

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE
FACULDADE DE DIREITO

SOFIA PEREIRA MEDEIROS DONÁRIO

PACTO GLOBAL DA ONU:
natureza jurídica e impactos à luz do caso DLA Piper

São Paulo
2020

SOFIA PEREIRA MEDEIROS DONÁRIO

PACTO GLOBAL DA ONU:
natureza jurídica e impactos à luz do caso DLA Piper

Trabalho de Graduação Interdisciplinar apresentado
como requisito para obtenção do título de Bacharel no
Curso de Direito da Universidade Presbiteriana
Mackenzie.

Orientador: Dr. Daniel Tavela Luís

São Paulo
2020

SOFIA PEREIRA MEDEIROS DONÁRIO

PACTO GLOBAL DA ONU:
natureza jurídica e impactos à luz do caso DLA Piper

Trabalho de Graduação Interdisciplinar apresentado
como requisito para obtenção do título de Bacharel no
Curso de Direito da Universidade Presbiteriana
Mackenzie.

Aprovada em:

BANCA EXAMINADORA

Dr. Daniel Tavela Luis
Universidade Presbiteriana Mackenzie

À Luciane, à Laura, todos os meus amigos e,
especialmente, ao Marco Antônio por tudo que
foram, são e serão em minha vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, à minha família – em especial à minha mãe e à minha irmã – por todo apoio, companheirismo e carinho que sempre me deram. Além disso, agradeço por, desde sempre, tratarem a educação – tanto formal quanto cultural – como prioridade absoluta, fator determinante na minha construção enquanto pessoa e, por óbvio, no caminho traçado desde a alfabetização até aqui. Sobre isso, digo, com veemência, que as revistas em quadrinhos e livros diversos espalhados sempre pela casa, bem como as visitas a museus, as viagens, os filmes e até mesmo as histórias antes de dormir desempenharam papel fundamental na criação e no desenvolvimento da Sofia leitora e, depois, da Sofia estudiosa e pesquisadora que, com orgulho, me tornei.

Em segundo, ao meu orientador, o professor Daniel Tavela Luís, pelos encaminhamentos, conselhos e oportunidades dados e pela sabedoria compartilhada desde o 4º semestre – momento em que me convidou a integrar seu time de monitoria –, bem como pela paciência e compreensão (tanto do ponto de vista acadêmico quanto pessoal) durante o processo de refinamento do tema e formulação deste Trabalho.

Ao professor Diogo Rais, por ter sido o primeiro a me acolher na comunidade acadêmica do Mackenzie e a se tornar, também, um de meus grandes mentores durante a graduação. Agradeço por me introduzir ao meio da pesquisa acadêmica e confiar na minha capacidade de conduzir, juntamente às equipes formadas, os projetos em direção a resultados cada vez mais frutíferos. Para além do aspecto profissional e acadêmico, sou grata pela amizade criada, pelos momentos de desabafo e descontração e, principalmente, pelo professor ter sido um de meus alicerces – assim como todos os mencionados neste texto – durante o momento mais incerto e dolorido da minha vida agora, qual seja o falecimento de meu pai.

A todos os meus amigos que, desde o ensino médio, traçam comigo a caminhada em direção à vida adulta, mas com especial menção a meus maiores companheiros de faculdade Giullia Vicente, André Rufino e Giovana Busnello, responsáveis por conferir à minha passagem pelo Mackenzie cores, levezas e risadas únicas, além de terem, no último ano e meio, sido exemplares ao me apoiarem e auxiliarem no momento mais crítico da graduação.

Por fim, a meu pai, com quem, a partir de agora, passo a dialogar em primeira pessoa e, inevitavelmente, com uma tonalidade um tanto quanto mais triste em relação às homenagens anteriores.

Pai, te reservei este espaço para que ninguém precisasse dividir essa página contigo e, também, para dizer algumas coisas que julgo absolutamente necessárias, mesmo com a ciência de que estas palavras muito provavelmente não chegarão a seu conhecimento. Obrigada pelas histórias antes de dormir. Obrigada pelas idas ao cinema desde criança, especialmente quando descobrimos a minha aguda semelhança com a Boo, do filme “Monstros S.A.”. Obrigada por jogar bola comigo no quintal e por me deixar segurar o saco de boxe quando você se inspirava e decidia dar meia dúzia de socos. Obrigada por conspirar comigo, antes na sala de estar e, depois, no whatsapp, sobre os presentes da mamãe e da Laura. Obrigada por me comprar todos os livros que eu quis e mais alguns, até. Obrigada pelos videogames. Obrigada pelas viagens. Obrigada por ter me deixado te ajudar a cozinhar coisas legais. Obrigada pelos *shows* – especialmente o do Jonas Brothers e o do Green Day, no qual descobri que meu pai ainda tinha um quê de menino. Obrigada pelo apoio na faculdade, por ter me acompanhado religiosamente aos sábados em diversos grupos de estudo e pesquisa. Obrigada por me criticar e, assim, me forçar a ler mais, a pensar mais e me posicionar com cada vez mais firmeza até brigarmos e, conseqüentemente, esgotarmos a paciência da mamãe.

Por fim, para concluir a listagem acima e, então, encerrar estasagridoces homenagens, obrigada por ter sido e estado tudo o que se espera do melhor pai do mundo. Eu amo você e, finalmente, te digo: pai, eu consegui. Eu me formei.

“Ao lidar com direitos humanos, lidamos com o poder que se manifesta
no cotidiano.”

(Sérgio Vieira de Mello)

**PACTO GLOBAL DA ONU:
natureza jurídica e impactos à luz do caso DLA Piper**

Sofia Pereira Medeiros Donário

Resumo: O presente estudo teve por objetivo a análise do Pacto Global da ONU sob o recorte da violação aos direitos das mulheres, fator elucidado pelo caso utilizado para nortear o trabalho. Procurou-se averiguar aspectos formais do Pacto para posicioná-lo quanto a sua natureza jurídica e, assim, poder discorrer sobre seus eventuais impactos na sociedade internacional. Assim, foi observado o enquadramento do Pacto enquanto *soft law*, o que levou a uma ponderação sobre elementos condicionantes de seu real impacto

Palavras-chave: Pacto Global da ONU. Direitos Humanos. Direitos Humanos e Empresas. Direito Internacional Público. Direito Internacional Privado.

Abstract: The present study had the objective of analyzing the UN Global Compact under the scope of women's rights violations, which is shown by the case used to guide the article. The Compact's formal aspects were discussed in order to verify its juridical nature and, therefore, to establish its impacts in the international society. As a result. It was observed that the Global Compact can be categorized as a soft law, which lead to ponderations about its impacts' conditioning elements.

Keywords: UN Global Compact. Human Rights. Business and Human Rights; Public International Law. Private International Law.

Sumário: 1. Introdução. 2. O Pacto Global da ONU. 2.1. O que é. 2.2 Objetivos. 2.3. Princípios Norteadores. 3. A natureza jurídica do Pacto Global. 3.1. Fontes do Direito Internacional Público. 3.1.1. Tratados e Convenções. 3.1.2. Costume Internacional. 3.1.3. Princípios Gerais de Direito. 3.1.4. Doutrina e Jurisprudência. 3.1.5. Equidade. 3.1.6. Resoluções de Organizações Internacionais. 3.1.7. Atos Unilaterais dos Estados. 3.2. Conclusão Preliminar I. 4. O Pacto Global como *soft law*. 4.1. *Soft Law*: uma definição. 4.2. O processo de adesão das empresas ao Pacto

Global e a promessa de benefícios. 4.3. Conclusão Preliminar II. 5. Análise do Caso DLA Piper. 5.1. Os fatos do caso. 5.2, Cenário Hipotético: DLA Piper como contratado de uma empresa signatária do Pacto Global. 5.2.1. Rescisão de contrato por justa causa em razão das alegações de assédio sexual e estupro. 6. Conclusão. Referências.

1 INTRODUÇÃO: OBJETIVOS E METODOLOGIA

No ramo do Direito Internacional público e privado figuram, dentre grandes discussões, aquelas concernentes à natureza jurídica dos instrumentos normativos internacionais e seus reais impactos na comunidade internacional e na sociedade como um todo. Dentre os instrumentos discutidos figura o Pacto Global da Organização das Nações Unidas (doravante “Pacto Global da ONU”, “Pacto Global” ou “Pacto”), texto destinado a criar, por meio de princípios norteadores, um guia de práticas de boa conduta para empresas a fim de que estas contribuam para a criação de um ambiente corporativo condizente com as normas de Direitos Humanos, Direito do Trabalho, Direito Ambiental e Anticorrupção e cooperem com o alcance dos objetivos traçados pela ONU.

É quase uma decorrência lógica do Pacto que se suscitem discussões sobre os meios de se efetivar a almejada cooperação, dúvidas sobre seu poder de “enforcement” perante as empresas — signatárias ou não —, e, finalmente, questionamento sobre o lugar onde estaria posicionado o Pacto na estrutura instrumental e normativa do Direito Internacional. Muito possivelmente as respostas a essas três questões ajudariam a compor uma base de entendimento sobre o tema e seriam imprescindíveis para consolidar sua posição, pelo menos como instrumento de Direito Internacional Público ou Direito Internacional Privado.

Chegou-se à temática do presente trabalho por conta da publicidade do escândalo ocorrido no escritório americano DLA Piper e da publicação de uma carta aberta de uma das advogadas do escritório contendo relatos de estupro e outros tipos de assédio supostamente cometidos pelo sócio e também responsável pela maior parte dos ganhos do escritório, Louis Lehot. A partir da ciência do ocorrido e da discussão sobre o Pacto Global chegou-se à pergunta norteadora deste artigo: poderia uma empresa signatária do Pacto Global rescindir seu contrato com o escritório DLA Piper por conta das acusações contidas na carta aberta publicada?

Para se chegar a um resultado satisfatório, busca-se compor uma base de entendimento preliminar, o resultante da compreensão sobre a natureza jurídica do instrumento, sua capacidade

de “enforcement”, seus impactos e outros aspectos complementares a serem apresentados em momento oportuno. Tal composição se dará pela metodologia de estudos doutrinários e pelo estudo do caso DLA Piper, oportunamente explicado.

Por fim, cabe dizer que este artigo será composto pelo relatório sobre o Pacto Global, de modo a tornar claros seus objetivos e princípios norteadores; pela discussão doutrinária sobre sua natureza jurídica para enquadrá-lo como instrumento de Direito Internacional público ou privado, seguida pela pormenorização do processo de adesão das empresas, seção em que se deixará claro o nível de vinculação ao Pacto, da companhia signatária e, assim, os reflexos — caso existam — dos princípios do instrumento nas contratações realizadas pela empresa signatária.

Ao final, como encerramento do artigo, será feita uma análise sobre o caso DLA Piper e um traçado do cenário hipotético em prol de contrastar os ideais do Pacto com a forma como se materializariam na sociedade e com seus impactos nas relações negociais.

2 O PACTO GLOBAL DA ONU

2.1 O QUE É

O Pacto Global das Nações Unidas é uma iniciativa proposta pelo então Secretário-Geral das Nações Unidas, Kofi Annan, em 1999, para concretizar o que foi chamado por ele, no Fórum Econômico Mundial em Davos no mesmo ano¹, de “parceria criativa entre as Nações Unidas e o setor privado”. Segundo ele, o Pacto seria imprescindível — em razão do *know-how* e dos recursos das empresas — para que fosse possível alcançar os objetivos da ONU. Em termos mais amplos, foi o meio encontrado para que as Nações Unidas pudessem se utilizar de todo o potencial das companhias — frisando-se que, enquanto aquelas são notadamente sujeitos de Direito Internacional Público², essas, *a priori*, não o são³ — para atingir seus objetivos.

Além disso, o Pacto, em sua construção, segundo ainda o discurso feito em Davos, foi a alternativa encontrada para que o mundo corporativo começasse a adotar um perfil mais

¹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Secretário-Geral propõe Pacto Global sobre Direitos Humanos, Trabalho e Meio-Ambiente no Fórum Econômico Mundial em Davos. *United Nation Press*, 1 fev. 1999. Disponível em: <https://www.un.org/press/en/1999/19990201.sgsm6881.html>. Acesso em: 18 jun. 2020.

² NASSER, Salem H. *Direito Internacional Público*. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

³ Idem, *ibidem*.

humanizado de trabalho a partir de princípios e valores compartilhados. Tem-se hoje o Pacto Global como uma iniciativa constituída pela união de Estados e empresas, no âmbito internacional e nacional (uma vez que as ações das empresas se refletem diretamente na estrutura socioeconômica dos países em que estão), pautada em uma base comum constituída por dez princípios norteadores, divididos em quatro eixos⁴: Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção. Além disso, é a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa no mundo, composta por mais de 10.000 empresas e mais de 3.000 signatários não corporativos em mais de 160 países.⁵

Deve-se frisar a face de responsabilidade social – oriunda dos próprios objetivos do Pacto a seguir discutidos – dessa pactuação, visto que as empresas, ao assinarem o Pacto, se submetem também aos valores da Declaração Universal dos Direitos Humanos e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável elencados pela ONU, mais conhecidos como Agenda 2030. Tal fato acentua o que foi dito anteriormente a respeito da utilização de não-sujeitos de Direito Internacional Público para realizar os objetivos da comunidade internacional.

2.2 OBJETIVOS

A pactuação proposta por Kofi Annan em 2000 levou em consideração, em primeiro lugar, a inevitabilidade da globalização e, principalmente, sua fragilidade. Segundo ele, há um desbalanço entre a capacidade de desenvolvimento das sociedades e dos mercados que torna a atual conjuntura da sociedade internacional insustentável a longo prazo, caso nada seja feito para diminuir o degrau entre a esfera pública e a privada.

Além disso, reconheceu-se a quantidade de *know-how* e de recursos das empresas, bem como o quanto a união entre elas e as Nações Unidas poderia ser mutuamente benéfica. Logo, em razão dessa possibilidade de auxílio mútuo, as Nações Unidas fizeram um “chamado de cooperação às empresas” que materializou-se no Pacto Global das Nações Unidas.⁶

⁴ REDE BRASIL DO PACTO GLOBAL DA ONU. Os 10 Princípios. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/10-principios>. Acesso em: 16 jun. 2020.

⁵ UN GLOBAL COMPACT. *Guide to Corporate Sustainability*. [S. l.]: UN Global Compact. 2015. Disponível em: https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/publications%2FUN_Global_Compact_Guide_to_Corporate_Sustainability.pdf. Acesso em: 15 jun. 2020.

⁶ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Secretário-Geral propõe Pacto Global sobre Direitos Humanos, Trabalho e Meio-Ambiente no Fórum Econômico Mundial em Davos. *United Nation Press*, 1 fev. 1999. Disponível em: <https://www.un.org/press/en/1999/19990201.sgsm6881.html>. Acesso em: 18 jun. 2020.

Neste instrumento, o objetivo maior é, mediante a tomada de iniciativas baseadas nos dez princípios, alcançar cada vez mais uma mudança generalizada na gestão global de negócios e uma abordagem corporativa consoante aos quatro eixos de foco (Direitos Humanos, Direito do Trabalho, ao Meio Ambiente e à Anticorrupção). De forma concreta, essa mudança pode ser traduzida como a efetivação dos Objetivos de Desenvolvimento e Sustentabilidade das Nações Unidas, que, em 2015, passaram a ser 17 e a compor a chamada Agenda 2030, uma vez que são esses os objetivos atuais das Nações Unidas.

A Agenda conta, além de seus princípios, com 169 metas divididas em cinco áreas que pretendem dar continuidade às pretensões dos antigos Objetivos de Desenvolvimento e Sustentabilidade do Milênio⁷. Dessa forma, em 2015 consolidou-se o esforço internacional composto pela Agenda 2030 e pelo Pacto Global em prol do desenvolvimento sustentável.

Para melhor entender a profundidade da interligação do Pacto Global com outros instrumentos, a exemplo da Agenda 2030, é imprescindível que se discorra sobre seus princípios norteadores, vez que é neles que consiste quase todo o conteúdo do instrumento analisado no que respeita aos Direitos Humanos.

2.3 PRINCÍPIOS NORTEADORES

A estratégia para unir as empresas e criar um movimento de humanização e desenvolvimento sustentável na área corporativa foi a propositura de 10 princípios que devem, obrigatoriamente, ser incorporados nas decisões e ações tomadas pelas empresas signatárias. Divididos nos quatro eixos supracitados, os princípios, geralmente expressos em forma de conselhos, ditam que as empresas signatárias devem⁸:

- a) Apoiar e respeitar a proteção de Direitos Humanos internacionalmente reconhecidos;
- b) Ter a certeza de que não cometem nem são complacentes para com violações de Direitos Humanos;

⁷ ONU BRASIL. Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>. Acesso em: 15 jun. 2020.

⁸ UN GLOBAL COMPACT. The Ten Principles of the UN Global Compact. Disponível em: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>. Acesso em: 15 jun. 2020.

- c) Prezar pela liberdade de associação e pelo reconhecimento efetivo do direito de negociação dos trabalhadores;
- d) Comprometer-se a apoiar a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório;
- e) Comprometer-se a trabalhar pela efetiva abolição do trabalho infantil;
- f) Promover a eliminação de todas as formas de discriminação concernentes a empregos e funções;
- g) Apoiar e aplicar medidas e abordagens de precaução com relação a desafios ambientais;
- h) Tomar iniciativas para promover o aumento da responsabilidade ambiental;
- i) Encorajar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente corretas;
- j) Trabalhar e agir contra todas as formas de corrupção.

Todos os princípios do Pacto possuem como características comuns a amplitude na possibilidade de ação e a disponibilização no site oficial do Pacto Global⁹ de um texto-guia que contém o conceito do princípio, sua importância e exemplos de medidas a serem tomadas pelas companhias. Apesar disso, foram escolhidos para análise, em razão de sua pertinência aos temas abordados neste trabalho, os princípios “a”, “b”, e “f”, a seguir explanados.

Princípio “a”: Apoiar e respeitar a proteção de Direitos Humanos internacionalmente reconhecidos

Por mais que tal disposição pareça óbvia, visto que presente em instrumentos normativos internacionais desde a Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948, é importante frisar que o modelo empresarial era propagador contumaz de práticas violadoras de Direitos Humanos desde seu início até pelo menos a criação da Organização Internacional do Trabalho.

Para que se compreenda a real extensão desse princípio, é imprescindível que se explique primeiramente o conceito de Direitos Humanos adotado. Para André de Carvalho Ramos¹⁰, é direito humano todo aquele “[...] indispensável para uma vida humana pautada na liberdade,

⁹ UN GLOBAL COMPACT. The Ten Principles of the UN Global Compact. Disponível em: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>. Acesso em: 15 jun. 2020.

¹⁰ RAMOS, André de Carvalho. *Curso de Direitos Humanos*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p.29.

igualdade e dignidade”. Em razão da amplitude do conceito, é importante citar, na tentativa de dar a ele um pouco mais de concretude, o que se considera como dignidade.

Esse atributo, discutido por filósofos como São Tomás de Aquino e Immanuel Kant, consiste basicamente em uma qualidade intrínseca a toda pessoa, que deveria impedir sua submissão a tratamento degradante e discriminatório e assegurar a ela o mínimo material para possibilitar a sobrevivência.¹¹ Sob a perspectiva kantiana¹², é a qualidade responsável por diferir o homem da coisa, vez que dignidade, em sua visão, é o diametral oposto do preço.

A partir dessa conceituação, podem ser definidos como Direitos Humanos aqueles responsáveis por impedir a redução do indivíduo a mero objeto e por garantir a ele, além de igualdade e liberdade, o mínimo existencial (ou seja, o conjunto básico de prestações materiais para que a pessoa não seja considerada como em situação de indignidade¹³).

Neste tópico, o Pacto faz questão de expor às companhias a importância de serem respeitadoras e incentivadoras de práticas consoantes aos Direitos Humanos. Para isso, evidencia¹⁴ que todas as companhias do mundo têm o dever basilar de respeitar os Direitos Humanos reconhecidos pelos Princípios Orientadores Sobre Empresas e Direitos Humanos. Ressalta-se que tais princípios são colocados como responsáveis por garantir uma maior clareza conceitual e operacional às empresas na seara dos princípios do Pacto voltados aos Direitos Humanos.¹⁵

No que tange às medidas a serem implantadas,¹⁶ sugere-se que as companhias respeitem as disposições da Carta Internacional dos Direitos Humanos e das principais convenções editadas pela Organização Internacional do Trabalho. Recomenda-se que as signatárias mapeiem os potenciais impactos negativos de suas ações nos Direitos Humanos, de modo a ser possível definir o limite de sua responsabilidade pelas consequências.

Aconselha-se também a criação de uma política institucional de Direitos Humanos, instruída de informações sobre pessoal, parceiros corporativos, operações, serviços e produtos, a ser tomada como compromisso público.

¹¹ RAMOS, André de Carvalho. *Curso de Direitos Humanos*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

¹² Idem, *ibidem*.

¹³ RAMOS, André de Carvalho. *Curso de Direitos Humanos*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

¹⁴ UN GLOBAL COMPACT. Principle 1: Human Rights. Disponível em: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-1>. Acesso em: 15 jun. 2020.

¹⁵ UN GLOBAL COMPACT. *The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Relationship to UN Global Compact Commitments*. Nova Iorque/Geneva: United Nations Human Rights, 2012. Disponível em: www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf. Acesso em: 15 jun. 2020.

¹⁶ UN GLOBAL COMPACT. Principle 1: Human Rights. Disponível em: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-1>. Acesso em: 15 jun. 2020.

Ainda no plano interno, pede-se que os Direitos Humanos sejam, além de respeitados, incentivados. De acordo com o disposto no texto, o incentivo se daria na realização de contribuições positivas concentradas em quatro espécies: por suas próprias ações em prol dos objetivos das Nações Unidas; pelo investimento social e filantrópico; pelo engajamento em políticas públicas e por meio de parcerias e ações coletivas, seja para atuar em conjunto ou para, de certa forma, apadrinhar companhias que por ventura não saibam como efetivamente se adequar às políticas de Direitos Humanos.

Para auxiliar as companhias, as atividades contidas nessas quatro medidas estão detalhadas no documento criado pelo Pacto em 2010 chamado “Blueprint para Liderança em Sustentabilidade Corporativa”¹⁷. No documento fala-se sobre três dimensões de liderança intercaladas e sobre maneiras de concretizá-las juntamente com os avanços no âmbito dos Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável.

Princípio “b”: Ter a certeza de que não cometem nem são complacentes para com violações de Direitos Humanos

Esse princípio é uma extensão do primeiro e trata das relações da signatária com outras empresas para garantir que esta, além de não cometer violações, não se envolva nem seja conivente com agressões a Direitos Humanos praticadas por outras empresas. Dessa forma, aplicam-se todas as sugestões sobre as quais se discorreu acima e, ainda, adicionam-se as medidas a seguir.

Segundo o texto-guia do Pacto¹⁸, há três contextos possíveis para que uma companhia seja acusada de cumplicidade com a violação aos Direitos Humanos: i) a cumplicidade direta, quando a empresa fornece bens ou serviços necessários para a prática do abuso; ii) a cumplicidade indireta, quando se beneficia dos atos praticados; iii) a cumplicidade silenciosa quando a empresa é silente perante violações sistemáticas.

Dentre os motivos¹⁹ pelos quais este deve ser um ponto de preocupação das signatárias, destacam-se: i) a globalização, responsável por fazer com que o mercado global alcance cada vez

¹⁷ UN GLOBAL COMPACT. Blueprint - Plano de Ação para Liderança em Sustentabilidade Corporativa. Disponível em: <https://www.mendeley.com/viewer/?fileId=57afe754-ba2a-6eb5-02b8-b5961b81ab5f&documentId=981156cb-3d3a-3969-a2d4-243909d0b356>. Acesso em: 18 jun. 2020.

¹⁸ UN GLOBAL COMPACT. Principle 2: Human Rights. Disponível em: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-2>. Acesso em: 16 jun. 2020.

¹⁹ Idem, *ibidem*.

mais países, o que torna as empresas cada vez mais presentes na sociedade internacional e, por conseguinte, mais capazes de atentarem a violações locais de Direitos Humanos; ii) o crescimento da sociedade e a consequente redução da capacidade estatal de vigilância, tornando imprescindível o auxílio das companhias ao Estado; iii) a questão criminal, vez que, quando complacente com uma violação de Direitos Humanos, a empresa pode ser responsabilizada por eventual cumplicidade e perpetuação de ato criminoso.

Para lidar com essa conjuntura, são sugeridas, i) revisão das medidas tomadas para garantir o respeito ao Princípio “a”, a título de certificar-se a respeito de itens como a existência de estudos sobre a situação de implantação de normas de Direitos Humanos na localidade em que se pretende agir; ii) monitoramento e fiscalização das práticas; iii) revisão das políticas publicadas para a certificação de que houve abordagem a respeito da complacência para com violações correntes de Direitos Humanos.

Princípio “f” - Promover a eliminação de todas as formas de discriminação concernentes a empregos e funções

Esse princípio se desloca do eixo genérico de proteção aos Direitos Humanos e aproxima-se do Caso DLA Piper, uma vez que traz à tona a discriminação no ambiente de trabalho, inclusive a praticada em razão de gênero. Para as Nações Unidas, segundo o texto-guia²⁰, trata-se de discriminação qualquer prática que enseje tratamento diferenciado ou prejudicial a alguém por qualquer razão que não seja relacionada a seus méritos. Logo, a não-discriminação seria basicamente a escolha dos funcionários da empresa com base em suas habilidades e não em aspectos como raça, gênero, orientação sexual entre outros.

Recomenda-se que a companhia, primeiramente, siga as leis nacionais do país, que geralmente criminalizam práticas discriminatórias tais como racismo, homofobia, misoginia etc. Propõe-se tratamento equitativo de todos os participantes da empresa e incentiva-se a atenção dos gerentes e supervisores às possíveis diferenças dentro da empresa, sejam elas linguísticas, comportamentais, de gênero ou de orientação sexual, para que não haja prejuízo a ninguém. Dessa forma, esse princípio, juntamente com dois outros pertencentes ao eixo de Direitos Humanos, busca

²⁰ UN GLOBAL COMPACT. Principle 6: Labour. Disponível em: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-6>. Acesso em: 16 jun. 2020.

consolidar a equidade no meio corporativo, ou seja, a erradicação de qualquer tipo de discriminação que possa existir.

Todos esses princípios, incluídos aqueles não pormenorizados neste trabalho, são derivados dos ideais contidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, na Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e na Convenção da Anticorrupção da ONU.²¹ Logo, quando a empresa se torna signatária, além dos deveres para com o Pacto, ela passa a carregar consigo também os deveres e os valores de todos esses instrumentos.

Além disso, os princípios do Pacto se relacionam intrinsecamente — não por uma relação de causa e consequência, mas pela existência de um conteúdo comum — com os Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, uma vez que são o alvo final da união entre as Nações Unidas e as empresas.²² Dessa forma, cria-se um instrumento cujo conteúdo compila pontos centrais de algumas das mais importantes normativas internacionais do desenvolvimento sustentável, mas com o bônus de não exigir as formalidades necessárias ao ingresso nos Tratados em si.

Ademais, a disposição dos princípios da forma ampla e, vale dizer, vaga, com que foi feita garante certa liberdade às empresas para que ajam em consonância com os princípios do modo melhor e mais útil a seus próprios negócios. Dentre as características gerais dos princípios do Pacto, aponta-se esta como a mais controversa, uma vez que sua amplitude pode ser tanto um estímulo à criatividade quanto uma via de escape em direção ao não cumprimento. Segundo a Global Ethics Foundation²³, os princípios são mera expressão de patamares mínimos de responsabilidade social e respeito aos Direitos Humanos já elencados em outros documentos internacionais.

Apesar disso, neste momento, embora necessário considerar as críticas, é importante, sob o aspecto acadêmico, analisar os aspectos formais do Pacto em prol da compreensão das intenções de Kofi Annan ao propô-lo. Assim, elencados e discutidos os objetivos e os princípios, resta saber, a fim de compreender com clareza o instrumento, onde esta iniciativa se posiciona na estrutura do

²¹ UN GLOBAL COMPACT. The Ten Principles of the UN Global Compact. Disponível em: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>. Acesso em: 15 jun. 2020.

²² ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Secretário-Geral propõe Pacto Global sobre Direitos Humanos, Trabalho e Meio-Ambiente no Fórum Econômico Mundial em Davos. *United Nation Press*, 1 fev. 1999. Disponível em: <https://www.un.org/press/en/1999/19990201.sgsm6881.html>. Acesso em: 18 jun. 2020.

²³ GLOBAL ETHICS. UN Global Compact: under criticism. Disponível em: https://www.global-ethic-now.de/gen-eng/0d_weltethos-und-wirtschaft/0d-03-neue-art/0d-03-106-global-com-kritik.php#. Acesso em: 15 jun. 2020.

Direito Internacional e, conseqüentemente, quais os níveis de vinculação das empresas ao Pacto e, se existente, o quanto seus princípios podem ser refletidos — ou repassados — nas contratações realizadas pelas empresas signatárias. Para se chegar a essas respostas, passa-se, agora, à discussão sobre a natureza jurídica do Pacto Global.

3 A NATUREZA JURÍDICA DO PACTO GLOBAL

3.1 FONTES DO DIREITO INTERNACIONAL PÚBLICO

Este debate demanda, substancialmente, destrinchar o disposto no artigo 38 do Estatuto da Corte Internacional de Justiça, responsável por indicar a maioria das fontes de Direito Internacional Público admitidas pela comunidade internacional, quais sejam²⁴ : a) as convenções internacionais; b) o costume internacional; c) os princípios gerais de Direito; d) a doutrina e a jurisprudência, excepcionalmente, como meio auxiliar, e, por fim, e) a equidade, caso haja concordância das partes. Além destas, segundo Humberto Accioly, em seu Manual de Direito Internacional Público, devem ser consideradas, desde que observadas algumas qualificadoras, a serem explicadas oportunamente, as resoluções das organizações internacionais e os atos unilaterais dos Estados.²⁵

Muito embora o Estatuto não faça uma diferenciação teórica ou hierárquica entre as fontes citadas, deve-se estabelecer sua divisão em duas espécies: as formais e as materiais, sendo estas relativas ao conteúdo das normativas internacionais e aquelas às manifestações deste. Apesar de tratarem de aspectos distintos, não há, ainda segundo Accioly²⁶, hierarquia entre elas, apenas a necessidade de, no momento da formulação da norma, decidir primeiro seus aspectos formais e depois preencher a modalidade de documento escolhida com a matéria pretendida.

Antes de passar ao exame das fontes, deve-se ressaltar que se referem à redução a termo de direitos e deveres de sujeitos de Direito Internacional. Esse fato, por si só, deveria, *a priori*,

²⁴ BRASIL. *Decreto nº 19.841, de 22 outubro de 1945*. Promulga a Carta das Nações Unidas, da qual faz parte integrante o anexo Estatuto da Corte Internacional de Justiça, assinada em São Francisco, a 26 de junho de 1945, por ocasião da Conferência de Organização Internacional das Nações Unidas. Brasília, DF: Presidência da República, [1995]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm. Acesso em: 15 jun. 2020.

²⁵ ACCIOLY, Hildebrando; SILVA, G. E. D. N. E.; CASELLA, Paulo Borba. *Manual de Direito Internacional Público*. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

²⁶ Idem, *ibidem*.

excluir as pessoas jurídicas de direito privado — e, conseqüentemente, os signatários do Pacto Global da ONU—, vez que não se trata de pessoas internacionais, como denominadas por Accioly²⁷. Porém, não se pode olvidar das figuras alheias à definição de “sujeitos” proposta por Accioly: as Organizações Internacionais, as Organizações Não-Governamentais, os indivíduos e as empresas transnacionais. Essas figuras são chamadas por Ana Cláudia Ruy Cardia²⁸, na página 41 de seu livro “Empresas, Direitos Humanos e Gênero: desafios e perspectivas na proteção e no empoderamento da mulher pelas empresas transnacionais” de “novos sujeitos e atores não estatais de Direito Internacional Público”.

Segundo a autora, a admissão dessas novas figuras no cenário internacional enquanto sujeitos se deve à globalização e ao decorrente aumento da sua influência nos negócios internacionais — fato pelo qual se responsabilizam especialmente as empresas transnacionais, uma vez que, por definição, possuem atividades em mais de um país e podem, assim, ser constituídas em um Estado e estabelecer contratos de exploração econômica com outros — o que pode ser entendido como uma espécie de expansão subjetiva do Direito Internacional Público.²⁹

Tal dilatação do rol de sujeitos tem como uma de suas primeiras conseqüências positivas a possibilidade de trazê-los para o campo de discussão, de influenciar decisões tomadas no âmbito internacional e também de que tais figuras passem a desempenhar um papel mais ativo, visto que podem, a partir desse momento, firmar acordos como sujeitos independentes. Apesar disso, como se verá adiante, nem todas as fontes clássicas — e permitidas pelo artigo 38 do Estatuto — incluem os novos atores no seu rol de legitimados, fato que por si só é fator de exclusão para a adequação do Pacto Internacional da ONU a elas.

Em razão dessa peculiaridade, passa-se agora ao detalhamento teórico das fontes para, por critério de exclusão, tentar concluir se há compatibilidade entre o Pacto Global e as fontes do Direito Internacional Público e, então, definir sua natureza jurídica e seu posicionamento como instrumento de Direito Internacional Público ou Privado.

²⁷ ACCIOLY, Hildebrando; SILVA, G. E. D. N. E.; CASELLA, Paulo Borba. *Manual de Direito Internacional Público*. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

²⁸ CARDIA, A. C. R. *Empresas, Direitos Humanos e Gênero: desafios e perspectivas na proteção e no empoderamento da mulher pelas empresas transnacionais*. 1. ed. Porto Alegre, RS: Buqui, 2015. p. 41-69.

²⁹ Idem, *ibidem*.

3.1.1 Tratados e Convenções

Por mais que seja o Tratado ou Convenção Internacional uma das mais relevantes fontes do Direito Internacional Público, neste trabalho faz-se necessária apenas uma análise puramente conceitual, suficiente a proporcionar as condições de exclusão ou inclusão do Pacto Global no referido instrumento.

Conceitualmente, de modo pacificado pelas Convenções de Viena sobre o direito dos Tratados de 1969 e 1986, entende-se como Tratado — seja ele bilateral ou multilateral —, segundo Accioly, “[...] o ato jurídico por meio do qual se manifesta o acordo de vontades entre dois ou mais sujeitos de direito internacional”³⁰. Tal instrumento, geralmente feito por escrito, caracteriza-se por seu objetivo, qual seja o estabelecimento de deveres e objetivos entre os contratantes, de modo que pode assumir diversas denominações —convenção, protocolo, declaração etc. Por esse motivo ele se coloca como gênero do qual as outras terminologias são espécies, definidas pelo conteúdo normatizado.³¹

Além das características formais e materiais supramencionadas (a forma escrita e o objetivo de criar direitos e deveres entre sujeitos do DIP), o último aspecto do instrumento a ser analisado nesse momento para determinar o Pacto Global enquanto Tratado são suas condições de validade.

Para que seja considerado válido, o Tratado deve contar com: i) partes capazes; ii) agentes habilitados; iii) consentimento mútuo e iv) objeto lícito e possível. Sobre a capacidade, não há muito a ser discutido, pois são capazes aqueles assim considerados pela Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados de 1969 (bem como por seu desdobramento intitulado Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados entre Estados e Organizações Internacionais ou entre Organizações Internacionais de 1986). Em outras palavras, os Estados e as Organizações Internacionais, muito embora, segundo os ditames do artigo 3º do referido desdobramento³², acordos feitos que envolvam outros sujeitos do DIP não percam seu valor jurídico, perdem o *status* de “Tratado”. A habilitação, por sua vez, é mero protocolo concretizado pela entrega de uma Carta de Plenos Poderes por representantes do Estado, o que pode, de acordo com o artigo 7º da Convenção de Viena sobre o

³⁰ ACCIOLY, Hildebrando; SILVA, G. E. D. N. E; CASELLA, Paulo Borba. *Manual de Direito Internacional Público*. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2016., p. 154.

³¹ Idem, *ibidem*.

³² Idem, *ibidem*.

Direito dos Tratados³³, ser dispensado quando o Tratado for firmado por Chefes de Estado, Chefes de Governo e Ministros de Relações Exteriores³⁴

O terceiro quesito de validação — consentimento mútuo — é decorrência direta do conceito de Tratado, visto que para que dois ou mais Estados ou Organizações Internacionais formem um acordo, presume-se que haja consentimento de todas as partes, em caso de acordo bilateral, ou da maioria delas, em caso de acordo multilateral, sob pena de nulidade caso sejam constatados vícios tais como erro, coação e dolo³⁵. Por fim, o último requisito torna imperativa a possibilidade e a licitude do objeto do acordo para que este seja válido.

3.1.2 Costume Internacional

O costume internacional, segundo Accioly, é a fonte de Direito Internacional Público mais antiga e, ao mesmo tempo, de mais difícil aferição. É, também, a fonte subsidiária por excelência graças ao preâmbulo da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados de 1969, em que é dito que “[...] as regras do Direito Internacional consuetudinário continuarão a reger as questões não reguladas pelas disposições da presente Convenção.”³⁶

Sua antiguidade se deve ao fato de que o costume precede até mesmo as leis, uma vez que exprime o valor — percebido pela sociedade como correto dentro de suas convicções³⁷ — a ser depois traduzido na legislação. Dessa forma, a aferição da antiguidade foi, por muito tempo, feita por meio do tempo de incidência daquele valor sobre a sociedade, de modo que o conceito de costume, até então, era “atos seguidos formadores de precedentes e repetidos por longos períodos de tempo”, segundo Paul Reuter³⁸. Em 1969, porém, o conceito foi redefinido pela Corte Internacional de Justiça no julgamento do caso da Plataforma Continental do Mar Norte³⁹, que

³³ ACCIOLY, Hildebrando; SILVA, G. E. D. N. E.; CASELLA, Paulo Borba. *Manual de Direito Internacional Público*. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 129-207.

³⁴ Idem, ibidem.

³⁵ Idem, ibidem.

³⁶ BRASIL. *Decreto nº 7.030, de 14 de dezembro de 2009*. Brasília, DF: Presidência da República, 15 dez. 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm#:~:text=1o%20A%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20de,Art.&text=3o%20Este%20Decreto%20entra%20em%20vigor%20na%20data%20de%20sua%20publica%C3%A7%C3%A3o. Acesso em: 4 nov. 2020.

³⁷ Idem, ibidem.

³⁸ Idem, ibidem.

³⁹ Idem, ibidem.

acrescentou a necessidade de que a prática, além de reiterada, seja considerada obrigatória, mas, por outro lado, retirou a imprescindibilidade do longo período temporal.

Independentemente das discussões a respeito da necessidade do fator temporal à conceituação dos costumes, é fato que estes constituem fonte de Direito Internacional Público e assim continuarão por muito tempo, uma vez que pouco provavelmente as outras fontes serão suficientes a tratar de todas as matérias afeitas ao DIP, de modo que o disposto no preâmbulo da CVDT continuará válido.

3.1.3. Princípios Gerais de Direito

Os Princípios Gerais de Direito, dentro da doutrina do Direito Internacional Público, podem ser analisados tanto sob o ponto de vista formal quanto material. Formalmente, se aproximam muito do costume internacional e são inclusive considerados por alguns doutrinadores como aspecto deste⁴⁰, de modo que resta à sua face material concretizar a diferença entre ambos os institutos.

Enquanto os costumes se dão por práticas reiteradas e baseadas em algum valor caro à sociedade, o princípio é o próprio valor responsável por nortear a construção dos costumes e, por conseguinte, da legislação, além de ser o meio pelo qual se faz a interpretação tanto das normas quanto dos costumes.

A conceituação em si dos Princípios Gerais de Direito como vetores das normas conta com uma vagueza extrema, motivo pelo qual a Corte Permanente de Justiça Internacional, a fim de dar uma mínima concretude, optou por considerar válidos os Princípios Gerais de Direito adotados no direito interno de cada Estado⁴¹.

Dessa forma, a Corte garantiu acesso da jurisdição internacional a uma fonte quase inesgotável de opções de preenchimento de lacunas legais, uma vez que, no silêncio da norma, as demandas devem ser julgadas com base nos costumes e nos Princípios Gerais de Direito. Assim, diminuiu-se o risco de que alguma demanda não fosse apreciada pelos tribunais internacionais em virtude de ausência de normas aplicáveis. Por conseguinte, pode-se categorizar os costumes e os

⁴⁰ ACCIOLY, Hildebrando; SILVA, G. E. D. N. E.; CASELLA, Paulo Borba. *Manual de Direito Internacional Público*. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

⁴¹ Idem, *ibidem*.

Princípios Gerais de Direito como fontes mais abstratas e ao mesmo tempo importantes do ponto de vista do preenchimento de eventuais lacunas na legislação internacional.

3.1.4 Doutrina e Jurisprudência

Muito embora sejam duas fontes distintas, a doutrina e a jurisprudência são geralmente discutidas juntas, muito provavelmente por serem, sob o crivo de um critério temporal, complementares entre si, além de constituírem, juntas, mais uma das alternativas para o preenchimento de lacunas legais da norma internacional.⁴²

Tal relação de complementaridade se deve ao fato de que, nos marcos iniciais do Direito Internacional, a doutrina — produzida por juristas relevantes — tinha sua importância maximizada tanto por sua utilização como fonte subsidiária quanto por sua influência na própria produção da legislação internacional (uma vez que as reflexões de juristas renomados sobre as matérias reguladas foram levadas em consideração no momento da codificação em Direito Internacional Público⁴³). Porém, à medida que a legislação se tornou mais consistente e que se passou à resolução de litígios internacionais, começou a ser constituída a jurisprudência e a serem utilizados os precedentes formados para preencher as falhas da doutrina.

Em virtude dessa mudança gradual, o papel da doutrina foi drasticamente diminuído e o da jurisprudência, opostamente, tornou-se predominante principalmente nos julgamentos da Corte Internacional de Justiça — que cita seus próprios precedentes em novos julgamentos e se esquiva de eventuais mudanças drásticas de entendimento em prol de garantir maior estabilidade e previsibilidade a suas decisões. Além disso, os precedentes disponíveis reúnem dentro de si interpretações das normas, dos princípios gerais de direito e dos costumes, de modo a se provar uma fonte tão completa, sob o prisma do conteúdo, quanto a doutrina, mas com o benefício adicional da estabilidade.

3.1.5 Equidade

Tida como mais uma dentre as fontes subsidiárias ou supletivas de Direito Internacional,

⁴² ACCIOLY, Hildebrando; SILVA, G. E. D. N. E.; CASELLA, Paulo Borba. *Manual de Direito Internacional Público*. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

⁴³ Idem, *ibidem*.

a equidade corresponde, segundo a doutrina, à norma *ex aequo et bono* mencionada no artigo 38 do Estatuto da Corte Internacional de Justiça. Segundo Accioly, o conceito de equidade adotado deve remeter ao Direito Romano, no qual tinha três funções, sendo todas elas desempenhadas com o intuito de se chegar a uma decisão embasada na moral e na ética: i) constituir a adaptação de uma lei existente à demanda; ii) servir como critério interpretativo caso a lei não seja clara o suficiente e iii) embasar a decisão do juiz de afastar o direito positivo.⁴⁴

Tal fonte, muito embora mencionada em alguns julgados internacionais, nunca foi utilizada pela Corte Internacional de Justiça para definir o direito aplicável a um conflito.⁴⁵ Além disso, o uso da equidade comporta críticas dentro da doutrina, pois, segundo alguns doutrinadores, se o Direito precisa ser corrigido pela equidade, não se pode mais dizer que realize a justiça.⁴⁶

Ainda assim, reporta-se como indiscutível sua caracterização como fonte, pois, uma vez que visa preencher lacunas e possibilitar julgamentos que expressem justiça, não pode ser negligenciada, mesmo quando considerado o fato de que sua utilização precisa ser aceita pelos Estados.

3.1.6 Resoluções de Organizações Internacionais

Muito embora as resoluções não estejam listadas no artigo 38 do Estatuto da Corte Internacional de Justiça, podem ser interpretadas como fontes de Direito Internacional Privado, mediante observância de algumas qualificadoras.

Dentre os motivos para essa consideração consta, em primeiro lugar, o fato de as resoluções emanadas das Organizações poderem transmitir costumes internacionais já existentes. Além disso, as resoluções, quando invocadas nas discussões, podem exercer certo tipo de pressão política⁴⁷ nos Estados, que, caso se rendam a essa pressão e aceitem a resolução em questão, contribuirão para a criação de um novo costume.

A principal qualificadora a ser observada para que se considere uma resolução como fonte de Direito Internacional Público parte da intenção dos Estados em relação a ela, o que significa

⁴⁴ ACCIOLY, Hildebrando; SILVA, G. E. D. N. E.; CASELLA, Paulo Borba. *Manual de Direito Internacional Público*. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

⁴⁵ Idem, *ibidem*.

⁴⁶ Idem, *ibidem*.

⁴⁷ Idem, *ibidem*.

dizer que a resolução só poderá ser vinculante e operar como fonte quando os Estados dela signatários expressarem a vontade de estar a ela vinculados, fato que permitirá sua transformação em uma espécie de compromisso jurídico.⁴⁸

3.1.7 Atos Unilaterais dos Estados

Os atos unilaterais praticados pelos Estados, assim como as Resoluções de Organizações Internacionais, muito embora possam constituir fontes de Direito Internacional — uma vez que são sujeitos e objeto deste⁴⁹ —, precisam, para tanto, estar revestidos de alguns requisitos. Uma forma para que se considere um ato como fonte é a reiterada recusa de um costume, ou seja, o Estado, quando não deseja seguir um costume internacional, pratica atos reiterados demonstrando sua posição contrária

3.2 CONCLUSÃO PRELIMINAR I: O PACTO GLOBAL PODE SER CONSIDERADO UMA FONTE DO DIREITO INTERNACIONAL PÚBLICO?

Após a exposição de todos os instrumentos aceitos como fontes de Direito Internacional Público, mesmo que não estivessem taxadas no artigo 38 do Estatuto da Corte Internacional de Justiça, pode-se começar a vislumbrar uma conclusão a respeito da natureza jurídica do Pacto Global da ONU.

Uma vez que se trata de uma iniciativa voltada para as empresas transnacionais e composta por elas e pelas Nações Unidas, a primeira conclusão alcançada é a de que se trata de um instrumento constituído por dois sujeitos de Direito Internacional — a Organização das Nações Unidas e as Empresas Transnacionais, como citado no tópico 3.1 no que se refere à expansão subjetiva do Direito Internacional Público.. Sendo assim, a análise deve ser pautada nos sujeitos legitimados — pelo próprio Estatuto ou por outros Tratados que versem sobre as fontes, como é o caso da CVDT — para produzir cada uma das fontes em discussão, além das características intrínsecas desses sujeitos.

⁴⁸ ACCIOLY, Hildebrando; SILVA, G. E. D. N. E; CASELLA, Paulo Borba. **Manual de Direito Internacional Público**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 129-207.

⁴⁹ Idem, *ibidem*.

Em primeiro lugar, sobre os Tratados. Muito embora o Pacto seja um acordo firmado entre sujeitos, é importante afirmar que, de acordo com as disposições da CVDT, empresas transnacionais não estão legitimadas a firmar Tratados, fato que, por si só exclui a possibilidade de o Pacto Global ser configurado como um Tratado. Além disso, não se trata, também, de um costume, uma vez que a prática reiterada dos Princípios do Pacto é um de seus objetivos ainda a ser alcançado. Ademais, a respeito das fontes auxiliares na determinação do direito aplicável ao mérito, quais sejam a doutrina e a jurisprudência, e da equidade também não há vislumbre de semelhança entre os instrumentos e o Pacto Global, pois ele não é uma postura doutrinária nem acadêmica, não se relaciona a precedentes jurídicos, sejam das Cortes Internacionais, Nacionais ou de Arbitragem e também. não se comporta como a materialização da justiça e da ética em si – nem depende de aceitação dos Estados para ser aplicado –, mas apenas como um meio para as atingir.

Ainda, por não envolver os Estados, não pode ser considerado um ato unilateral destes, ao mesmo tempo em que não pode ser considerado como uma Resolução das Nações Unidas, pois se trata de um código de conduta e não de uma resolução votada na Assembleia Geral da ONU.

Por fim, não pode ser considerado um Princípio Geral de Direito, mas sim um instrumento que o carrega e que tenta aplicar. Aqui, porém, há um ponto importante a se discutir. Como visto anteriormente, princípios são, em suma, vetores morais que norteiam as condutas dos membros da sociedade de forma que elas se tornem recorrentes e, por fim, constituam um costume.

Portanto, a primeira conclusão preliminar a que se chega é a de que o Pacto Global da ONU, em primeiro momento, não pode ser enquadrado como fonte formal do Direito Internacional Público, mas pode ajudar a constituir, no futuro, uma série de costumes condizentes com aqueles por ele postulados e com a Agenda 2030 da ONU. Logo, sob esta perspectiva, é interessante discutir qual a efetiva influência do conteúdo posto nos Princípios do Pacto, bem como analisar se há e qual é a extensão da obrigatoriedade de seus signatários para com ele. Para alcançar dito objetivo, passa-se agora à discussão sobre o instituto jurídico da *soft law*.

4 O PACTO GLOBAL COMO *SOFT LAW*

4.1 *SOFT LAW*: UMA DEFINIÇÃO

Soft law é o termo utilizado nas doutrinas de Direito Internacional Público, Privado e na

Sociologia do Direito para se referir ao conjunto de “instrumentos regulatórios dotados de força normativa limitada”, nas palavras de André de Albuquerque Cavalcanti Abbud. Por se tratar de um instrumento extremamente amplo em seu conceito e em seu cabimento — visto que abrange desde “acordos entre cavalheiros” até códigos de conduta e outras infundáveis modalidades de documentos produzidos no âmbito da comunidade internacional —, sua classificação tem base em três aspectos: forma, conteúdo e método de resolução de disputas.⁵⁰

Quanto à forma, são classificados os documentos — notadamente declarações ou recomendações — que podem ser enquadrados como “soft”, ou seja, documentos que não possuam em sua formação elementos suficientes para atribuir teor vinculante (presente, por exemplo, em Tratados Internacionais, sendo estes notoriamente componentes da *hard law*) a suas disposições. Quanto ao conteúdo, é considerada *soft law* toda disposição ampla, abstrata, genérica ou indeterminada — mesmo que esteja inserida em um documento formalmente rígido, como um Tratado. Por fim, quanto aos métodos de resolução de conflitos, são excluídos da *hard law* todas aquelas normas cujo cumprimento não pode ser imposto pelas chamadas “vias compulsórias”, quais sejam o Poder Judiciário e a arbitragem internacional.⁵¹

Muito embora a existência da *soft law* seja inconteste, uma vez que sedimentada na doutrina e reconhecida como fato do Direito Internacional, a figura não é imune a críticas. Dentre elas, consta a crítica à flexibilidade característica da *soft law*. Na obra de Abbud, foram utilizadas ideias de autores como Michael Reisman, Proper Weil e Jan Klabbers para ilustrar o argumento, que encontra sua base na binariedade do Direito derivada da ótica juspositivista.⁵²

De acordo com a ideia de um Direito simplesmente binário, a esfera jurídica se dividiria simplesmente entre “legal” ou “ilegal” e “normas” ou “não-normas”, sem a admissão de uma zona cinzenta de obrigatoriedade flexível como a sugerida pela inserção da *soft law* no âmbito do Direito. Para os críticos, a ideia de uma norma “mole” (ou *soft*) permite uma relatividade indesejável ao Direito Internacional e com ele incompatível, vez que seu rigor seria imprescindível para o desempenho da função do Direito Internacional, qual seja regular as relações entre sujeitos.⁵³

⁵⁰ ABBUD, A. D. A. C. *Soft Law e a Produção de Provas na Arbitragem Internacional*. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2014., p.11.

⁵¹ Idem, *ibidem*.

⁵² Idem, *ibidem*.

⁵³ Idem, *ibidem*.

Tais críticas, porém, fazem sentido apenas sob o olhar da doutrina juspositivista, pois, segundo ela, atos de vinculatividade variável não podem ser classificados como jurídicos e, por conseguinte, estariam excluídos do Direito.⁵⁴ Fora desse prisma, o argumento passa a fazer menos sentido, pois negar tanto a existência da *soft law* quanto seus efeitos no mundo jurídico e, por fim, a relatividade de sua força vinculante é uma impossibilidade quando levadas em consideração as espécies de documento que compõem o instituto e o modo como elas operam no campo do Direito Internacional.

4.2 O PROCESSO DE ADESÃO DAS EMPRESAS AO PACTO GLOBAL (E A PROMESSA DE BENEFÍCIO)

A participação das empresas no Pacto Global se inicia por sua decisão sobre o nível de engajamento pretendido: participante ou signatário. A primeira diferença entre essas opções é a extensão territorial da empresa participante, uma vez que das Participantes se demanda atuação global, regional e nacional em prol dos Princípios do Pacto, e das Signatárias, por sua vez, requer-se apenas engajamento nacional ou regional.⁵⁵

Além da diferença territorial, mudam também as contribuições monetárias exigidas das transnacionais para que ingressem e mantenham-se na iniciativa. Das Participantes exige-se o pagamento anual de determinada quantia baseada em sua receita anual. Das Signatárias, tal taxa anual é somente devida caso a empresa supere o montante de 50 milhões de dólares anuais, de modo que a todas as outras o pagamento é voluntário e apenas em caso de desejo de atuação local.

Cada nível de engajamento confere aos membros um conjunto específico de benefícios, aspecto no qual reside a diferença mais significativa entre Participantes e Signatários, pois enquanto aqueles têm acesso a todo o rol de benefícios prometido, estes o têm apenas a alguns itens da lista, como está na figura a seguir:

⁵⁴ DWORKIN, Ronald. *Levando os Direitos a Sério*. 1. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

⁵⁵ UN GLOBAL COMPACT. Discover Ways to Engage. Tiers. Disponível em: <https://www.unglobalcompact.org/participation/tiers>. Acesso em: 23 set. 2020.

Tabela 1 - Tabela demonstrativa sobre os benefícios da adesão ao Pacto Global separados categorias Signatário e Participante

BENEFITS		SIGNATORY	PARTICIPANT
Access to Global Compact Local Networks in 80+ Countries		✓	✓
1. BUILD TRUST & TRANSPARENCY			
Visibility & Recognition	Speaking opportunities at UN Global Compact flagship events & conferences	✓	✓
	SDG Pioneer recognition eligibility	✓	✓
	Participant success stories	✓	✓
Online Profile	Enhanced company profile on UN Global Compact website		✓
Media Toolkit	Toolkit to communicate your engagement in the UN Global Compact		✓
Logo	Access to UN Global Compact endorser logo	✓	✓
2. ACHIEVE YOUR SUSTAINABILITY OBJECTIVES			
Practical Guidance & Tools	Access to the UN Global Compact library of world-class sustainability guidance	✓	✓
	Access to online tools in the areas of Gender, Climate, Anti-Corruption, Labour & Human Rights	✓	✓
	Self assessment & benchmarking	✓	✓
Global Impact Initiatives	Participation in Global Impact Initiatives to drive action	✓	✓
Support	Access to UN Global Compact helpdesk	✓	✓
	Dedicated Participant Engagement Manager		✓
Training	Access to the UN Global Compact Academy Learning Platform		✓
3. SHAPE THE CORPORATE SUSTAINABILITY AGENDA			
Partnerships	Guidance on multi-stakeholder partnerships with the UN and other participating companies	✓	✓
Action Platforms	Ability to join UN Global Compact Action Platforms		✓
Global Leadership Programs	Eligibility for Global Compact LEAD recognition (available to companies participating in two or more Action Platforms)		✓
	Invitation to join the Expert Network and CFO Network		✓
UN Events	Exclusive invitations to high-level coverings and policy dialogues, including CEO Roundtables		✓

Fonte: UN Global Compact,⁵⁶

Definido o nível de engajamento pretendido, é necessária apenas a redação de uma Carta de Comprometimento endereçada ao Secretário Geral da ONU e assinada pelo mais alto cargo executivo da empresa, seguida do preenchimento de um formulário *online* disponibilizado no site do Pacto Global⁵⁷.

Feitas tais considerações a respeito do instituto da *soft law* e dos aspectos centrais da adesão das empresas ao Pacto Global, é possível traçar uma conclusão, discutida a seguir.

4.3 CONCLUSÃO PRELIMINAR II: O PACTO GLOBAL PODE SER CONSIDERADO UMA *SOFT LAW*?

Para esta breve conclusão, deve-se, em primeiro lugar, apontar as principais características do Pacto Global da ONU: instrumento destinado a empresas cuja adesão é voluntária —quanto ao ingresso em si e quanto ao nível de engajamento pretendido — e formulada como uma espécie de código ou guia de conduta composto por princípios (similares aos Objetivos para o

⁵⁶ UN GLOBAL COMPACT. Discover Ways to Engage. Tiers. Disponível em: <https://www.unglobalcompact.org/participation/tiers>. Acesso em: 23 set. 2020.

⁵⁷ UN GLOBAL COMPACT. Business Organization Application. Apply. Disponível em: <https://www.unglobalcompact.org/participation/join/application/step1/business>. Acesso em: 26 set. 2020.

Desenvolvimento Sustentável) — que, aponta-se, não se confundem com os Princípios Gerais de Direito discutidos no item 3.1.3 deste trabalho. Ademais, não possui métodos para obrigar os membros a efetivamente exercer os princípios; a única sanção em caso de descumprimento é a possibilidade de exclusão do Pacto.

Quando observada a voluntariedade, principalmente a expressa pelos patamares de engajamento, percebe-se que o comprometimento das empresas signatárias para com a iniciativa depende única e exclusivamente de sua vontade.

Além disso, é composto por princípios – ou seja, por “padrões que não são regras” segundo Ronald Dworkin⁵⁸ – que, diferentemente dos Princípios Gerais de Direito, não se propõem a dar subsídio moral para a criação de regras, mas, sim, orientar de forma ampla a conduta das empresas em direção aos objetivos pretendidos (quais sejam os objetivos do Pacto Global abordados no item 2.2). Nesse sentido, comportam-se os princípios do Pacto como, segundo Robert Alexy⁵⁹, “mandamentos de otimização”, ou seja, prestam-se a orientar a atuação dos membros do Pacto para que atinjam sua finalidade do melhor jeito possível.

Por conta dessa característica, um princípio pode ser cumprido ou seguido em diferentes graus de acordo com sua “força relativa”⁶⁰ ou, no caso do Pacto Global, do grau de comprometimento e da amplitude geográfica de atuação da empresa.

Quando unidos esses aspectos (voluntariedade e relatividade dos Princípios), concretiza-se a vinculatividade relativa típica da *soft law*, o que a afasta da rigidez e da binariedade características da *hard law*.

Ademais, não se pode ignorar a ausência de métodos de sanção presentes no Pacto. Quando um membro quebra algum dos Princípios ou não apresenta os devidos relatórios (chamados “Comunicações de Progresso”⁶¹), fica sujeito a ser excluído da iniciativa e, assim, a perder o direito conquistado de usufruir dos benefícios condizentes com o nível de engajamento escolhido à época da adesão. Dessa forma, depreende-se que não há, no Pacto Global, via compulsória para atingir, mesmo que forçosamente por meio de Arbitragem Internacional ou do Judiciário Internacional, os objetivos traduzidos nos Princípios.

⁵⁸ DWORKIN, Ronald. *Levando os Direitos a Sério*. 1. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

⁵⁹ ALEXY, Robert. *Teoria dos Direitos Fundamentais*. Tradução: Virgílio Afonso da Silva. 2. ed. Brasil: Malheiros, 2015. p. 90-91

⁶⁰ DWORKIN, op. cit.

⁶¹ REDE BRASIL DO PACTO GLOBAL DA ONU. Compromissos. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/compromissos>. Acesso em: 28 out. 2020.

Portanto, é seguro dizer que o Pacto Global da ONU é um instrumento da *soft law* e, então, alheio às fontes formais do Direito Internacional Público.

5 ANÁLISE DO CASO DLA PIPER

5.1 OS FATOS DO CASO

No final de outubro de 2019, foi publicada uma carta aberta⁶² pela então associada júnior do escritório americano especializado em fusão & aquisição DLA Piper, Vanina Guerrero. Segundo a carta, Guerrero fora contratada pelo sócio Louis Lehot para trabalhar diretamente com ele no escritório do Vale do Silício, mas, cerca de duas semanas após o início de seu trabalho, sofrera o que seria o primeiro de uma série de estupros e de outros episódios de assédio sexual por parte de Lehot.

Guerrero afirma, ainda em sua carta, que, à época das ocorrências, não denunciou nenhum dos atos principalmente por temer por sua família, que havia se mudado de Hong Kong para a Califórnia em razão de seu novo trabalho. Relata que, além dos avanços sexuais, Lehot era dotado de um péssimo temperamento e não raramente explodia em episódios histéricos marcados por insultos e gritos, de punho fechado, fator que contribuiu ainda mais para o silêncio da vítima.

A advogada conta, ainda, que não foram poucas suas tentativas de afastar o sócio, mas que foram infrutíferas e fizeram com que Lehot, no máximo, se recusasse a dirigir-lhe a palavra por semanas, após as quais retornava a seu comportamento abusivo. Como retaliação contra as recusas da parceira júnior, Louis ameaçava-a diuturnamente de tirá-la dos casos do escritório, de afastá-la dos clientes e de acusá-la de performance insatisfatória.

Conforme transcorreu o tempo, Guerrero foi informada de que o sócio também teria espalhado falsas informações sobre ela aos outros homens do escritório e aos clientes e que teria inclusive sugerido a existência de um relacionamento consensual entre os dois. Como resultado das incessantes investidas, a advogada passou a sofrer ataques de pânico e chegou a ser hospitalizada.

⁶² GUERRERO, Vanina. [Carta aberta sobre os direitos das mulheres no escritório DLA Piper]. Destinatários: Roger Meltzer e Jay Rains. 2 out. 2019.

Em razão do abuso físico e psicológico, a advogada requisitou aos outros sócios do escritório, na carta aberta, que a dispensassem da sessão de arbitragem — obrigatória, por contrato, para dirimir conflitos internos no escritório — e que permitissem a ela que levasse a questão ao judiciário. Após a publicação da carta, o sócio Louis Lehot optou por sair do DLA Piper, mas não houve notícia sobre maiores avanços na resolução do caso.

5.2 CENÁRIO HIPOTÉTICO: DLA PIPER COMO CONTRATADO DE UMA EMPRESA SIGNATÁRIA DO PACTO GLOBAL

Neste cenário hipotético, partir-se-á do pressuposto de que a empresa transnacional “Alpha”, membro do Pacto Global com o *status* de Participante desde 2004, tenha o escritório DLA Piper como prestador de serviços jurídicos, além de contratos com uma infinidade de outras empresas.

“Alpha”, no momento de sua adesão ao Pacto, assumiu o compromisso público, endereçado ao Secretário Geral da ONU, de promover todas as ações afirmativas possíveis em prol dos Direitos Humanos em escala global, regional e local e de agir integralmente em conformidade com os Princípios. Após seu ingresso, constantemente demonstrou, por meio das Comunicações de Progresso, estar em dia com suas contribuições financeiras ao Pacto e com a implementação de ações afirmativas interna externamente (como por exemplo a revisão periódica das políticas ambientais da empresa para melhorias em sua efetividade e a promoção de processos seletivos exclusivos para minorias e para todos os setores, respectivamente).

Devido a seu compromisso e suas demonstrações de progresso positivo, “Alpha” passou a ser amplamente reconhecida por suas boas práticas corporativas, por sua responsabilidade socioambiental e por seu auxílio no combate à corrupção. Dessa forma, atraiu para si outras empresas que, também por seu interesse em práticas atinentes aos Direitos Humanos, a preferiram em relação a outras não tão renomadas por tal comportamento.

Por conseguinte, o respeito aos Direitos Humanos praticado pela empresa “Alpha” tornou-se como um pressuposto. Traçado o cenário, faz-se agora uma discussão acerca da aplicação, ainda que hipotética, do Pacto Global.

5.2.1 Rescisão de contrato por justa causa em razão das alegações de assédio sexual e estupro

Quando revelam-se os fatos ocorridos no escritório DLA Piper, detecta-se, *a priori*, a possibilidade de infração, pela empresa Alpha, do Princípio 2 do Pacto, referente à não compactação com violação de Direitos Humanos, como explicado devidamente no item 2.3 deste trabalho, visto que o escritório estaria, caso confirmados os relatos, sendo conivente com abuso sexual, assédio e, também, discriminação no ambiente de trabalho.

Caso a empresa, diante desse cenário, se recusasse a tomar medidas cabíveis como o rompimento do contrato com o escritório, estaria sujeita à expulsão do Pacto e, por conseguinte, à perda de todos os benefícios prometidos por ele⁶³. A expulsão resultaria, assim, na perda do acesso exclusivo a mesas redondas com diversos CEOs, de convites para eventos do Pacto Global, do reconhecimento enquanto Pioneiro nos Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável, entre outros tantos listados na tabela do item 4.2.

Além dos impactos diretamente ligados à exclusão da transnacional do Pacto, há de se considerar também os reflexos desse rompimento em suas outras contratações. Algumas empresas poderiam romper o contrato com a Alpha sob a alegação de que esta estaria descumprindo com uma das condições para a realização do negócio, qual seja, a atuação em prol dos Direitos Humanos⁶⁴. Sob esta perspectiva, vê-se que toda a rede de contratos entre a Alpha e outras empresas estaria sujeita a um rompimento pelo fato de a Alpha não tomar as devidas providências em relação ao ocorrido no DLA Piper.

Portanto, diante de todas essas possibilidades, a depender do direito aplicável ao mérito dos contratos do cenário hipotético, poderia estar configurado o justo motivo para rescindir o contrato com o escritório em razão das alegações de estupro e assédio sexual envolvendo o sócio, uma vez que estariam em risco sua reputação, os benefícios que adquirira ao aderir ao Pacto Global e, ainda, toda a sua rede de contratações.

⁶³ REDE BRASIL DO PACTO GLOBAL DA ONU. Compromissos. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/compromissos>. Acesso em: 28 out. 2020.

⁶⁴ Aqui, faz-se necessária uma observação: segundo a doutrina de Direito Internacional Privado, deve ser observado o direito aplicável ao mérito de cada Contrato, caso a caso, para definir a possibilidade da utilização dos pressupostos do contrato – como, no exemplo, o respeito aos Direitos Humanos – para estabelecer violações a ele.

6 CONCLUSÃO

Findas as considerações teóricas, passa-se, por fim, à conclusão deste trabalho, cujo objetivo era definir a natureza jurídica do Pacto Global da ONU bem como seus impactos na sociedade internacional à luz do Caso DLA Piper.

Primeiramente, com relação à natureza jurídica, retomam-se os itens 3.1.8 e 4.3 para concluir definitivamente que, por ser um código de conduta formado por princípios norteadores — que não se confundem com os Princípios Gerais de Direito mencionados no artigo 38 do Estatuto da Corte Internacional de Justiça — para o qual a adesão depende única e exclusivamente da voluntariedade das empresas (tanto para a integração à iniciativa quanto para a definição do nível de engajamento) e não possui métodos de *enforcement* — ou de imposição do cumprimento dos princípios aos membros — aplicáveis por meio do Judiciário ou da Arbitragem Internacional, o Pacto Global da ONU foge às definições de fonte formal de Direito Internacional Público e se posiciona, alternativamente, enquanto *soft law*.

Feita esta definição, traça-se uma breve crítica a respeito da falta de elementos sancionatórios, à qual é atribuída, por alguns críticos, uma suposta fraqueza do Pacto Global. Muito embora a aposta na voluntariedade das empresas não seja totalmente fantasiosa, deveria existir algum meio para que elas se sentissem compelidas a cumprir com seus compromissos.

Nesse sentido, os benefícios e oportunidades oferecidos após a adesão deveriam ser aptos a cumprir tal papel já que possuem potencial para ser a maior força do Pacto Global na seara do *self enforcement* ou seja: os benefícios do Pacto deveriam ser pensados e implementados de modo a fazer com que a expulsão da empresa representasse para ela uma perda monumental, apta a prejudicar seu funcionamento e suas contratações, a exemplo do cenário proposto no item 5. Assim, seria possível, mesmo sem a influência do Judiciário ou da Arbitragem, que o movimento em prol dos Direitos Humanos e da Agenda 2030 fosse adotado de forma cada vez mais consistente.

Depreende-se dessas considerações que o Pacto Global possui seu maior impacto quando incorporado substancialmente pelos membros aos projetos de negócio e às práticas corporativas. A partir do momento em que tais comportamentos são incorporados às empresas e tornam-se pressupostos para suas futuras contratações, há potencial para a disseminação dos comportamentos desejados e, assim, para o avanço da iniciativa em direção à implementação plena dos Princípios e da Agenda 2030.

REFERÊNCIAS

ABBUD, A. D. A. C. *Soft Law e a Produção de Provas na Arbitragem Internacional*. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

ACCIOLY, Hildebrando; SILVA, G. E. D. N. E.; CASELLA, Paulo Borba. *Manual de Direito Internacional Público*. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

ALEXY, Robert. *Teoria dos Direitos Fundamentais*. Tradução: Virgílio Afonso da Silva. 2. ed. Brasil: Malheiros, 2015.

BRASIL. *Decreto nº 7.030, de 14 de dezembro de 2009*. Brasília, DF: Presidência da República, 15 dez. 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm#:~:text=1o%20A%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20de,Art.&text=3o%20Este%20Decreto%20entra%20em%20vigor%20na%20data%20de%20sua%20publica%C3%A7%C3%A3o. Acesso em: 4 nov. 2020.

_____. *Decreto nº 19.841, de 22 outubro de 1945*. Promulga a Carta das Nações Unidas, da qual faz parte integrante o anexo Estatuto da Corte Internacional de Justiça, assinada em São Francisco, a 26 de junho de 1945, por ocasião da Conferência de Organização Internacional das Nações Unidas. Brasília, DF: Presidência da República, [1995]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm. Acesso em: 15 jun. 2020.

CARDIA, A. C. R. *Empresas, Direitos Humanos e Gênero: desafios e perspectivas na proteção e no empoderamento da mulher pelas empresas transnacionais*. 1. ed. Porto Alegre, RS: Buqui, 2015.

DWORKIN, Ronald. *Levando os Direitos a Sério*. 1. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

GLOBAL ETHICS. UN Global Compact: under criticism. Disponível em: https://www.global-ethic-now.de/gen-eng/0d_weltethos-und-wirtschaft/0d-03-neue-art/0d-03-106-global-com-kritik.php#. Acesso em: 15 jun. 2020.

GUERRERO, Vanina. [*Carta aberta sobre os direitos das mulheres no escritório DLA Piper*]. Destinatários: Roger Meltzer e Jay Rains. 2 out. 2019.

NASSER, Salem H. *Direito Internacional Público*. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

_____. Jus cogens: Ainda esse desconhecido. *Direito GV*, São Paulo, v. 1, n. 2, p. 161-178, dez. 2005. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/revdireitogv/article/view/35233/34033>. Acesso em: 18 jun. 2020.

ONU BRASIL. Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>. Acesso em: 15 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Secretário-Geral propõe Pacto Global sobre Direitos Humanos, Trabalho e Meio-Ambiente no Fórum Econômico Mundial em Davos. *United Nation Press*, 1 fev. 1999. Disponível em: <https://www.un.org/press/en/1999/19990201.sgsm6881.html>. Acesso em: 18 jun. 2020.

RAMOS, André de Carvalho. *Curso de Direitos Humanos*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

REDE BRASIL DO PACTO GLOBAL DA ONU. Compromissos. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/compromissos>. Acesso em: 28 out. 2020.

_____. Os 10 Princípios. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/10-principios>. Acesso em: 16 jun. 2020.

UN GLOBAL COMPACT. Blueprint - Plano de Ação para Liderança em Sustentabilidade Corporativa. Disponível em: <https://www.mendeley.com/viewer/?fileId=57afe754-ba2a-6eb5-02b8-b5961b81ab5f&documentId=981156cb-3d3a-3969-a2d4-243909d0b356>. Acesso em: 18 jun. 2020.

_____. Business Organization Application. Apply. Disponível em: <https://www.unglobalcompact.org/participation/join/application/step1/business>. Acesso em: 26 set. 2020.

_____. Discover Ways to Engage. Tiers. Disponível em: <https://www.unglobalcompact.org/participation/tiers>. Acesso em: 23 set. 2020.

_____. *Guide to Corporate Sustainability*. [S. l.]: UN Global Compact. 2015. Disponível em: https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/publications%2FUN_Global_Compact_Guide_to_Corporate_Sustainability.pdf. Acesso em: 15 jun. 2020.

_____. Principle 1: Human Rights. Disponível em: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-1>. Acesso em: 15 jun. 2020.

_____. Principle 2: Human Rights. Disponível em: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-2>. Acesso em: 16 jun. 2020.

_____. Principle 6: Labour. Disponível em: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-6>. Acesso em: 16 jun. 2020.

_____. The Ten Principles of the UN Global Compact. Disponível em: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>. Acesso em: 15 jun. 2020.

_____. *The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Relationship to UN Global Compact Commitments*. Nova Iorque/Geneva: United Nations Human Rights, 2012. Disponível

em: www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf. Acesso em: 15 jun. 2020.

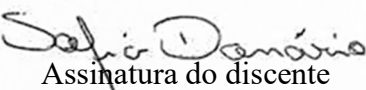
_____. Why report?. Disponível em: <https://www.unglobalcompact.org/participation/report>. Acesso em: 6 out. 2020.

TERMO DE AUTENTICIDADE DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Eu, **Sofia Pereira Medeiros Donário**, aluno(a), regularmente matriculado(a), no Curso de Direito, na disciplina do TCC da 10ª etapa, matrícula nº **31609503**, período **matutino**, turma **C**, tendo realizado o TCC com o título: **“PACTO GLOBAL DA ONU: natureza jurídica e impactos à luz do caso DLA Piper”**, sob a orientação do(a) professor(a): **Daniel Tavela Luís**, declaro para os devidos fins que tenho pleno conhecimento das regras metodológicas para confecção do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), informando que o realizei sem plágio de obras literárias ou a utilização de qualquer meio irregular.

Declaro ainda que, estou ciente que caso sejam detectadas irregularidades referentes às citações das fontes e/ou desrespeito às normas técnicas próprias relativas aos direitos autorais de obras utilizadas na confecção do trabalho, serão aplicáveis as sanções legais de natureza civil, penal e administrativa, além da reprovação automática, impedindo a conclusão do curso.

São Paulo, 12 de novembro de 2020


Assinatura do discente