



ASSEMBLEIA IMPORTANTE, PARTICIPE!

Dia 17/06 – 6h e 14h na Portaria 2

***Pontos de pauta que serão
apreciados na assembleia:***

Relacionados ao ACORDO DE TRANSIÇÃO sobre a estabilidade dos empregos, dos benefícios e a promessa de:

- **PPR 2026: Apreciação da proposta da empresa;**
- **Aquisição reversa na prática;**
- **Diálogo respeitoso com o colaborador – DRCC;**
- **Fim das demissões e reconstrução de profissionais em tratamento médico;**
- **Fim das demissões e reconstrução de trabalhadores/as com capacidade laboral reduzida em razão do trabalho;**
- **Fim do 6x1 e 40 horas semanais já - sem redução de salário.**

O CLIMA NÃO ESTÁ BOM... O QUE FAZER?

Diálogo ou Guerra?

Autoritarismo ou um Sistema Democrático nas Relações de Trabalho?

Diante do clima tenso criado pelas últimas ações de alguns gestores da SW-Demarchi (relatadas abaixo), faz-se necessário abrir um diálogo permanente com a direção da empresa sobre o passado, o presente e o futuro. As relações de trabalho devem evoluir e não retroagir. Se necessário for, lutaremos novamente em defesa das nossas conquistas e pelo respeito e promoção do TRABALHO DECENTE -



Organização Internacional do Trabalho - OIT.

Veja no QR Code

► AQUISIÇÃO REVERSA NA

PRÁTICA: Reivindicamos a manutenção dos direitos e dos empregos através de negociação prévia para reverter o número significativo de trabalhadores/as insatisfeitos querendo se desligar da empresa. Reivindicamos diálogo sobre:

- 1) Movimentação das equipes;
- 2) Emendas de feriados;
- 3) Política de benefícios;
- 4) Carga de trabalho;

► DIÁLOGO COM O

COLABORADOR - DCC: Chefias autoritárias rasgaram o princípio, conceito e propósito do programa, demitindo trabalhadores que sempre foram avaliados com alta performance, ou seja, receberam a aprovação profissional de 100% e no dia seguinte foram desligados. Mesmo quem recebeu a primeira avaliação de baixa performance de 80%, que não foi o caso, o

profissional deveria ter um período para se superar e ser avaliado novamente. Pela manutenção de um DDC, reivindicamos uma investigação transparente sobre esta aberração cometida pelas chefias. Este ataque autoritário a esta importante conquista fere o Sistema Democrático nas Relações de Trabalho, gera um clima de insegurança e um grave descumprimento do Acordo Coletivo de Transição. Reivindicamos um ambiente de trabalho seguro: sem pressão desnecessária das chefias e sem assédios;

► DEMISSÕES DE PROFISSIONAIS EM TRATAMENTO MÉDICO:

O que leva um chefe desligar um ser humano no momento que ele mais precisa de proteção social? Esta insensibilidade com a condição humana deixou todos/as da localidade indignados/as. Reivindicamos respeito aos(às) trabalhadores(as) que estão em tratamento médico ou realizando exames pré-operatórios, situações que podem resultar em afastamento pelo INSS. O Sindicato entrará com uma ação de reintegração para reverter essa medida desumana adotada pelas chefias e pela empresa Sherwin-Williams.

► DEMISSÕES DE TRABALHADORES/AS COM CAPACIDADE LABORAL REDUZIDA EM RAZÃO DO TRABALHO:

Sem qualquer sensibilidade e responsabilidade social, as



chefias desligaram trabalhadores que recebem o benefício B94, reconhecido justamente quando o trabalhador/a sofre sequelas permanentes que reduzem sua capacidade para o trabalho. Reivindicamos o respeito aos trabalhadores/as que carregam consequências físicas e psicológicas, adquiridas durante anos de dedicação à própria empresa;

► REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO, SEM REDUÇÃO DE SALÁRIO:

Reivindicamos o fim da escala 6x1, renovação do 6x3 para toda fábrica e 40 horas semanais para o Administrativo.

► **PPR 2026:** Este primeiro acordo de PPR com a Sherwin-Williams deve ser a ponte para garantir a tranquilidade e satisfação aos que produzem a riqueza da empresa. Reivindicamos que este acordo se torne um atrativo, algo que motive, estimule os trabalhadores/as a permanecerem na empresa e não pedirem demissão. O mercado de trabalho está aquecido e o desafio de reter os melhores profissionais fica cada vez mais dependente de bons acordos de remuneração e de bons benefícios.

PPR 2026:

A maior empresa de tintas do mundo, para reter bons profissionais, pode e deve pagar um PPR proporcional à sua grandeza

Abaixo seguem as reivindicações dos trabalhadores/as apresentadas à empresa nas reuniões de negociação para a construção da proposta do acordo coletivo 2026.

Após cada reivindicação, seguem, **em vermelho**, as respostas finais da empresa sobre o pleito.



1. RESPEITO À BASE TERRITORIAL:

Que as negociações do ACT 2026 respeitem a base territorial do Sindicato dos Químicos do ABC, garantindo que a negociação deste ano abranja a localidade Demarchi. Dessa forma, a representação dos trabalhadores/as será composta por membros da Comissão de PPR eleitos na localidade, integrantes da Comissão de Fábrica da Demarchi e dirigentes do Sindicato dos Químicos do ABC.

Resposta da empresa:

A empresa não se opõe à realização dessa conversa presencial. Apenas pondera que essa reunião deva ser exclusiva da bancada eleita para negociação. Se houver uma consulta ampla à base, que não

seja em assembleia, a Comissão perde seu papel de representante eleita.

2. RESPEITO ÀS AGENDAS:

Que haja respeito mútuo através de consultas prévias das agendas das partes envolvidas, que deverão construir um cronograma de negociação.

Resposta da empresa:

Conforme e confirmado pela Comissão, o processo está sendo conduzido de maneira conjunta.

3. RESPEITO AO PROCESSO DEMOCRÁTICO:

Que a proposta a ser negociada seja submetida em assembleia amplamente convocada pelo Sindicato para este fim, ou seja, não haverá assinatura do ACT, bem como não haverá assinaturas de metas sem

consulta e aprovação dos trabalhadores/as.

Resposta da empresa:

Conforme confirmado à Comissão, a empresa irá respeitar o estatuto do Sindicato

4. RESPEITO AO CUMPRIMENTO DA LEI 10.101:

Assim como ocorre no Acordo Geral, as metas da localidade também devem ser negociadas. Durante o processo, deve ser garantida a análise histórica e atual das metas propostas por meio do diálogo com os trabalhadores/as envolvidos. Para tanto, se fará necessária uma sistematização didática da proposta de Acordo Geral/ Metas para apresentação interna, garantindo a compreensão e o esclarecimento de dúvidas.

Resposta da empresa:

Conforme e informado pelos representantes da empresa, na reunião realizada em 11/05, as metas foram apresentadas e discutidas com a Comissão de PPR e Sindicato.

5. RESPEITO À CONVOCAÇÃO DE ASSEMBLEIA:

Após serem negociadas, e não homologadas, as metas serão submetidas em assembleia juntamente com a proposta de Acordo Geral. Empresa e Bancada dos Trabalhadores/as farão uma ampla convocação da assembleia através de e-mail, boletins e CIs.

Após aprovação, prosseguiremos com as assinaturas.

Resposta da empresa:

Conforme confirmado à Comissão, a empresa irá respeitar o estatuto do Sindicato.

6. RESPEITO AO MONITORAMENTO DAS METAS:

A empresa e a bancada dos trabalhadores/as realizarão mensalmente uma reunião de monitoramento das metas, sendo os meses indicados: julho/setembro/novembro/2026. O objetivo é promover o atingimento e superação das metas, possibilitando maior credibilidade no Acordo Coletivo para as futuras negociações.

Resposta da empresa:

Conforme e informado pelos representantes da empresa, na reunião realizada em 11/05, as metas poderão ser acompanhadas mensalmente pela Comissão, juntamente com os responsáveis internos, antes da divulgação para os demais colaboradores.

7. GARANTIA DE CLÁUSULA DE SEGURANÇA:

Em casos extremos/força maior, as partes se comprometem realizar uma análise sobre a conjuntura e negociar medidas que diminuam os impactos negativos no programa.

Resposta da empresa:

Conforme informado pelos representantes da empresa, na reunião realizada em 11/05, há concordância em elaborar uma cláusula de segurança que proteja colaboradores e empresa de eventos alheio ao controle das partes.

8. NEGOCIAÇÃO DE METAS ATINGÍVEIS PARA CONQUISTAR CREDIBILIDADE:

O acordo negociado em 2025 comprovou que este é o caminho para valorizar os trabalhadores/as. O contraditório resultará em

desmotivação profissional e descrédito no programa.

Resposta da empresa:

Conforme e informado pelos representantes da empresa, na reunião realizada em 11/05, as metas são desenhadas para serem atingíveis e até superadas.

9. CRIAÇÃO DE MECANISMO ADICIONAL DE RECONHECIMENTO DA SUPERAÇÃO EXTRAORDINÁRIA DAS METAS:

A bancada dos trabalhadores/as propõe a construção de um mecanismo adicional, objetivo e previamente pactuado, aplicável em situações de superação extraordinária das metas coletivas. O objetivo desta proposta não é alterar a lógica base do programa, mas aperfeiçoá-la para que o PPR reconheça, de forma proporcional e responsável, a criação incremental de valor ao negócio em anos excepcionalmente positivos. Considerando que a empresa já trabalha com metas de performance coletiva e com patamares de superação, a bancada entende que, quando houver desempenho superior ao planejado em vendas e produção, com manutenção dos indicadores econômicos e operacionais pactuados, o programa deve prever um fator adicional de aceleração, a fim de preservar o estímulo à excelência e reforçar a credibilidade do acordo perante os trabalhadores/as. Trata-se de medida de alinhamento entre resultado empresarial e reconhecimento coletivo, a ser construída com critérios transparentes, métricas objetivas, acompanhamento periódico e limite máximo previamente definido. PRINCÍPIO - O mecanismo adicional deverá incidir apenas em hipótese de performance excepcional, preservando-se a fórmula principal do programa até o patamar ordinário de superação

já previsto. GATILHOS - O fator adicional somente poderá ser acionado mediante critérios cumulativos a serem pactuados entre as partes, tais como: A) atingimento do patamar máximo da régua coletiva vigente; B) superação do plano anual de vendas e/ou volume produzido; C) manutenção de indicador econômico-financeiro previamente definido entre as partes; TRAVAS DE PROTEÇÃO - O fator adicional não poderá ser aplicado em detrimento da segurança, da qualidade, do compliance e dos indicadores operacionais essenciais, devendo ser previstas travas de proteção para evitar distorções; GOVERNANÇA - Os critérios, métricas, fontes de apuração, forma de cálculo, cronograma de acompanhamento e limite máximo do fator adicional deverão constar expressamente do acordo coletivo.

Resposta da empresa:

Conforme informado pelos representantes da empresa, na reunião realizada em 11/05, o modelo de metas atual da Suvini já possui mecanismo de reconhecimento de performance extraordinária, que é o atingimento acima de 100%, podendo ir até 160%

10. METAS INDIVIDUAIS SOMENTE PARA GRADE STRATA 4 EM DIANTE:

A bancada dos trabalhadores/as não se opõe a metas diferenciadas para este público. No entanto, não concorda com a Remuneração Variável que promove pagamento diferenciado para este público.

Resposta da empresa:

Todos os colaboradores recebem múltiplos salariais, calculados com base em metas individuais ou coletivas.

11. REIVINDICAMOS A EXTINÇÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL ATRAVÉS DA PRÁTICA DA

ISONOMIA NA DISTRIBUIÇÃO E NA REMUNERAÇÃO:

A bancada entende que a valorização dos profissionais já ocorre nos salários e suas respectivas incidências. Além disto, a fórmula proposta pela empresa continua valorizando estes profissionais, uma vez que o pagamento é proporcional ao salário. Deste modo, todos que contribuírem para o crescimento do bolo, devem receber de forma justa a distribuição dele. Os trabalhadores têm consciência e já fizeram as contas: o modelo de antecipação linear praticado em 2025 (R\$ 7.000,00) foi justo, agradou e motivou a equipe. Prova disso foi a grande produtividade no primeiro trimestre de 2026.

Resposta da empresa:

Todos os colaboradores recebem múltiplos salariais, calculados com base em metas individuais ou coletivas. Quanto ao valor de adiantamento, o Sindicato foi envolvido e concordou que os valores pagos em 2025 teriam caráter especial devido ao ano de venda da Suvinil. Inclusive, o acordo de PPR 2025 foi assinado com essas premissas em sua redação.

12. METAS DO PPR 2026 APRESENTADAS PELA EMPRESA NA SEGUNDA RODADA DE NEGOCIAÇÃO

Após a empresa apresentar sua proposta de metas para o programa 2026, a bancada dos trabalhadores/as realizou uma reunião no dia 20 de maio e elaborou as seguintes contrapropostas:

a) EMPRESA DEVE COMPARTILHAR A PROPOSTA DAS CINCO METAS: **1)** Reivindica-se inseri-las, como anexo da Ata da segunda rodada de negociação.

Resposta da empresa:

As metas foram enviadas à comissão de PPR em 21/05/26.

b) ESCLARECIMENTO DA PROPOSTA DE METAS: Entre a negociação e assembleia, reivindica-se que haja um tempo suficiente para dialogar sobre as metas com os setores envolvidos.

Resposta da empresa:

A empresa está de acordo, desde que isso ocorra após e negociação, com caráter informativo, para evitar infinitas propostas de revisão, que poderão inviabilizar o acordo.

c) CINCO METAS GERAIS PARA A LOCALIDADE: **1)** Que as metas que tenham sinergia, ou seja, que envolvam todos os setores da localidade, tenham um peso bem superior às metas setorializadas, que envolvam apenas alguns setores.

Resposta da empresa:

Conforme demonstrado em gráfico, a área de operações representa 85% do número total de colaboradores que recebem PPR no site Demarchi. Isso justifica um maior peso de metas relativas à operação, que terão uma maior contribuição nos atingimentos.

d) MONITORAMENTO MENSAL DAS METAS: **1)** Que seja criado um grupo de trabalho composto pela bancada dos trabalhadores e por representantes dos setores com conhecimento de causa, exceto quem exerce o cargo de líder/chefia; **2)** Os balanços mensais deverão ser apresentados por escrito e disponibilizados para possibilitar a necessária correção de rota.

Resposta da empresa:

A empresa concorda com a reivindicação.

e) DESCONSIDERAR OS IMPACTOS NEGATIVOS ORIUNDOS DA TRANSIÇÃO: Eventuais impactos negativos serão desconsiderados no caso de eventual transferência de serviços e/ou de produtos não efetivados no primeiro trimestre de 2026.

Resposta da empresa: Qualquer efeito oriundo das transições, em período de teste, não será considerado no resultado. Possíveis decisões estratégicas, que possam impactar em qualquer uma das metas, serão discutidas com a Comissão.

f) CONDIÇÃO PARA MANUTENÇÃO DA PROPOSTA DE META DE DERRAMAMENTO:

1) Que haja um processo transparente e democrático de investigação sobre a causa da ocorrência, com a devida participação dos membros da bancada dos trabalhadores/as: Comissão de Fábrica, Comissão de PPR do Setor, CIPAA e Sindicato;

2) O derramamento será desconsiderado quando a investigação descrita acima apontar que o eventual derramamento foi por conta de uma falha técnica, uma fatalidade, onde não houve negligência de um profissional funcionário/a da Sherwin-Williams; e/ou por uma falha de um profissional que não seja beneficiário do PPR, seja ele estagiário, terceirizado, temporário e/ou de empresas prestadoras de serviços internos e/ou externos.

Resposta da empresa:

Por ser um item de segurança, que envolve análise técnica, o acompanhamento deve ocorrer pela CIPAA. Derramamentos causados por falhas técnicas de equipamentos, não serão considerados.

13. REITERAMOS A REIVINDICAÇÃO DA ANTECIPAÇÃO DOS R\$ 7000,00 (sete mil reais) SEM DESCONTO EM CASO DE ATINGIMENTO DE 100% DAS METAS:

A bancada informa que os trabalhadores/as entendem que qualquer antecipação que venha acompanhada da palavra “desconto”, desmotiva e compromete o programa.

O ponto de partida é métrico para o potencial ou fraqueza do programa. Afirmar que vai descontar algo já remunerado é desanimador e desestimulador, em especial se considerarmos a alta produtividade alcançada no primeiro trimestre de 2026, ou seja, só este fato já deve ser considerado e reconhecido pela empresa. Todos querem receber mais, portanto, devemos mudar o conceito proposto pela empresa.

Resposta da empresa:

Conforme informado pelos representantes da empresa, na reunião realizada em 11/05, já foi discutido em reuniões anteriores que, assim como previsto no acordo de PPR 2025, os valores pagos neste acordo não serviriam como base por ter caráter excepcional durante o processo de venda da Suvinil. Desta forma, o ponto de partida serão as premissas de 2024.

14. REMUNERAÇÃO DO PERÍODO CORRESPONDENTE AO AVISO PRÉVIO:

A bancada entende necessária a inclusão de cláusula no ACT, considerando para cálculo proporcional do PPR o período correspondente ao aviso prévio indenizado, conforme reafirmação da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

Resposta da empresa: A empresa concorda com a reivindicação.

15. TAXA NEGOCIAL DO ACORDO APROVADA EM ASSEMBLEIA:

Assim como na CCT e nas demais localidades da SHERWIN-WILLIAMS, incluir cláusula no ACT sobre o desconto da taxa de negociação para o não sindicalizado, com aprovação em assembleia específica e amplamente convocada para apreciação do Acordo Coletivo do PPR 2026. A proposta da bancada é seguir o percentual praticado na CCT da Categoria Química do ABC, ou seja, 5% do salário base para cálculo definido no

acordo aprovado, ou seja, 5% de R\$ 5.100,00 a ser descontado no pagamento em março de 2027.

Resposta da empresa:

A empresa concorda com a reivindicação, desde que aprovada nos ritos da lei e convenção coletiva.

16. TARGET BÔNUS: A bancada mantém a reivindicação de 2.0.

Resposta da empresa:

Na primeira rodada de negociação, a empresa apresentou 1.90, na segunda aumentou para 1.95. Ao final, a empresa concorda com a reivindicação de 2.0.

17. SALÁRIO PARA CÁLCULO: A bancada mantém a reivindicação de R\$ 5.350,00.

Resposta da empresa:

Na última rodada de negociações, a empresa aumentou a proposta R\$ 5.100,00.

18. MANUTENÇÃO DAS CLÁUSULAS DE PROTEÇÃO SOCIAL:

Manter pagamento integral para os afastados por acidente de trabalho e demais cláusulas sociais existentes.

Resposta da empresa:

A empresa concorda com a reivindicação.

19. PRESTADORES DE SERVIÇOS ESTARÃO LIGADOS INDIRETAMENTE ÀS METAS?

Resposta da empresa:

Não estarão, assim como não irão receber qualquer parcela no PPR negociado, conforme previsto em lei.

20. SAVING DE NOVOS PRODUTOS OU INTERNALIZAÇÕES FARÃO PARTE DOS ATINGIMENTOS?

Resposta da empresa:

Conforme explicado pelos responsáveis das metas, havendo projetos previstos no plano operacional do ano, os savings irão refletir no atingimento das metas. No caso de

internalizações, após realizados todos os testes experimentais, que não são considerados para meta, qualquer novo produto seguirá o processo normal.

21. RONAE: Como será feito o cálculo do RONAE? Queremos o detalhamento.

Resposta da empresa:

A empresa irá apresentar o detalhamento nas próximas reuniões. (ver explicação abaixo).

O que é RONAE?

O RONAE substituirá o ROCE, que era utilizado pela BASF. Com isso, a nova fórmula será

$$\text{Target} \times \text{RONAE} \times \text{Metas}$$

mantendo o mesmo potencial de ganho. Sendo que:

$$\text{RONAE} = \frac{\text{Lucro antes de impostos (PBT)}}{\text{Ativos Líquidos Empregados}}$$

O que é RONAE: RONAE significa Retorno sobre Ativos Líquidos Empregados. De forma simples, ele mostra o quanto a empresa consegue gerar de lucro com os recursos que utiliza para funcionar.

Esses recursos incluem estoques, máquinas, equipamentos, prédios e o capital de giro. Neste caso, o indicador considera apenas o desempenho da Suvinil.

Quanto maior o RONAE, melhor. Isso significa que a empresa está usando seus recursos de forma eficiente e conseguindo gerar mais lucro.

Os trabalhadores também contribuem para esse resultado ao ajudar a reduzir desperdícios, melhorar processos, controlar custos e utilizar melhor os recursos disponíveis.

Atualmente, o indicador está próximo da meta. Além disso, as projeções para o segundo semestre são positivas, período que normalmente apresenta resultados mais fortes para o setor de tintas.

PROPOSTA FINAL DA EMPRESA:

PROPOSTA FINAL

Conforme previsto no acordo de PPR anterior, os valores pagos em 2025 não servirão como base para esta negociação, uma vez que, naquela ocasião, foi construído um acordo específico para o ano de venda do negócio.

• **Fórmula** – Alterar apenas índice financeiro, para a realidade da Sherwin-Williams, que não trabalha com ROCE. Será mantido o mesmo potencial de ganho, não gerando redução aos colaboradores.

Exemplo: Target bônus x RONAE x Atingimento das metas coletivas.

• **Target bônus:** em 1,90 para **2,00** – Proposta 100% atendida

• **Salário base para cálculo:** De R\$ 4.634,58 para R\$ 5.100,00

• **Adiantamento:** De R\$ 2.000,00 para **R\$ 3.000,00**, descontados em março/27 do valor total de PPR.

• **Inclusão de cláusula** para revisão do programa de PPR em 2027.

• **Salário + Periculosidade** como cálculo acima do valor base de referência (somente para quem recebe o adicional);

SHERWIN-WILLIAMS.

6

Valores com atingimento das metas (100%) x superação máxima (160%)

| Target 1 | | Target 2 | |
|-----------------------------|---------------|-----------------------------|---------------|
| Atingimento RONAE | 100% | Atingimento RONAE | 100% |
| Atingimento Metas | 100% | Atingimento Metas | 132% |
| Salário mínimo para cálculo | R\$ 5.100,00 | Salário mínimo para cálculo | R\$ 5.100,00 |
| Número de salários | 2,00 | Número de salários | 2,64 |
| Valor mínimo | R\$ 10.200,00 | Valor mínimo | R\$ 13.464,00 |
| Adiantamento | R\$ 3.000,00 | Adiantamento | R\$ 3.000,00 |
| Valor março/27 | R\$ 7.200,00 | Valor março/27 | R\$ 10.464,00 |
| Valor Total | R\$ 10.200,00 | Valor Total | R\$ 13.464,00 |

SHERWIN-WILLIAMS.

7

MEMBROS DA BANCADA DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS

COMISSÃO DE PPR:

Rubens Honório,
Rafael Alves,
Pedro Augusto,
Laura Florêncio de Oliveira,
Paulo Aguiar,
Ana Clara Silva Picolo e
Kaue Hernandes.

COMISSÃO DE FÁBRICA:

Robson,
João Maria e
Alessandro.

SINDICATO DOS QUÍMICOS DO ABC:

Fábio Lins e
Jeremias do Nascimento.

40 horas semanais já! Sem redução de salário! Fim do 6x1!

|| Os trabalhadores e trabalhadoras da produção da Demarchi já conquistaram uma jornada inferior a 40 horas semanais, resultado da organização e da luta coletiva. Mas ainda temos desafios: durante seis meses do ano permanece a escala 6x1, e o setor administrativo continua cumprindo 42 horas semanais. Precisamos avançar para as 40 horas semanais sem redução de salário e pelo fim definitivo do 6x1. Para manter e ampliar conquistas, benefícios e remuneração, a sindicalização é fundamental. Sindicato forte se faz com a participação dos trabalhadores."



José Evandro Alves da Silva
Presidente do Sindicato dos Químicos do ABC

Campanha de Sindicalização e Recadastramento do Sindicato dos Químicos do ABC

2º Sorteio em
10/10/2026



Participe!

Baixe o APP do Sindicato e siga as orientações

Químicos do ABC
(Apple/Play Store).

www.quimicosabc.org.br

Com o Sindicato, até a sorte está o seu lado!