

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS 2025

Por um lado, a **GOL Linhas Aéreas S/A (“GOL”)**, com sede à Praça Senador Salgado Filho, S/N, térreo, entre os eixos 46-48/O-P, sala 2011-A embarque, CEP 20021-340, Centro, Rio de Janeiro, RJ, CNPJ 07.575.651/0001-59 e, de outro, **Sindicato Nacional dos Aeronautas, inscrito no CNPJ/MF sob o n.º 33.452.400/0001-97, com sede localizada na Rua Renascença, 801/112, conjuntos 41, 42, 51, 52, 61, 62, 71 e 72, Vila Congonhas, São Paulo/SP, CEP: 04612-010,, São Paulo - SP, representado, neste ato, por seu Presidente, Sr. Tiago Rosa da Silva,** acordam firmar o presente Acordo de Participação nos Resultados do exercício de 2025 - 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 2025 - 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 2025, independentemente de sua posterior assinatura, e vigorará até 31 de dezembro de 2025.

### 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 2025, 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 31/12/2025.

**5.2.1.** O pagamento do PPR Corporativo será realizado com base nas metas corporativas, desde que o resultado do 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 o valor correspondente de até 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 (uma) 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 30/06/2025 e 31/12/2025, 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 31/12/2025, 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, revisitados 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) ou estiveram afastados por licença maternidade durante todo o período de abrangência deste acordo, que compreende o período entre 01 de janeiro de 2025 até 31 de dezembro de 2025 para PPR Corporativo e PPR Administrativo e Liderança;
- b) os tripulantes de voo (Comandantes e Copilotos) que trabalharam (contrato ativo e férias) ou estiveram afastados por licença maternidade durante todo o semestre compreendido entre 01 de janeiro de 2025 e 30 de junho de 2025 e 01 de julho de 2025 e 31 de dezembro de 2025 para PPR Operacional;

- 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 2025 até 31 de dezembro receberão o pagamento proporcional, conforme cláusula 6.4.2, observada a elegibilidade da cláusula 6.5.
- 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 31/03/2025 e 30/09/2025 para o primeiro e segundo semestre, respectivamente, e para apuração do PPR Corporativo e Administrativo e Liderança admitidos a partir de 30/09/2025.
- 6.4.** Farão jus ao pagamento proporcional, 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 afastadas por licença maternidade;
  - b) Em licença não remunerada ou suspensão de contrato; e
  - c) Reintegrados.
- 6.4.1.** Para as condições previstas nos itens b) e c) do item 6.4, o afastamento ou inatividade deve ser inferior a 180 dias no período de abrangência do presente Acordo Coletivo.
- 6.4.2.** 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.
- 6.4.3.** 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:

<b>Quantidade de Faltas Injustificadas e/ou Suspensões</b>	<b>Avos Reduzidos</b>
1 dia	2 avos
De 2 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.
- 6.4.4.** 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 6.4.3.

**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) 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 iniciativa da empresa com período trabalhado igual ou inferior a 50% do período de abrangência, ou seja, 3 (três) avos para o PPR Operacional e 6 (seis) avos para o PPR Corporativo e PPR Administrativo e Liderança;
- g) demitidos por justa causa em qualquer período antes do prazo de pagamento; e
- h) 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 2025.

**7.4.3.1.** PPR Corporativo e PPR Administrativo e Liderança: remuneração base de 31 de dezembro de 2025;

**7.4.3.1.** PPR Operacional:

- a) Primeiro Semestre: remuneração base de 30 de junho de 2025;
- b) Segundo Semestre: remuneração base de 31 de dezembro de 2025;

**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 2025, para o primeiro semestre do PPR Operacional e em 31 de dezembro de 2025 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 2025, 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 2026 em parcela única.

**7.4.2. PPR Operacional:**

- c) Primeiro semestre: até 31 de outubro de 2025.
- d) Segundo semestre: até 31 de maio de 2026.

**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 2025 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 2026.

**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](mailto:atendimentodesligados@voegol.com.br) até o dia 30 de junho 2026. 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 2026. 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](http://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, xx de junho de 2025.

Pela  
**GOL LINHAS AÉREAS S.A**

**SINDICATO NACIONAL DOS AERONAUTAS**

## ANEXO I

### Metas corporativas - PPR Corporativo

Indicador	Unidade	Peso	Mínimo	Target	Máximo
		%			
<b>EBITDA</b> Recurring consolidated <sup>1</sup> <b>GATILHO</b>	R\$ (Bi)	40	5,5	5,8	6,1
<b>NET Leverage</b> Contingent to exit financing terms <sup>1,2</sup>	#	20	5,0	4,5	4,0
<b>PIP - Profit Improvement Plan</b> (R\$ Executed Annualized Ending Balance)	R\$ (MM)	10	500	550	600
<b>On-Time Performance</b> (OTP)	%	15	81,0	83,0	84,5
<b>NODSO</b>	%	5	94	100	111
<b>Flight Completion</b> Consider only operational cancellations	%	5	97	98,5	99
<b>Unproductive Passenger Fleet</b> (% of Total Passenger Fleet- Ending Balance)	Un	5	5	4	3

<sup>1</sup> Ajustado para o valor do 5YP. Baseado nos dados consolidados da GOL Linhas Aéreas Inteligentes (GLAI).

<sup>2</sup> Será considerado o dólar médio do ano 2025, como base no cálculo da dívida.

### Metas operacionais - PPR Operacional

Indicador	Peso	1º semestre		2º semestre	
		Mínimo	Alvo	Mínimo	Alvo
<b>Pontualidade D15</b>	25	83,2%	85,3%	79,0%	81,0%
<b>Economia de combustível</b>	50	2,53%	2,69%	2,51%	2,67%
<b>Block Time</b>	25	72,1%	74,0%	72,7%	74,7%