



INSTITUO DOS ADVOGADOS BRASILEIROS

INDICAÇÃO /2025

Referência: Convenção 156 da OIT Relativa à Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos dois Sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares

Palavras-chave: CONVENÇÃO – OIT – IGUALDADE – OPORTUNIDADES - TRABALHADORES

I – INTRODUÇÃO

A Convenção nº 156, também conhecida como Convenção sobre a Equidade no Trabalho e na vida Familiar, foi criada pela da OIT - Organização Internacional do Trabalho, para promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, levando em consideração, as responsabilidades familiares de cada um. O Brasil, ao ratificar a Convenção, se compromete adotar políticas e práticas que apoiem os trabalhadores na conciliação entre trabalho e vida familiar, como licenças parentais, horários flexíveis e acesso a serviços de apoio à família. Isso é fundamental para combater as desigualdades de gênero, promover a inclusão e garantir que todos tenham as mesmas chances de crescimento profissional, independente do gênero ou das responsabilidades familiares.

II- DA PERTINÊNCIA

A Convenção nº 156 da OIT – Organização Internacional do Trabalho, adotada em 1981, não foi ratificada pelo Brasil.

A Convenção é muito importante para os direitos das mulheres porque ela reconhece que responsabilidades familiares podem impactar homens e mulheres de maneiras diferentes, especialmente no trabalho. Ao ratificar esta Convenção, o Brasil, dará um passo importante para promover a igualdade de oportunidades, garantir que tanto homens como mulheres tenham condições justas no mercado de trabalho e respeitar a diversidade. Isto ajuda a criar um ambiente mais justo e equilibrado para as mulheres,



especialmente ao consideramos que os cuidados familiares, a maioria das vezes recai sobre as mulheres.

Status Atual da Ratificação (2025)

- **Envio ao Congresso Nacional**, em 8 de março de 2023, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva enviou a **Mensagem MSC 85/2023** ao Congresso Nacional, iniciando o processo de ratificação da Convenção nº 156 da OIT.
- **Tramitação Legislativa**, a convenção está sendo analisada pelas comissões da Câmara dos Deputados e, posteriormente, será encaminhada ao Senado Federal. A relatoria na Comissão de Relações Exteriores e de Defesa Nacional (CREDN) está sob responsabilidade da deputada federal Fernanda Melchionna (PSOL-RS).
- **Audiências Públicas e Mobilização**, Organizações sindicais e entidades da sociedade civil, como o SINAIT, estão promovendo audiências públicas e campanhas para sensibilizar parlamentares e a sociedade sobre a importância da ratificação da convenção

Próximos Passos

- **Conclusão da Tramitação Legislativa**: A convenção precisa ser aprovada pelas comissões da Câmara dos Deputados e pelo Senado Federal.
- **Decreto Legislativo**: Após a aprovação, será emitido um Decreto Legislativo autorizando a ratificação.
- **Ratificação pelo Presidente da República**: O presidente assinará o instrumento de ratificação, formalizando o compromisso do Brasil com a convenção.
- **Depósito na OIT**: O instrumento de ratificação será depositado na sede da OIT em Genebra, tornando a ratificação oficial.
- **Publicação no Diário Oficial da União**: Após o depósito, a ratificação será publicada no Diário Oficial da União, tornando-a efetiva no ordenamento jurídico brasileiro

III - PEDIDO

Desse modo, propõe-se, o reconhecimento da pertinência da presente indicação, com o objetivo de apoiar e dar celeridade ao processo de ratificação da Convenção nº 156, como também para que se dê seu encaminhamento à Comissão de Direito do Trabalho e à Comissão de Políticas Públicas, para designação de relatora/or e elaboração de parecer.

Rio de Janeiro, 25 de Junho de 2025.

CLÁUDIA MARIA COELHO JENSEN

Convenção n.º 156 da OIT Relativa à Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos dois Sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares

Adoptada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho na sua 67.ª sessão, em Genebra, a 23 de Junho de 1981.

Entrada em vigor na ordem internacional: 11 de Agosto de 1983.

Portugal:

Aprovação para ratificação: Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de Outubro, publicado no Diário da República, I Série, n.º 236/84;

Comunicação da ratificação ao Director Geral da Repartição Internacional do Trabalho, para registo: 2 de Maio de 1985;

Aviso de depósito do instrumento de ratificação: Aviso do Ministério dos Negócios Estrangeiros publicado no Diário da República, I Série, n.º 241/85, de 19 de Outubro;

Entrada em vigor na ordem jurídica portuguesa: 2 de Maio de 1986.

[Estados partes](#): (informação disponível no website da Organização Internacional do Trabalho)

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, 1901»

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 as 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 denúncia 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 chamara 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 denuncia 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 Conferencia 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.