

PARECER N.º 51/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 114 – DL-C/2013

I – OBJETO

1.1. Em 2013.02.01, a CITE recebeu do Conselho de Administração da ... – Desporto, Lazer e Turismo de ... EM (adiante designada abreviadamente ..., EM, com sede no Estádio Municipal de ..., Porta ..., ..., cópia de documentação respeitante a processo de despedimento coletivo de trabalhadores, fundamentado em motivos de mercado e estruturais, incluindo-se nos abrangidos pela intenção de despedimento a trabalhadora lactante, ..., Administrativa, a exercer funções no Parque de Campismo da Praia do ... – área II da unidade de Operações, sendo solicitada a emissão por esta Comissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. A entidade é, estatutariamente, uma Empresa Municipal, de capitais maioritariamente públicos, cujo objeto é a gestão e exploração de 18 equipamentos e infraestruturas e organização de atividades nas

áreas do desporto, lazer e turismo, contando atualmente com 58 trabalhadores.

1.3. O processo de despedimento coletivo abrange 28 trabalhadores, de ambos os sexos, de diversas categorias profissionais, afetos a 11 diferentes setores/departamentos/equipamentos que a ..., EM administra.

1.4. Nos termos da documentação incluída no processo remetido à CITE pela referida entidade empregadora, é de assinalar o seguinte teor da comunicação de intenção de despedimento recebido pela trabalhadora em 2013.01.02, provida de um anexo, igualmente recebido pela comissão representativa de 24 dos 28 trabalhadores abrangidos pela intenção de despedimento.

Assunto: Comunicação da Intenção de Despedimento Coletivo nos Termos do Disposto no artigo 360.º do Código do Trabalho

Exma Senhora,

Vimos, pela presente, nos termos e para os efeitos do disposto nos Artigos 360.º e seguintes do Código do Trabalho, e uma vez que não existem na empresa comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais na empresa, representativas dos trabalhadores, comunicar a V. Exa., que é intenção desta sociedade, proceder a um despedimento coletivo, no qual V. Exa. se encontra incluído.

Mais se informa que, nos termos do Artigo 360.º/3 do Código do Trabalho, poderá ser designada pelos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, e de entre eles, uma comissão representativa destes, com o máximo de cinco membros, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, a contar da data da receção da presente carta à qual serão facultados os elementos de informação previstos no Artigo 360.º/2 do referido diploma legal.

A motivação deste despedimento coletivo e demais informação relativa ao Artigo 360.º/2 do Código do Trabalho é, desde já, apresentada a V. Exa. pelos anexos a esta carta.

Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos atentamente.

Pela ..., EM

(ass. do Presidente do Conselho de Administração e 2 Administradores)

1.5. Nos supra referidos anexos constam, nos termos previstos pelo n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho: *i)* a explanação dos fundamentos para o despedimento coletivo (“*motivação*”); *ii)* os critérios adotados para a seleção dos trabalhadores a abranger pelo despedimento e a sua concretização individual; *iii)* o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa o número, com identidade e categorias profissionais dos trabalhadores a despedir, bem como com indicação das unidades a que pertenciam; *iv)* o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento; *v)* o método do cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir.

1.6. Da informação referida nos anexos para fundamentar a intenção de despedimento coletivo e seleção e inclusão da trabalhadora lactante no mesmo, é de referir o seguinte, seja por transcrição parcial, seja por mera síntese:

1.6.1. “Motivação/Motivos para o despedimento coletivo

O presente processo de despedimento coletivo justifica-se por razões de mercado, que resultam da redução da atividade da empresa, registando prejuízos acumulados e pouco sustentáveis na atual estrutura de exploração, e por razões estruturais da empresa, as quais decorrem de desequilíbrios económico-



financeiros continuados, da reestruturação da empresa, da cessação da gestão da ..., EM em determinados equipamentos, anteriormente por si explorados e do encerramento de setores/departamentos da empresa.

Com efeito, são os seguintes os motivos invocados para o despedimento coletivo:

1. A atual conjuntura económica nacional e europeia tem vindo a afetar praticamente todas as áreas de mercado e de negócio e em especial, o setor do desporto e lazer, sendo sobejamente conhecidas as consequências nefastas para os agentes económicos, individuais e coletivos.

2. O desempenho económico e financeiro da ..., EM tem vindo a sofrer decréscimos significativos, fruto de fatores com enorme influência, de que se destacam a saída ou redução de atividade de alguns clientes com peso nas receitas diretas e indiretas da empresa, nomeadamente a equipa de futebol profissional, no Estádio Municipal de ..., e clubes com a modalidade de natação nas piscinas.

3. A par do fator referido, é necessário ter em conta a natureza social do negócio da empresa, a qual acarreta grande exposição às reduções no financiamento público a clubes desportivos, escolas, PSS e outras instituições.

4. Este quadro conjugado levou a grandes quebras do volume de negócios da ..., EM, originando, como é obvio, fortes tensões na tesouraria imediata, dificuldades de pagamento e enormes constrangimentos de recebimento de clientes, tradicionais e novos.

5. O volume de negócios tem vindo a decrescer de modo evidente, como se conclui do quadro seguinte, referente ao período 2009-2011:

	2011	Δ	2010	Δ	2009
Volume de Negócios	3.936.618,00	- 14%	4.593.325,83	- 6%	4.865.494,87

6. No primeiro semestre de 2012, o volume de negócios foi apenas de €1.117.723,08, registando uma enorme redução face ao período homólogo de 2011, que se tinha cifrado em €1.891.476,18, na continuidade dos exercícios anteriores. Perspetiva-se, assim, um agravamento da situação económico-financeira da empresa.

7. A ..., EM, como um todo, tem apresentado, ao longo de todos os exercícios, uma estrutura económico-financeira muito desequilibrada, baseada em custos de financiamento e de manutenção muito elevados, bem como em receitas reduzidas face aos investimentos realizados.

8. A ..., EM tem apresentado sempre resultados líquidos negativos e constantes 'deficits' de exploração. que têm sido diretamente compensados pelo seu acionista único, o Município de ..., através de indemnizações e subsídios à exploração, ou indiretamente, por meio dos apoios concedidos pelo Município ao associativismo. Em qualquer dos casos, tem-se agudizado a dependência financeira da empresa municipal face ao seu acionista único e principal cliente, cuja situação financeira se tem vindo a agravar, devido aos constrangimentos impostos pela Lei dos Compromissos e, sobretudo, à perda de receitas, para a qual concorrem a crise económica e a diminuição dos montantes transferidos do Orçamento do Estado.

9. Em 2013, de acordo com o Plano de Atividades e Orçamento e com os contratos-programa a celebrar com o Município de ..., a ..., EM receberá apenas €214.409,43 de subsídios à exploração para o desenvolvimento das suas atividades, o que se traduz numa enorme redução face a anos anteriores.

10. O quadro seguinte reflete o agravamento dos resultados líquidos negativos entre os exercícios de 2009 e 2011, sendo que a empresa, além destes, apresentou sempre resultados líquidos negativos.

	2011 ¹	2010 ²	2009 ³
Resultado líquido	1.534.378,30	1.397,601,45	1.164.744,64

(...)

18. O negócio do **Parque de Campismo da Praia do ...**, na área do lazer e turismo, tem-se ressentido da retração da procura, fruto da menor disponibilidade económica dos clientes. conforme pode ser constatado pelo quadro seguinte, referente ao triénio 2009-2011.

Indicador		2011	Δ	2010	Δ	2009
Parque de Campismo	Entradas	11.530	- 13%	13.296	-24%	17.504
	Dormidas	92.838	-29%	130.993	- 18%	160.474

19. Tendo em conta que o Parque de Campismo é um equipamento turístico, sofre enormemente com a sazonalidade, pelo que os dados dos primeiros

¹ "...resultados líquidos negativos entre os exercícios 2009 a 2011 ...".

² Idem.

³ Idem.



semestres são pouco relevantes. A mesma sazonalidade desaconselha a existência de uma estrutura de custos fixa pesada.

(...)

23. As orientações estratégicas recebidas do acionista único, as quais estão também refletidas no Plano de Atividades e Orçamento aprovado para 2013, exigem a concretização de um processo de reestruturação da empresa, com vista à diminuição de custos através da otimização de meios. A Administração da ..., EM está incumbida, designadamente, de garantir a gestão e as necessárias reestruturações da empresa, mediante a adaptação dos recursos às áreas de atuação.

(...)

29. Atendendo à considerável redução da atividade das piscinas municipais de ..., da ... e da ..., do Estádio Municipal de ..., do Parque de Campismo da Praia do ... e do Espaço Mais ..., devido à quebra da procura, e tendo presente a diminuição dos horários de funcionamento das instalações e serviços, verifica-se um excedente

(...)

41. Esta reestruturação traduz-se na acumulação de alguns cargos e tarefas, introdução de novas metodologias de gestão e trabalho, redução da estrutura orgânica e redução ou extinção de alguns postos de trabalho, visando, desta forma, compatibilizar a dinâmica e competitividade da empresa com o presente volume de negócios e os seus níveis de resultados obtidos.

42. Assim, justifica-se proceder ao despedimento coletivo de parte dos trabalhadores.

43. A motivação que justifica o presente despedimento coletivo, até aqui amplamente fundamentado, poderá resumir-se, de uma forma mais sucinta, pelas seguintes causas e medidas que, por sua vez, constituem razões e critérios de seleção dos trabalhadores a despedir:

a) Diminuição acentuada da atividade global da empresa;

b) Diminuição acentuada da atividade de setores, departamentos ou equipamentos, nomeadamente:

- i. Complexo Municipal de Piscinas de ...;*
- i. Piscina Municipal da ...;*
- ii. Piscina Municipal da ...;*
- iii Estádio Municipal de ... - Dr, ...;*
- iv. Parque de Campismo da Praia do ...;*
- v. Unidade Administrativa e Financeira;*
- vi. Unidade Comercial;*
- vii Unidade de Gestão e Manutenção do Património;*
- viii. Segurança e Organização de Jogos.*

c) Encerramento de departamentos da empresa;

d) Racionalização e otimização dos recursos humanos não abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo, de metodologias e organização do trabalho, com vista a atenuar os resultados da exploração sucessiva e crescentemente deficitários.

1.6.2. No que respeita aos critérios adotados para o despedimento coletivo, a entidade empregadora, no anexo remetido à trabalhadora e à comissão representativa dos trabalhadores, consta o seguinte:

“Critérios para o despedimento coletivo

44. A concretização da seleção dos trabalhadores a incluir no processo de despedimento coletivo resulta da ponderação conjunta dos critérios a seguir indicados:

- a) Extinção absoluta do departamento Unidade Administrativa e Financeira;
- b) Extinção da categoria Gestor de Infraestruturas da Piscina Municipal da ... e da Piscina Municipal da ...;
- c) Extinção da categoria Auxiliar de Serviços Gerais do Estádio Municipal de ..., do Complexo Municipal de Piscinas de ..., da Piscina Municipal da ... e da Piscina Municipal da ... e do departamento Segurança e Organização de Jogos;
- d) Extinção da categoria Administrativo do departamento Segurança e Organização de Jogos;
- e) Extinção da categoria Administrativo do departamento Unidade Comercial;
- f) Extinção da categoria Técnica Auxiliar do Programa Viver Ativo;
- g) Redução de recursos humanos em determinados setores/departamentos/equipamentos:

h) Menor antiguidade na empresa por comparação com os outros trabalhadores da mesma categoria no mesmo setor/departamento/equipamento a que está afeto;

i) Trabalhadores a tempo parcial;

j) Trabalhadores reformados;

k) Em caso de igualdade de situações, dar-se-á preferência à manutenção do posto de trabalho de um dos trabalhadores casados com um outro cônjuge, igualmente, trabalhador a despedir pela empresa no âmbito do despedimento coletivo.”

1.6.3. No que respeita à aplicação individual dos critérios adotados à trabalhadora ..., com a categoria profissional de Administrativa, é de referir que a seleção da trabalhadora lactante resultou da conjugação da intenção de “redução de recursos em determinados setores/departamentos/equipamentos” e de, no caso da respetiva unidade orgânica, a entidade empregadora ter detetado “um excedente de recursos humanos no apoio administrativo” (...), e assim considerado “viável e de boa gestão a opção de acumular tarefas desta área num número menor de trabalhadores com a categoria de administrativos.”

1.7. No que respeita ao período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, bem como o método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, e ao teor da própria compensação e termos do pagamento da mesma, créditos vencidos e exigíveis, a comunicação recebida pela trabalhadora e pela Comissão representativa dos trabalhadores abrangidos pela intenção do despedimento coletivo prevê:

i) pagamento da compensação no máximo, de 120 (cento e vinte) dias após a receção da carta com a comunicação da decisão final do despedimento;

ii) e uma compensação a atribuir aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo corresponderá ao equivalente a um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, em relação ao período de duração do contrato, calculada proporcionalmente em caso de fração de ano.

iii) serão acrescidos ao valor da compensação, os valores eventualmente em débito até à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude da referida cessação, nomeadamente, salários, férias não gozadas, proporcionais de subsídios de férias e de Natal e formação não proporcionadas, sendo o pagamento de todos os valores efetuado ao trabalhador até à data da cessação do respetivo contrato.

1.8. O processo remetido à CITE integra ainda a:

- i) comunicação dos trabalhadores a designar a constituição da mencionada comissão representativa;
- ii) comunicação a agendar a reunião de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, bem como a competente Motivação acompanhada dos elementos elencados no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho;
- iii) cópia da ata da primeira reunião de informações e negociação com a Comissão representativa de 24 dos Trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo e ainda 4 trabalhadores não representados pela Comissão, ocorrida a 16 de janeiro de 2013, com a presença de representantes e peritos da ..., EM, e ainda do representante da DGERT;
- iv) cópia da ata da reunião dos 24 trabalhadores representados pela Comissão representativa dos trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo e ainda 4

trabalhadores não representados pela Comissão, ocorrida a 18 de janeiro de 2013, com a presença de representantes e peritos da ..., EM, e ainda do representante da DGERT;

- v) cópia da ata da segunda reunião de informações e negociação com a Comissão representativa de 24 dos Trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo, ocorrida a 21 de janeiro de 2013, com a presença de peritos nomeados pela ... e representante da DGERT.

1.9. No que concerne ao que resulta das atas supra enunciadas, é de assinalar o seguinte:

1.9.1. Na ata da reunião efetuada exclusivamente pelos trabalhadores que designaram elementos para a Comissão Representativa, consta que, enunciados os termos da proposta apresentada pela Administração, os trabalhadores deliberaram conceder poderes à respetiva Comissão Representativa.

1.9.2. Da ata da segunda reunião de informações e negociações consta a conclusão de que as partes lograram alcançar um acordo e que os trabalhadores representados pela Comissão de Trabalhadores aceitam a motivação e critérios subjacentes ao despedimento coletivo e que renunciam à faculdade de intentar qualquer ação judicial que tenha como pedido a declaração de ilicitude do presente despedimento coletivo.

1.9.3. Por último, é referir que na página 1, in fine, e da 2 na ata da segunda reunião de informações e negociação consta o elenco de compromissos da ..., EM, relativamente aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento, acordados entre aquela e a

Comissão Representativa dos mesmos, incluindo-se nestes a trabalhadora ...

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2.2. Nos termos do artigo 2.º e alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, compete à CITE emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental.

2.3. Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho:

1 – Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

- a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*
- b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*
- c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

2.4. Em conformidade com o artigo 360.º ainda do referido Código:

1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

2 – Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;*
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;*
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;*
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;*
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;*
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da*

compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva.

2.5. No caso ora submetido a parecer prévio da CITE, um processo de despedimento coletivo fundado em motivos de mercado e estruturais que inclui uma trabalhadora

2.6. Em termos procedimentais, é de assinalar que foram observados os requisitos legalmente exigíveis, nomeadamente nos termos da documentação que a entidade empregadora dirigiu à trabalhadora, da intenção de despedimento coletivo e da enunciação dos motivos do despedimento, o quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa, os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, o número e a lista nominativa dos trabalhadores a despedir e a indicação do período de tempo em que prevê a cessação do contrato de trabalho, bem como o método de

cálculo da compensação a conceder ⁽⁴⁾ aos trabalhadores a despedir.

2.7. No despedimento coletivo “sub judice”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, que, em síntese, se reconduzem:

- à redução da atividade da empresa, evidenciada pelo decréscimo do volume de negócios de que há anos tem sofrido, nomeadamente de 6% entre os anos de 2009 e 2010, e de 14% entre 2010 e 2011;
- desequilíbrio económico-financeiro, com acumulação de resultados líquidos negativos desde 2009 e em crescendo até 2011, sendo que no caso da unidade orgânica da entidade empregadora em que a trabalhadora lactante presta serviço como única Administrativa – Parque de Campismo de Pedrógão -, ocorreram decréscimos de entradas e dormidas, respetivamente de 13% entre 2010 e 2011 e 29% entre 2010 e 2011, que pela consistência com o ano de 2009 determinaram a opção de uma reestruturação interna e diminuição de postos de trabalho de Administrativos, nomeadamente.

2.8. No que respeita aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a entidade empregadora decidiu reunir as tarefas dos trabalhadores com a categoria profissional de Administrativo, num número menor de trabalhadores, implicando essa decisão o despedimento dos trabalhadores das unidades em que a redução de trabalhadores com essa categoria se justificava.

⁴ Um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, sendo que, em caso de fração de ano, a compensação é calculada proporcionalmente.

O parque de campismo de ... – atento o referido anteriormente e pela retração na procura do equipamento em causa por menor disponibilidade económica dos clientes – foi incluído na decisão de redução de trabalhadores com a referida categoria profissional.

Considerando que a trabalhadora lactante aí exercia funções com a categoria profissional de Administrativo, foi a mesma incluída na lista dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento.

2.9. Na listagem nominativa da totalidade dos trabalhadores abrangidos pela intenção de despedimento coletivo, com explicitação dos setores/departamentos/equipamentos da entidade empregadora a que estão afetos, bem como da respetiva categoria profissional, é de referir que estão abrangidos outros 6 trabalhadores com a categoria idêntica à da trabalhadora, distribuídos por 5 unidades orgânicas diferentes, sendo de ambos os sexos.

2.10. Por último, é de atender que na ata da segunda reunião de informações e negociações consta que a Comissão Representativa dos Trabalhadores afirmou que *“não concordava com a proposta apresentada aos trabalhadores na passada reunião do dia dezasseis do corrente mês, pelo que apresentaram uma contraproposta.”*

Porém, a mesma ata relata ainda o seguinte:

Após interrupção da presente reunião para negociações, as partes lograram alcançar um acordo, que foi conseguido com a esforçada e preciosa colaboração e diligência demonstradas pelo (...) representante da DGERT, os trabalhadores representados pela Comissão de Trabalhadores aceitam a motivação e critérios

subjacentes ao presente despedimento coletivo, considerando o mesmo licito do ponto de vista formal e material. Desta forma, os trabalhadores abrangidos pelo acordo declaravam expressamente que renunciam à faculdade de intentar qualquer ação judicial que tenha como pedido a declaração de ilicitude do presente despedimento coletivo.

- 2.11.** Da análise do processo, atento o exposto, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora lactante incluída no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ... — Desporto, Lazer e Turismo de ... EM, da respetiva trabalhadora lactante ..., Administrativa, a exercer funções no Parque de Campismo da Praia do ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE FEVEREIRO DE 2013