



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – 2019

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 Aeroviários, inscrito no CNPJ/MF sob o n.º 33.814.401/0001-34 representado, neste ato, por seu Presidente, Sr. Luiz da Rocha Cardoso Rodrigues, acordam firmar o presente Acordo de Participação nos Resultados do exercício de 2019 – PPR, com as seguintes cláusulas e condições:

CLÁUSULA PRIMEIRA – ABRANGÊNCIA

1.1. O presente Acordo Coletivo se aplica aos Colaboradores da GOL que integrem a categoria dos aeroviários, nos termos da Lei nº 13.475/2017.

CLÁUSULA SEGUNDA – PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

- 2.1 A **GOL**, por meio deste, assegura aos colaboradores abrangidos pelo presente acordo, o pagamento de Participação nos Resultados – PPR, como incentivo à qualidade e produtividade referente ao exercício de 2019, 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 c/c com a Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000.
- 2.2 Para todos os fins de direito, valores pagos pela GOL aos seus colaboradores aeroviários a título de PPR na forma deste Acordo, não integram a remuneração.
- 2.3 As informações detalhadas sobre o programa de PPR estão disponíveis para todos os colaboradores da companhia através do portal corporativo, que também pode ser acessado pelo dispositivo celular utilizando o aplicativo GOL Mobile.



CLÁUSULA TERCEIRA – DA ESTRUTURA DO SISTEMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

A PPR objeto deste Acordo será apurada com base nas seguintes metas:

- 3.1) Metas Específicas de Experiência do Cliente - Exclusiva de Colaboradores elegíveis descritos no item 3.1.6 – Independente do Atingimento da Meta Corporativa Resultado da Margem EBIT GLAI– Peso 20%;
- 3.2) Metas Corporativas - Resultado da Margem EBIT GLAI e Indicadores específicos Apurados por Área – Aplicável a Todos – Peso Geral de 50% - Pesos Individualizados de 40% a 80% para o Grupo do item 3.1.6 e de 50% a 100% para os demais.
- 3.3) Metas do Time - Aplicáveis aos Colaboradores que não se enquadrem nas Metas Específicas de Experiência do Cliente Exclusiva de Colaboradores elegíveis descritos no item 3.1.6 - Peso 50%;
- 3.4) Índice de Consumo de Combustível (ICC) – Fator acelerador adicional aplicável quando atingido o gatilho da margem EBIT GLAI e pelo menos o resultado mínimo de uma das metas corporativas, aos colaboradores que exercem que pertencem ao Grupo ECHO.

3.1 Metas Específicas de Experiência do Cliente: Exclusiva de Colaboradores elegíveis descritos no item 3.1.6 – Independente do Atingimento da Meta Corporativa Resultado da Margem EBIT Peso 20%;

3.1.1) A meta específica de experiência do cliente possui peso de 20% e consiste no atingimento dos indicadores a segue:

METAS	FONTE	OBJETIVO	1º TRI	2º TRI	3º TRI	4º TRI	PPR %
1º Lugar na Pesquisa Trimestral dos atributos de atuação direta da linha de frente: - Atendimento no Aeroporto - Atendimento Tripulação	Praxiam	Garantir a excelência no atendimento durante toda a jornada do cliente	1º Colocada	1º Colocada	1º Colocada	1º Colocada	Até 5%
1ª Aérea brasileira nos indicadores de reclamação da plataforma Consumidor.gov.br - Prazo médio de Resposta - Índice de Resolução - Índice de Satisf. do Consumidor	Consumidor.gov.br	Ser a melhor Cia. aérea listada no portal	1º Colocada	1º Colocada	1º Colocada	1º Colocada	Até 5%
Atingir a meta de Pontualidade Zero Minuto (por base)	Interna	Atingir a meta de cada área	1º Colocada	1º Colocada	1º Colocada	1º Colocada	Até 5%
NPS (por base e atributo)	Interna	Atingir ou superar os objetivos individuais de NPS para o ano, contribuindo para a meta total	>=50	>=50	>=50	>=50	Até 5%
PPR Meta Experiência do Cliente %			Até 5%	Até 5%	Até 5%	Até 5%	Até 20%



3.1.2) A apuração dos indicadores inerentes às metas específicas de experiência ao cliente será realizada com base nas seguintes fontes:

- **Consultoria Praxiam:** Especializada em dados mercadológicos do setor de atendimento ao cliente
- **Consumidor.gov.br:** Órgão governamental que apura dados e reclamações dos clientes e das relações de consumo
- **Pontualidade:** Medição Interna que apura a acuracidade dos voos
- **NPS:** Medição interna onde são apuradas as recomendações dos clientes via SMS ou e-mail no momento do pouso.

3.1.3) Cumpridas integralmente as metas específicas de Experiência ao Cliente, previstas no item 3.1.1, e abaixo rerepresentadas, o colaborador terá direito ao recebimento de 20% de 01 salário.

- ✓ 1º Lugar nas Pesquisas Trimestrais dos atributos de atuação direta da linha de frente: Atendimento no Aeroporto, CRC, Lojas e Atendimento Tripulação
- ✓ 1ª Aérea brasileira nos indicadores de reclamação da plataforma Consumidor.gov.br: Prazo médio de Resposta, Índice de Resolução e Índice de Satisfação do Consumidor
- ✓ Atingir a meta de Pontualidade Zero Minuto na base de atuação
- ✓ NPS (por base e atributo – escopo de atendimento e área de atuação,) CRC: Meta de Atendimento do Operador

3.1.4) O pagamento anual da PPR pertinente ao atingimento das Metas Específicas de Experiência do Cliente está condicionado à divulgação dos resultados.

3.1.5) A apuração dos indicadores inerentes às metas específicas de experiência do cliente independe do atingimento das metas corporativas da empresa, inclusive do resultado EBIT GLAI.

3.1.6) São elegíveis ao recebimento da Meta Específica de Experiência do Cliente:

- ✓ Colaboradores pertencentes aos Grupos MIKE e ECHO

3.2) Metas Corporativas - Resultado da Margem EBIT GLAI e Indicadores específicos Apurados por Área – Aplicável a Todos – Peso Geral de 50% - Pesos Individualizados de 40% a 80% para o Grupo do item 3.1.6 e de 50% a 100% para os demais.



A Meta Corporativa é composta por: (i) um indicador geral (EBIT GLAI) e (ii) indicadores específicos de cada área, cumulativamente, apurados anualmente. O primeiro, indicador geral (EBIT GLAI), relacionado ao atingimento de meta de resultado da margem EBIT GLAI, especificado no item 3.2.1. O segundo, composto por 5 (cinco) indicadores específicos apurados por área, (CASK Ex-Fuel GLA, CASK Fuel Ex-Refinaria GOL, NPS DOMÉSTICO e INTERNACIONAL, Índice Corporativo de Eficiência Operacional e NODSO Total e por Grupo), especificados no item 3.2.2.

3.2.1) Resultado da Margem EBIT GLAI (Lucro antes de Juros e Impostos), consiste em atingir 16% (dezesesseis por cento) no Exercício de 2019

3.2.1.1) Atingido o percentual GATILHO de 12,8% (doze vírgula oito por cento), que corresponde a 80% do resultado mencionado no item 3.2.1, no Exercício de 2019, aplica-se uma variável de 50% a qual considerará os pesos de 40% de 1 (um) salário para o grupo de cargos elegível a meta de Experiência do Cliente, conforme item 3.1.6. e 50% de 1 (um) salário para os demais.

3.2.1.2) Para o grupo de cargos elegíveis a meta de Experiência do Cliente descritos no item 3.1.6, a cada décimo (0,10%) de margem GLAI atingida, adicionais ao resultado da margem EBIT da GLAI de 12,8% (doze vírgula oito por cento), previstos no item 3.2.1.1, haverá um acréscimo de 1,25% (um vírgula vinte e cinco por cento) de múltiplos salariais, os quais serão multiplicados pelo atingimento linear das metas corporativas previstas no item 3.2.2, limitados a 80%..

Por exemplo: Se a margem atingida for de 12,9% (doze vírgula nove por cento) e as metas corporativas previstas no item 3.2.2 forem integralmente atingidas o pagamento será de 41,25% de 01 (um) salário, e assim sucessivamente, até o pagamento de 80% de 01 (um) salário;

3.2.1.3) Para os demais cargos da companhia cada décimo (0,10%) de margem EBIT GLAI atingida, adicionais ao resultado de 12,8% (doze vírgula oito por cento), previstos no item 3.2.1.1, haverá um acréscimo de 1,56% (um vírgula cinquenta e seis por cento) múltiplos salariais, os quais serão multiplicados pelo atingimento linear das metas corporativas previstas no item 3.2.2, e das metas do time, previstas no item 3.3, limitados a 100%.

Por exemplo: Se a margem atingida for de 12,9% (doze vírgula nove por cento) e as metas corporativas no item 3.2.2 e metas do time descritas no item 3.3, foram integralmente atingidas o pagamento será de 51,56% de 01 (um) salário, e assim sucessivamente, até o pagamento de 100% de 01 (um) salário.

3.2.1.4) Caso o resultado da margem EBIT GLAI seja inferior a 12,8% (doze vírgula oito por cento) no Exercício de 2019, não gerará direito ao recebimento de quaisquer valores relacionados mesmo com



atingimento de metas corporativas, metas do time e do BSC, mantendo-se tão somente preservado o pagamento relativo ao atingimento das Metas Específicas de Experiência do Cliente, descritas no item 3.1, somente para os cargos elegíveis previstos no item 3.1.6.

3.2.2. O segundo indicador integrante da Meta Corporativa, apurado com base em indicadores específicos de cada área anualmente possui peso de (i) até 80% no cálculo do PPR para o grupo de cargos elegível a meta de Experiência do Cliente descritos no item 3.1.6; e (ii) de até 50% para os demais cargos.

3.2.2.1 Os indicadores específicos do TIME são os abaixo descritos:

	Tango	India	Mike			Echo		
CORPORATIVAS	Liderança	Admin.	Aeropts. (Bases)	CRC e Lojas	Trip Com.	Trip Téc.	CCO	Manut.
Gatilho: Margem EBIT GLAI	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Acelerador: Margem EBIT GLA	Acelerador até 2x							
1. CASK Ex-Fuel GLA	35%	35%	35%	20%	20%	-	-	-
2. CASK Fuel GLA (Ex - Preço Refinaria)	-	-	-	-	-	25%	25%	25%
3. NPS GOL (Doméstico + Inter)	25%	25%	25%	30%	30%	25%	25%	25%
4. ICEO (Índice Corporativo de Eficiência Operacional)	20%	20%	20%	25%	25%	25%	25%	25%
5. NODSO (Total e por Grupo) CRC: Meta de Atendimento do Operador	20% (Total)	20% (Total)	20% (Por grupo específico)	25% (Por grupo específico)	25% (Por grupo específico)	25% (Por grupo específico)	25% (Por grupo específico)	25% (Por grupo específico)
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Metas Específicas - Linha de Frente e Acelerador Consumo Combustível								
Experiência do Cliente - Meta Linha de Frente			✓	✓	✓	✓	✓	✓
Índice de Consumo de Combustível (Acelerador de 10% a 30%)						✓	✓	✓

3.2.2.2 Os indicadores individuais especificados acima devem ser cumpridos minimamente, considerando os resultados divulgados internamente pela Companhia por meio dos canais de comunicação.

3.2.2.3 Se a somatória dos indicadores que compõem a meta do grupo resultar em zero o PPR, mesmo que o EBIT tenha atingido o gatilho, será calculado somente com base nos resultados da Experiência do Cliente, Metas do Time e BSC para as funções elegíveis, respectivamente.

3.2.2.4 Especificamente para o indicador NODSO existem duas causas de a PPR ser zero, mesmo se atingidos integral ou parcialmente as demais metas:

(i) Se este indicador não atingir o valor mínimo considerando os resultados divulgados internamente



pela Companhia por meio dos canais de comunicação; ou

(ii) Ocorrer acidente de grandes proporções.

3.2.2.5 Para apuração do NODSO, a métrica seguirá conforme o grupo:

Grupos Tango e Índia = NODSO Total

Grupo Mike = Média do NODSO das Diretorias de Operações e Operações Aeroportuárias

Grupo Echo = Média do NODSO das Diretorias de Operações, CCO + Manutenção e Reparos e Técnica de Manutenção.

3.2.2.6 – A apuração dos resultados do NODSO são de responsabilidade da Vice Presidência de Operações.

3.3 Metas do Time - Aplicáveis aos Colaboradores que não se enquadrem nas Metas Específicas de Experiência do Cliente Exclusiva de Colaboradores elegíveis descritos no 3.1.6 - Peso 50%

3.3.1 As Metas do Time adotam o quadro do BSC do superior imediato do Grupo Administrativo, de forma que tais indicadores deixam de ser exclusivos do gestor e passam a compor as metas de todo o Time.

3.3.2 Para efeito de cálculo de PPR do grupo elegível à essa meta serão consideradas, cumulativamente, as Metas Corporativas, previstas no item 3.2, e as Metas do Time, previstas no item 3.3, com 50% de peso respectivamente.

3.3.3 As Metas do Time se aplicam especificamente aos colaboradores do Grupo Administrativo.

São elegíveis as Metas do Time com peso de 50% respectivamente, os seguintes colaboradores das áreas Administrativas, Grupo Índia:

3.4) Índice de Consumo de Combustível (ICC)

3.4.1) Após a apuração das metas supra mencionadas, aplica-se o acelerador e para apuração final da PPR, se atingido o gatilho da margem EBIT GLAI previsto no item 3.2.1 e pelo menos o resultado mínimo de uma das metas corporativas previsto no item 3.2.2, aplica-se um fator acelerador adicional referente ao Índice de Consumo de Combustível (ICC), ao cálculo da PPR dos empregados citados no item 3.4.2.



3.4.2) A aplicação deste acelerador é restrita à PPR dos somente colaboradores que exercem as funções de Técnicos de Manutenção, Técnicos Equipamento Apoio, Inspetores de Manutenção, Supervisores de Manutenção, DOVs, Líderes DOV's, DTs e Lideres DTs

3.4.3) Este Fator Acelerador é apurado de acordo com as seguintes métrica:

Índice de Performance de Voo (IPV)	Superou	>4,6%	30% adicionais ao cálculo do PPR
	Atendeu	4,2% \geq 4,5 %	20% adicionais ao cálculo do PPR
	Atendeu parcial	3,7% \geq 4,1%	10% adicionais ao cálculo do PPR
	Não Atendeu	\leq 3,6%	-

% Redução no Consumo de QAV	Superou	<-1,13%	30% adicionais ao cálculo do PPR
	Atendeu	- 0,8% \geq - 1,12%	20% adicionais ao cálculo do PPR
	Atendeu parcial	- 0,2% \geq - 0,79%	10% adicionais ao cálculo do PPR
	Não Atendeu	>- 0,2%	-

$$\text{ICC} = (\% \text{ Atingimento IPV} \times 40\%) + (\% \text{ Atingimento Redução no Consumo de QAV} \times 60\%)$$

3.4.4) Este acelerador eleva o percentual entre 10% (dez por cento) e 30% (trinta por cento) do valor do PPR total a ser pago, considerando a mensuração das Metas Corporativas e Metas de Experiência do Cliente.

3.5) Disposições Específicas

3.5.1) Aos colaboradores em cargos de Especialista, Consultores e Liderança (Coordenador, Gerente, Gerente Executivo, Diretor, Diretor Executivo, Vice Presidente e Presidente), fica estabelecido conforme o nível, através da metodologia *Balance Scorecard* (BSC) e dos indicadores de desempenho o cálculo por meio de múltiplos salariais maiores ou igual a 2 (dois).

3.5.2) Os resultados do alcance das metas específicas das áreas 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, com base na análise de proporcionalidade e público elegível.

3.5.3) As informações estão disponíveis a todos os colaboradores com cargos citados no item 3.5.1 para acompanhamento através da ferramenta de gestão de metas no site: bsc.voegol.com.br.

3.6) Fórmulas de Apuração

Os valores de PPR serão calculados da seguinte forma:

3.6.1) Grupo de cargos elegível a meta de experiência do cliente descritos no item 3.1.6

$$\text{Salário} \times \left\{ \left[\begin{array}{l} \% \text{ de} \\ \text{atingimento} \\ \text{da margem} \\ \text{EBIT} \end{array} \right] \times \left[\begin{array}{l} \% \text{ de} \\ \text{atingimento} \\ \text{das Metas} \\ \text{Corporativas} \end{array} \right] \times 80\% \right\} + \left\{ \begin{array}{l} \% \text{ de} \\ \text{atingimento da} \\ \text{Meta Exp. do} \\ \text{Cliente (até 20\%)} \end{array} \right\}$$

Após o fechamento do cálculo acima, e em caso de atingimento do Gatilho EBIT como descrito no item 3.4, para os cargos elegíveis ao fator acelerador referente ao Índice de Consumo de Combustível (ICC), aplica-se índice apurado na forma do item 3.4 que varia entre 10% (dez por cento) e 30% (trinta por cento) sobre o valor do PPR total a ser pago, condicionado ao atingimento da meta mínima.

3.6.2) Cargos pertencentes ao Grupo Administrativo

$$\left(\text{Salário} \times \begin{array}{l} \% \text{ de} \\ \text{atingimento} \\ \text{da margem} \\ \text{EBIT} \end{array} \right) \times \left[\left(\begin{array}{l} \% \text{ de} \\ \text{atingimento} \\ \text{das Metas} \\ \text{Corporativas} \end{array} \right) \times 50\% \right] + \left(\begin{array}{l} \% \text{ de} \\ \text{atingimento} \\ \text{do BSC} \end{array} \right) \times 50\%$$



3.6.3) Cargos de Especialista, Consultores e Liderança:

$$\left[\left(\text{Salário} \times \begin{matrix} \% \text{ de} \\ \text{atingimento} \\ \text{da margem} \\ \text{EBIT} \end{matrix} \right) \times \begin{matrix} \text{Target da} \\ \text{política salarial} \\ \text{para o seu} \\ \text{cargo} \end{matrix} \right] \times \left[\left(\begin{matrix} \% \text{ de} \\ \text{atingimento} \\ \text{das Metas} \\ \text{Corporativas} \end{matrix} \times 50\% \right) + \left(\begin{matrix} \% \text{ de} \\ \text{atingimento} \\ \text{do BSC} \end{matrix} \times 50\% \right) \right]$$

CLÁUSULA QUARTA – CRITÉRIOS DE ELEGIBILIDADE

4.1) **Farão jus ao recebimento integral da PPR:**

a) Os colaboradores que trabalharam (status: situação ativa) durante todo o período compreendido entre 01 de janeiro de 2019 e 31 de dezembro de 2019 (“Período de Abrangência”). b) As colaboradoras afastadas por Licença Maternidade, no Período de Abrangência, compreendido entre 01 de janeiro de 2019 e 31 de dezembro de 2019.

4.2) Não farão jus ao recebimento de PPR os colaboradores que forem admitidos no período de 01 de outubro de 2019 a 31 de dezembro de 2019.

4.3) Os colaboradores admitidos durante o Período de 01 de janeiro de 2019 a 30 de setembro de 2019 receberão sua PPR proporcional ao tempo trabalhado dentro do período. Para aferição da quantidade de meses suplementares no cálculo do critério *pro rata temporis*, considerar-se-á como mês trabalhado a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, mesma quantidade de avos do 13º salário;

4.4) a) os colaboradores que forem demitidos por justa causa em qualquer período não farão jus ao recebimento da PPR; b) os colaboradores desligados por iniciativa do empregador ou do empregado farão jus ao recebimento proporcional ao período trabalhado, nos termos do item 5.1.1; mesma quantidade de avos do 13º salário; c) os colaboradores que tiverem seus respectivos contratos de trabalho rescindidos por término, no decorrer do período de experiência durante o Período de Abrangência não farão jus ao recebimento da PPR.

4.5) O pagamento aos colaboradores desligados que fizerem jus à PPR será realizado no mês até dia 31



- de maio de 2021.
- 4.6) Só receberá o valor do PPR de acordo com as regras de elegibilidade, o colaborador desligado que abrir chamado na central de atendimento confirmando e atualizando seus dados bancários no período de 01 a 30 de Abril de 2021. Caso o ex-Colaborador não abra o chamado determinado neste item, perderá o direito ao recebimento, comprometendo-se a companhia a dar publicidade a esta obrigação, através de seus canais de comunicação.
- 4.7) Os colaboradores que possuírem registro de mais de três 3 (três) faltas injustificadas descontadas no período da apuração do Ponto Eletrônico dentro do Período de Abrangência, não farão jus ao recebimento do valor relativo à PPR. Caso possuam 3 (três) faltas ou menos, terão direito ao recebimento do valor integral.
- 4.8) Farão jus ao pagamento de PPR proporcional aos dias de efetivo trabalho, os colaboradores que, no Período de Abrangência, estejam na seguinte situação:
- ✓ a) afastados por auxílio doença por 16 (dezesesseis) ou mais dias;
 - ✓ b) em licença não remunerada;
 - ✓ c) reintegrados;
- 4.9) Os colaboradores afastados por Acidente de Trabalho, Doença Ocupacional em anos anteriores ao Período de Abrangência e permaneceram afastados em 31.12.2019 não farão jus ao pagamento de PPR
- 4.10) Não farão jus ao recebimento de PPR, colaboradores afastados por Aposentadoria por Invalidez e que não tenham dias efetivos de trabalho no período de abrangência.

CLÁUSULA QUINTA – CONDIÇÕES PARA CÁLCULO E PAGAMENTO DOS INCENTIVOS

- 5.1) No cálculo do valor individual dos incentivos, desde que plenamente alcançadas às respectivas metas, será adotado critério único de apuração, utilizando-se como base o salário nominal auferido pelos colaboradores no mês de dezembro de 2019, observado o disposto no item 5.2.
- 5.2) No valor dos incentivos dos aeroviários abrangidos por este acordo serão computados: os salários nominais de dezembro de 2019, 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 referente à 2019 e encargos trabalhistas, previdenciários e fundiários incidentes em dezembro de 2019.

5.3) Nos casos de promoções de colaboradores para cargos Especialistas, Consultores e Lideranças ocorridas no Período de Abrangência, o PPR será calculado de forma proporcional aos meses trabalhados em cada uma das respectivas funções.

5.3)1. As promoções para cargos de Especialista, Consultores e Liderança ocorridas entre os meses de Outubro e Dezembro terão como parâmetro de pagamento o cargo anterior, ou seja, de setembro/2019.

5.3)2. Os colaboradores transferidos para a categoria de aeronautas terão os valores calculados proporcionalmente em relação ao período em que atuaram como aeroviários, conforme metas estabelecidas no respectivo documento da categoria.

5.4) O pagamento da PPR será efetuado conforme abaixo:

✓ Até a data de 30 de outubro de 2020, pagamento da PPR relativo às Metas Específicas de Experiência do Cliente relativas a 2019 e parcela única do PPR referente às Metas Corporativas, de Time e BSC Anuais,

a. Os empregados ocupantes dos cargos de Coordenadores e Gerentes receberão o PPR até 30 de outubro de 2020;

b. Os demais empregados não ocupantes dos cargos citados no item (a), receberão o PPR do Acordo de 2019 em 06 de agosto de 2020.

5.4)1. Tais pagamentos serão efetuados em separado da folha mensal de salários, mediante crédito bancário nas contas correntes individuais dos colaboradores normalmente utilizadas e comprovadas mediante apropriação destes valores em holerite especificamente expedido para esse fim.

CLÁUSULA SEXTA – DAS OBRIGAÇÕES

6.1. 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 colaboradores.



- 6.2. 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 SÉTIMA- NÃO INCIDÊNCIA DE ENCARGOS

- 7.1. Nos termos da Lei nº 12.832/2013 (conversão da MP 597/2012), que altera a Lei nº 10.101/2000 que dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, a PPR objeto deste acordo será integralmente tributada, com base em tabela progressiva vigente para efeito da apuração do imposto sobre a renda.
- 7.2. Em conformidade com o artigo 3º, caput, da lei supracitada, as importâncias pagas a título de Participação nos Resultados aos colaboradores abrangidos por este Acordo não complementam ou substituem a remuneração de natureza salarial devida pela GOL aos seus colaboradores, nem constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista, previdenciário ou de FGTS, não sendo-lhes aplicável, igualmente, o princípio da habitualidade.

CLÁUSULA OITAVA – PRORROGAÇÃO E REVISÃO

- 8.1. 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. Este Acordo Coletivo de Trabalho poderá ser revisto, total ou parcialmente, mediante a realização de Assembleia Geral das partes acordantes, nos termos do artigo 615 e seguintes da CLT.

CLÁUSULA NONA - JUÍZO COMPETENTE

- 9.1. Será competente a Justiça do Trabalho da Cidade de São Paulo, Estado de São Paulo, para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.



CLÁUSULA DÉCIMA– VIGÊNCIA

10.1. Este acordo tem prazo de 12 (doze) meses, contados a partir de 1º de janeiro de 2019, independentemente de sua posterior assinatura, e vigorará até 31 de dezembro de 2019.

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

São Paulo, 01 de abril de 2019.

Pela GOL Linhas Aéreas S.A.

Sindicato Nacional dos Aeroviários

Jean Carlo Alves Nogueira
Diretor Executivo de Gente e Cultura

Luiz da Rocha Cardoso Rodrigues
Presidente