

**Portaria n.º 198/2012****de 27 de junho**

A Portaria n.º 42/2012, de 10 de fevereiro, estabelece as condições de aplicação da medida de apoio à contratualização de seguros de colheita de uva para vinho, prevista no Regulamento (CE) n.º 1234/2007, do Conselho, de 23 de outubro.

Neste primeiro ano de aplicação, atendendo aos reduzidos prazos de operacionalização e aos novos procedimentos introduzidos, conclui-se pela necessidade de se proceder ao alargamento do prazo de envio ao Instituto de Financiamento da Agricultura e Pescas (IFAP, I. P.), da informação relativa aos contratos de seguro.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Agricultura, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2011, de 12 de julho, e no uso das competências delegadas através do despacho n.º 12412/2011, de 20 de setembro, o seguinte:

**Artigo 1.º****Prazo de entrega de informação no ano de 2012**

A título excecional, no ano de 2012, o prazo previsto no n.º 2 do artigo 7.º da Portaria n.º 42/2012, de 10 de fevereiro, para as empresas de seguros remeterem ao IFAP, I. P., a informação relativa aos contratos de seguro, é alargado até ao dia 5 de julho de 2012.

**Artigo 2.º****Vigência**

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e é aplicável apenas no ano de 2012.

O Secretário de Estado da Agricultura, *José Diogo Santiago de Albuquerque*, em 21 de junho de 2012.

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA****Decreto-Lei n.º 132/2012****de 27 de junho**

A gestão dos recursos humanos docentes desempenha um papel de inquestionável importância na eficiência, racionalidade e qualidade do serviço de educação prestado pela rede pública de estabelecimentos de ensino da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário na dependência do Ministério da Educação e Ciência.

Nesse âmbito, os procedimentos pré-contratuais e contratuais de recrutamento, seleção, mobilidade e contratação do pessoal docente são cruciais na satisfação de necessidades de recursos humanos docentes e de formação dos estabelecimentos de ensino, dotando-os para o cumprimento das suas atribuições no domínio da função educativa.

Assim, o presente diploma constitui um instrumento estruturante de política de gestão dos recursos humanos educativos, não só na vertente de racionalização e

estabilidade do corpo docente, como também no reforço da sua qualidade profissional, com vista à melhoria dos processos de ensino, que asseguram o sucesso educativo dos alunos.

O modelo de seleção, recrutamento e mobilidade dos docentes e formadores ora estatuído procede à unificação do regime jurídico que se encontrava disperso em diferentes diplomas, promovendo a coerência, a equidade e transparência do sistema.

No procedimento concursal de mobilidade dos docentes de carreira, para além das situações de obrigatoriedade de apresentação ao concurso de modo a minorar o desperdício de recursos humanos docentes sem componente letiva, possibilita-se também que anualmente, e por interesse do próprio, os docentes possam candidatar-se à aproximação à residência habitual num esforço de salvaguarda da compatibilidade entre a vida profissional e pessoal, conjugando-se os interesses dos diversos intervenientes.

Em sentido idêntico, a permuta entre docentes passa a contemplar os docentes contratados sendo definidas regras claras e de fácil exequibilidade, reforçando-se a estabilidade destes profissionais.

Após a colocação nacional dos docentes de carreira e contratados, os procedimentos da reserva de recrutamento respeitam a satisfação das preferências manifestadas pelos candidatos, com publicitação das listas de colocação, observando o respeito pelo princípio da transparência, o qual constitui uma garantia preventiva de imparcialidade, de modo a projetar no sistema um sentimento de confiança.

Procede-se à manutenção e ao aprofundamento do funcionamento dos estabelecimentos de ensino, através das regras da continuidade pedagógica aplicáveis ao corpo docente, dando resposta às expectativas profissionais dos candidatos e configurando uma maior rentabilidade da atividade letiva.

O regime contratual definido estabelece regras comuns aplicáveis a todos os procedimentos de colocação das necessidades temporárias que subsistem após o integral aproveitamento dos recursos humanos já existentes no sistema educativo.

Por outro lado, na contratação realizada pelas escolas impõem-se novos critérios de seleção que visam a igualdade de tratamento do universo de candidatos, uma maior razoabilidade na sua seleção e a eliminação de situações de ilegalidade detetadas na aplicação do regime antecedente.

De modo a concretizar a garantia constitucional da liberdade de aprender e ensinar e do reconhecimento dos estabelecimentos do ensino particular e cooperativo como «parte integrante da rede escolar», consagradas no n.º 1 do artigo 43.º e no n.º 2 do artigo 75.º da Constituição da República Portuguesa e no n.º 1 do artigo 55.º da Lei de Bases do Sistema Educativo, valoriza-se a prestação de serviço público dos docentes do ensino particular e cooperativo com contratos de associação celebrados com o Ministério da Educação e Ciência.

Foram ouvidos os órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas.

Foram ouvidos os sindicatos, associações de sindicatos e federações sindicais representativas do pessoal docente do ensino da rede pública do Ministério da Educação e Ciência, nos termos da Lei n.º 23/98, de