349, de 15/12/2010](#))

§ 10. A margem de preferência a que se refere o § 5º poderá ser estendida, total ou parcialmente, aos bens e serviços originários dos Estados Partes do Mercado Comum do Sul - Mercosul. ([Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 495, de 19/7/2010, convertida na Lei nº 12.349, de 15/12/2010](#))

§ 11. Os editais de licitação para a contratação de bens, serviços e obras poderão, mediante prévia justificativa da autoridade competente, exigir que o contratado promova, em favor de órgão ou entidade integrante da administração pública ou daqueles por ela indicados a partir de processo isonômico, medidas de compensação comercial, industrial, tecnológica ou acesso a condições vantajosas de financiamento, cumulativamente ou não, na forma estabelecida pelo Poder Executivo federal. ([Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 495, de 19/7/2010, convertida na Lei nº 12.349, de 15/12/2010](#))

§ 12. Nas contratações destinadas à implantação, manutenção e ao aperfeiçoamento dos sistemas de tecnologia de informação e comunicação, considerados estratégicos em ato do Poder Executivo federal, a licitação poderá ser restrita a bens e serviços com tecnologia desenvolvida no País e produzidos de acordo com o processo produtivo básico de que trata a Lei nº 10.176, de 11 de janeiro de 2001. ([Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 495, de 19/7/2010, convertida na Lei nº 12.349, de 15/12/2010](#))

§ 13. Será divulgada na internet, a cada exercício financeiro, a relação de empresas favorecidas em decorrência do disposto nos §§ 5º, 7º, 10, 11 e 12 deste artigo, com

indicação do volume de recursos destinados a cada uma delas. (*Parágrafo acrescido pela Lei nº 12.349, de 15/12/2010*)

Art. 4º Todos quantos participem de licitação promovida pelos órgãos ou entidades a que se refere o art. 1º têm direito público subjetivo à fiel observância do pertinente procedimento estabelecido nesta Lei, podendo qualquer cidadão acompanhar o seu desenvolvimento, desde que não interfira de modo a perturbar ou impedir a realização dos trabalhos.

Parágrafo único. O procedimento licitatório previsto nesta Lei caracteriza ato administrativo formal, seja ele praticado em qualquer esfera da Administração Pública.

.....

.....

## CONVENÇÃO OIT 111, DE 25 DE JUNHO DE 1958

Sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão. Proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. Convenção ratificada pelo Brasil: Decreto n.º 62.150, de 19 de janeiro de 1968.

### SOBRE A DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E PROFISSÃO

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho e reunida, em 4 de junho de 1958, em sua Quadragésima Segunda Reunião;

Tendo decidido adotar diversas proposições relativas à discriminação em matéria de emprego e profissão, o que constitui a quarta questão da ordem do dia da reunião;

Tendo decidido que essas proposições se revistam da forma de uma convenção internacional; Considerando que a Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, sem distinção de raça, credo ou sexo, têm o direito de buscar tanto o seu bem-estar material quanto seu desenvolvimento espiritual, em condições de liberdade e de dignidade, de segurança econômica e de igual oportunidade;

Considerando ainda que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, adota, aos vinte e cinco dias de junho do ano de mil

novecentos e cinqüenta e oito, esta Convenção que pode ser citada como a Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958:

#### Artigo 1º -

1. Para os fins desta Convenção, o termo "discriminação" compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política,

nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo País-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.

2. Qualquer distinção, exclusão ou preferência, com base em qualificações exigidas para um determinado emprego, não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins desta Convenção, as palavras "emprego" e "profissão" compreendem o acesso à formação profissional, acesso a emprego e a profissões, e termos e condições de emprego.

#### **Artigo 2º -**

Todo País-membro, no qual vigore esta Convenção, compromete-se a adotar e seguir uma política nacional destinada a promover, por meios adequados às condições e à prática nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, objetivando a eliminação de toda discriminação nesse sentido.

#### **Artigo 3º -**

Todo País-membro, no qual vigore esta Convenção, compromete-se, por meios adequados às condições e à prática nacionais, a:

- a) buscar a cooperação de organizações de empregadores e de trabalhadores e de outros organismos apropriados, para promover a aceitação e observância dessa política;
- b) promulgar leis e promover programas educacionais de natureza que assegurem a aceitação e observância dessa política;
- c) revogar quaisquer disposições legais e modificar quaisquer normas ou práticas administrativas incompatíveis com essa política;
- d) pôr sob o controle direto de uma autoridade nacional a execução dessa política referente a emprego;
- e) assegurar a observância dessa política nas atividades de orientação profissional, de formação profissional e de oferta de empregos;
- f) indicar, em seus relatórios anuais sobre a aplicação da Convenção, as medidas adotadas na execução da política e os resultados por elas alcançados.

#### **Artigo 4º -**

Quaisquer medidas que afetem uma pessoa sobre a qual recaia legítima suspeita de estar se dedicando ou se achar envolvida em atividades prejudiciais à segurança do Estado, não serão consideradas discriminatórias, contanto que à pessoa envolvida assista o direito de apelar para uma instância competente de acordo com a prática nacional.

#### **Artigo 5º -**

1. Não são consideradas discriminatórias medidas especiais de proteção ou de assistência providas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho.

2. Todo País-membro pode, mediante consulta a organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, definir, como não-discriminatórias, outras medidas especiais destinadas a atender a necessidades particulares de pessoas que, por motivo de sexo, idade, invalidez, encargos de família ou nível social ou cultural, necessitem de proteção ou assistência especial.

**Artigo 6º**

- Todo País-membro que ratifique esta Convenção compromete-se a aplicá-la nos territórios não metropolitanos de acordo com as disposições da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

**Artigo 7º**

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

**Artigo 8º**

- 1. Esta Convenção obriga unicamente os Países-membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor Geral.  
 2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após a data do registro, pelo Diretor Geral, das ratificações de dois Países-membros.  
 3. A partir de então, esta Convenção entrará em vigor para todo País-membro doze meses após a data do registro de sua ratificação.

**Artigo 9º -**

1. Todo País-membro que ratificar esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicação ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, para registro. A denúncia não terá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro.  
 2. Todo País-membro que ratificar esta Convenção e que, no prazo de um ano após expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o direito de denúncia provido neste Artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí em diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada período de dez anos, nos termos deste Artigo.

**Artigo 10 -**

1. O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho dará ciência a todos os Países-membros da Organização do registro de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Países-membros da Organização.  
 2. Ao notificar os Países-membros da Organização sobre o registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor Geral lhes chamará a atenção para a data em que entrará em vigor a Convenção.

**Artigo 11**

- O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral da Organização das Nações Unidas, para registro, em conformidade com o

Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações circunstanciadas sobre todas as ratificações e atos de denúncia por ele registrados, nos termos do disposto nos artigos anteriores.

#### Artigo 12

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

#### Artigo 13

- 1. No caso de adotar a Conferência uma nova convenção que reveja total ou parcialmente esta Convenção, a menos que a nova convenção disponha de outro modo,  
a) a ratificação, por um País-membro, da nova convenção revista implicará, ipso jure, a denúncia  
imediata desta Convenção, a partir do momento em que entrar em vigor a Convenção revista, não  
obstante as disposições constantes do Artigo 9º;  
b) a partir da datada entrada em vigor da convenção revista, esta Convenção deixará de estar sujeita a ratificação pelos Países-membros.  
2. Esta Convenção continuará, entretanto, em vigor, na sua forma e conteúdo atuais, para os Países-membros que a ratificaram, mas não ratificarem a convenção revista.

#### Artigo 14

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

**FIM DO DOCUMENTO**