

DRIBLE OU GOL: OS DESAFIOS AO TRABALHO DECENTE NAS OBRAS DA COPA DO CATAR

Sandro Lunard Nicoladeli
Elis Regina Arévalos Soares

Resumo

Este breve artigo busca apresentar um panorama a respeito das condições impostas aos trabalhadores envolvidos na construção dos estádios da Copa do Catar. O registro aqui proposto parte de documentos centrais voltados para a análise de determinados aspectos das configurações trabalhistas no Catar. Introdutoriamente, são evidenciados dados relevantes sobre este país. Em seguida, apresenta-se a denúncia contra o país árabe perante o Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho. Ainda, compilam-se os resultados dos Relatórios de Inspeção produzidos pela Organização Internacional do Trabalho e de outras iniciativas de denúncia e fiscalização promovidas pela Internacional dos Trabalhadores da Construção e da Madeira (ICM) de modo isolado ou em parceria com a FIFA e o Comitê Supremo do Catar. Pretende-se demonstrar as lacunas e déficits compromissórios das instituições promotoras com a efetivação dos direitos humanos e trabalho decente.

1 INTRODUÇÃO

O Catar é um país localizado no Golfo Pérsico e será sede da Copa do Mundo de 2022. A língua oficial falada no país é o árabe, e a religião oficial o islamismo¹.

¹ O país possui área total de 11.437 km² (para efeitos comparativos, o estado de Sergipe tem área total de 21.926 km² e o Distrito Federal 5.760 km², sendo as unidades federativas brasileiras de

Sandro Lunard Nicoladeli

Doutor (2016) e Mestre (2004) em Direito pela Universidade Federal do Paraná/UFPR. Professor nas disciplinas de Prática Jurídica Trabalhista e Direito Sindical/UFPR. Especializou-se, em Lima, no Peru, em Liberdade Sindical pelo Escritório Regional da OIT (2008). Também em Turim, na Itália, obteve o título de especialista em Normas Internacionais do Trabalho pela Escola de Formação da OIT (2009). Integrou o corpo técnico da delegação brasileira na Conferência Internacional do Trabalho da OIT nos anos de 2014, 2015 e 2019, em Genebra/Suíça. e-mail:sandrolunard@plcv.adv.br

Elis Regina Arévalos Soares

Mestranda em Direito na Universidade Federal da UFRJ. Graduada em Direito pela Universidade Federal do Paraná.

O governo do Catar consiste em uma monarquia absolutista, ou seja, não se trata de um país democrático (QATAR, 2022). Durante o verão, as temperaturas máximas ultrapassam os 40°C, motivo pelo qual a Copa do Mundo de 2022 ocorreu em novembro – e não no período tradicional de junho e julho.

Considerado um dos países mais ricos do mundo, graças à exploração de recursos naturais como petróleo e gás, o PIB nominal total do Catar é estimado em US\$ 183,807 bilhões, e o per capita em US\$ 66, 202. O IDH - Índice de Desenvolvimento Humano, classificado como “muito alto”, é o 45º melhor do mundo — o Brasil está em 84º (0,765). Essas condições, em grande parte, são viabilizadas pela exploração de petróleo e gás realizada pela Qatar Petroleum (IMF, 2022).

Em dezembro de 2010, o Catar foi escolhido como sede da Copa do Mundo de 2022, sendo o primeiro país árabe a receber tal projeto desportivo². A partir de então, o país mobilizou diversas iniciativas no sentido de consolidar sua imagem numa espécie de *soft power*³ (BALLERINI, 2017) global, com o natural intento de legitimar-se social e culturalmente perante a comunidade internacional. No ano de 2011, a Autoridade de Investimento do Catar (QIA), por meio da Qatar Sports Investments (QSI), adquiriu 100% do Paris Saint-Germain e passou a controlar sua gestão (SINNOTT, 2011). Além disso, a Qatar Airways assumiu o patrocínio de três dos principais clubes de futebol mundial: Bayern de Munique/Alemanha, Roma/Itália e Boca Juniors/Argentina (QATAR AIRWAYS, 2022), além do natural patrocínio da própria FIFA.

Para a promoção deste mega evento desportivo, o país despendeu cerca de US\$ 100 bilhões de dólares para reforçar a infraestrutura existente e adaptar-se, provendo inovação urbana e mobiliário esportivo (p. ex.: aeroportos, estradas e estádios).

Desde então, o Catar adota uma estratégia de promover a imagem do país internacionalmente, convivendo com as naturais contradições relacionadas a abusos de direitos humanos e trabalhistas, os quais ocorriam paralelamente à propaganda oficial e aos anúncios e promessas de um “evento modelo”.

Essa estratégia ficou evidente durante a exposição “Qatar, nos vemos em 2022”, apresentada na 40ª sessão do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas, cujo

.....
menor extensão territorial).

2 Inicialmente, vale destacar que a escolha do Catar como sede passou por um processo de investigação que, embora infrutífero, averiguou diversos indícios de corrupção e suborno (BBC, 2022).

3 O termo “poder suave” (*soft power*) refere-se à capacidade de um Estado ou uma instituição de influenciar a opinião pública para que seus objetivos sejam cumpridos. O conceito está no livro “Poder Suave”, de Frantzesco Ballerini.

objetivo foi promover a Copa e a organização do evento, ignorando as denúncias e críticas que — já à época — vinham sendo feitas em relação às condições das relações de trabalho no país (ADHRB, 2019).

Entre as principais preocupações, destacava-se a utilização de trabalho migrante forçado. A Convenção 29 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) define trabalho forçado como “todo trabalho ou serviço exigido de qualquer pessoa sob a ameaça de qualquer penalidade e para o qual essa pessoa não se ofereceu voluntariamente”. Ao adentrar-se no funcionamento do modelo de contratação laboral defronta-se com o sistema *kafala*, prática muito comum nos países da península arábica, consiste num sistema no qual os trabalhadores necessitam de um visto patrocinado economicamente pelo empregador para ingressar no mercado de trabalho. Isso dava aos empregadores um controle abusivo sobre seus contratados, forçando-os, por exemplo, a pedir permissão para eventualmente mudar de trabalho ou empregador ou até deixar o país. Além disso, inexistia qualquer referência remuneratório nacional – salário mínimo, sendo que a massa de operários, muitas vezes, sofria com condições muito precárias, tendo seus salários retidos e seus passaportes confiscados (WINTOUR, 2019).

Diante desse cenário, confluíram ações de diversas instituições internacionais para conferir maior visibilidade sobre as violações e abusos de direitos humanos diretamente relacionados aos projetos de construção da Copa do Mundo de 2022. À época, Mustafa Qadri, pesquisador da Anistia Internacional para os Direitos dos Migrantes do Golfo, comentou: “Finalmente, parece que a Fifa está acordando para o fato de que, a menos que tome medidas concretas, a Copa do Mundo do Catar 2022 será construída sobre o sangue, suor e lágrimas dos trabalhadores migrantes” (ITUC, 2019).

Desse modo, em novembro de 2017, em meio a intensas críticas, foram desenvolvidos projetos de cooperação e relatórios da OIT, e da FIFA em parceria com entidades sindicais⁴ e uma série de investigações, com isso, as autoridades

4 Reclamação formulada pela CSI – Confederação Sindical Internacional em face do governo do Catar perante o Comitê de Liberdade Sindical (Caso 2988) da Organização Internacional do Trabalho/OIT (2012); Relatório de inspeção produzido pela parceria entre a Federação Sindical Internacional da Construção e do Mobiliário - ICM, FIFA e o Comitê Supremo do Catar (2019); Relatório da Organização Internacional do Trabalho sobre lesões ocupacionais nas obras da Copa do Catar (2020); Relatório *Dribble Or Goal?* produzido pela ICM (2021).

1.

do Catar anunciaram que cooperariam com a OIT na reforma do sistema *kafala* e das leis trabalhistas. Os compromissos assumidos pelo governo do Catar versavam principalmente sobre a eliminação do sistema *kafala*, diga-se de passagem, ocorrido, formalmente, somente em 2019 (ILO, 2019), o estabelecimento de um salário-mínimo e meios de garantir os direitos à liberdade de associação para os trabalhadores migrantes (ITUC, 2019).

A partir dessas medidas, os empregadores não poderiam mais impedir que seus funcionários deixassem o país ou mudassem de emprego. Sobre a questão das remunerações, extinguir-se-ia o sistema de fixação de salários baseado em raça, e um salário-mínimo deveria ser estabelecido para cobrir todos os trabalhadores. Ainda, haveria melhorias no sistema de proteção salarial para garantir o pagamento sistemático dos atrasados. Por fim, acerca da representação dos trabalhadores e procedimentos de reclamação, comitês deveriam ser estabelecidos em cada local de trabalho (ITUC, 2020).

Assim, o governo do Catar introduziu uma nova lei trabalhista a fim de abordar tais restrições impostas pelos empregadores: Lei nº 13 de 2018 altera o disposto na Lei nº 21 de 2015 e na Lei nº 1 de 2017. No entanto, a reforma não resolveu adequadamente esses problemas, e os trabalhadores continuaram a submeter-se à exploração e a maus-tratos (ITUC, 2019).

Vale ressaltar que, sobre as questões trabalhistas passíveis de críticas, o Catar não é o único país do Golfo a conviver com a precariedade na sua regulação e governança laboral. Todos os estados do Golfo Pérsico fazem uso de mão de obra migrante mal remunerada e em condições contratuais precárias. No caso do mercado de trabalho explorador do Catar – onde, inclusive, a escravidão só foi abolida em 1950 — a população indiana sozinha, com 700 mil habitantes, supera o número de habitantes locais. Um relatório da Anistia Internacional mostrou que milhares de trabalhadores migrantes ainda estavam sendo explorados no Catar, apesar das repetidas promessas de melhorar os direitos dos trabalhadores.

A presente investigação demonstrará, nos tópicos subsequentes, todas as iniciativas de instituições de direitos humanos e sindicais no sentido de investigar as péssimas condições de trabalho no canteiro de obras na última década e as inconformidades dos organizadores e do país-sede no sentido de efetivar condições salubres e com proteção aos operários migrantes.

2 DENÚNCIA CONTRA O CATAR PERANTE O COMITÊ DE LIBERDADE SINDICAL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2012)

Com o anúncio do país-sede da Copa da FIFA/2022, a Confederação Sindical Internacional/CSI⁵ protocolou, em 28 de setembro de 2012 (Caso 2988), uma reclamação em face do governo do Catar perante o Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Na denúncia, a Confederação alegou que os trabalhadores contratados para construção das instalações eram, em sua maioria (94% dos trabalhadores no Catar), imigrantes. Estes estariam submetidos a diversas violações de direitos fundamentais e trabalhistas, incluindo a liberdade de associação sindical. Adensou suas alegações informando, ainda, que a legislação do Catar é limitada quanto à proteção do trabalho em matéria de segurança ocupacional (OIT, 2014).

Diante dessa denúncia, a Federação Sindical Internacional dos Trabalhadores da Construção e da Madeira (ICM)⁶ e a Confederação Sindical Internacional (CSI) reuniram-se com a Embaixada do Catar em Genebra para tratar dos tópicos relacionados à liberdade sindical e trabalho escravo, indicando a necessidade de reformas legislativas que garantissem os direitos laborais dos imigrantes. O governo, em contrapartida, alegou que iria elaborar minutas para as reformas necessárias, porém, nenhum compromisso formal foi definido, além de não ter sido identificada qualquer mudança do poder local sobre os pontos abordados na reunião.

A CSI, a partir de estudos prévios, indicou o vínculo entre crescente e significativo número de óbitos de imigrantes em acidentes de trabalho e a total ausência de liberdade associativa, uma vez que esses trabalhadores estão submetidos a extensas jornadas de trabalho e intenso esforço físico, em situações de extrema degradação decorrentes da falta de medidas de segurança e absoluto estresse decorrente das temperaturas desérticas, além de submetidos a métodos de trabalho inapropriados

5 A CSI nasceu como a maior central sindical mundial, fundada em Viena em 2006 CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL - sítio eletrônico. Disponível em: <<https://www.ituc-csi.org/congress2006>>. Acesso em: 01 jun 2022.

6 A ICM é uma rede sindical global que representa os trabalhadores de construção e madeira. Ela reúne cerca de 351 sindicatos, representando 12 milhões de membros em 136 países. O objetivo principal da ICM é promover a organização sindical e a defesa dos trabalhadores, construindo redes de cooperação entre empresas e governos para garantir a segurança e saúde no trabalho. O trabalho da ICM em grandes eventos esportivos iniciou em 2006, com a Copa do Mundo FIFA de 2010, expandindo sua atuação em outros eventos similares nos anos seguintes, como nas Olimpíadas. <https://www.bwint.org/es_ES/> Acesso em: 01 jun 2022.

e acomodações sem o adequado conforto térmico. A queixa denuncia os métodos impróprios de arregimentação de mão de obra, a partir dos quais os trabalhadores são aliciados com promessas ilusórias quanto à fixação remuneratória.

A denúncia formulada perante o organismo de controle da OIT indica déficit democrático na regulação trabalhista catari, datada de 2004, cujo seu teor impedia a liberdade de associação, por não haver previsão legal permissiva ao direito de organização aos trabalhadores imigrantes, o que, na prática, exclui da tutela o direito para 90% da população economicamente ativa do Catar. A referida lei também previa a unicidade das organizações sindicais, limitando-se à existência de uma única entidade sindical dos trabalhadores.

O direito a greve também é praticamente inexistente, uma vez que a legislação estabelecia uma série de critérios para a autorização do conflito paredista, excluindo todos os trabalhadores de atividades essenciais. Isso inclui o trabalho em indústrias petrolíferas (maior empregador do país!), sanitárias, portuárias, elétricas, de transporte e hospitais. Somada a esses inúmeros bloqueios limitantes, a solicitação de greve deve ser aprovada por 70% do comitê sindical ou da indústria, além de necessitar de ratificação governamental quanto a data e local de ocorrência das manifestações. Não bastassem as variadas limitações e, as quais consistiam numa verdadeira intimidação estatal, além disso a legislação trabalhista veda completamente a liberdade política das entidades sindicais, podendo o governo proibir o funcionamento de qualquer entidade que divulgue atividades políticas ou religiosas, incluindo a distribuição de materiais com críticas ao próprio estado do Catar em flagrante violação às liberdades civis fundamentais.

Em sua defesa perante o CLS, o governo do Catar, em comunicado datado de 11 de setembro de 2013, circunscreveu suas alegações ao argumento de que o Estado protege todos os trabalhadores legalmente estabelecidos no país. O país árabe formulou sua contestação no sentido de afastar todas as acusações sustentadas pela CSI, afirmando que a reclamação carece de antecedentes formulados por entidades sindicais do país e que não foi apresentada uma petição fundamentada direcionada ao governo. Sustentou pela insuficiência de provas apresentadas pela denunciante. Quanto ao direito de greve, o governo sustentou uma suposta legitimidade e garantia ao seu exercício refletindo uma “potencial” aderência às Convenções da OIT.

Em paralelo, cumpre destacar a postura do Catar no sentido de manter-se absolutamente distante das políticas e princípios fundamentais da OIT, particularmente aquelas nucleares que orbitam na esfera da promoção do trabalho decente. Prova

disso está irrefutavelmente justificada, diante de uma nação absolutamente distante do ideal promocional ao trabalho digno, não há ratificação da grande maioria das convenções da OIT⁷, menos ainda porque não admitia a incorporação dos Convênios 87 e 98 da OIT, cujo conteúdo tem como finalidade central a liberdade de associação e direito de negociação coletiva.

O governo alegou, ainda, que o Ministério do Trabalho é responsável por garantir o cumprimento da legislação trabalhista, supervisionando departamentos e autoridades. Quanto à negociação coletiva, tanto o Ministério do Trabalho quanto o Ministério do Interior supervisionam as negociações, além de contar com o Comitê Nacional dos Direitos Humanos para coordenar a resolução de conflitos. Afirmou, ainda, que o Ministério do Trabalho, através do Conselho Superior da Magistratura, instalou nos tribunais um setor específico para tratar de litígios entre trabalhadores e empregadores. Quanto aos imigrantes, o governo informou que é responsabilidade do Ministério do Interior a recepção das demandas e encaminhamentos para solução dos problemas. Indicou-se a existência de um e-mail ao qual os trabalhadores podem reportar suas queixas e solicitar auxílio.

O Comitê analisou as disposições legislativas e sua adequação às Convenções da OIT, ressaltando que, embora o país não tenha ratificado convenções específicas, a partir do momento no qual filia-se à OIT, submete-se aos princípios fundamentais da Declaração de Filadélfia, incluindo assim os princípios de liberdade de associação. Nesse sentido, é papel do Comitê a responsabilidade por indicar as violações e recomendar a alteração das disposições em desacordo com os princípios fundamentais protetivos.

A partir da alegação da CSI quanto à disposição acerca da liberdade de organização sindical dos imigrantes, o Comitê entendeu que a legislação de 2004 exclui os imigrantes e limita a organização a empresas que tenham mais de 100 empregados, além de excluir uma série de profissionais que extrapolam as limitações razoáveis à negociação coletiva, como é o caso das forças armadas, polícia e servidores públicos diretamente ligados à administração pública.

7 O Catar ratificou apenas as seguintes Convenções da OIT: 29 e 105 (trabalho escravo ou forçoso); 111 (discriminação em matéria de emprego e ocupação); 138 e 182 (trabalho idade mínima e piores formas de trabalho infantil) e um único de governança laboral – Convênio 81 (inspeção do trabalho). Portanto, não aderiu à incorporação de extensa legislação internacional laboral: a) liberdade sindical, negociação coletiva e relações de trabalho; b) consulta tripartite; c) administração e inspeção do trabalho; d) política e promoção do emprego; e) orientação e formação profissional; f) segurança do posto de trabalho; g) proteção aos salários; h) tempo de trabalho; i) segurança e saúde no trabalho; j) trabalhadores migrantes, dentre outros temas.

Para a OIT, a limitação que a legislação impõe, relativa à criação de uma única organização de trabalhadores por empresa, é contrária aos princípios de proteção à liberdade de associação, uma vez que a legislação não pode limitar o exercício da organização.

Quanto à limitação/proibição do exercício do direito a greve, denunciada pela Confederação, o Comitê entendeu que a disposição legislativa do Catar impede o seu efetivo exercício. Pontuou que apenas os funcionários públicos com cargo de autoridade e trabalhadores de serviços essenciais em sentido estrito, sendo aqueles serviços cuja interrupção ofereça risco à saúde e à segurança dos indivíduos, possuem limitação ao exercício de greve. Aos demais serviços, pode ser exigido o funcionamento mínimo para mitigar os prejuízos à população. Ainda, quanto à limitação da greve a assuntos relacionados ao âmbito industrial, ou do funcionamento da empresa, o Comitê recomendou a alteração legislativa, para ampliar o direito à greve para reivindicação de demandas referentes à matéria econômica e questões sociais que afetem os interesses dos trabalhadores (OIT, 2014).

No que tange o procedimento de arbitragem obrigatória para convocação de greve, o Comitê ressaltou que a adoção compulsória da arbitragem é contrária à liberdade de associação e liberdade sindical. Também sugeriu que o governo altere sua legislação para que a arbitragem obrigatória seja exigida apenas se for por força de vontade de ambas as partes para encerramento da greve, ou nos casos em que os trabalhadores têm o direito restrito, como nas atividades essenciais em sentido estrito já mencionadas. No último caso, o governo deve salvaguardar os interesses dos trabalhadores com benefícios compensatórios equivalentes, além do impedimento do *lockout*.

Em relação à vedação de manifestação política por parte dos sindicatos, o Comitê entendeu que essa disposição é, também, frontalmente contrária aos princípios expressos nas convenções sobre liberdade de associação, além de afetar o direito à liberdade de expressão. O comitê advertiu que os sindicatos podem receber doações e incentivos financeiros internacionais, sem necessária autorização prévia. No tocante à possibilidade de dissolução de entidades sindicais, suspensão ou anulação de registro por parte dos Ministros de Estado, essa prática constitui infração grave, somente sendo possível efetuar tais ações mediante litígio judicial.

O Comitê concluiu e solicitou ao governo do Catar que operasse reformas legislativas indicadas referentes à liberdade sindical e negociação coletiva. O Comitê requereu ainda que o governo encaminhe a cópia dos procedimentos adotados para

constituição de organizações.

Em conclusão, a legislação trabalhista do Catar apresenta diversos dispositivos contrários ou absolutamente limitantes aos princípios de proteção à liberdade sindical e de negociação coletiva, presentes nas convenções da OIT.

A violação mais grave é aquela na qual há expressa vedação aos trabalhadores imigrantes de se associarem. A Declaração sobre os Princípios Fundamentais no Trabalho de 1988 da OIT assegura o direito dos trabalhadores, sem discriminações de qualquer natureza ou nacionalidade, a livre associação e a negociação coletiva.

Sendo assim, como membro da OIT, o Catar, embora com muita resistência, teve de adequar sua legislação trabalhista, mas ainda não houve garantia total e plena do direito de greve, negociação coletiva e associação sindical aos trabalhadores imigrantes, os quais representam mais de 90% da população economicamente ativa do país.

3 RELATÓRIO DE INSPEÇÃO PRODUZIDO PELA PARCERIA ENTRE A ICM, FIFA E O COMITÊ SUPREMO DO CATAR (2019).

Diante das repercussões negativas decorrente das denúncias formuladas pelo movimento sindical internacional, a ICM demandou iniciativas de cooperação com a FIFA, para discussão dos temas relativos à saúde e condições de trabalho decentes, incluindo inspeções conjuntas e outros mecanismos de atuação.

Desse modo, em novembro de 2016, o organismo de gestão do evento da FIFA - Comitê Supremo - firmou um Acordo de Cooperação com a ICM para a realização de inspeções conjuntas de saúde e segurança, além de promover treinamento aos representantes dos trabalhadores. A elaboração do relatório dessas ações é uma das obrigações do acordo pactuado. O *Joint Working Group* (JWG)⁸, fruto dessa parceria, elaborou um relatório em 2019, resultado das inspeções em sete locais de construção de estádios e outras acomodações (BWI-SC JWG. 2019)⁹.

Além das inspeções, o JWG também entrevistou trabalhadores para verificar a funcionalidade dos sistemas de garantia de bem-estar e governança laboral. A adoção de parâmetros de bem-estar dos trabalhadores (*Worker's Welfare Standards*

8 Tradução livre: Grupo de Trabalho Conjunto.

9 BWI-SC JWG. **Report on Joint Inspections in Qatar Released**. 2019. Disponível em: https://www.bwint.org/es_ES/cms/priorities-10/rights-34/youth-41/news-42/2019-bwi-sc-jwg-report-on-joint-inspections-in-qatar-released-1641.

- *WW Standards*)¹⁰ foi uma das preocupações do JCW, identificando, ao longo das inspeções, que os maiores desafios enfrentados são relativos à saúde e à segurança dos trabalhadores.

Nos locais de construção, foram identificados os seguintes problemas: i) necessidade de aprimoramento do trabalho das clínicas médicas e treinamento dos representantes dos trabalhadores em relação aos temas de saúde ocupacional; ii) avisos de segurança e saúde instalados pelos empreiteiros geralmente elaborados em inglês, sendo necessária a adaptação em diversos idiomas para garantir a compreensão da sinalização; iii) necessidade de maior envolvimento das gerências dos locais de construção nas inspeções, ainda que notada a melhora neste aspecto nas inspeções finais realizadas em 2019.

Já nas acomodações, os problemas identificados estavam relacionados ao ambiente de descanso dos trabalhadores, indicando a necessidade de melhoria e ampliação dos espaços como refeitórios, sanitários e dormitórios, o que demandaria instalações adequadas e em boas condições. Vale anotar que o Comitê Supremo da FIFA tem a incumbência de exigir do país-sede e das empreiteiras contratadas a adequada e regular infraestrutura para os seus contratados, desde o *design* dos estádios à garantia de condições de saúde e segurança aos trabalhadores.

Assim, organizou-se diretivas no sentido de se adotar inspeções regulares de saúde ocupacional e segurança, treinar os representantes dos trabalhadores, analisar os treinamentos fornecidos e pontuar melhorias, além de avaliar a aplicação dos *Worker's Welfare Forums (WWF)*,¹¹ reiterando, portanto, que os referidos problemas decorrem, em grande medida, da não adesão do Catar à Convenção 155 da OIT cujo conteúdo é exatamente normas e medidas aplicáveis em matéria de medicina e segurança no trabalho.

As inspeções realizadas durante 2019 resultaram na identificação de situações de inconformidade aos parâmetros de bem-estar, resultando, em grande parte, na elaboração de observações contidas no relatório. Foram registradas na inspeção variadas situações irregulares identificadas no canteiro de obras da construção dos estádios *Cidade da Educação, Al Janoub, Ras Abu Aboud, Al Thumana, Lusail e Al Bayt*.

Quanto à procedência dos operários, verificou-se um maciço fluxo migratório de

10 Tradução livre: Normas de Bem-Estar do Trabalhador.

11 Tradução livre: Fóruns de Bem-Estar do Trabalhador.

trabalhadores oriundos da Índia, Bangladesh e Nepal. Do ponto de vista das violações, as inspeções identificaram as seguintes desconformidades mais frequentes: a) remuneração abaixo do salário-mínimo; b) não fornecimento ou uso inadequado dos equipamentos de proteção individual (EPI); c) locais de trabalho com grande número de trabalhadores sem centro médico disponível nos dormitórios; d) desconforto térmico nos dormitórios; e) banheiros em péssimo estado de conservação; f) placas de sinalização em desacordo com a língua nativa dos operários; g) falta de treinamento dos médicos em saúde ocupacional; h) ausência de fornecimento de água potável.

Quanto à saúde ocupacional e segurança, o relatório concluiu que os serviços médicos em todos os estádios inspecionados estavam adequados e disponíveis gratuitamente aos trabalhadores. O organismo interno de controle (JGW) recomendou aos profissionais de saúde que reforçassem os treinamentos sobre lesões ocupacionais, diagnósticos e tratamentos, assim como a implementação de uma plataforma para facilitar a comunicação da equipe de saúde para discutir casos de acidente de trabalho. Para as empreiteiras, o JGW recomendou o registro dos casos de acidente de trabalho no sistema próprio e a instauração de um programa para tratamento dos trabalhadores afetados.

No que toca aos avanços alcançados somente 2019, é possível identificar o treinamento das equipes médicas para reconhecimento dos riscos à saúde e segurança dos trabalhadores, adoção de protocolos de registro de ocorrências e encaminhamento às gerências dos locais de construção.

De forma geral, o relatório reflete a parceria tardia, porém necessária, entre o Comitê Supremo e a ICM, visando estabelecer parâmetros de compliance e governança para garantia do bem-estar dos trabalhadores, antes e depois das inspeções, no que tange aos aspectos de saúde e segurança no trabalho. Os problemas identificados nos canteiros de obras e locais de construção dos sete estádios inspecionados estão relacionados, em síntese, principalmente à estrutura do ambiente de trabalho e adequação das instalações, muito embora apresentem tímidos avanços diante do tempo transcorrido e o número avassalador de 6.500 mortes segundo estimativas do jornal britânico *The Guardian* (*The Guardian*, 2021), além dos incontáveis acidentes de trabalho não registrados e mutilações porque o estado catari não dispunha de uma política pública com dados estatísticos confiáveis, e nem tampouco iniciativa consistente por parte da FIFA em exigir correções de rota desde o período inicial de execução das obras.

4. RELATÓRIO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO SOBRE LESÕES OCUPACIONAIS NAS OBRAS DA COPA DO CATAR (2020)

No sentido de direcionar para reponsabilidades institucionais mais consistentes, a Organização Internacional do Trabalho produziu o relatório *One is too many: The collection and analysis of data on occupational injuries in Qatar*¹²(OIT, 2021), apresentando o resultado dos trabalhos de investigação realizados naquele país. Novamente, identificaram-se as repetidas e numerosas dificuldades na coleta de dados acerca das mortes e lesões sofridas em razão das atividades laborais. O relatório aponta que, no ano de 2020, cerca de 50 trabalhadores morreram e outros 500 ficaram gravemente feridos durante o trabalho, além dos 37.600 acometidos por ferimentos leves ou moderados. Como já identificado nos tópicos anteriores, o relatório ratifica os mesmos países de origem dos trabalhadores, ou seja, migrantes oriundos de Bangladesh, Índia e Nepal, atuando principalmente no setor da construção.

Considerando os frequentes pedidos de transparência e responsabilização do Catar pelas mortes relacionadas às atividades laborais, fora divulgado o relatório da OIT no qual se demonstra de forma mais completa e precisa as situações de mortes e lesões ocasionadas em meio as atividades de construção civil e pesada em andamento no país, com base em informações coletadas em instituições médicas de atendimento dos acidentados. A partir dos dados levantados, foi possível apresentar um conjunto de recomendações concretas, aplicáveis em campanhas de conscientização de trabalhadores e empregadores. As conclusões apresentadas no relatório apontaram, também, para uma incontornável lacuna na coleta de dados, bem como divergências na maneira como diferentes instituições conceituam as lesões e mortes relacionadas ao trabalho.

Portanto, ainda não foi possível apresentar números delimitados e objetivos quanto a ocorrência de acidentes fatais. O relatório problematizou os dados coletados tendo por premissa os “Objetivos de Desenvolvimento Sustentável” (ODS) e dos instrumentos internacionais vinculados ao tema – Convenções 97 e 143. O ponto fulcral do relatório assenta-se na questão do grau de vulnerabilidade dos migrantes, quadro que pode aumentar por conta de diversos fatores (idioma, diferença cultural, treinamento inadequado, falta de conhecimento quanto a direitos etc.), expondo-os a maiores riscos, principalmente na atividade laborativa.

12 Tradução livre: “Um já é demais: a coleta e análise de dados sobre acidentes de trabalho no Catar”.

Ao levar em conta o processo de consulta realizado às partes interessadas, tanto nacionais quanto internacionais, foi adotada, embora tardia e incipiente, proposta de Política Nacional de Segurança de Saúde Ocupacional (SST) no Catar, tendo como principais elementos os mecanismos de coordenação, cooperação e consulta; coleta e análise de dados; harmonização, atualização frequente e comunicação da legislação referente à SST; prestação de serviços de saúde; e acesso à educação e formação em SST, em âmbito nacional e nos locais de trabalho.

Como informado, o relatório identificou um nível colossal quanto ao déficit informacional nas políticas de SST, ou seja, inexistente um sistema de identificação, registro, notificação, compilação e análise anual das estatísticas sobre acidentes de trabalho e doenças. Estas informações são fundamentais e objetivariam assentar as políticas e programas que visam à transparência e ao intercâmbio de dados entre autoridades, calculando o progresso e eficácia dessa política.

Dessa forma, o estudo conclui pela necessidade de atualização da listagem de doenças ocupacionais, bem como de treinamento dos profissionais da saúde que lidam com tais situações, apesar da dificuldade em vista do pequeno número de médicos do trabalho e curto período de permanência dos migrantes no país.

A melhoria da qualidade das informações dos atestados de óbito emitidos pelos países de destino, principalmente dos trabalhadores migrantes, também é uma questão relevante para que se investigue e possibilite o reconhecimento da ligação dessas fatalidades com o trabalho desenvolvido, possibilitando a cobrança da devida indenização pelos familiares do trabalhador vitimado.

Conforme relatório elaborado anteriormente pela OIT, constatou-se uma alta proporção de certidões de óbito, indicando como causa da morte parada cardíaca ou causas naturais, o que não seria plausível em todos os casos, considerando a baixa faixa etária da maioria dos trabalhadores migrantes. Os dados sobre acidentes de trabalhos fatais são coletados em diversas fontes, como na polícia, no registro nacional de trauma, seção de nascimentos e óbitos e sistema de notificação das instituições locais. Pela diversidade de fontes, identificou-se um movimento para centralização dessas informações, o que facilitaria a análise de dados em tempo real e não apenas no passado, podendo ser apurados números absolutos dos casos. A construção de formas de cooperação foi estruturante e fundamental para conferir confiabilidade ao sistema de dados. O episódio acidentário exige participação de todos os envolvidos, desde o empregador, trabalhador vitimado e sua família, inclusive a necessária notificação sobre o caso, até os hospitais que atendem as ocorrências.

O governo do Catar produziu Relatório Nacional Voluntário quanto à implementação dos ODS, no qual foram publicadas ocorrências de acidente ocupacional. A título de exemplo, no ano de 2017, houve 117 lesões ocupacionais fatais e 494 graves; no ano de 2018, ocorreram 123 fatais e 446 graves. Em 2020, também foram coletados dados quanto aos acidentes de trabalho, resultando num apontamento de 50 acidentes fatais, 506 lesões graves e 37.601 lesões médias a moderadas. Todavia, observou-se uma grande diferença de números entre as instituições que realizaram a pesquisa, o que destacou a dificuldade no registro e categorização de acidentes de trabalho por diferentes locais.

A análise desses dados se torna um desafio, considerando a ausência de detalhes relevantes na descrição dos casos registrados no atendimento médico, ou seja, há dificuldade para definir se foram ou não lesões ocupacionais. Tal dificuldade pode se dar também pela possibilidade de erros de classificação, seja por falta de treinamento adequado aos indivíduos que lidam com os sistemas de registro, seja pela consideração errônea quando o fato se dá no ambiente de trabalho, mas não relacionado diretamente à atividade. Além disso, a pandemia de COVID-19 agravou os problemas já existentes. A coleta e a análise de dados não puderam ser realizadas de forma contemporânea aos fatos, uma vez que o governo detinha outras prioridades relativas à emergência da pandemia.

As lesões ocupacionais graves tiveram uma média de ocorrência de 42,2 por mês. Como causa mais comum, foram apontadas as quedas, seguidas de acidentes de trânsito e queda de objetos e máquinas, o que é um reflexo do crescente setor de construção no país. Quanto aos acidentes de trânsito, contabilizaram-se acidentes sofridos no percurso para o trabalho, assim como aqueles que ocorrem no próprio local de trabalho (incluindo situações que envolvem veículos pesados de construção). A partir disso, foi possível notar a falta de maior detalhamento sobre as lesões no trajeto e as que ocorreram pelo desvio do trajeto em algum ponto, relevante para a devida identificação dos acidentes de trabalho.

No que se refere às lesões leves a moderadas ocorridas ao longo do ano de 2020, foram apuradas 37.601 lesões, uma média de 3.133 casos por mês, tendo como principais causas quedas, queda de objetos e máquinas, batidas ou cortes por objetos do local de trabalho etc. A pandemia de COVID-19 trouxe uma redução no número de acidentes de trabalho, mas o número voltou a aumentar no mês de junho de 2020, após o retorno gradual e levantamento das restrições relacionadas à doença.

Além dos acidentes já citados, também há grande preocupação com os casos de mortes de trabalhadores causadas por estresse térmico e a devida identificação da relação com o trabalho ou não. Em análise das estatísticas dos anos de 2016, 2017 e 2018, identificaram-se picos de mortes de homens migrantes nos meses (maio, junho, julho) com maior temperatura (verão). Apesar do levantamento desses dados, não se pôde concluir com precisão sobre os casos atrelados a atividades de trabalho, pois as estatísticas se referem a todas as mortes ocorridas no país, sem diferenciação.

Somente no ano de 2021, entrou em vigor legislação avaliativa quanto à exposição dos operários ao calor nos locais de trabalho a céu aberto, com o objetivo de combater o “estresse térmico” (OIT, 2022). Com isso, pode-se extrair a necessidade de realização de exames médicos periódicos para identificar trabalhadores com condições que possam torná-los mais suscetíveis a distúrbios relacionados ao calor.

Assim, diante das informações coletadas pelo relatório, bem como conforme declarado na Política Nacional SST, a Organização Internacional do Trabalho indicou que o aprimoramento da coleta e tratamento dos dados sobre acidentes de trabalho deveria ser uma prioridade no Catar. Isso porque se trata de elemento essencial para elaborar estratégias para proteção e promoção do bem-estar dos trabalhadores, objetivando evitar acidentes e doenças decorrentes do trabalho, como também garantir o adequado atendimento aos indivíduos atingidos.

Em síntese, mesmo após 10 anos do anúncio do país sede da Copa do Mundo, o segundo relatório da OIT aponta para um continuado déficit na estruturação de uma governança laboral operativa e eficiente. Pode-se afirmar que o país abrigou um mega evento, sem, obviamente, estruturar e planejar previamente sua governança laboral em matéria de emprego e de saúde ocupacional. Essa incontestável incompetência administrativa e até insuficiência de esforços genuínos na montagem e execução de políticas públicas, talvez por força de absoluta ausência de alguma densidade democrática, associa-se, por óbvio, ao descaso longínquo e o pouco esforço da entidade promotora, portanto, muito distante do propalado “padrão FIFA” sobretudo na preparação dos eventos desportivos.

5. RELATÓRIO DA ICM: *DRIBBLE OR GOAL?* (2021)

Por fim, no somatório de esforços no sentido de pressionar o país-sede a adotar políticas cada vez mais eficazes, com essa finalidade, produziu-se relatório específico

(BWI, 2021)¹³. sob responsabilidade da Federação Sindical Internacional da Construção e da Madeira (ICM) para a concepção do legado do trabalho decente decorrente da Copa do Catar. Foram analisadas, mais uma vez, as condições de trabalho. Vale destacar que, desde o momento no qual a FIFA anunciou o Catar como sede do evento esportivo, a ICM, em todo o tempo, teve uma postura crítica à escolha do país-sede, vide denúncia formulada em 2012 ao Comitê de Liberdade Sindical, e também em razão de preocupações acerca do histórico de tratamento de trabalhadores migrantes no Catar, bem como pelas condições de trabalho perigosas e insalubres, sobretudo na área da construção civil.

Com efeito, o relatório sinaliza para recomendações ainda mais explícitas no sentido da incessante, efetiva e progressiva implementação de políticas empresariais (FIFA e construtoras) e governamentais (governo do Catar), na promoção dos direitos humanos e trabalhistas, particularmente nas obras nos canteiros e de construção dos estádios.

O relatório reitera o histórico da prática nefasta verificada no sistema trabalhista do Catar, singularizada pelo sistema *kafala*, no qual diferencia-se o trabalhador nacional do trabalhador migrante (detalhe: 99% dos trabalhadores braçais da construção civil no Catar são migrantes).

Nesse sistema, os empregadores possuíam autorização governamental para recolherem a documentação de seus trabalhadores de modo a convertê-los em reféns de seus empregadores. A exploração do trabalhador migrante começava antes mesmo de ele ingressar em território do Catar. O sistema de recrutamento recorria a agências, as quais cobravam taxas exorbitantes pelo serviço oferecido, o que, por conseguinte, obrigava os trabalhadores a realizarem empréstimos. O trabalhador adentrava no Catar com uma dívida impagável, o que, em termos, poderia ser classificado como potencial servidão por dívida.

O processo de investigação da ICM identificou situações frequentes de inadimplemento contratual (salários e algumas taxas a que os trabalhadores tinham direito), inclusive estipulados em contrato, os quais não eram cumpridos regularmente. Nessas situações, os empregados, ao apresentarem uma reclamação formal ou queixa, eram solenemente presos ou detidos, ficando, inclusive, com o seu direito de retorno ao país de origem obstado, em razão de que o seu passaporte era retido pelo empregador (sistema *kafala*).

13 Todos os dados e informações dessa seção foram retirados do relatório *Dribble or Goal*.

Ademais, a ICM constatou as condições de trabalho de péssima qualidade, tais como as longas horas de trabalho em temperaturas altíssimas, muitas vezes fatais, acomodações apertadas e sujas, e atraso no pagamento de salários. Após muitas denúncias perante a OIT e debates governamentais, finalmente, a ICM conseguiu reverter parte dessa situação por meio da abolição do sistema *kafala*. Em agosto de 2020, o *No-Objection Certificate* (NOC), por meio do qual o empregado era obrigado a continuar na mesma empresa (um dos pilares do sistema *kafala*), foi abolido, permitindo que os empregados trocassem de empregador sem sua autorização prévia.

Diante das reclamações da ICM e da OIT, a FIFA, depois de pressionada pelas organizações sindicais - e somente neste momento -, aceitou utilizar sua influência em prol das demandas dos trabalhadores no país. O Catar respondeu protocolarmente alegando que estava tomando medidas mais emergenciais, tais como proteger o trabalhador migrante no processo de recrutamento; monitorar os salários; promover acomodações adequadas e assistência médica; criar um ambiente de trabalho adequado à segurança dos trabalhadores; e prover suporte contínuo aos trabalhadores enquanto estivessem no país, fornecendo informações e orientações. Como consequência, a OIT abriu um escritório de cooperação técnica no Catar (OIT, 2021,a) para oferecer suporte ao governo catariense, no estabelecimento de reformas trabalhistas para melhorar a situação dos operários migrantes.

Segundo o relatório de inspeção da ICM, várias melhorias foram implementadas, como a questão da segurança no trabalho em altura, gestão de andaimes e times de segurança. A questão da exposição dos trabalhadores a altas temperaturas atmosféricas passou a ser monitorada constantemente, foram construídas instalações de saúde, acesso à água e comida, e, por fim, as acomodações foram reorganizadas seguindo padrões mínimos da qualidade de moradia.

O *Supreme Committee for Delivery and Legacy* (SC)¹⁴ é a autoridade constituída e responsável pela entrega da infraestrutura, pelo planejamento e pelas operações referentes à Copa do Mundo no Catar. O SC, diante das demandas de sindicatos e organizações internacionais, comprometeu-se com uma política de tolerância zero com contratantes e subcontratantes, inclusive pela exclusão de futuros projetos para aquelas empresas que violassem as normas. Os compromissos fixados estavam centrados no dever de pagar remuneração correta e previamente acordada com o empregado, isto é, respeitando o salário-mínimo nacional e os demais compromissos

14 Tradução livre: Comitê Supremo para a Entrega e Legado.

financeiros para com os empregados.

Em relação ao processo de recrutamento justo, ainda subsistem práticas em desconformidade com padrões normativos mínimos. Para enfrentar esse problema, a ICM assinou um acordo com empresa de consultoria (VINCI Construction Grands Projets) e a sua parceira (Qatari Diar Real Estate Investments Company - QDVC). Esse acordo buscou implementar medidas para atender os padrões de bem-estar dos trabalhadores, bem como de responsabilidade no recrutamento. Além disso, a QDVC/VINCI passou a arcar com todos os custos do recrutamento.

A entidade delegada para organização das obras e atividade (SC) identificou, ainda, um descompasso entre a legislação e a prática cotidiana do mercado de trabalho. Embora as iniciativas de regulamentação avançassem, por outro lado, a informalidade e desrespeito aos direitos mínimos básicos ainda solapavam a vida dos trabalhadores, remanescendo, portanto, um problema imanente ao processo estruturante daquele evento. Logo, o “padrão FIFA” seguia em xeque.

Muito embora inexista um regime democrático no Catar, em verdade, uma monarquia autocrática, por óbvio, há uma barreira explícita para a constituição de associações coletivas que vocalizem os interesses do operariado local. O Catar tem sérios problemas com o respeito às diretrizes de direitos humanos, logo, a limitação das liberdades civis fundamentais impacta na expressa proibição de organização sindical particularmente para migrantes. Ainda assim, os sensíveis progressos conquistados, resultado da ação integrada de diversas organizações da sociedade civil e direitos humanos, com tardia adesão da FIFA, revelam-se consideravelmente significativos e formam a base para uma pretensa e duradora evolução dos direitos humanos sociais e trabalhistas naquele país.

Do ponto de vista sindical, a vitória mais relevante foi, indiscutivelmente, a superação dos problemas no sistema de contratação do operariado sob o regime *kafala*. A construção do trabalho digno nos grandes eventos desportivos mundiais situa-se no centro das atenções da comunidade internacional, particularmente ao indissociável objetivo do sindicalismo internacional e das organizações de direitos humanos, portanto, exigir de todos os mandantes do evento - FIFA, patrocinadores e país-sede - compromissos inalienáveis com os direitos humanos e o trabalho decente.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não se pode olvidar de que a escolha do Catar como país sede da Copa da FIFA foi duramente contestada pelo movimento sindical internacional, desde a denúncia patrocinada pela ICM contra o Catar perante o Comitê de Liberdade Sindical da OIT (2012), posteriormente agregada pelo relatório de inspeção produzido pela parceria entre a ICM, FIFA e o COMITÊ SUPREMO DO CATAR (2019). Ainda nesse cenário, o próprio relatório da Organização Internacional do Trabalho sobre lesões ocupacionais nas obras da Copa do Catar (2020) e, por fim, o relatório *Dribble or Goal?* produzido pela ICM (2021), todos os estudos e relatórios, apontaram para lacunas e deficiências na organização, regulação e adoção de medidas protetivas aos trabalhadores contratados e de fiscalização das empreiteiras contratadas para o desenvolvimento no canteiro de obras da Copa.

Infelizmente, todas as iniciativas desvelaram inúmeras mazelas no processo de construção do palco do evento e, de modo incontornável, nos conduzem a conclusão de que houve ausência de prévio compromisso efetivo entre a FIFA e o país-sede escolhido para hospedar a Copa do Mundo de futebol. Claramente, optou-se por um país sem observar-se para um governo desprovido de instituições de governança laboral, sem sindicatos livres e totalmente descompromissado com a promoção e defesa dos valores dos direitos humanos e do trabalho decente. Enfim, uma ditadura monárquica, ou seja um país sem democracia e direitos civis consolidados.

Tanto é verdade que recentemente diversas organizações internacionais de direitos humanos, sindicato internacional e associação de torcedores¹⁵ reiteraram todo os problemas identificados nos sucessivos relatórios de inspeção produzidos ao longo da última década. As instituições sintetizam os impactos desastrosos da gestão da FIFA quanto às inúmeras problemáticas ocorridas nas obras da Copa do Catar, as quais eram previsíveis com a adoção de políticas protetivas em matéria de regulação laboral e práticas prevencionistas no tocante a medidas de segurança ocupacional.

Na carta assinada pelas organizações internacionais, endereçada a Gianni Infantino, presidente da FIFA, evidencia-se, novamente, o fato de que os trabalhadores foram submetidos a incontáveis violações de direitos ao longo dos últimos 12 anos e não receberam as respectivas reparações compensatórias.

15 Assinam a carta: Amnesty International; Human Rights Watch; FairSquare; The Army of Survivors; Building and Wood Workers' International (BWI); Business & Human Rights Resource Centre (BHRRC); Equidem; Football Supporters Europe (FSE); Independent Supporters Council | North America (ISC); Migrant-Rights.org.

Muito embora tenha havido inúmeras iniciativas de cooperação conduzidas pela OIT e demais organizações internacionais, ainda assim, o saldo que fica é de alta ineficácia na implementação da nova legislação trabalhista catari, que, mesmo em vigência, não alcança e nem alcançou grande parte desses trabalhadores majoritariamente migrantes.

Os previsíveis abusos trabalhistas e violações de direitos humanos poderiam ter sido evitados com a imposição, pela FIFA, de exigência de uma revisão do sistema *kafala* antes do estabelecimento definitivo do Catar enquanto sede do evento. Isso demonstra, em verdade, a ausência de compromisso e preocupação da FIFA para com esses trabalhadores e suas próprias políticas de direitos humanos (FIFA, 2017) e de promoção do trabalho decente compromissadas perante a OIT.

Assim, é essencial que a FIFA, embora já esteja empenhada na copa do mundo do EUA, México e Canadá, mas deixe um legado positivo de direitos humanos em conjunto com o governo do Catar articulando-se para implementar um programa de compensação que alcance com eficácia a todos e todas. Afinal, é fundamental que essa compensação se apresente, também, por meio de recursos financeiros. Prova disso que, à época, antes do início da copa em 2022, algumas instituições formularam pedido a FIFA para que reserve pelo menos a quantia de US\$440.000.000 (quatrocentos e quarenta milhões de dólares), correspondente ao prêmio do vencedor do campeonato, como forma de investimento nesse programa de compensação para os trabalhadores (Amnistia Internacional, 2022).

Por fim, deve-se demandar da FIFA e do Catar que quaisquer futuros eventos estejam alicerçados na consolidação e respeito aos direitos humanos e às normas internacionais do trabalho, ou seja, garantindo-se previamente sua defesa e prevenindo as potenciais violações.

A Copa do Mundo do Catar 2022, ocorrida em novembro/22, fora construída graças à vida, ao suor e ao sangue de trabalhadores imigrantes, até o momento, embora alguns avanços tenham sido alcançados, as condições a que essas pessoas foram e estão submetidas, em grande parte, revelaram-se extremamente precárias e desumanas.

A FIFA e o governo do Catar (FIFA, 2022), embora publicamente tenham negado as denúncias e sempre se esquivado de assumir suas efetivas responsabilidades no cumprimento das orientações e respeito aos déficits apontados nos relatórios (MARCA, 2022), demonstraram, timidamente, interesse em propor mudanças estruturais e compromissos, ainda que tardiamente, com o trabalho decente para os milhares de migrantes que aportaram no país.

Os compromissos deveriam materializar-se, reiterar-se, de modo prévio ao evento desportivo, seja nas medidas preparatórias de governança laboral no Catar, seja no *compliance* laboral das empresas e construtoras responsáveis pela execução da obra.

Não é possível celebrar a integração desportiva a qual comportou a construção de sete estádios, aeroporto, estradas, sistemas de transporte público, hotéis e uma nova cidade, que sediou a final da Copa do Mundo, tudo isso sob um recorde de acidentes fatais com morte de **6.500** operários ocorridas na última década de obras (The Guardian, 2021).

Infelizmente assistimos a um evento mundialmente famoso que mobilizou países, torcidas, enfim, corações e mentes, cumpre destacar de que a emoção do evento nunca pode turvar nossa visão para as vidas ceifadas, corpos mutilados, direitos violados e os insistentes dribles nos direitos humanos trabalhistas fundamentais.

REFERÊNCIAS

ADHRB. **La Copa del mundo de 2022 en Qatar:** violaciones de los derechos humanos, explotación de los trabajadores y corrupción. American for Democracy & Human Rights in Babrain. 2019. Disponível em: <https://www.adhrb.org/es/2019/04/la-copa-del-mundo-de-2022-en-qatar-violaciones-de-los-derechos-humanos-explotacion-de-los-trabajadores-y-corrupcion>. Acesso em: 23 abr. 2022.

AMNESTY et. al. **Remedy for abuse of migrant workers' rights in Qatar.** Carta enviada ao Pres.da FIFA Gianni Infantino em 17 de maio de 2022. 2022. Disponível em: <https://www.amnesty.org/en/latest/campaigns/2022/05/qatar-joint-letter-to-gianni-infantino-regarding-remedy-for-labour-abuses/>. Acesso em: 20 mai. 2022.

AMNISTÍA INTERNACIONAL. **Qatar:** La FIFA debería igualar los 440 millones de dólares de la dotación en premios de la Copa Mundial para financiar un gran programa de indemnización para la población trabajadora migrante objeto de abusos. Disponível em: <https://www.amnesty.org/es/latest/news/2022/05/qatar-fifa-should-match-440m-world-cup-prize-money-to-fund-compensation-programme-for-migrant-workers/>. Acesso em: 04 mai. 2022.

BALLERINI, Frantiesco. **Poder Suave (Soft Power):** arte africana, arte milenar chinesa; arte renascentista; balé russo, Bollywood; Bossa-Nova; British invasion; carnaval; cultura ma japonesa; Hollywood; moda francesa; tango; telenovelas. São Paulo: Summus, 2017. p. 15-25.

BBC. **Copa do Mundo 2022:** como o Catar tratou os trabalhadores que construíram os estádios? 2022. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-60950389>. Acesso em: 17 abr. 2022.

BWI - Building and Wood Workers' International. **Dribble or Goal?** Tracking the Score for Decent Work Legacy in Qatar. 2021. Disponível em: <https://www.bwint.org/cms/dribble-or-goal-bwi-pushes-for-proposals-to-complete-labour-reforms-in-qatar-2379>. Acesso em: 07 mai. 2022.

BWI-SC JWG. **Report on Joint Inspections in Qatar Released.** 2019. Disponível em: https://www.bwint.org/es_ES/cms/priorities-10/rights-34/youth-41/news-42/2019-bwi-sc-jwg-report-on-joint-inspections-in-qatar-released-1641. Acesso em: 25 abr. 2022.

FIFA. **El Presidente de la FIFA y el Ministro de Trabajo de Catar se reúnen para hablar de los avances en derechos laborales.** Disponível em: <<https://www.fifa.com/es/about-fifa/president/media-releases/el-presidente-de-la-fifa-y-el-ministro-de-trabajo-de-catar-se-hablan-de-avances-en-derechos-laborales>>. Acesso em: 25 abr. 2022.

FIFA. **La FIFA publica una histórica Política de Derechos Humanos.** disponível em: <https://www.fifa.com/es/about-fifa/organisation/news/la-fifa-publica-una-historica-politica-de-derechos-humanos-2893541>. Acesso em: 25 mai. 2022.

IMF - International Monetary Fund. **Qatar.** [2022] Disponível em: <https://www.imf.org/en/Countries/QAT>. Acesso em: 03 mai. 2022.

ITUC - International Trade Union Confederation. **Qatar dismantela el sistema kafala de esclavitud moderna. 2019.** Disponível em: <https://www.ituc-csi.org/qatar-desmantela-el-sistema-kafala?lang=en>. Acesso em: 23 abr. 2022.

ITUC - International Trade Union Confederation. **Una nueva etapa para los trabajadores migrantes en Qatar.** 2020. Disponível em: <https://www.ituc-csi.org/una-nueva-etapa-para-los?lang=en>. Acesso em: 23 abr. 2022.

MARCA. **Infantino, sobre las condiciones de los trabajadores del Mundial:** “Les damos dignidad y orgullo”. <https://www.marca.com/futbol/mundial/2022/05/03/6270e7a1ca474130158b461b.html>. Acesso em: 23 abr. 2022.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. Informe en el que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación - **Informe núm. 371.** 2014. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO:>

:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3171962. Acesso em: 17 mai. 2022.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **The collection and analysis of data on occupational injuries in Qatar.** 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/---ilo-qatar/documents/publication/wcms_828395.pdf. Acesso em: 13 abr. 2022.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **The ILO in Qatar.** 2021a. Disponível em: <https://www.ilo.org/beirut/countries/qatar/lang--en/index.htm>. Acesso em: 13 mai. 2022.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Reformas laborales determinantes marcan el fin del sistema kafala en Qatar.** Disponível em: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_724347/lang--es/index.htm. Acesso em: 17 mai. 2022.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Working in Qatar: Let's beat heat stress together!. 2022.** Disponível em: https://www.ilo.org/beirut/countries/qatar/WCMS_794521/lang--en/index.htm. Acesso em: 2 jun. 2022.

SINNOTT, John. Qatari takeover heralds new dawn for Paris Saint-Germain. **BBC Sport.** 2011. Disponível em: <https://www.bbc.com/sport/football/14393012>. Acesso em: 23 abr. 2022.

QATAR. **Government Communications Office.** [2022] Disponível em: <https://www.gco.gov.qa/en/>. Acesso em: 03 mai. 2022.

QATAR AIRWAYS. **Qatar Airways é a Companhia Aérea Oficial Global das competições da CONMEBOL.** [2022] Disponível em: <https://www.qatarairways.com/pt-br/offers/sponsorship-libertadores.html>. Acesso em: 26 mai. 2022.

THE GUARDIAN. **Revealed: 6,500 migrant workers have died in Qatar since World Cup awarded.** Disponível em: <https://www.theguardian.com/global-development/2021/feb/23/revealed-migrant-worker-deaths-qatar-fifa-world-cup-2022>>. Acesso em: 04 mai. 2022.

WINTOUR, Patrick. Qatar World Cup chief insists progress being made on migrant rights. **The Guardian.** 2019. Disponível em: <https://www.theguardian.com/world/2019/dec/17/qatar-says-world-cup-labour-reforms-will-ripple-across-region>. Acesso em: 23 abr. 2022.