

MAIO | 2026

PPR: Resultados de todos devem ser pagos a todos!

Sindicatos que representam os trabalhadores/as do setor rural, da indústria e da logística decidiram analisar e discutir em conjunto os Programas de Participação nos Resultados das empresas da cadeia produtiva da laranja. Inicialmente foram feitas comparações importantes dos acordos que existem atualmente. Foram identificadas diferenças importantes que merecem a atenção dos trabalhadores e das trabalhadoras desta cadeia produtiva.



CADEIA PRODUTIVA DA LARANJA
TRABALHO QUE GERA VALOR, DESENVOLVIMENTO E QUALIDADE DE VIDA
DO CAMPO À INDÚSTRIA, MUITOS TRABALHADORES, UM SÓ RESULTADO: LARANJAS QUE ALIMENTAM O BRASIL E O MUNDO.

1. TRABALHADORES RURAIS

No campo, milhares de trabalhadores se dedicam todos os dias para produzir laranjas de qualidade.

Atividades: preparo do solo, plantio, tratos culturais, irrigação, colheita e seleção

Cuidado com a terra e sustentabilidade

2. TRABALHADORES DA INDÚSTRIA

Na indústria, tecnologia e trabalho caminham juntos para transformar a fruta em produtos seguros e de alto valor agregado.

Atividades: recebimento, lavagem, classificação, extração do suco, processamento, envase e controle de qualidade

Qualidade, segurança alimentar e inovação

Aproveitamento integral da fruta e menor desperdício

3. RESULTADOS QUE BENEFICIAM TODOS

Produtos de qualidade que chegam às mesas dos brasileiros e a mais de 100 países

Geração de riquezas, impostos e investimentos em toda a cadeia

RESULTADOS QUE NASCEM DO TRABALHO DE MILHARES DE PESSOAS

LIDERANÇA MUNDIAL
O BRASIL É O MAIOR PRODUTOR E EXPORTADOR DE SUCO DE LARANJA levando qualidade, sabor e saúde para o mundo todo

DA DEDICAÇÃO NO CAMPO À EXCELENÇA NA INDÚSTRIA, O TRABALHO DE CADA PESSOA FAZ A CADEIA DA LARANJA ACONTECER E GERAR RESULTADOS PARA TODOS.
Por isso todos/as devem receber sua parte!

PPR com participação democrática

Diversas empresas do setor têm programas de participação nos resultados. Porém, é fundamental garantir uma negociação e participação realmente democrática. Normalmente a maioria das empresas definem seus planos de metas e simplesmente enviam para o sindicato assinar. É fundamental que haja uma comissão indicada e eleita pelos próprios trabalhadores para atuar junto com o sindicato no processo de negociação.

A Lei nº 10.101/2000 determina que haja uma comissão de trabalhadores que deve ser eleita por trabalhadores secretamente. Por isso, um dos pontos importantes que queremos garantir é a estabilidade de emprego para membros da comissão desde o registro da candidatura até um ano após a apuração do PPR. Dessa forma, os trabalhadores eleitos terão condições reais de defender os interesses dos trabalhadores sem medo de perseguições. Mesmo que haja apenas um grupo, entendemos que é a assembleia dos trabalhadores que deve referendar a comissão. Outro ponto importante é garantir a participação do representante do sindicato, conforme a lei determina. Lutamos também para que a eleição ocorra com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias da implantação das metas e indicadores do PPR.



Dessa forma a comissão e o sindicato terão as tarefas de acompanhar as metas e fiscalizar o cumprimento do acordo.

Metas Alcançáveis

Vários fatores podem influenciar nas metas estabelecidas para o pagamento do PPR. E muitos desses não dependem do trabalhador. São fatores externos que comprometem a possibilidade de receber o PPR. Por isso, é fundamental que haja uma negociação de fato sobre metas que devem ser alcançáveis.

Os sindicatos irão lutar para que as empresas apresentem com antecedência um planejamento anual contendo metas, indicadores e critérios de apuração que sejam objetivos, claros e possam ser medidos pelos trabalhadores. As metas devem ser realizáveis e definidas com antecedência. Para isso é importante que as empresas apresentem sua previsão ao sindicato e à comissão com antecedência mínima de 60 dias, antes do início da implantação do programa. As metas devem ser ajustadas e negociadas com o sindicato que representa legitimamente os trabalhadores.



PPR para todos!

Nas principais empresas do setor as metas de produção e qualidade são incluídas. Porém, alguns trabalhadores que contribuem para este resultado são excluídos do PPR. É o caso dos colhedores nas fazendas das grandes empresas do setor. Sem a colheita toda a cadeia de produção fica comprometida. Por isso, você que é colhedor da laranja deve entrar nesta luta para garantir a justa parte na divisão dos resultados alcançados.

Acompanhe alguns pontos que serão discutidos pelos sindicatos da cadeia produtiva da laranja para garantir um PPR maior e melhor para todos os trabalhadores da cadeia produtiva da laranja.



Acompanhamento Garantido

Para os sindicatos da Rede Suco de Laranja é fundamental que seja permitido ao sindicato acompanhar e monitorar as metas periodicamente. Isso irá permitir que sejam feitos ajustes técnicos e revisão de metas, caso haja situações graves que comprometam os resultados e não sejam de responsabilidade dos trabalhadores. Por isso, uma das reivindicações é que a cada mês empresa e sindicato realizem reuniões de avaliação do plano de metas. Para isso a empresa deve garantir ao sindicato e à comissão o acesso aos dados necessários para verificar o cumprimento das metas, fornecendo relatórios periódicos.



Pagamento proporcional ao trabalho

Defendemos que os trabalhadores/as que trabalharam em algum período de apuração do PPR recebam proporcionalmente ao período trabalhado. **Nesta situação estão os trabalhadores e trabalhadoras demitidos com e sem justa causa e os trabalhadores que por algum motivo pediram demissão.** O PPR é um programa que define pagamento em função do atingimento de metas estabelecidas pela empresa. Se o trabalhador contribuiu com os bons resultados em algum período do ano é justo que receba proporcionalmente ao período em que produziu.



Participação Sindical

Os sindicatos irão lutar para que as empresas apresentem com antecedência um planejamento anual contendo metas, indicadores e critérios de apuração que sejam objetivos, claros e possam ser medidos pelos trabalhadores. As metas devem ser realizáveis e definidas com antecedência. Para isso é importante que as empresas apresentem sua previsão ao sindicato com antecedência mínima de 60 dias, antes do início do programa. As metas devem ser ajustadas e negociadas com o sindicato que representa legitimamente os trabalhadores.

Os sindicatos também entendem que há trabalhadores que não podem ser excluídos do pagamento do PPR. O primeiro caso é de trabalhadores afastados por acidente ou doença do trabalho. Entendemos que foi o trabalho que impediu este trabalhador de produzir e que por isso, tem direito a receber. Também reivindicamos o pagamento de trabalhadores que estejam em licença-maternidade e paternidade. Além desses casos, entendemos que o acordo do PPR não deve excluir trabalhadores que contribuem para os resultados previstos pela empresa. Por isso, defendemos que os trabalhadores que atuam na produção por contratos de prazo determinado sejam incluídos, bem como os trabalhadores terceirizados que desempenham as mesmas funções contribuindo para o atingimento de metas. Excluir estes trabalhadores é uma prática discriminatória que fere o princípio da isonomia previsto em lei, principalmente os colhedores, que não recebem Participação Nos Livros e Resultados.

