CIRCULAR DE INFORMAÇÃO AERONÁUTICA - MOÇAMBIQUE
AUTORIDADE DE AVIAÇÃO CIVIL DE MOÇAMBIQUE
DIRECÇÃO DE INFRA-ESTRUTURA E NAVEGAÇÃO AÉREA
SERVIÇO DE INFORMAÇÃO AERONÁUTICA

Tel: (258) 21-465416
Fax: (258) 21-465415
AFTN: FQHQYSYX
iacm@tvcabo.co.mz
ais@iacm.gov.mz
www.iacm.gov.mz

ALAMEDA DO AEROPORTO
Caixa Postal, 227 - Maputo

CIA-Nacional
14/20
14 Outubro

AVISO

COMO CUMPRIR COM REQUISITOS DE CONTEÚDO LOCAL NO SECTOR DE AVIAÇÃO CIVIL

1. OBJECTIVO

Esta Circular de Informação Aeronáutica (CIA) é emitida como um meio aceitável de cumprimento com os requisitos de conteúdo local para organizações de aviação civil, tendo em consideração a necessidade de cumprimento das disposições vigentes sobre a contratação de mão-de-obra estrangeira em conformidade com a Lei do Trabalho.

2. APPLICABILIDADE

Esta CIA é aplicável aos operadores aéreos nacionais ou estrangeiros ou ainda a outras organizações de Aviação de Civil, incluindo entidades em processo de Licenciamento ou Certificação, que realizem as suas actividades em território Nacional e empregando ou tencionando empregar cidadãos de nacionalidade estrangeira.

3. REFERENCES

Lei Nº 23/2007 de 1 de Agosto – Lei do Trabalho

Decreto Nº 37/2016 de 31 de Agosto – Regulamento dos Mecanismos e Procedimentos para contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira

MOZCAR/MOZCATS 61.01.10- Licenciamento de Pilotos – Validação de Licenças;

MOZCAR/MOZCATS 61.01.12-Licenciamento de Pilotos – Conversão de Licenças;

MOZCAR/MOZCATS 63.01.03-Licenciamento de Engenheiros de Voo – Validação de Licenças;

MOZCAR/MOZCATS 65.07.8 - Licenciamento de Pessoal de Terra – Conversão de Licenças;

MOZCAR/MOZCATS66.01.10-Licenciamento de Técnicos de Manutenção – Conversão de Licenças;

DSO-06-2018 – Validação e Conversão de Licenças aeronáuticas; e

DSO-07-2018 – Licenciamento de Pessoal Navegante de Cabine.

4. REQUISITOS GERAIS

4.1 O número 1, do artigo 31 da Lei nº 23/2007 de 01 de Agosto (Lei de Trabalho) determina que as entidades empregadoras devem criar condições para integração de trabalhadores moçambicanos nos postos de trabalho de maior complexidade técnica e em lugares de gestão e administração da empresa.

4.2. Sob o número 5 do artigo 31 a Lei estabelece que o Empregador, consoante o tipo de classificação da empresa, pode ter ao seu serviço trabalhador estrangeiro de acordo com as seguintes quotas:

a) Grandes empresas, as que empregam mais de 100 trabalhadores – 5% da totalidade de trabalhadores;
b) Médias empresas empregando entre 10 a 100 trabalhadores – 8% da totalidade de trabalhadores;
c) Pequenas empresas as que empregam até 10 trabalhadores – 10% da totalidade de trabalhadores.

4.3. A contratação nos termos e limites especificados em 4.2 acima pode ser formalizada através de uma comunicação ao Ministro de Trabalho ou a quem este delegar até 15 dias apôs a sua entrada no país.

4.4. Qualquer contratação fora dos limites especificados acima deve ser previamente autorizada pelo Ministro do Trabalho ou a quem este delegar em consulta com outras Autoridades relevantes, a não ser que tenha sido aprovado pelo governo no âmbito de um projecto de investimento, onde as quotas de referência possam divergir daquelas previstas em 4.2 e para o qual o procedimento de comunicação referido em 4.3 aplica-se em conformidade com os números 4 e 6 do Artigo 31 da Lei de trabalho).

4.5. Carecem igualmente de autorização exclusiva do Ministro que superintende a área do trabalho ouvida a entidade que superintende o sector em causa as contratações, entre outros, no âmbito de assistência técnica especializada, nos termos do artigo 19 do Decreto Nº 37/2016 de 31 de Agosto.

4.6. O número 1 do artigo 33 da lei do Trabalho refere que o trabalhador estrangeiro deve possuir as qualificações académicas ou profissionais necessárias e a sua admissão só pode efectuar-se desde que não haja nacionais que possuam tais qualificações ou o seu número seja insuficiente.

4.7. O número 2 do mesmo artigo 33 estabelece que a contratação de trabalhador estrangeiro nos casos em que carece de autorização do Ministro que superintende a área do trabalho, faz-se mediante requerimento do empregador, indicando entre outros a qualificação profissional devidamente comprovada pelas Autoridades competentes.

4.8. Ademais, o artigo 3 do Regulamento dos Mecanismos e Procedimentos para contratação de cidadãos de Nacionalidade Estrangeira aprovado pelo Decreto nº 37/2016 de 31 *de Agosto*, sustenta que havendo necessidade de contratar um trabalhador estrangeiro, a entidade empregadora deve garantir a transmissão de conhecimentos científicos ou técnico-profissionais, na base de um plano de formação e de substituição gradual por nacionais, apresentado pela entidade empregadora a partir do terceiro ano da implementação da actividade.

4.9. Sob Partes específicas dos Regulamentos técnicos de aviação civil (MOZCAR´s), nomeadamente MOZCARs 61, 65 e 66 assim como as Directivas de segurança operacional DOS-06-2018 e DOS-07-2018, a Autoridade de aviação civil pode validar uma licença emitida por um outro Estado Contratante, emitindo um certificado de validação que permite o exercício de privilégios constantes da licença em território nacional.

4.10. Sob Partes específicas dos Regulamentos técnicos de aviação civil (MOZCAR´s), nomeadamente MOZCARs 61, 65 e 66 assim como as Directivas de segurança operacional DOS-06-2018 e DOS-07-2018, a Autoridade de aviação civil pode converter uma licença emitida por um outro Estado Contratante, emitindo uma licença equivalente que permite o exercício de privilégios constantes da licença em território nacional com as devidas limitações ou restrições.

4.11. O Regulamento MOZCAR 61.01.10 (7) estabelece uma validade máxima de 24 meses para qualquer certificado de validação emitido pela Autoridade.

5. INTERPRETAÇÃO

No contexto da Aviação Civil os requisitos gerais acima elencados devem ter a seguinte interpretação:

a) Postos de trabalho de maior complexidade técnica conforme previsto no ponto 4.1 devem incluir:

i) Pessoal Aeronáutico (Pilotos, Pessoal Navegante de cabine, Mecânicos de voo, Técnicos de Manutenção, Controladores de tráfego aéreo e oficiais de operações de voo)

ii) Outro pessoal técnico ou operacional (Agentes de tráfego, Técnicos de gestão de aeronavegabilidade contínua (TGAC), Mecânicos estagiários, Oficiais de segurança, Auditores de qualidade, mestres de carga, técnicos de documentação/registos técnicos etc.)

b) Os cargos de gestão e administração conforme previsto em 4.1 devem incluir:

i) Cargos de gestão e administração sujeitos à aceitação prévia pela Autoridade conforme aplicável para operadores aéreos, e outros provedores de serviços como organizações de manutenção, Organizações de formação, provedores de serviços de navegação aérea, operadores de aeródromos, operadores de assistência em escala, etc., (Exemplos de postos de gestão: Administrador responsável, Director de operações, Director de manutenção, gestor de aeronavegabilidade contínua, Gestor de segurança, Gestor de qualidade, Director de aeródromo, Gestor de formação, Piloto-Chefe, etc.)

ii) Outras posições de gestão tais como gestor financeiro, gestor comercial, gestor de Marketing, gestor de recursos humanos, etc.

c) As funções a considerar no âmbito de assistência técnica especializada referida no ponto 4.5 incluem as descritas nos pontos 5. a), i) e 5. b), i).

d) A consulta com Autoridades relevantes conforme referido em 4.4 e 4.5, inclui a emissão pela Autoridade de Aviação Civil de um parecer a ser presente à Autoridade competente para emissão de autorizações de trabalho.

e) Qualificações profissionais devidamente confirmadas pelas Autoridades competentes conforme especificado em 4.7 incluem o processo de verificação de requisitos aplicáveis ao processo de validação ou conversão de licenças emitidas por outro Estado Contratante e consequente emissão de um certificado de validação ou conversão da licença estrangeira conforme apropriado pelo IACM.

f) O plano de formação conforme referido em 4.8 deve ser desenvolvido para todos os postos ou funções de trabalho em que não haja Nacionais ou existindo, o seu número seja insuficiente, especificando as áreas e disciplinas de formação, o número de formandos e o tempo expectável para a conclusão da formação.

g) O plano de sucessão que permita a substituição gradual de trabalhadores estrangeiros por nacionais nos termos do ponto 4.8, deve ser apresentado num formato conforme refletido no anexo 1, indicando os diferentes postos de trabalho a preencher, o número planeado e real de efectivos nacionais ou estrangeiros, um horizonte de planeamento de até 10 anos e com clara referência sobre as metas finais e parcelares a considerar.

h) Em função dos requisitos gerais acima descritos todas as entidades no sector de aviação civil devem, antes da sua autorização para o desempenho das suas actividades, demonstrar perante a Autoridade a sua vontade e compromisso em cumprir em todos os tempos com tais disposições e comprometer-se a recrutar e treinar trabalhadores nacionais que possam gradualmente substituir os estrangeiros conforme autorizados nos termos dos pontos 4.4 ou 4.5, em particular, nas funções ou postos de trabalho destacados em 5. a) e b).

i) Perante evidências de não satisfação dos pressupostos acima descritos, o IACM pode furtar-se de emitir um parecer favorável solicitado nos termos do ponto 5. d), o que poderá levar ao indeferimento pela Autoridade competente do correspondente pedido de emissão da autorização de trabalho. Consequentemente, o respectivo pedido de emissão ou revalidação do certificado de validação ou de conversão da licença estrangeira poderá ser recusado.

6. **PROCEDIMENTOS**

6.1. Durante o processo inicial de aprovação (Certificação ou Licenciamento) o requerente será demandado a apresentar como parte do *"formal application package"* um plano de sucessão conforme especificado em 5.g) contendo uma lista de todo o pessoal de gestão, técnico, operacional e administrativo admitido ou projectado para contratação pelo requerente num horizonte temporal de até 10 anos e o correspondente plano de formação que suporte a qualificação de Nacionais conforme previsto em 5. f).

6.2. Anualmente, durante o processo de renovação do Certificado ou Licença o requerente será solicitado a submeter junto com o pacote de renovação uma lista actualizada de todo o pessoal contratado incluindo evidências de implementação do plano de formação e do plano de sucessão.

6.3. A informação fornecida nos termos dos pontos 6.1 e 6.2 será avaliada pelo IACM de modo a determinar o compromisso e comprometimento do requerente em cumprir

com aspectos relevantes da lei do trabalho, conforme especificados no ponto 4 da presente circular e nessa base formular um posicionamento em relação ao parecer a emitir no âmbito de pedidos de emissão de autorização de trabalho ou em relação aos desfecho dos pedidos de validação ou conversão de licenças estrangeiras submetidos pelo requerente.

6.4. Se observar-se uma contínua e reiterada violação das provisões acima referidas, não obstante, chamada de atenção prévia, o IACM reserva-se o direito de suspender o Certificado ou Licença emitidos a favor da entidade em causa.

7. EFFECTIVITY

Esta circular entra em vigor na data da sua publicação.

AUTORIDADE REGULADORA DA AVIAÇÃO CIVIL
O PRESIDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Captain. João Martins de Abreu

ANEXO 1: PLANO DE SUCESSÃO

Nr.	Descrição		1º Ano						2º Ano					3º Ano...	
			Número de trabalhadores				Avaliação		Número de Trabalhadores			Avaliação			
	Categoria de Professionais	Posto trab / Cargo	TT		NAC	EXP	Quota	Excesso	TT	NAC	EXP	Quota	Excesso		
			P	C											
1	Pessoal de gestão e administração	Administrador responsável	1		0	1									
2		Director de operações	1		0	1									
3		Gestor de qualidade	1												
4		..... etc.													
	TT CATEGORIA1														
5	Pessoal Aeronáutico	Pilotos													
6		PNC													
7		Técnicos de Manutenção													
8		Oficiais de operações de voo													
9		..... etc.													
	TT CATEGORIA2														
10	Pessoal Operacional/ técnico	Técnico de segurança operacional													
11		Mestre de carga													
12		Agente de tráfego													
13		TGAC													
14		..... etc.													
	TT CATEGORIA3														
15	Personnel administrativo	Comercial													
16		Recurssos Humanos													
17		Finanças													
18		..... etc.													
	TT CATEGORIA4														
	TOTAL ORGANIZATION														

Legenda: *TT- Total, NAC- Nacionais, EXP- Expatriados, P –Planeado, C- Contratado*

Quota é definida nos termos seguintes (vide ponto 4.2):

a) Grandes empresas, as que empregam mais de 100 trabalhadores – 5% da totalidade de trabalhadores;

b) Médias empresas empregando entre 10 a 100 trabalhadores – 8% da totalidade de trabalhadores;
c) Pequenas empresas as que empregam até 10 trabalhadores – 10% da totalidade de trabalhadores.

Excesso define-se como sendo o número de trabalhadores estrangeiros acima da quota, portanto os trabalhadores a ser abordados pelo plano de sucessão assegurando a sua substituição gradual por Nacionais até ao valor da quota. Inclui igualmente os trabalhadores estrangeiros contratados no âmbito de assistência técnica especializada nos termos dos pontos 4.5 e 5.c).