

f. [assinatura]
[assinatura]
[assinatura]
[assinatura]
[assinatura]

CAPÍTULO I
Âmbito e Vigência do Acordo

Cláusula 1ª

Âmbito e área

1. O presente Contrato Coletivo de Trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se em Portugal às empresas e agências de navegação aérea filiadas na associação de empregadores outorgante que desenvolvam a atividade de transporte aéreo, com ou sem auto-assistência em escala, autorizadas a explorar a indústria de comunicações aéreas no País (Continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira), adiante designadas por Empresas ou Companhias, e os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.
2. Este CCT aplica-se igualmente, aos trabalhadores referidos no número anterior quando se encontrem deslocados em serviço no estrangeiro, ressalvadas as condições específicas acordadas entre a Empresa e esses trabalhadores, em virtude da sua deslocação.
3. Para efeitos do previsto na alínea g) do número 2 do artigo 492º do Código do Trabalho, estima-se que o presente CCT abrangerá 16 empregadores e 180 trabalhadores.

Cláusula 2ª

Início da vigência e produção de efeitos

O presente CCT entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, sem prejuízo do previsto no número 1 da cláusula 3ª.

Cláusula 3ª

Vigência e revisão

1. O CCT produz efeitos a contar de 20 de novembro de 2016 e vigorará até 31 de dezembro de 2018, renovando-se posteriormente por sucessivos períodos de dois anos, salvo denúncia de qualquer das partes para o termo do período de vigência em curso.
2. A denúncia deste CCT poderá ocorrer com a antecedência mínima de 60 dias sobre o seu termo e deve ser acompanhada de proposta negocial global.
3. Por acordo entre as partes outorgantes a revisão do presente CCT poderá verificar-se antes do decurso do prazo previsto no número 1.
4. A tabela salarial constante do Anexo II e os valores das prestações pecuniárias constantes do Anexo IIA aplicam-se conforme previsto na cláusula 96ª. A partir de 31 de dezembro 2018 e mantendo-se em vigor o CCT, a revisão salarial anual será objeto de negociação.

CAPÍTULO II

Admissão. Categorias profissionais e funções

SECÇÃO I

Condições gerais

Cláusula 4ª

Contrato individual de trabalho. Forma e conteúdo

1. O contrato individual de trabalho será reduzido a escrito, em duplicado, devendo um dos exemplares ser entregue ao trabalhador.
2. O contrato referido no número anterior conterá as indicações seguintes, sempre dentro dos limites estabelecidos neste CCT:
 - a) Nome ou denominação e residência ou instalação em Portugal dos contraentes;
 - b) Data do início do contrato;
 - c) Local de trabalho;
 - d) Profissão/categoria profissional e atribuições gerais;
 - e) Retribuição base mensal e outras condições retributivas para além das previstas no CCT;
 - f) Existência ou inexistência de período experimental e, no primeiro caso, a sua duração;
 - g) A duração do contrato individual e indicação do nome do trabalhador ausente, caso se trate de uma substituição;

3. As indicações previstas no número anterior relevam para efeitos da prestação de informações prevista na lei.

Cláusula 5ª

Processo de preenchimento de vagas e de admissão

1. As Empresas divulgarão internamente, com razoável antecedência, a intenção de proceder a qualquer admissão ou de preencher qualquer posto de trabalho, devendo descrever o perfil da função desse posto de trabalho com os seguintes elementos, para além de outros que a Empresa entenda relevantes:
 - a) Designação da profissão/categoria profissional, conteúdo funcional e nível de enquadramento;
 - b) Habilitações escolares e técnicas mínimas;
 - c) Experiência profissional;
 - d) Tipo de horário de trabalho.
2. Cumprido o disposto no número anterior em caso de igualdade de condições, segundo o exclusivo critério da Empresa, esta deverá, respeitar a seguinte ordem de preferências:
 - a) Trabalhadores do quadro permanente da Empresa;
 - b) Trabalhadores contratados a termo.
3. O sindicato remeterá à Empresa, logo que seja consultado para o efeito, uma lista de trabalhadores desempregados que preencham os requisitos para o desempenho do cargo e, em relação a cada um deles, as seguintes indicações: nome, morada, telefone, habilitações literárias e profissionais e experiência profissional.

Cláusula 6ª

Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão nos quadros de pessoal das Empresas para qualquer das categorias profissionais previstas no CCT é de 18 anos.

Cláusula 7ª

Período experimental

1. O período experimental terá a duração de 90 dias para a generalidade dos trabalhadores.
2. O período experimental será de 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança.
3. O período experimental será de 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de direção ou quadro superior.
4. O período experimental para os trabalhadores contratados a termo será de 30 dias ou 15 dias, consoante o contrato a termo tenha, ou não, duração superior a 6 meses, respetivamente.
5. Durante o período experimental qualquer das partes podem fazer cessar unilateralmente o contrato individual de trabalho sem aviso prévio nem invocação do motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

SECÇÃO II

Condições especiais

Cláusula 8ª

Trabalho a tempo parcial

1. É permitida a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial nas condições estabelecidas na lei e neste CCT.
2. O contrato de trabalho a tempo parcial deverá prever o período normal de trabalho e os dias de descanso.
3. Qualquer acordo de mudança de trabalho a tempo inteiro para tempo parcial ou vice-versa, será celebrado por escrito entre a Empresa e o trabalhador, no qual constará, nomeadamente, o período normal de trabalho e os dias de descanso.

17/12/18
J. A. J. V.
TH
1-6/10

SECÇÃO III
Contratos individuais de trabalho a termo

Cláusula 9ª

Celebração de contratos individuais a termo

É permitida a celebração de contratos individuais de trabalho a termo, nas condições previstas na lei e neste CCT.

Cláusula 10ª

Forma e conteúdo dos contratos individuais de trabalho a termo

1. O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, devendo ser celebrado em duplicado e assinado por ambas as partes, e conterá obrigatoriamente as seguintes indicações:
 - a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes,
 - b) Profissão/categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador,
 - c) Local e período normal de trabalho,
 - d) Data de início do trabalho,
 - e) Termo estipulado com indicação do motivo justificativo.
 - f) Data da celebração do contrato;
2. As indicações previstas no número anterior relevam para efeitos da prestação de informações prevista na lei.

Cláusula 11ª

Antiguidade

1. Considera-se como um único contrato aquele que seja objeto de renovação.
2. Em caso de renovação do contrato individual a termo, a antiguidade contar-se-á desde o início da duração do contrato inicial.

Cláusula 12ª

Preferência na admissão

Até ao termo da vigência do respetivo contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na sua passagem ao quadro permanente, sempre que a companhia proceda a recrutamento externo para o exercício, com caráter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

Cláusula 13ª

Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo

No prazo de 5 dias úteis a contar da data da celebração de qualquer contrato de trabalho a termo, as Empresas devem comunicar esse facto ao sindicato.

Cláusula 14ª

Regime a aplicar aos trabalhadores a termo

O regime previsto neste CCT aplica-se integralmente aos trabalhadores contratados a termo.

SECÇÃO IV

Trabalho temporário

Cláusula 15ª

Trabalho temporário

O trabalho temporário apenas poderá ter lugar segundo os requisitos e condições estabelecidos na lei.

Cláusula 16ª

Regime da prestação de trabalho temporário

Durante a execução do contrato de trabalho temporário, o trabalhador fica sujeito ao regime previsto neste CCT no que respeita ao modo, lugar, duração de trabalho e suspensão da

prestação de trabalho, higiene, segurança e medicina no trabalho e acesso aos seus equipamentos sociais.

Cláusula 17ª

Retribuição

1. O trabalhador temporário tem direito a auferir a **Retribuição Base Mensal (RBM)** fixada para a profissão/categoria profissional descrita neste CCT correspondente às funções desempenhadas.
2. O trabalhador tem ainda direito, na proporção do tempo de duração do contrato, a férias, subsídio de férias e de Natal e a outros subsídios regulares e periódicos que pela Empresa sejam devidos aos seus trabalhadores por idêntica prestação de trabalho.

SECÇÃO V

Categorias profissionais e funções

Cláusula 18ª

Definições

Para efeitos do disposto neste CCT, entende-se por:

- a) Profissão: conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos;
- b) Categoria Profissional: é a qualificação correspondente à natureza e espécie das funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador indicada pelo grau de enquadramento profissional;
- c) Carreira profissional: sistema que define as linhas orientadoras da evolução dos trabalhadores em cada grupo profissional;
- d) Função: conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado.
- e) Tarefa: ação integrada numa função que requer um esforço físico e/ou mental, com vista a atingir um determinado fim;
- f) Enquadramento: posição relativa de cada profissão/categoria, refletiva na tabela salarial.

Cláusula 19ª

Profissão, Categorias Profissionais e Funções

1. Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão classificados pelas Empresas numa categoria e função segundo as atividades e responsabilidades efetivamente desempenhadas, de acordo com o disposto no Anexo I, mas sem prejuízo do previsto no número 1 da cláusula 20ª.
2. Nos termos da Clausula 129ª poderão ser criadas novas profissões/categorias que se considerarão integrantes deste CCT.

Cláusula 20ª

Atividade contratada

1. Os trabalhadores devem, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontram contratados, podendo esta compreender atividades inerentes a diferentes categorias, devendo as Empresas atribuir-lhes, no âmbito da referida atividade, a categoria e função mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.
2. A atividade contratada, ainda que determinada por remissão para uma das categorias e funções previstas neste CCT, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.
3. Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas as funções compreendidas na mesma categoria, nos termos deste CCT.
4. Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional adequada.

Cláusula 21ª

Mobilidade funcional

1. As Empresas podem, quando o interesse das mesmas o exigir, encarregar os trabalhadores de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador nem diminuição da retribuição.
2. A designação prevista no número anterior, será feita por escrito e dirigida ao trabalhador designado.
3. Nos casos previstos nesta cláusula, os trabalhadores têm direito às condições mais favoráveis que sejam inerentes às funções temporariamente exercidas.
4. Quando o desempenho temporário de funções diferentes resultar da substituição de outro trabalhador, a cuja categoria corresponda uma retribuição superior à retribuição do substituto, este auferirá adicionalmente o montante da diferença entre as mesmas retribuições enquanto durar a substituição.
5. Salvo acordo escrito em sentido diverso, presume-se que o desempenho temporário de funções diferentes não poderá exceder o limite de 180 dias, a contar da data em que tenha sido efetuada a designação do trabalhador nos termos do nº 2 desta cláusula.

Cláusula 22ª

Local de trabalho

1. Por local de trabalho entende-se o conjunto das instalações da Empresa em cada localidade, incluindo os serviços do aeroporto que a servem.
2. O trabalhador deve exercer a atividade no local contratualmente definido, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.
3. O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.
4. Deverá ser facilitada a transferência de local de trabalho ao trabalhador, sempre que:
 - a) Se verifique a existência de vaga e o trabalhador o requeira e desde que a vaga não deva ser provida com outro trabalhador, por razões de interesse da Empresa,
 - b) Seja solicitada permuta pelos trabalhadores interessados.

Cláusula 23ª

Transferência de local de trabalho

1. As Empresas podem transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:
 - a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;
 - b) Quando outro motivo de interesse da empresa o exigir e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.
2. A comunicação de transferência temporária deverá ser fundamentada, e feita por escrito entregue ao trabalhador com antecedência não inferior a trinta ou oito dias em relação ao início da mesma transferência, consoante esta venha a ter a duração inferior ou superior a 45 dias, respetivamente.
3. Tratando-se de transferência temporária, o trabalhador cumprirá no local de trabalho temporário o horário de trabalho em vigor.
4. A Empresa deve custear as despesas do trabalhador decorrente do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.
5. Os dirigentes e delegados sindicais só poderão ser transferidos de local de trabalho com o seu acordo.

ϕ

$\frac{d}{dt} \left(\frac{\partial L}{\partial v} \right) = \frac{\partial L}{\partial x}$

$\phi - u.$ $\gamma - u.$

(valor
nador,

$\ln G_m$

Cláusula 24ª

As Empresas procederão, nos termos da lei, ao desconto mensal da quota sindical (valor estatutário), sobre o montante da Retribuição Base Mensal auferida pelo trabalhador, procedendo à sua liquidação e envio ao sindicato até ao dia 10 do mês seguinte a que disser respeito, o que farão acompanhar dos respetivos mapas.

Relatório Único

1. As Empresas obrigam-se a remeter ao Sindicato, até ao início do prazo legal para entrega do relatório único, uma cópia deste relatório conforme modelo previsto na lei e facultar ao trabalhador o acesso á informação individualizada que lhe diga respeito, os quais podem suscitar a correcção de irregularidades no prazo de 15 dias.
2. A informação prestada ao Sindicato poderá não conter os nomes dos trabalhadores não sindicalizados.
3. A reclamação quanto a irregularidades detetadas, referida no número 1, deverá ser feita, por escrito, directamente pelo trabalhador interessado ou pelo Sindicato que o representa.

Evolução profissional

Carreiras profissionais. Evolução.

1. A evolução na carreira e mudança de categoria, processar-se-á de acordo com o previsto neste CCT e nas normas internas de cada Empresa.
2. Na admissão de trabalhadores para categoria em que existe o nível de iniciado, estes serão colocados nesse nível, caso não tenham experiência profissional adequada e comprovada, e evoluirão ao fim de 12 meses para a categoria cujas funções irão desempenhar. Os trabalhadores admitidos com experiência profissional adequada e comprovada, no mínimo serão colocados no valor de ingresso.

Promoções facultativas

- Competência e qualificações técnico-profissionais;
- Desempenho e zelo profissional;
- Antiguidade.

Outras regras de preenchimento de postos de trabalho

Em igualdade de condições, os postos de trabalho nas profissões/categorias profissionais serão preenchidos, preferencialmente, com trabalhadores de escalão imediatamente inferior dessa profissão/categoria profissional.

Atribuição definitiva de funções diferentes

1. As Empresas poderão atribuir aos trabalhadores atividade diversa, a título definitivo, mediante mútuo acordo reduzido a escrito e sem prejuízo da respectiva situação profissional.

2. Salvo acordo diverso entre as partes quanto à duração, a atribuição prevista no número anterior será condicionada a um período experimental de 120 dias, sendo lícito o regresso do trabalhador à situação e categoria anteriores, durante esse período, por sua iniciativa ou da Empresa.

Cláusula 30ª

Conteúdo do mútuo acordo

O mútuo acordo referido na cláusula anterior conterà designadamente:

- a) Indicação sumária da atividade a atribuir ao trabalhador;
- b) Designação dos diferentes locais abrangidos;
- c) Menções referidas nas alíneas anteriores, quando a atribuição de diferente atividade for acompanhada da afetação a diferentes locais;
- d) Data de início e termo, se for caso disso, do regime previsto no mútuo acordo;
- e) Contrapartidas que as partes estabeleçam entre si, designadamente financeiras.

Cláusula 31ª

Proibição de acordos entre Empresas

São proibidos acordos entre Empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

Cláusula 32ª

Prescrição e prova de créditos

Os créditos e direitos emergentes do contrato de trabalho prescrevem nos prazos constantes da lei.

Cláusula 33ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

- a) Opor -se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou neste contrato coletivo de trabalho;
- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste contrato coletivo de trabalho;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste contrato coletivo de trabalho;
- g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;
- k) Atribuir aos trabalhadores funções diversas das compreendidas no objeto dos respetivos contratos individuais de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato coletivo de trabalho;
- l) Opor-se ao exercício, nos termos da lei, das funções de dirigentes, delegados sindicais nos locais de trabalho e ainda que dentro do período normal de trabalho;

- m) Opor-se a que se efetuem nos termos da lei, reuniões de trabalhadores, nos locais de trabalho, mesmo durante o horário normal de trabalho, sem prejuízo da remuneração até ao limite de quinze horas por ano, desde que não afetem a normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, bem como desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente e, com antecedência mínima de um dia, seja comunicada à Empresa a data, local e hora a que se realizam;
- n) Opor-se a que se realizem, nos termos da lei, reuniões no local de trabalho fora do horário normal, desde que não seja afetada a laboração dos trabalhadores em turno ou o trabalho suplementar que esteja sendo efetuado.

Cláusula 34ª

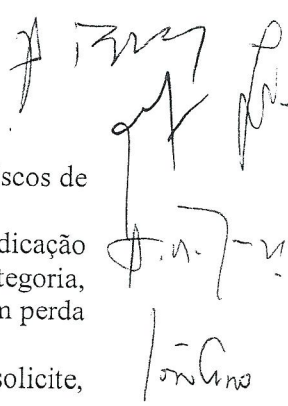
Deveres dos trabalhadores

1. Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
 - a) Respeitar e tratar o empregador, o superior hierárquico, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
 - b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
 - c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
 - d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
 - e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
 - f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
 - g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
 - h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
 - i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
 - j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram da lei ou deste CCT.
 - k) Observar os regulamentos e normas internas conformes a este CCT e à lei;
 - l) Em geral cumprir a lei e as cláusulas deste CCT.
2. O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Cláusula 35ª

Deveres da Empresa

1. A Empresa deve, nomeadamente:
 - a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
 - b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
 - c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
 - d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
 - e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
 - f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
 - g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
 - h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou deste contrato coletivo de trabalho;

- 
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
 - j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;
 - k) Passar ao trabalhador, no momento da cessação do contrato ou sempre que o solicite, certificado de trabalho indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou e ainda outras referências, desde que estas últimas sejam expressamente solicitadas pelo interessado;
 - l) Respeitar o direito de informação e consulta dos representantes sindicais, nos termos previstos na lei;
 - m) Facultar aos trabalhadores com funções sindicais local apropriado, no interior da Empresa, para afixação de textos, convocatórias, comunicações e informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores;
 - n) Facultar a consulta, pelos trabalhadores que o solicitem, dos processos individuais e dos documentos que se refiram à sua situação profissional, salvo quanto aos que integrem processos de inquérito e disciplinares enquanto estiverem em curso e nos termos da lei;
2. Na organização da atividade, a Empresa deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.
 3. A Empresa deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.
 4. A Empresa deve sempre que celebre contratos de trabalho, comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, a adesão a fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente.
 5. A Empresa deve indicar no recibo de ordenado a companhia de seguro e o número da apólice de acidentes de trabalho.
 6. A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

Cláusula 36ª

Proteção em caso de pirataria ou terrorismo

1. Qualquer trabalhador que, em serviço, seja vítima de ato de pirataria terá sempre direito à sua retribuição durante eventual sequestro, devendo a empresa prestar toda a colaboração possível para a sua libertação, suportando as despesas inerentes ao repatriamento.
2. Em caso de alerta de existência de engenho explosivo e/ou ação armada, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área de segurança, enquanto ali se mantiver o estado de alerta, devendo manter-se à disposição da companhia dentro do seu horário de trabalho até ordem em contrário.
3. A inatividade resultante da aplicação do número anterior não determina a perda de retribuição do trabalhador.

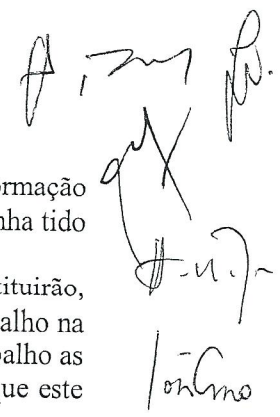
SECÇÃO II

Formação profissional

Cláusula 37ª

Formação Profissional

1. Compete à Empresa promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;
2. O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

- 
3. As Empresas deverão emitir documentos comprovativos dos cursos de formação profissional que o trabalhador frequentou por determinação da Empresa e em que tenha tido aproveitamento.
 4. A frequência completa de curso de formação profissional e a aprovação, constituirão, quando possível, elemento preferencial no preenchimento de vagas de postos de trabalho na Empresa. As Empresas considerarão, para efeitos de preenchimento de postos de trabalho as novas qualificações académicas e profissionais adquiridas pelo trabalhador, desde que este as registe junto dos serviços competentes da Empresa.
 5. As ações de formação não deverão exceder, oito horas diárias e as 35 semanais.
 6. As ações de formação devem, sempre que possível, ocorrer durante o horário de trabalho, sendo o tempo nelas despendido considerado como tempo de serviço efetivo.
 7. Quando a formação tenha lugar fora da localidade de trabalho, as deslocações considerar-se-ão como deslocações em serviço. Nos restantes casos apenas haverá lugar ao pagamento do acréscimo de despesas que seja motivado pela deslocação para o local onde decorra a ação de formação.
 8. Para a frequência de formação decidida pela Empresa, esta pode alterar o horário de trabalho ou mudar o tipo de horário do trabalhador enquanto durar a formação. Se da mudança de tipo de horário vier a resultar alteração do descanso semanal, o trabalhador terá os seus períodos de descanso não gozados, após concluir a formação.

Cláusula 38ª

Planos de formação

1. Pela Empresa, será dada informação aos trabalhadores sobre os planos anuais e/ou plurianuais de formação, sendo facultada a estes a consulta dos mesmos sempre que o solicitem.
2. O Sindicato tem direito de informação e de consulta prévia sobre os Planos Anuais e/ou plurianuais de Formação da Empresa, assim como ao relatório anualmente enviado aos serviços do Ministério responsável pela área laboral, sobre a formação contínua.

SECÇÃO III

Deslocações em serviço

Cláusula 39ª

Noção

1. Consideram-se deslocações em serviço as deslocações efetuadas pelo trabalhador ao serviço da Empresa, sem caráter de permanência para fora do seu local de trabalho.
2. Ao trabalhador deslocado temporariamente aplica-se o disposto no presente CCT com as necessárias adaptações.

Cláusula 40ª

Natureza das deslocações

1. As deslocações em serviço classificam-se em deslocações de curta e de longa duração, podendo ser no país ou para o estrangeiro.
2. Consideram-se deslocações de longa duração, aquelas que impliquem a pernoita do trabalhador fora da sua residência.

Cláusula 41ª

Período de deslocação

1. O período de deslocação é contínuo e tem o seu início no dia e hora em que o trabalhador sai do seu local de trabalho e o seu termo no dia e hora em que ao mesmo regressa.
2. Sempre que a partida ou chegada se verifiquem fora do período delimitado entre a hora de início e da hora do termo do respetivo período normal de trabalho diário, considera-se início e termo da deslocação, respetivamente, o dia e a hora em que o trabalhador sai da sua residência e o dia e a hora em que a ela regressa.
3. Sempre que a deslocação em serviço tenha durado 7 ou mais dias seguidos no interesse da Empresa e, por motivo de tal deslocação, o trabalhador não tenha podido vir a casa, este