



RELAÇÕES SINDICAIS



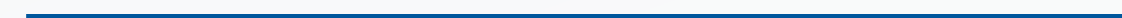
Driving efficiency and sustainability



As relações sindicais são um dos pilares estratégicos da governança corporativa.

Mais do que o cumprimento de obrigações legais, elas contribuem de forma decisiva para a sustentabilidade do negócio, ao promover diálogo e estabilidade nas relações de trabalho.

Em um ambiente empresarial saudável, a interação entre capital e trabalho se constrói a partir do equilíbrio, fortalecendo a paz social e a competitividade organizacional.



No contexto brasileiro, essa dinâmica apresenta características próprias, influenciadas pela legislação e pela forte cultura de negociação coletiva.

Assim, prevalece o princípio do **negociado sobre o legislado**, que confere protagonismo às entidades sindicais, possibilitando negociações que ajustam a legislação geral às especificidades regionais.

Nesse cenário, os Sindicatos dos Trabalhadores contribuem para a valorização do capital humano e para a promoção de condições de trabalho adequadas, alinhadas ao desenvolvimento sustentável das organizações.

São pilares do modelo sindical na legislação brasileira:

- **Unicidade Sindical:** A lei brasileira proíbe a existência de mais de um sindicato representativo de categoria na mesma base territorial.
- **Representatividade Automática:** Todo trabalhador pertence a uma categoria e é representado pelo sindicato correspondente.

Poder Normativo: Ao firmar Convenções Coletivas de Trabalho (acordo entre sindicatos de empregados e empresas) e Acordos Coletivos de Trabalho (acordo entre sindicato de empregados e empresas), as partes instituem norma específica entre si, abrangendo toda a categoria.

A Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho (1948) é o padrão global para a liberdade de associação sindical. Seus princípios fundamentais incluem:

- **Pluralismo sindical:** O direito de trabalhadores criarem livremente quantas organizações desejarem, sem limites geográficos impostos pelo Estado.
- **Autonomia administrativa:** Vedação absoluta de interferência estatal na redação de estatutos ou eleição de dirigentes.
- **Não Autorização:** A existência de um sindicato não deve depender de registro ou concessão governamental discricionária.

Embora o Brasil seja membro fundador da OIT e signatário de diversas convenções, a Convenção 87 não foi ratificada, devido ao conflito técnico com o regime de Unicidade Sindical (Art. 8º, II da CF/88).

A companhia mantém o acompanhamento das negociações coletivas nos locais onde atua como parte de sua estratégia de responsabilidade social e governança corporativa.

Ao integrar esse acompanhamento aos seus processos de gestão, a empresa contribui para a mitigação de riscos trabalhistas, a sustentabilidade do negócio e a geração de valor de longo prazo para colaboradores, clientes, investidores e demais partes interessadas.

As Convenções Coletivas de Trabalho brasileiras, são negociadas entre os sindicatos laborais e patronais anualmente. Destacamos a negociação do Sindicato dos Metalúrgicos de Jaraguá e Região, que ocorre anualmente em janeiro, sendo a próxima em 2027, e dos Metalúrgicos do Espírito Santo, que ocorre anualmente em novembro, com a próxima em 2026.

A WEG conduz seu relacionamento com entidades sindicais com base na transparência, no respeito mútuo e na observância rigorosa de seu Código de Ética e Política Anticorrupção, assegurando que as relações de trabalho estejam em conformidade com a legislação, normas, tratados e acordos aplicáveis nas regiões onde atua.

Essa abordagem reflete o compromisso da companhia com a promoção das relações de trabalho transparentes e a adoção de práticas alinhadas aos seus princípios de ética, integridade e governança.

