

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS 2024

Por um lado, a **GOL Linhas Aéreas S/A (“GOL”)**, com sede à Avenida Vinte de Janeiro, terminal de passageiros nº 1 do aeroporto internacional do Rio de Janeiro / Galeão, Antônio Carlos Jobim, 2º andar, nível 15,55, entre os eixos 10-12/E-G, sala 2011-A embarque, CEP 21941-570, CNPJ 07.575.651/0001-59 e, de outro, o **Sindicato Nacional dos Aeronautas**, inscrito no CNPJ/MF sob o n.º 33.452.400/0002-78 representado, neste ato, por seu Presidente, Sr. Henrique Hacklaender Wagner, acordam firmar o presente Acordo de Participação nos Resultados do exercício de 2024 - PPR, com as seguintes cláusulas e condições:

Acordam as PARTES, observando os termos do artigo 2º, II, da Lei 11.101/2000, em firmar o presente Acordo Coletivo de Trabalho de Participação nos Resultados do exercício de 2024 - PPR, de acordo com as seguintes cláusulas e condições

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA

1.1 Este Acordo Coletivo de Trabalho acordo tem prazo de 12 (doze) meses, contados a partir de 1º de janeiro de 2024, independentemente de sua posterior assinatura, e vigorará até 31 de dezembro de 2024.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

2.1 O presente Acordo Coletivo de Trabalho se aplica aos tripulantes de voo (Comandantes e Copilotos) empregados da GOL, integrantes da categoria profissional dos Aeronautas, nos termos da Lei 13.475/2017.

CLÁUSULA TERCEIRA - DA EXCLUSÃO DO PAGAMENTO

3.1 Em caso de acidente aéreo de grandes proporções no período de vigência do presente acordo, fica esse programa inviabilizado, independentemente do resultado alcançado, sendo cessados a apuração e quaisquer pagamentos.

3.1.1. A caracterização do evento “acidente aéreo de grandes proporções” estará a cargo do CENIPA.

CLÁUSULA QUARTA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

4.1 A GOL assegura aos tripulantes de voo (Comandantes e Copilotos) abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, o pagamento de Participação nos Resultados - PPR, como incentivo à qualidade e produtividade referente ao exercício de 2024, na forma deste instrumento e de acordo com as regras aqui estabelecidas que devem ser integralmente satisfeitas, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal e da Lei 10.101 de 19/12/2000.

CLÁUSULA QUINTA - DA ESTRUTURA DO SISTEMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

5.1. A GOL pagará aos seus tripulantes de voo (Comandantes e Copilotos) o valor referente ao PPR na forma deste Acordo, o qual não integrará, para todos os fins de direito, a remuneração percebida por aqueles.

5.2. PPR Corporativo: Está vinculado ao gatilho (EBITDA) e atrelado ao atingimento das metas corporativas de forma anual, abrangendo todos os tripulantes de voo (Comandantes e Copilotos) que estejam com contrato de trabalho vigente por prazo indeterminado em 31/12/2024.

5.2.1. O pagamento do PPR Corporativo será realizado com base nas metas corporativas, desde que o resultado da margem EBITDA (Lucro antes de juros, impostos, depreciação e amortização) da GOL Linhas Aéreas Inteligentes S/A (GLAI), meta gatilho, seja atingido, como prevê o ANEXO I deste acordo.

5.2.2. Caso o mínimo de um ou mais componentes das metas corporativas não seja alcançado INTEGRALMENTE, o respectivo peso da meta não atingida não será considerado para fins de definição do valor total devido a título de PPR Corporativo (meta mínima corporativa não atingida = 0 “zero”).

5.2.3. O programa PPR Corporativo terá como referência o valor correspondente a 1 (uma) remuneração mensal (salário fixo somado à média das variáveis de voo do período de apuração) do empregado, com pagamento de forma anual em parcela única.

5.2.4. Atingidos os resultados projetados de EBITDA, os Aeronautas em cargos de Liderança Técnica (Especialista, Consultores), Administrativos e Liderança de Gestão (Supervisor, Coordenador, Gerente, Gerente Executivo, Diretor, Diretor Executivo, Vice Presidente e Presidente), poderão ter um reconhecimento adicional, estabelecido para cada nível em múltiplos salariais tendo como alvo múltiplos iguais e/ou maiores que 1 (um) remuneração mensal para todos os níveis desse grupo, por meio da metodologia *Balance Scorecard* (BSC) e dos indicadores de desempenho individual.

5.2.4.1. Os resultados do alcance das metas Corporativas e Individuais (BSC) são validados pelos Gestores, revisados pelo Comitê de Avaliação de desempenho e irão compor o cálculo do montante total a ser pago a título de PPR Corporativo, com base na análise de proporcionalidade e público elegível.

5.2.4.2. Para fins de cálculo será considerado o peso hierárquico das funções, assim como os Indicadores Estratégicos e Corporativos, sendo validado pelos gestores e revisados pelos Comitê de Governança e Pessoas.

5.3. PPR Operacional: Está atrelado ao atingimento de metas operacionais de forma

semestral, abrangendo os tripulantes de voo (Comandantes e Copilotos) que atuam em funções operacionais, excluindo cargos operacionais de supervisão, e que estejam com contrato de trabalho vigente por prazo indeterminado em 30/06/2024 e 31/12/2024, considerando a apuração semestral, definida nesse acordo.

5.3.1. As metas, assim como o cálculo e pagamento do PPR Operacional, são independentes, ou seja, cada semestre terá seus valores apurados e pagos de acordo com o atingimento semestral e estão indicadas no ANEXO I deste acordo.

5.3.2. Caso o mínimo de um ou mais componentes das Metas Operacionais não seja alcançado INTEGRALMENTE, o respectivo peso da meta não atingida não será considerado para fins de definição do valor total devido a título de PPR Operacional (meta mínima operacional não atingida = 0'zero').

5.3.3. O programa PPR Operacional terá como referência o pagamento semestral de até 25% (vinte e cinco por cento) de 1 (uma) remuneração mensal (salário fixo somado à média das variáveis de voo do período de apuração) do empregado, sendo limitado a 50% (cinquenta por cento) da remuneração mensal ao ano.

5.4. PPR Administrativo e Liderança (funções gratificadas): é destinado aos tripulantes de voo (Comandantes e Copilotos) que estejam em contrato vigente por prazo indeterminado em 31/12/2024, que atuam em funções administrativas ou liderança técnica e/ou de gestão.

5.4.1. O pagamento do PPR Administrativo e Liderança será atrelado ao atingimento de indicadores administrativos, revisados e repactuados anualmente. O múltiplo salarial será maior ou igual a 1 (um) da remuneração base.

5.4.2. Para fins de cálculo será considerado o peso hierárquico das funções, assim como os Indicadores Estratégicos e Corporativos, sendo validado pelos gestores e revisados pelos Comitê de Governança e Pessoas.

CLÁUSULA SEXTA - CRITÉRIOS DE ELEGIBILIDADE

6.1. Farão jus ao recebimento integral do PPR Corporativo, Operacional, Administrativo e Liderança:

- a) os tripulantes de voo (Comandantes e Copilotos) que trabalharam (contrato ativo e férias) durante todo o período de abrangência deste acordo, que compreende o período entre 01 de janeiro de 2024 até 31 de dezembro de 2024 para PPR Corporativo e PPR Administrativo e Liderança;
- b) os tripulantes de voo (Comandantes e Copilotos) que trabalharam (contrato ativo e férias) durante todo o semestre compreendido entre 01 de janeiro de 2024 e 30 de junho de 2024 e 01 de julho de 2024 e 31 de dezembro de 2024 para PPR Operacional;
- c) os tripulantes de voo (Comandantes e Copilotos) afastadas por licença maternidade,

no período de abrangência.

- 6.2.** Os tripulantes de voo (Comandantes e Copilotos) admitidos ou demitidos sem justa causa por iniciativa da GOL, durante o período de 01 de janeiro de 2024 até 31 de dezembro receberão o pagamento proporcional, conforme cláusula 6.4.1.
- 6.3.** Não são elegíveis ao recebimento os tripulantes de voo (Comandantes e Copilotos) em período de experiência (90 dias), válido para apuração semestral do PPR Operacional, admitidos a partir de 31/03/2024 e 30/09/2024 para o primeiro e segundo semestre, respectivamente, e para apuração do PPR Corporativo e Administrativo e Liderança admitidos a partir de 30/09/2024.
- 6.4.** Farão jus ao pagamento proporcional, desde que o afastamento ou inatividade seja inferior a 180 dias no período de abrangência do presente Acordo Coletivo, os tripulantes de voo (Comandantes e Copilotos) nas seguintes condições:
- a) Afastados por auxílio-doença por qualquer motivo e acidente de trabalho, exceto as tripulantes de voo (Comandantes e Copilotos) afastadas por licença maternidade;
 - b) Em licença não remunerada ou suspensão de contrato; e
 - c) Reintegrados.

6.4.1. Para aferição do percentual de pagamento proporcional, considerar-se-á como mês trabalhado a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados no mês correspondente, considerando para o cálculo proporcional o valor de 1/12 avos para cada mês trabalhado no ano, para cálculo do PPR Corporativo e PPR Administrativo e Liderança, e 1/6 avos para cada mês trabalhado em cada semestre, para cálculo do PPR Operacional.

6.4.2. Os empregados com registro de faltas injustificadas e/ou suspensões descontadas em folha de pagamento no período de apuração deste acordo, não farão jus ao recebimento do valor integral, independentemente do tempo de trabalho, de acordo com o quadro abaixo:

Quantidade de Faltas Injustificadas e/ou Suspensões	Avos Reduzidos
De 0 a 3 dias	3 avos
De 4 a 15 dias	6 avos
A partir de 16 dias	12 avos

6.4.3.1. A partir de 16 faltas injustificadas e/ou suspensões, o empregado perde o direito de recebimento do Programa de Participação nos Resultados.

6.4.3. Caso o empregado seja admitido ou demitido no Período de Vigência deste acordo, as faltas injustificadas sobrepõem ao direito ao percentual proporcional devido, de modo que o empregado receba o proporcional de direito descontando o percentual reduzido por faltas injustificadas e/ou suspensões, de acordo com a previsão no item 6.4.2.

6.5. Não farão jus ao recebimento de PPR Corporativo, PPR Operacional e PPR

Administrativo e Liderança os tripulantes de voo (Comandantes e Copilotos) que no período de abrangência deste Acordo, estiverem nas seguintes situações:

- a) afastados de suas atividades por auxílio-doença, auxílio acidentário, reintegrados, com suspensão de contrato ou licença não remunerada, por período superior a 180 dias;
- b) que exercem as funções de Executivo Comercial e Vendas e seus respectivos níveis de cargo;
- c) em contrato determinado, autônomos, temporários e terceiros;
- d) aprendizes e estagiários;
- e) desligados por iniciativa dos tripulantes de voo (Comandantes e Copilotos) no período de abrangência deste acordo;
- f) demitidos por justa causa em qualquer período antes do prazo de pagamento; e
- g) aposentados por invalidez.

CLÁUSULA SÉTIMA - CONDIÇÕES PARA CÁLCULO E PAGAMENTO DO PPR

7.1. No cálculo do valor individual do PPR, desde que plenamente alcançadas às respectivas metas de acordo com o ANEXO I deste acordo, será adotado critério único de apuração, utilizando-se como montante indicado no período de apuração deste acordo, conforme definição:

7.1.1. O incentivo a ser considerado para fins de cálculo será na seguinte composição: salário-base, a média mensal das horas de voo e a gratificação de função, esta última exclusivamente para os cargos administrativos e de liderança técnica e de gestão, excluindo-se, para todos os fins e efeitos, adicional de substituição, periculosidade, férias, 13º salário, e encargos trabalhistas, incidentes em qualquer período do ano de 2024.

7.4.3.1. PPR Corporativo e PPR Administrativo e Liderança: remuneração base de 31 de dezembro de 2024;

7.4.3.1. PPR Operacional:

- a) Primeiro Semestre: remuneração base de 30 de junho de 2024;
- b) Segundo Semestre: remuneração base de 31 de dezembro de 2024;

7.2. Nos casos de promoções de tripulantes de voo (Comandantes e Copilotos) ocorridas no período de abrangência deste acordo, será calculado de forma proporcional aos meses trabalhados em cada uma das respectivas funções, alterando apenas o múltiplo salarial, se houver, onde os valores dos incentivos a serem considerados serão conforme cláusula 7.1.1 deste acordo.

7.3. Os tripulantes de voo (Comandantes e Copilotos) transferidos de outras áreas, terão os valores calculados de acordo com a alocação na área em 30 de junho de 2024, para o primeiro semestre do PPR Operacional e em 31 de dezembro de 2024 para o segundo semestre do PPR Operacional, PPR Corporativo e PPR Administrativo e Liderança.

7.4. O pagamento do PPR Corporativo, do PPR Operacional do primeiro e segundo semestre de 2024, e do PPR Administrativo e Liderança se dará nas seguintes datas:

7.4.1. PPR Corporativo e PPR Administrativo e Liderança: até a data de 31 de maio de 2025 em parcela única.

7.4.2. PPR Operacional:

- c) Primeiro semestre: até 30 de setembro de 2024.
- d) Segundo semestre: até 31 de maio de 2025.

7.4.3. O pagamento aos empregados desligados que fizerem jus à PPR Operacional do primeiro semestre será realizado até o dia 30 de novembro de 2024 e o pagamento do PPR Operacional do segundo semestre, PPR Corporativo e PPR Administrativo e Liderança será realizado até o dia 31 de julho de 2025.

7.4.3.1. O valor do PPR será creditado em conta bancária cadastrada na GOL. Caso existam alterações, o aeronauta desligado deverá abrir chamado por meio do e-mail atendimentodesligados@voegol.com.br até o dia 30 de junho 2025. Caso haja devolução do valor pela instituição bancária, por não identificação da conta, o aeronauta poderá atualizar seus dados para recebimento até 31 de julho de 2025. Após esta data, o aeronauta perderá o direito ao recebimento.

7.4.4. Tais pagamentos serão efetuados em separado da folha mensal de salários, mediante crédito bancário nas contas correntes individuais dos empregados normalmente utilizadas e comprovados mediante apropriação destes valores em holerite especificamente expedido para esse fim.

CLÁUSULA OITAVA - DAS OBRIGAÇÕES

8.1. A GOL se compromete a cumprir os termos deste Acordo, bem como a observar as disposições gerais de proteção ao trabalho previsto na legislação vigente em prol dos empregados.

8.1.1 Em não havendo qualquer reclamação no prazo de 30 (trinta) dias contado do recebimento da parcela, consideram-se quitadas e corretos os pagamentos realizados.

CLÁUSULA NONA - DA NATUREZA JURÍDICA DO PPR - INCIDÊNCIA DE ENCARGOS

9.1. Nos termos da Lei 10.101/2000, que dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências, o PPR objeto deste acordo será integralmente tributada, com base em tabela progressiva vigente para efeito da apuração do imposto sobre a renda.

9.1.1. Em conformidade com o artigo 3º, caput, da lei supracitada, as importâncias pagas a título de Participação nos Resultados aos empregados abrangidos por este Acordo não

complementam ou substituem a remuneração de natureza salarial devida pela GOL aos seus empregados, nem constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista, previdenciário ou do FGTS, não sendo aplicável, igualmente, o princípio da habitualidade.

CLÁUSULA DÉCIMA - DEPÓSITO E REGISTRO

10.1. Para que produza seus efeitos legais e se torne obrigatório para os trabalhadores por ele abrangidos, as partes depositarão e requererão o registro do presente Acordo Coletivo de Trabalho, por meio do Sistema MEDIADOR, disponível no endereço eletrônico do Ministério do Trabalho e Emprego na internet (www.mte.gov.br), nos termos do artigo 614 da CLT, e da Instrução Normativa SRT/MTE n.º 06/2007.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO

11.1. Este Acordo Coletivo de Trabalho terá sua validade limitada ao período previamente estabelecido, considerando-se expressamente extinto no término de sua validade, sem qualquer repercussão para os períodos futuros e poderá ser revisto, total ou parcialmente, mediante a realização de Assembleia Geral das partes acordantes, nos termos do artigo 615 e seguintes, da CLT.

11.1.1. O instrumento de revisão deverá ser depositado, para fins de registro e arquivamento, na repartição em que ele foi originalmente depositado, observada a Cláusula Décima acima.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - JUÍZO COMPETENTE

12.1. Será competente a Justiça do Trabalho, para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

E por estarem justas e contratadas as partes assinam o presente Acordo para que produza os seus efeitos legais.

São Paulo, 11 de setembro de 2024

Pela
GOL LINHAS AÉREAS S.A

SINDICATO NACIONAL DOS AERONAUTAS



ANEXO I

Metas corporativas - PPR Corporativo

METAS CORPORATIVAS	Indicador	Farol de Atingimento			PESO
		MÍNIMO 60%	ALVO 100%	MÁXIMO 140%	
	Margem EBITDA (Gatilho) *	21%	25%	29%	30%
	NODSO	94%	100%	111%	10%
	CASK <u>ex-fuel</u> (R\$) *	25,1	24,6	23,9	15%
	DIP Budget <u>ex-capex</u> (R\$ MM)	3.957	4.656	5.354	15%
	Pontualidade (D15)	80,1%	82,0%	83,9%	20%
	NPS GOL Doméstico (#)	36	38	40	10%

Metas operacionais - PPR Operacional

a. Primeiro semestre de 2024:

Indicador	Mínimo	Alvo	Peso
Antecipação Voos de Oportunidade	48,3	50,3	10%
Block time	71,2	73,2	25%
Pontualidade (D15)	86,6	88,5	15%
Combustível	2,4	2,6	50%

b. Segundo semestre de 2024:

Indicador	Mínimo	Alvo	Peso
Antecipação Voos de Oportunidade	46	48	10%
Block time	70,2	72,2	25%
Pontualidade (D15)	83,4	85,3	15%
Combustível	2,46	2,63	50%