

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 de Gerência back office, CEP 20021-340, Centro, Rio de Janeiro, RJ, CNPJ 07.575.651/0001-59 e, de outro, o **SINDICATO DOS AEROVIÁRIOS NO ESTADO DE SÃO PAULO - SAESP**, com sede na cidade de São Paulo - SP, Av. Washington Luiz, 6.979 - Congonhas - São Paulo - 04627-005, CNPJ/MF 60.423.027/0001-19, neste ato representado por seu **Presidente, Sr. Claudio de Carvalho**, doravante denominado “SINDICATO”, 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 10.101/2000, 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

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

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) todos os empregados aeroviários da empresa que são representados pelo sindicato qualificado, conforme sua carta sindical e disposto no Decreto n.º 1.232, de 23 de junho de 1962, com abrangência territorial.

CLÁUSULA TERCEIRA - DA EXCLUSÃO DO PAGAMENTO

Em caso de acidente aéreo de grandes proporções, fica esse programa inviabilizado, independente do resultado alcançado e momento da ocorrência, sendo cessados a apuração e quaisquer pagamentos.

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

CLÁUSULA QUARTA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

A GOL assegura aos empregados Aeroviários 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 aeroviários 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: vinculado ao gatilho (EBITDA), atrelado ao atingimento das metas corporativas forma anual, abrange todos os aeroviários que estejam em contrato 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 (Lucros 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. As metas corporativas, relativas ao PPR Corporativo serão indicadas no ANEXO I deste acordo.

5.2.3. 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”).

5.2.4. Para fins de cálculo será considerado o peso hierárquico das funções, assim como os objetivos estratégicos e corporativos (metas), sendo validado pelos gestores e revisados pelos Comitê de Governança e Pessoas, observados os seguintes limites:

5.2.4.1. Operacionais e Administrativos: atingimento máximo de 100% (cem por cento); e

5.2.4.2. Liderança: atingimento máximo de 140% (cento e quarenta por cento).

5.2.5. Atingidos os resultados projetados de EBITDA e as demais metas corporativas, os aeroviários em cargos de Liderança Técnica (Especialista, Consultores, Médicos e Engenheiros), 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) salário base para todos os níveis desse grupo, através da metodologia *Balance Scorecard* (BSC) e dos indicadores de desempenho.

5.2.5.1. 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.

5.2.5.2. 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: desvinculado da margem (EBITDA), atrelado ao atingimento de metas operacionais de forma semestral, abrangendo os aeroviários que atuam em funções operacionais, excluindo cargos operacionais de supervisão, e que estejam ativos no momento da apuração das metas e estejam em contrato vigente por prazo indeterminado em 30/06/2025 e 31/12/2025, considerando pagamento semestral, definida nesse acordo.

5.3.1. São elegíveis os empregados que atuam em funções operacionais em regime de trabalho por escala, de Aeroportos, Manutenção (Hangar e Linha), CRC, GOLLOG, Almoxarifados, CCO, Escala e Operações.

5.3.2. 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, de forma acumulativa.

5.3.3. As metas específicas das áreas operacionais serão estabelecidas, apuradas e comunicadas semestralmente, podendo ser revisitadas através do contexto de governança. Caso não tenha metas estabelecidas, o pagamento não será devido para esse programa.

5.3.4. 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').

5.3.5. O programa PPR Operacional terá como referência o pagamento semestral de até 25% (vinte e cinco por cento) de 1 (um) salário mensal do empregado, sendo limitado a 50% (cinquenta por cento) do salário base mensal ao ano.

5.4. PPR Administrativo e Liderança: destinado aos aeroviários em cargos administrativos de liderança que estejam em contrato vigente por prazo indeterminado em 31/12/2025, que atuam em funções administrativas de 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) salário 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.

5.5. PPR de Vendas: destinado aos empregados nas funções de Executivo Comercial e

Executivo de Vendas, atrelado ao atingimento de indicadores vinculados a Receita, Clientes e Carteira da GOL.

5.5.1. Os cargos elegíveis ao PPR de Vendas são: Executivos Comercial (I, II e III) e Executivo de Vendas (I, II e III).

5.5.2. São evidências de metas e resultados a comunicação escrita por parte da GOL.

5.5.3. As metas atribuídas aos empregados elegíveis ao PPR de Vendas serão atreladas a indicadores individuais específicos e transversais que estão alinhados com as diretrizes de faturamento da GOL.

5.5.4. O pagamento do PPR de Vendas será atrelado ao atingimento das metas de, no mínimo 90% e no máximo 120%, com múltiplo salarial entre 0,5 e 1,5 salário base.

5.5.5. O Executivo Comercial ou de Vendas que ultrapassar o atingimento das metas em no mínimo 10% e ficar em primeiro lugar no seu grupo de comparação poderá receber até 2 (dois) salários base adicionais por semestre.

5.6. PPR de Unidade de Negócios: destinado aos empregados que não possuem ação direta ou indireta no gatilho corporativo GOL, atrelado ao atingimento de indicadores de receita, produtividade, faturamento, clientes, projetos, vendas, parcerias, operações financeiras, entre outros. Nesse casos, os empregados são previamente comunicados acerca do enquadramento nessa modalidade de programa. Os montantes pagos são definidos conforme resultado financeiro final e os alvos salariais são de acordo com o nível hierárquico, podendo ser maior ou igual a 1 (um) salário base.

5.6.1. O PPR de Unidade de Negócios será composto por metas e métricas definidas pela administração e vinculadas a receita e faturamento.

CLÁUSULA SEXTA - CRITÉRIOS DE ELEGIBILIDADE

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

a) os empregados que trabalharam (contrato ativo e férias) ou estiveram afastados por licença maternidade durante todo o período de abrangência deste acordo entre 01 de janeiro até 31 de dezembro de 2025 para PPR Corporativo;

b) os empregados que trabalharam (contrato ativo e férias) ou estiveram afastados por licença maternidade durante todo o semestre compreendido entre 01 de janeiro de até 30 de junho de 2025 e 01 de julho até 31 de dezembro de 2025 para PPR Operacional.

6.2. Os empregados admitidos e desligados durante o período de 01 de janeiro até 31 de dezembro de 2025 receberão o pagamento proporcional, conforme cláusula 6.4.1, observada a elegibilidade da cláusula 6.5.

6.3. Não são elegíveis ao recebimento empregados 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 PPR Administrativo e Liderança admitidos a partir de 30/09/2025.

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 empregados nas seguintes condições:

- a) Afastados por auxílio-doença por qualquer motivo e acidente de trabalho, exceto as empregadas afastadas por licença maternidade;
- b) Em licença não remunerada ou suspensão de contrato;
- 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 independente do tempo de trabalho, de acordo com o quadro abaixo:

Quantidade de Faltas Injustificadas e/ou Suspensões	Avos Perdidos
De 1 a 3 dias	3 avos
De 4 a 15 dias	6 avos
A partir de 16 dias	12 avos

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

6.4.3. Caso o empregado seja admitido ou desligado 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 empregados que no período de abrangência deste Acordo, estiverem nas seguintes situações:

- a) afastados de suas atividades, por auxílio-doença, auxílio acidentário, reintegrados, 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) contrato determinado, autônomos, temporários e/ou terceiros;
- d) aprendizes e/ou estagiários;
- e) desligados por iniciativa do empregado 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 DOS INCENTIVOS

7.1. No cálculo do valor individual dos incentivos, 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 o salário base:

7.1.1. PPR Corporativo e PPR Administrativo e Liderança: salário base de 31 de dezembro de 2025;

7.1.2. PPR Operacional:

6.1.1.a) Primeiro Semestre: salário base de 30 de junho de 2025;

6.1.1.b) Segundo Semestre: salário base de 31 de dezembro de 2025;

7.2. No valor dos incentivos abrangidos serão computados os salários bases nas datas indicadas, excluindo-se, para todos os fins e efeitos, as eventuais importâncias pagas a título de horas extras, adicional noturno, adicional de substituição, periculosidade, férias, 13º salário, comissão de vendas e encargos trabalhistas, previdenciários e fundiários incidentes em qualquer período do ano de 2025.

7.3. Os valores pagos a título de PPR serão oriundos de no máximo 2 (dois) programas.

7.4. Nos casos de promoções de empregados 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.

7.5. Os empregados 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.

7.6. O pagamento do PPR Corporativo e do PPR Operacional do primeiro e segundo semestre de 2025 se dará nas seguintes datas:

7.6.1. PPR Corporativo e PPR Administrativo e Liderança: até a data de 31 de maio de 2026

em parcela única.

7.6.2. PPR Operacional:

- a) Primeiro semestre: até 31 de outubro de 2025.
- b) Segundo semestre: até 31 de maio de 2026.

7.7. 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.

7.7.1. O valor do PPR será creditado em conta bancária cadastrada na GOL. Caso existam alterações, o aeroviário desligado deverá abrir chamado por meio do e-mail 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 aeroviário poderá atualizar seus dados para recebimento até 31 de julho de 2026. Após esta data, o aeroviário perderá o direito ao recebimento.

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

9.1 PARÁGRAFO ÚNICO: 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-lhes aplicável, igualmente, o princípio da habitualidade.

CLÁUSULA DÉCIMA - DEPÓSITO E REGISTRO

10. 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. Este Acordo Coletivo de Trabalho poderá ter 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 PARÁGRAFO ÚNICO: 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. 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, 25 de agosto de 2025.

GOL LINHAS AÉREAS S.A SINDICATO DOS AEROVIÁRIOS NO ESTADO DE SÃO PAULO

ANEXO I - Metas corporativas - PPR Corporativo

Indicador	Unidade	Peso	Mínimo	Target	Máximo
		%			

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

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

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