

centros de investigação públicos ou privados, nacionais ou estrangeiros, e organizações sindicais e profissionais, visando:

- a) Reforçar a capacitação institucional e humana, através da partilha de conhecimentos e boas práticas;
- b) Colaborar na conceção, programação e execução de planos de formação e informação de interesse para as partes;
- c) Desenvolver estudos e atividades de investigação em domínios de formação de interesse para a Administração Pública.

CAPÍTULO V

Disposições finais e transitórias

Artigo 29.º

Relatórios de gestão da formação

Até à disponibilização da plataforma digital prevista no presente decreto-lei, os relatórios de gestão da formação são enviados à entidade coordenadora em formato eletrónico, através de modelo próprio a disponibilizar pelo INA no respetivo sítio institucional da Internet.

Artigo 30.º

Reforço de qualificações

1 — No âmbito de realização do diagnóstico de necessidades de formação, devem os órgãos e serviços da Administração Pública identificar os trabalhadores com qualificações inferiores ao nível 5.

2 — No âmbito do Sistema Nacional de Qualificações, compete ao INA promover o acompanhamento dos trabalhadores mencionados no número anterior, garantindo a necessária articulação com a ANQEP, I. P., com vista à concretização dos respetivos planos formativos.

Artigo 31.º

Norma revogatória

1 — É revogado o Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de março, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 70-A/2000, de 5 de maio, e 174/2001, de 31 de maio.

2 — Todas as referências aos diplomas ou normas ora revogados entendem-se feitas para as correspondentes normas do presente decreto-lei.

Artigo 32.º

Produção de efeitos

1 — O disposto no n.º 1 do artigo anterior produz efeitos, no âmbito das administrações regionais e da administração local, na data de entrada em vigor da adaptação a que se refere o n.º 2 do artigo 2.º

2 — O disposto no número anterior não prejudica a indicação e participação dos respetivos representantes no âmbito dos órgãos previstos nos artigos 26.º e 27.º, nem a possibilidade de ser adotado o modelo do relatório de gestão de formação a que se refere o artigo 13.º para efeitos de reporte da informação relativa à formação profissional desenvolvida.

3 — O regime fixado no presente decreto-lei não prejudica, no âmbito das entidades do subsector local, o disposto no Decreto-Lei n.º 193/2015, de 14 de setembro.

Artigo 33.º

Entrada em vigor

O presente decreto-lei entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 15 de dezembro de 2016. — *Augusto Ernesto Santos Silva* — *Maria Manuel de Lemos Leitão Marques* — *Mário José Gomes de Freitas Centeno* — *Eduardo Arménio do Nascimento Cabrita* — *Alexandra Ludomila Ribeiro Fernandes Leitão* — *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Promulgado em 28 de dezembro de 2016.

Publique-se.

O Presidente da República, MARCELO REBELO DE SOUSA.

Referendado em 28 de dezembro de 2016.

O Primeiro-Ministro, *António Luís Santos da Costa*.

TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

Decreto-Lei n.º 86-B/2016

de 29 de dezembro

O Programa do XXI Governo Constitucional estipula o compromisso, no ponto «aumentar o rendimento disponível das famílias para relançar economia», de definir uma política de rendimentos numa perspetiva de trabalho digno e, em particular, garantir a revalorização da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG), garantindo aos trabalhadores uma valorização progressiva do seu trabalho, conciliando o objetivo de reforço da coesão social com o da sustentabilidade da política salarial.

A valorização da RMMG é um instrumento com potencial na melhoria das condições de vida e coesão e na promoção da sustentabilidade do crescimento económico constituindo um importante referencial do mercado de emprego, quer na perspetiva do trabalho digno e da coesão social, quer da competitividade e sustentabilidade das empresas. O montante da RMMG e a subsistência de importantes bolsas de trabalhadores em situação de pobreza justificam o desígnio nacional de realizar um esforço extraordinário e concertado para a elevação da RMMG, durante um período limitado, para patamares que promovam uma maior modernização económica e social e uma efetiva redução das desigualdades.

O Decreto-Lei n.º 144/2014, de 30 de setembro, fixou em € 505 o valor da RMMG, com efeitos entre 1 de outubro de 2014 e 31 de dezembro de 2015.

Na prossecução de uma política de reforço e maior centralidade da concertação social, na definição de uma política de rendimentos numa perspetiva de trabalho digno e, em particular, na garantia da revalorização do RMMG, o Governo propôs, em dezembro de 2015, aos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) do Conselho Económico e Social, a subida do RMMG de € 505 para € 530, tendo sido cele-

brado um acordo tripartido entre o Governo e os Parceiros Sociais com assento na CPCS, que permitiu fixar o valor da RMMG em € 530, com efeitos a 1 de janeiro de 2016.

No cumprimento do disposto no primeiro ponto do acordo tripartido relativo à aplicação da RMMG em 2016, foram apresentados pelo Governo e discutidos em CPCS relatórios trimestrais de acompanhamento do referido acordo.

Em dezembro de 2016 foi celebrado acordo tripartido entre o Governo e os Parceiros Sociais com assento na CPCS, que fixou a RMMG em € 557 a partir de 1 de janeiro de 2017.

Tendo em conta as tabelas remuneratórias dos trabalhadores que exercem funções ao abrigo de vínculo de emprego público e os montantes pecuniários dos níveis remuneratórios da Tabela Remuneratória Única que fixam a sua remuneração base, assegura-se, ainda, que nenhum trabalhador da Administração Pública auferir remuneração base inferior ao valor atualizado da RMMG.

Foram ouvidos todos os Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social do Conselho Económico e Social.

Assim:

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

O presente decreto-lei atualiza o valor da retribuição mínima mensal garantida a partir de 1 de janeiro de 2017.

Artigo 2.º

Valor da retribuição mínima mensal garantida

O valor da retribuição mínima mensal garantida a que se refere o n.º 1 do artigo 273.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é de € 557.

Artigo 3.º

Remuneração dos trabalhadores com vínculo de emprego público

1 — O montante pecuniário do 2.º nível remuneratório da tabela remuneratória única (TRU), aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, corresponde ao da retribuição mínima mensal garantida.

2 — Os trabalhadores com vínculo de emprego público cujo nível remuneratório automaticamente criado se situe entre o primeiro e segundo e entre o segundo e terceiro níveis remuneratórios da TRU a que corresponda uma remuneração base fixada em valor inferior ao da retribuição mínima mensal garantida auferem o valor estabelecido no artigo anterior.

Artigo 4.º

Norma revogatória

É revogado o Decreto-Lei n.º 254-A/2015, de 31 de dezembro.

Artigo 5.º

Entrada em vigor

O presente decreto-lei entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2017.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 22 de dezembro de 2016. — *António Luís Santos da Costa* — *Mário José Gomes de Freitas Centeno* — *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Promulgado em 28 de dezembro de 2016.

Publique-se.

O Presidente da República, MARCELO REBELO DE SOUSA.

Referendado em 28 de dezembro de 2016.

O Primeiro-Ministro, *António Luís Santos da Costa*.

ECONOMIA

Decreto-Lei n.º 86-C/2016

de 29 de dezembro

No âmbito do Programa do XXI Governo Constitucional assume-se que o estímulo à criatividade e à inovação em todos os domínios é essencial para potenciar a resposta com sucesso aos desafios sociais, económicos e ambientais.

Neste contexto, o apoio à transição para uma economia circular, em que se pretende prolongar a utilidade e valor dos recursos, reduzindo a necessidade de extração de matérias-primas e a geração de resíduos, permite tornar a economia mais eficiente e produtiva no uso de recursos disponíveis e, por isso, mais competitiva.

A redução do consumo de matérias-primas por via da eficiência — material, energética — traduzir-se-á num aumento do valor disponível para o investimento, criação de emprego e expansão da produção, contribuindo ainda para a preservação de capital e serviços ambientais.

Acelerar esta transição exige ações concertadas junto do sistema empresarial, assentes numa componente de Investigação e Desenvolvimento (I&D) e Inovação, que permita captar e disseminar as vantagens económicas e ambientais associadas.

Deste modo, a retoma e o reforço do investimento em I&D e na Inovação neste domínio assume-se como prioridade crítica na estratégia de crescimento do produto potencial da economia portuguesa, justificando-se deste modo um novo impulso das políticas públicas associadas.

A par dos investimentos em I&D, o reforço da articulação entre as instituições do sistema científico e tecnológico e o tecido empresarial assumem particular importância, sendo reconhecido o papel que os centros de interface tecnológica (CIT) têm nesta articulação, pelo seu posicionamento junto das empresas, apoiando a sua capacitação tecnológica e de conhecimento em diversas áreas, incluindo processos de certificação, melhoria da qualidade, melhoria de eficiência na produção, apoio a atividades de inovação e novos modelos de negócio, avaliação de ciclo de vida e conceção ecológica, acesso a tecnologias em desenvolvimento e formação de recursos humanos.

Existe, pois, a necessidade de, a par de um esforço renovado de aumento da qualificação dos recursos humanos em Portugal, promover a inovação do tecido económico