



Cuidado como direito humano e pilar do trabalho decente no Sistema Interamericano

16/02/2026

Toda pessoa adulta dependeu de cuidados para se desenvolver e provavelmente ainda dependerá em outros momentos da vida, mas apenas nos últimos anos tem se discutido juridicamente a respeito do tema. A invisibilidade histórica do cuidado como trabalho é atribuída ao fato de ele ser relegado à esfera doméstica e majoritariamente às mulheres, o que gera desigualdades estruturais.

A Organização Internacional do Trabalho estima que 76,2% do trabalho de cuidado não remunerado no mundo é realizado por mulheres. Isso impacta a inserção, a manutenção e a progressão das mulheres no mercado de trabalho remunerado, além de repercutir na vida social e na saúde física e mental, em virtude da sobrecarga.

A Corte Interamericana de Direitos Humanos, a partir de uma interpretação sistemática e evolutiva de uma ampla gama de instrumentos interamericanos, incluindo a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH), o Protocolo de San Salvador, a Convenção de Belém do Pará e convenções sobre Pessoas Idosas e Pessoas com Deficiência, reconheceu o cuidado como um direito humano autônomo e um trabalho essencial para a reprodução da vida e da economia, emitindo a Opinião Consultiva nº 31/2025, documento fundamental para a promoção da sustentabilidade econômica e da igualdade de gênero.

De acordo com a OC-31, o cuidado como direito humano autônomo passa a ter a tripla dimensão: o direito de ser cuidado (ter acesso a serviços de cuidado); o direito de cuidar (exercer a função com dignidade) e o direito ao autocuidado (preservar a própria autonomia e bem-estar).

Essa tridimensionalidade do cuidado é regida por três princípios fundamentais: a corresponsabilidade (entre indivíduo, família, comunidade, setor privado e Estado); a solidariedade (baseada na interdependência humana e no dever de apoio mútuo para aliviar as cargas físicas e econômicas do cuidado); igualdade e não discriminação (superação dos estereótipos de gênero que historicamente impuseram a carga desproporcional dos cuidados às mulheres e meninas).

Bloco de proteção

O cuidado como trabalho passa a constituir uma forma de trabalho protegida pelo Sistema Interamericano, independentemente da remuneração. Assim, para trabalhadoras e trabalhadores remunerados, devem ser garantidos todos os direitos trabalhistas; e cuidadoras e cuidadores não remunerados devem ter acesso a garantias mínimas que protejam sua saúde, dignidade e acesso à seguridade social.

Spacca

A OC-31 e as Convenções da OIT formam um bloco de proteção internacional do trabalho de cuidado. No âmbito da OIT, a 19ª Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho (2013) já havia ampliado o conceito de trabalho ao incluir atividades não remuneradas e para uso próprio como trabalho produtivo. Assim, o cuidado deixou de ser mera obrigação afetiva e passou a constituir uma dimensão produtiva, essencial à reprodução da vida e da economia.

Além disso, a Convenção 189 sobre trabalho doméstico, a Convenção 156 sobre responsabilidades familiares e as Convenções 100 e 111 sobre igualdade e não discriminação se apresentam como pontos de convergência normativa, conectando-se à proteção do SIDH, como instrumentos de proteção de um Direito Econômico, Social, Cultural e Ambiental, que é o direito ao trabalho decente (ou digno). Neste sentido, a OIT desenvolveu o marco dos 5R para o trabalho de cuidado decente: reconhecer (como trabalho); reduzir (o peso desproporcional sobre as mulheres); redistribuir (entre os atores corresponsáveis); recompensar (garantir salário justo, formalização, proteção social); representar (participar da formulação de políticas por meio de representação sindical).

A OC-31 incorporou tanto o marco dos 5R quanto os padrões internacionais da OIT, inclusive convenções ainda não ratificadas pelo Brasil, como parte do conteúdo jurídico do direito ao cuidado. Isto é importante, pois normas decorrentes de convenções ainda não ratificadas entram na hermenêutica judicial como fontes interpretativas de direitos fundamentais.

Reflexos da opinião consultiva

Desta forma, é possível apontar pelo menos três desdobramentos da OC-31 para a jurisdição trabalhista: 1. interpretar a legislação trabalhista à luz do cuidado como trabalho; 2. aplicar padrões internacionais da OIT relacionados ao cuidado, ainda que decorrentes de convenções não ratificadas, como fontes interpretativas; 3. exercer o controle de convencionalidade, adotando a OC-31 como parâmetro.

Para fomentar o debate, uma reflexão: se o cuidado sustenta a vida social e o mundo do trabalho, talvez seja o momento de o Direito do Trabalho sustentar o cuidado.



Referências

CENTRO INTERNACIONAL DE FORMAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (ITCILO). Promoting Decent Work and the Care Economy. Turim: ITCILO, 2023.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Opinión Consultiva OC-31/25 – El contenido y el alcance del derecho al cuidado y su interrelación con otros derechos. San José, 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Care at Work Report. Genebra: OIT, 2022.

OIT. Convenções nº 100, 111, 156, 183, 189; Recomendações nº 202 e 204.

PROTOCOLO DE SAN SALVADOR. Artigos 6º, 7º e 9º. 1988.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2026-fev-16/cuidado-como-direito-humano-e-pilar-do-trabalho-decente-no-sistema-interamericano/>