

ACORDO DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – PPR 2023

São partes deste instrumento:

1. **TAM – LINHAS AÉREAS S/A**, estabelecida à Rua Ática, 673, Vila Alexandria – São Paulo / SP, inscrita no CNPJ sob o nº 02.012.862/0001-60, neste ato representada por seu Consultor Sr. de Relações Trabalhistas e Sindicais, Sr. Lucas Zanholo, doravante denominada **Primeira Acordante**.
2. **SINDICATO DOS AEROVIÁRIOS DE GUARULHOS (“SINDICATO”)**, com sede na Rua Santo Antônio, 339, Centro, CEP: 07.110-150, Guarulhos – SP, inscrito no CNPJ sob o nº 58.481.367/0001-54, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Rodrigo Maciel Silva, indicado pela entidade sindical como seu representante, doravante denominados **Segundo Acordante**.

(A Primeira Acordante e o Segundo Acordante são doravante também referidos como, individualmente, uma “Parte” e, em conjunto, como as “Partes”.)

As partes celebram o presente Acordo, com as seguintes cláusulas e condições:

CLÁUSULA 1ª – FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

O presente Acordo é firmado com base na Lei nº 10.101/2000, de 19/12/2000, com o objetivo de definir os critérios para pagamento do Programa de Participação dos Resultados referente ao período compreendido entre 1º de Janeiro de 2023 e 31 de dezembro de 2023 (PPR 2023).

CLÁUSULA 2ª – DA ABRANGÊNCIA

Serão abrangidos pelo presente Acordo todos os empregados da Primeira Acordante, assim definidos conforme Art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, obedecidos os termos e condições estipulados no presente Acordo.

CLÁUSULA 3ª – DA VIGÊNCIA

O presente Acordo refere-se aos resultados obtidos pela Primeira Acordante no exercício de 2023 e a vigência deste se estende até o mês do pagamento, conforme Cláusula 4ª.

CLÁUSULA 4ª – DA PERIODICIDADE

O pagamento da participação nos resultados aos empregados ativos da Primeira Acordante será feito no mês de março de 2023.

4.1. A Primeira Acordante poderá antecipar até 50% da participação nos resultados até o último dia do mês de dezembro/2023 para os funcionários ativos, enquanto o valor

CLÁUSULA 5ª – DOS INDICADORES E COMPOSIÇÃO DO PPR 2022

5.1. GATILHO

Para pagamento do PPR 2023 aos empregados da Primeira Acordante, englobando as Metas Corporativas e Locais a seguir expostas, preliminarmente acordadas em março /23 quando da definição das metas individuais, deverão ser atingidos os Gatilhos a seguir expostos, sem o qual o Programa em questão não se iniciará, independentemente do atingimento de quaisquer outras Metas Corporativas ou Locais:

Gatilho:

- 1) Zero Acidente Aéreo Latam Airlines Group;

5.2. O PPR 2022 será composto da seguinte forma:

SETE METAS CORPORATIVAS:

NOME DO INDICADOR	U. de M.	PONDERAÇÃO	50%	100%	150%
EBITDAR	US\$ MM	30%	1,658	2,073	2,488
NET CHANGE IN CASH	US\$ MM	30%	-275	-75	125
Passenger CASK ex Fuel (cents US\$)	US\$ cents.	15%	4,15	4,00	3,85
OTP Standard 0 minute	%	10%	63%	67%	71%
NPS LATAM	%	5%	44%	48%	52%
NPS HVC (spread vs LATAM NPS)	Pts.	5%	+4pp	+7pp	+9pp
OHI LATAM	%	5%	75%	78%	82%

NOVE METAS LOCAIS:

NOME DO INDICADOR	U. de M.	PONDERAÇÃO	50%	100%	150%
Operating Margin Domestic Business Unit (Margin 3) (US\$ million)	US\$ MM	25%	272	342	480
Forward Project	US\$ MM	15%	46,8	62,4	93,6
OTP Standard 0 minute by Country	%	20%	63,7	67,7	71,8
NPS Operational Airlines	%	10%	43	48	52
NPS HVC (spread vs LATAM NPS)	%	10%	+4	+7	+9
Stakeholders	%	5%			
Merco Ranking	%	2,5%	+3	+5	+7
Advocate for favorable climate change policy	%	2,5%	1 Advance target	1 complete target	(+) complete target
Diversity and Inclusion	%	5%	75	80	85
Individual OHI	%	10%	69%	78%	81%

Os pesos das Metas dispostas na cláusula 5.2 serão de 30% - Metas Corporativas e 70% - Metas Locais, que juntos constituem 100% do PPR 2022 alvo.

METAS CORPORATIVAS

5.2.1 – Sendo atingido os “Gatilhos” previstos na Cláusula 5.1, para que seja iniciada a distribuição dos resultados da **EBITDAR** aos empregados da Primeira Acordante, deverá ser atingido o valor descrito no indicador “Mínimo”. Havendo o atingimento dos valores descritos nos demais indicadores, limitado ao “Máximo”, a percentagem de salário a ser distribuída será majorada, conforme informa o quadro abaixo:

Meta	Mínimo	Alvo	Máximo
EBITDAR	1,658	2,073	2,488
% Salário	50%	100%	150%

Caso o valor mínimo da **EBITDAR** não seja atingido, não haverá distribuição de resultados para esta Meta.

5.2.2 – Sendo atingido os “Gatilhos” previstos na Cláusula 5.1, para que seja iniciada a distribuição dos resultados da **NET CHANGE IN CASH** aos empregados da Primeira Acordante, deverá ser atingido o valor descrito no indicador “Mínimo”. Havendo o atingimento dos valores descritos nos demais indicadores, limitado ao “Máximo”, a percentagem de salário a ser distribuída será majorada, conforme informa o quadro abaixo:

Meta	Mínimo	Alvo	Máximo
NET CHANGE IN CASH	-275	-75	125
% Salário	50%	100%	150%

Caso o valor mínimo da **NET CHANGE IN CASH** não seja atingido, não haverá distribuição de resultados para esta Meta.

5.2.3 – Sendo atingidos os “Gatilhos” previsto na Cláusula 5.1, para que seja iniciada a distribuição dos resultados da **Passenger CASK ex Fuel (cents US\$)** aos empregados da Primeira Acordante, deverá ser atingido o valor descrito no indicador “Mínimo”. Havendo o atingimento do valor descrito nos demais indicadores, limitado ao “Máximo”, a percentagem de salário a ser distribuída será majorada, conforme informa o quadro abaixo:

Meta	Mínimo	Alvo	Máximo
Passenger CASK ex Fuel (cents US\$)	4,15	4,00	3,85
% Salário	50%	100%	150%

Caso o valor mínimo da **Passenger CASK ex Fuel (cents US\$)** não seja atingido, não haverá distribuição de resultados para esta Meta.

5.2.4 – Sendo atingido os “Gatilhos” previstos na Cláusula 5.1, para que seja iniciada a distribuição dos resultados da **Meta OTP Standard 0 minute** aos empregados da Primeira Acordante, deverá ser atingido o valor descrito no indicador “Mínimo”, cuja percentagem de salário a ser distribuída segue descrita no quadro abaixo. Havendo o atingimento do valor descrito nos demais indicadores, limitado ao “Máximo”, a percentagem de salário a ser distribuída será majorada, conforme informa o quadro abaixo:

Meta	Mínimo	Alvo	Máximo
OTP Standard 0 minute	63%	67%	71%
% Salário	50%	100%	150%

Caso o valor mínimo da **Meta OTP Standard 0 minute** não seja atingido, não haverá distribuição de resultados para esta Meta.

5.2.5 – Sendo atingidos os “Gatilhos” previstos na Cláusula 5.1, para que seja iniciada a distribuição dos resultados da **NPS LATAM (%)** aos empregados da Primeira Acordante, deverá ser atingido o valor descrito no indicador “Mínimo”, cuja percentagem de salário a ser distribuída segue descrita no quadro abaixo. Havendo o atingimento do valor descrito nos demais indicadores, limitado ao “Máximo”, a percentagem de salário a ser distribuída será majorada, conforme informa o quadro abaixo:

Meta	Mínimo	Alvo	Máximo
<u>Meta NPS LATAM (%)</u>	44%	48%	52%
% Salário	50%	100%	150%

Caso o valor mínimo da **Meta NPS LATAM** não seja atingido, não haverá distribuição de resultados para esta Meta.

5.2.6 – Sendo atingidos os “Gatilhos” previsto na Cláusula 5.1, para que seja iniciada a distribuição dos resultados da **NPS HVC (spread vs LATAM NPS)** aos empregados da Primeira Acordante, deverá ser atingido o valor descrito no indicador “Mínimo”, cuja percentagem de salário a ser distribuída segue descrita no quadro

abaixo. Havendo o atingimento do valor descrito nos demais indicadores, limitado ao “Máximo”, a percentagem de salário a ser distribuída será majorada, conforme informa o quadro abaixo:

Meta	Mínimo	Alvo	Máximo
NPS HVC (spread vs LATAM NPS)	+4pp	+7pp	+9pp
% Salário	50%	100%	150%

Caso o valor mínimo da **NPS HVC (spread vs LATAM NPS)** não seja atingido, não haverá distribuição de resultados para esta Meta.

5.2.7 – Sendo atingidos os “Gatilhos” previsto na Cláusula 5.1, para que seja iniciada a distribuição dos resultados da **Meta OHI LATAM** aos empregados da Primeira Acordante, deverá ser atingido o valor descrito no indicador “Mínimo”, cuja percentagem de salário a ser distribuída segue descrita no quadro abaixo. Havendo o atingimento do valor descrito nos demais indicadores, limitado ao “Máximo”, a percentagem de salário a ser distribuída será majorada, conforme informa o quadro abaixo:

Meta	Mínimo	Alvo	Máximo
OHI LATAM	75%	78%	82%
% Salário	50%	100%	150%

Caso o valor mínimo da **Meta OHI LATAM** não seja atingido, não haverá distribuição de resultados para esta Meta.

METAS LOCAIS

5.3.1 – Sendo atingidos os “Gatilhos” previsto na Cláusula 5.1, para que seja iniciada a distribuição dos resultados da **Meta Operating Margin Domestic Business Unit (Margin 3)** aos empregados da Primeira Acordante, deverá ser atingido o valor descrito no indicador “Mínimo”, cuja percentagem de salário a ser distribuída segue descrita no quadro abaixo. Havendo o atingimento dos valores descritos nos demais indicadores, limitado ao “Máximo”, a percentagem de salário a ser distribuída será majorada, conforme informa o quadro abaixo:

Meta	Mínimo	Alvo	Máximo
Operating Margin Domestic Business Unit (Margin 3)	272	342	480
% Salário	50%	100%	150%

Caso o valor mínimo da **Meta Operating Margin Domestic Business Unit (Margin 3)** não seja atingida, não haverá distribuição de resultados para esta Meta.

5.3.2 – Sendo atingidos os “Gatilhos” previstos na Cláusula 5.1, para que seja iniciada a distribuição dos resultados da **Forward Project** aos empregados da Primeira Acordante, deverá ser atingido o valor descrito no indicador “Mínimo”, cuja percentagem de salário a ser distribuída segue descrita no quadro abaixo. Havendo o atingimento do valor descrito nos demais indicadores, limitado ao “Máximo”, a percentagem de salário a ser distribuída será majorada, conforme informa o quadro abaixo:

Meta	Mínimo	Alvo	Máximo
------	--------	------	--------

Forward Project	46,8	62,4	93,6
% Salário	50%	100%	150%

Caso o valor mínimo da **Forward Project** não seja atingido, não haverá distribuição de resultados para esta Meta.

5.3.3 – Sendo atingido os “Gatilhos” previstos na Cláusula 5.1, para que seja iniciada a distribuição dos resultados da **Meta OTP Standard 0 minute by Country** aos empregados da Primeira Acordante, deverá ser atingido o valor descrito no indicador “Mínimo”, cuja percentagem de salário a ser distribuída segue descrita no quadro abaixo. Havendo o atingimento do valor descrito nos demais indicadores, limitado ao “Máximo”, a percentagem de salário a ser distribuída será majorada, conforme informa o quadro abaixo:

Meta	Mínimo	Alvo	Máximo
OTP Standard 0 minute by Country	63,7	67,7	71,8
% Salário	50%	100%	150%

Caso o valor mínimo da **Meta OTP Standard 0 minute by Country** seja inferior ao mínimo, não haverá distribuição de resultados para esta Meta.

5.3.4 - Sendo atingido os “Gatilhos” previstos na Cláusula 5.1, para que seja iniciada a distribuição dos resultados da **NPS Operational Airlines** aos empregados da Primeira Acordante, deverá ser atingido o valor descrito no indicador “Mínimo”, cuja percentagem de salário a ser distribuída segue descrita no quadro abaixo. Havendo o atingimento do valor descrito nos demais indicadores, limitado ao “Máximo”, a percentagem de salário a ser distribuída será majorada, conforme informa o quadro abaixo:

Meta	Mínimo	Alvo	Máximo
NPS Operational Airlines	43	48	52
% Salário	50%	100%	150%

Caso o valor mínimo da **NPS Operational Airlines** seja inferior ao mínimo, não haverá distribuição de resultados para esta Meta.

5.3.5 – Sendo atingidos os “Gatilhos” previstos na Cláusula 5.1, para que seja iniciada a distribuição dos resultados da **NPS HVC (spread vs LATAM NPS)** aos empregados da Primeira Acordante, deverá ser atingido o valor descrito no indicador “Mínimo”, cuja percentagem de salário a ser distribuída segue descrita no quadro abaixo. Havendo o atingimento do valor descrito nos demais indicadores, limitado ao “Máximo”, a percentagem de salário a ser distribuída será majorada, conforme informa o quadro abaixo:

Meta	Mínimo	Alvo	Máximo
NPS HVC (spread vs LATAM NPS)	+4	+7	+9
% Salário	50%	100%	150%

Caso o valor mínimo da **NPS HVC (spread vs LATAM NPS)** não seja atingido, não haverá distribuição de resultados para esta Meta.

5.3.6 – Sendo atingidos os “Gatilhos” previstos na Cláusula 5.1, para que seja iniciada a distribuição dos resultados da **Merco Ranking** aos empregados da Primeira Acordante, deverá ser atingido o valor descrito no indicador “Mínimo”, cuja percentagem de salário a ser distribuída segue descrita no quadro abaixo. Havendo o atingimento do valor descrito nos demais indicadores, limitado ao “Máximo”, a percentagem de salário a ser distribuída será majorada, conforme informa o quadro abaixo:

Meta	Mínimo	Alvo	Máximo
Merco Ranking	+3	+5	+7
% Salário	50%	100%	150%

Caso o valor mínimo da **Merco Ranking** não seja atingido, não haverá distribuição de resultados para esta Meta.

5.3.7 – Sendo atingidos os “Gatilhos” previstos na Cláusula 5.1, para que seja iniciada a distribuição dos resultados da **Advocate for favorable climate change policy** aos empregados da Primeira Acordante, deverá ser atingido o valor descrito no indicador “Mínimo”, cuja percentagem de salário a ser distribuída segue descrita no quadro abaixo. Havendo o atingimento do valor descrito nos demais indicadores, limitado ao “Máximo”, a percentagem de salário a ser distribuída será majorada, conforme informa o quadro abaixo:

Meta	Mínimo	Alvo	Máximo
Advocate for favorable climate change policy	1 Advance target	1 complete target	(+) complete target
% Salário	50%	100%	150%

Caso o valor mínimo da **Advocate for favorable climate change policy** não seja atingido, não haverá distribuição de resultados para esta Meta.

5.3.8 – Sendo atingidos os “Gatilhos” previstos na Cláusula 5.1, para que seja iniciada a distribuição dos resultados da **Diversity and Inclusion** aos empregados da Primeira Acordante, deverá ser atingido o valor descrito no indicador “Mínimo”, cuja percentagem de salário a ser distribuída segue descrita no quadro abaixo. Havendo o atingimento do valor descrito nos demais indicadores, limitado ao “Máximo”, a percentagem de salário a ser distribuída será majorada, conforme informa o quadro abaixo:

Meta	Mínimo	Alvo	Máximo
Diversity and Inclusion	75	80	85
% Salário	50%	100%	150%

Caso o valor mínimo da **Diversity and Inclusion** não seja atingido, não haverá distribuição de resultados para esta Meta.

5.3.9 – Sendo atingidos os “Gatilhos” previstos na Cláusula 5.1, para que seja iniciada a distribuição dos resultados da **Individual OHI** aos empregados da Primeira Acordante, deverá ser atingido o valor descrito no indicador “Mínimo”, cuja percentagem de salário a ser distribuída segue descrita no quadro abaixo. Havendo o atingimento do valor descrito nos demais indicadores, limitado ao “Máximo”, a percentagem de salário a ser distribuída será majorada, conforme informa o quadro abaixo:

Meta	Mínimo	Alvo	Máximo
Individual OHI	69%	78%	81%
% Salário	50%	100%	150%

Caso o valor mínimo da **Individual OHI** não seja atingido, não haverá distribuição de resultados para esta Meta.

5.4 – Atingidos os “Gatilhos” da cláusula 5.1 e havendo o atingimento das Metas das cláusulas 5.2 e 5.3 em valores/percentuais cruzados descritos em cada quadro acima, limitado aos indicadores “Mínimo” e “Máximo”, o cálculo da percentagem de salário a ser distribuída será feito conforme o valor atingido em cada indicador, de acordo com a proporcionalidade dos pesos de cada meta.

5.5 – A percentagem de salários a ser distribuída em março de 2024 terá como base o salário do empregado em 31 de dezembro de 2023.

5.5.1 – O adiantamento, caso seja efetuado em dezembro de 2023, terá como base o salário do empregado em novembro de 2023.

5.6 – Não terão direito ao pagamento do PPR 2023 os empregados admitidos a partir de 01 de outubro de 2023, inclusive.

5.7 – Para os empregados que tenham Metas Individuais firmadas, a percentagem de salários a ser distribuído dependerá do atingimento das Metas Corporativas e Locais – Cláusulas 5.2 e 5.3 – e das Metas Individuais em questão, definidas e firmadas entre a Primeira Acordante e estes empregados. A percentagem de salários a ser distribuída para estes empregados terá como base o salário referente ao mês de dezembro de 2023, bem como o adiantamento terá como base o salário referente ao mês de novembro de 2023.

CLAUSULA 6ª – ELEGÍVEIS AO PPR 2023

6.6 – Critérios por data de admissão:

6.6.1 – Admitidos até 17/01/2023 que estiverem ativos em 31/12/2023 recebem o PPR integral.

6.6.2 – Admitidos a partir de 18/01/2023 que estiverem ativos em 31/12/2023 recebem o PPR proporcional.

6.6.3 – Admitidos a partir de 01/10/2023 não são elegíveis ao PPR.

6.6.4- Para ser elegível a 1/12 avos é necessário trabalhar no mínimo 15 dias no mês, exceto se a admissão ocorrer entre 01/10/2023 à 31/12/2023.

6.7 - Critérios por data de desligamento:

6.7.1 - Os empregados que tiverem seus contratos de trabalho rescindidos sem justa causa, por falecimento ou pedido de demissão, doravante denominados empregados demitidos, no período de 17/01/2023 até a data do pagamento do PPR 2023, farão jus ao recebimento proporcional na razão de 1/12 avos por mês trabalhado durante o ano de 2023, considerando-se um mês o período igual ou superior a 15 dias trabalhados, observadas as condições estabelecidas nas Cláusulas anteriores.

6.7.2 - Os empregados demitidos no período anteriormente especificado, deverão acessar o Portal do Ex-Colaborador – <https://sites.google.com/latam.com/portalexcolaborador> à partir de 01 de abril de 2024, onde solicitará o pagamento informando os seguintes dados: nome completo, número de RG/CPF e dados bancários para o depósito (nome do Banco, Agência, e Conta Corrente). Não serão aceitas contas poupança ou conta de terceiros/ familiares para o depósito.

6.7.3 - O pagamento do PPR aos empregados demitidos será efetuado no mês de Junho/2024, considerando os contatos feitos entre o mês de abril até o dia 10/06/2024.

6.7.4 - Os empregados demitidos que contatarem o RH após 10/06/2024, terão o pagamento do PPR feito no mês subsequente ao contato.

6.8 - Não serão elegíveis ao pagamento do PPR 2023 os empregados, incluindo os empregados executivos, que tiverem seus contratos de trabalho rescindidos por justa causa, no período compreendido entre 01/01/2023 até 31/12/2023.

CLÁUSULA 7ª – DOS AFASTAMENTOS

Para fazer jus ao objeto do presente Acordo, os empregados afastados ou que se submeteram a afastamento no ano de 2023, terão diferentes formas de apuração, conforme se dispõe abaixo:

7.1 - Afastamento por auxílio-doença, auxílio - acidentário e licenças não remuneradas:

7.1.2 - Os empregados afastados de suas atividades por auxílio-doença, auxílio-acidentário ou licença não remunerada, por período de até 180 dias, contados a partir do 16º dia de afastamento, farão jus ao pagamento de PPR proporcional, na razão de 1/12 avos por mês trabalhado.

7.1.3 - Os empregados afastados de suas atividades, por auxílio-doença, auxílio acidentário ou licença não remunerada, por período superior a 180 dias, contados a partir do 16º dia de afastamento, não farão jus ao pagamento do PPR.

7.1.4 - Considerar-se-á um mês, o período igual ou superior a 15 dias trabalhados, observadas as condições estabelecidas nas Cláusulas acima.

7.2 - Licença maternidade:

7.2.1 - As empregadas afastadas de suas atividades por licença maternidade, no período de até 180 dias ou ainda, aqueles casos de aeroviárias gestantes afastadas por período superior a 180 dias, desde que apresentado respectivo atestado médico, farão jus ao pagamento de PPR integral, observadas as condições estabelecidas nas Cláusulas acima.

CLÁUSULA 8ª - DAS CONDIÇÕES: ASSIDUIDADE E DISCIPLINAR

8.1 - Para fazer jus ao objeto do presente Acordo, os empregados da Primeira Acordante, incluindo os empregados executivos, deverão obedecer ao critério de assiduidade, evitando-se dessa forma o absenteísmo. Assim, somente farão jus ao PPR integral os empregados da Primeira Acordante, que no período compreendido entre 1º de janeiro de 2023 e 31 de dezembro de 2023:

a) Tiveram, no máximo, até 05 (cinco) faltas injustificadas.

b) Tiveram, no máximo, 07 (sete) faltas justificadas, alternadas ou consecutivas.

8.2 – Os empregados da Primeira Acordante que tiverem faltas superiores ao limite previsto nos itens “a” e “b” da Cláusula 6.1, receberão 20% a menos do valor estabelecido na Cláusula 5ª, respeitados os seguintes limites:

a) Máximo de 10 (dez) faltas injustificadas.

b) Máximo de 14 (quatorze) faltas justificadas, alternadas ou consecutivas.

8.2.1 – Os empregados que tiveram faltas superiores aos limites previstos na Cláusula 8.2, receberão 20% a menos do valor estabelecido na Cláusula 5ª, por cada falta que exceder esses limites, considerando-se os 20% já descontados.

8.3 – Os empregados da Primeira Acordante que tiverem sofrido punições disciplinares no período compreendido entre 01 de janeiro de 2023 e 31 de dezembro de 2023, considerando-se, para tanto, a data da ocorrência do fato gerador da punição, terão redução do pagamento previsto na Cláusula 5ª em:

a) 30% por cada advertência escrita recebida, a partir da 2ª advertência; e

b) 50% por cada suspensão recebida.

8.3.1 – Ficam excluídas para efeito de desconto, todas punições disciplinares (advertências e/ou suspensões) que estiverem com o seu mérito sendo questionado pelos empregados, utilizando como órgão mediador a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do local em que há a prestação do serviço.

CLAUSULA 9ª - EMPREGADO EXECUTIVO

9 - Além das Metas Corporativas e Locais – Cláusulas 5.1, 5.2 e 5.3 – foram previamente ajustadas e firmadas Metas Individuais entre a Primeira Acordante e cada empregado executivo, que para esse público terão pesos iguais, ou seja, 50% para as Metas locais e 50% para as metas Corporativas.

9.1 – Para efeito de cálculo do desempenho individual de cada empregado executivo, será considerado o cargo ocupado por ele em 30 de setembro de 2023.

9.2 – Não terão direito ao pagamento do PPR 2023 os empregados executivos admitidos a partir de 01 de outubro de 2023.

E por estarem acordados, assinam as Partes o presente Acordo do Programa de Participação nos Resultados, em quatro vias de igual teor, para que se produzam seus jurídicos e legais efeitos.

São Paulo/SP, XX de XXXXXXXX de 2023.

SINDICATO DOS AEROVIÁRIOS DE GUARULHOS

Rodrigo Maciel Silva
(Presidente)

TAM LINHAS AÉREAS S/A

Lucas Zanholo
(Consultor Sr. Relações Trabalhistas e Sindicais)