

## PARECER N.º 250/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio à cessação do contrato de trabalho de trabalhadora grávida, abrangida por 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 693 – DG-C/2014

### I – OBJETO

1.1. Em 24.07.2014, a CITE recebeu da empresa ... Lda., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Delegada de Informação Médica.

1.1.1. O pedido de emissão de parecer prévio, enviado pela empresa à CITE, refere o seguinte que se transcreve:

*“ ..., Lda., sociedade com sede em..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número único de matrícula e pessoa coletiva ... vem, em cumprimento do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, enviar exemplar da comunicação remetida à trabalhadora ... que pode vir a ser abrangida pelo despedimento coletivo ora iniciado da qual consta a respetiva listagem e documentação anexa.*

Anexos:

- Exemplar da comunicação enviada à trabalhadora;
- Listagem dos trabalhadores;
- Fundamentação, quadro de pessoal discriminado por setores



*organizacionais da empresa, critérios para seleção dos trabalhadores, número de trabalhadores a despedir e respetivas categorias iii período de tempo para efetuar o despedimento e método de calculo da compensação a atribuir aos trabalhadores”.*

**1.1.2.** A comunicação de intenção de despedimento foi enviada à trabalhadora especialmente protegida em 15 de julho, nos seguintes termos que se transcreve:

*“ Serve o presente, nos termos e para os efeitos do artigo 360.º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), para comunicar a intenção da ..., Lda. (doravante designada por “...”) de proceder a um Despedimento Coletivo.*

*Cumprir informar que esta comunicação é apenas efetuada a V. Exa. Trabalhador, e não à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical ou comissão comissão sindical, devido à sua inexistência nem à associação sindical na medida em que não é do nosso conhecimento que V. Exa representante sindical, sendo esta comunicação válida e eficaz de acordo com o n.º 1, do artigo 360º do Código do Trabalho.*

*A necessidade da “...” proceder ao Despedimento Coletivo deve-se a um conjunto de motivos de mercado e estruturais, melhor descritos no Anexo 1 à presente comunicação.*

*Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho seguem junto à presente os Anexos infra:*

*Anexo I — Nota justificativa dos motivos invocados para o despedimento coletivo;*

*Anexo II Quadro de Pessoal da Empresa “..., Lda.”, discriminado por setores organizacionais da Empresa;*

*Anexo III — Critérios de seleção dos trabalhadores a despedir;*

*Anexo IV — Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas;*



*Anexo V - Período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;*

*Anexo VI — Método de cálculo de qualquer compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir para além da compensação estabelecida no artigo 366.º do Código do Trabalho ou em Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho.*

*Do exposto é nossa intenção e interesse proceder ao Despedimento Coletivo de 9 (nove) trabalhadores da “...” aquando da comunicação de decisão da Empresa no final do processo de Despedimento Coletivo, conforme disposto no artigo 363.º do Código no Trabalho.*

*Mais se informa que haverá lugar à fase de informações e negociações prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, para discussão das medidas a adotar no âmbito do presente Despedimento Coletivo, a ter lugar no próximo dia 25 de julho de 2014, pelas 15h, na sede da “Germed”.*

## ANEXO 1

### NOTA JUSTIFICATIVA DOS MOTIVOS INVOCADOS PARA O DESPEDIMENTO COLETIVO

*(DESCRIZAÇÃO DOS Motivos INVOCADOS PARA O DESPEDIMENTO COLETIVO - ARTIGO 360.º N.º 2, ALÍNEA A), DO CÓDIGO DO TRABALHO)*

*A intenção de se proceder ao presente Despedimento Coletivo é motivada por um conjunto de motivos estruturais e de mercado.*

*A atual situação de crise económico-financeira a nível mundial gerou uma quebra nas receitas e uma acentuada perda de mercado, que criou um desequilíbrio económico-financeiro no seio da empresa.*

*Revela-se assim essencial proceder a uma reestruturação da sua organização produtiva, o que implica uma redução do número de efetivos.*

*Esta redução passa por uma redução do número de Delegados de Informação Médica pois, face á diminuição da procura foi necessário diminuir a oferta dos produtos nas várias zonas do país, designadamente proceder à venda do produto ..., que deixará de ser comercializado pela*



..., bem como por uma redução dos custos fixos ao nível das remunerações mais elevados.

Face ao exposto, resulta claro que se tornou praticamente impossível a subsistência de algumas das relações de trabalho constituídas com a "...", não restando outra alternativa que não seja a de proceder ao processo de despedimento coletivo.

## ANEXO II

### QUADRO DE PESSOAL DA EMPRESA "..., LDA.", DISCRIMINADO POR SETORES ORGANIZACIONAIS DA EMPRESA

(ARTIGO 360.º, N.º 2, ALÍNEA B) DO CÓDIGO DO TRABALHO)

Nome -	Data de admissão	Categoria -
	Vendas Centro	
...	01.06.2004	Delegado de Informação Médica
...	01.06.2004	Delegado de Informação Médica
...	01.07.2008	Delegado de Informação Médica
...	05.08.2013	Delegado de Informação Médica
	Vendas Norte	
...	01.06.2004	Delegado de Informação Médica
...	01.04.2008	Chefe Regional de Vendas
...	01.07.2008	Delegado de Informação Médica
...	01.01.2009	Delegado de Informação Médica
...	18.01.2010	Delegado de Informação Médica



	Vendas Sul	
...	01.06.2004	Delegado de Informação Médica
...	01.07.2008	Delegado de Informação Médica
...	01.09.2010	Delegado de Informação Médica
...	01.09.2011	Delegado de Informação Médica
	Assuntos Regulamentares	
...	01.09.2004	Gestora Assuntos Regulamentares
	Administração/Direção	
...	24.11.2008	Diretor Financeiro
...	01 06.2009	Secretária da Direção
...	18.06.2009	Gestor de Clientes e de Frota
...	2 1.09.2009	TOC
...	02.05.2009	Diretor Geral
	Logística	-
...	10.12.2012	Gestor Marketing e Planeamento
	Comercial Geral	
...	01 09.2009	CRM/Comercial

**ANEXOIII**

**DESPEDIMENTO COLETIVO A LEVAR A EFEITO NA EMPRESA "...,LDA." CRITÉRIOS DE SELEÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR (ARTIGO 360.º, N.º 2, ALÍNEA C) DO CÓDIGO DO TRABALHO)**



*O Processo de Despedimento Coletivo tem por base os fundamentos expostos no Anexo 1, sendo os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir os seguintes:*

- 1. Trabalhadores com os custos salariais mais elevados na empresa e cuja substituição poderá ser efetuada através de contratação em outsourcing;*
- 2. Categoria Profissional (Delegado de Informação Médica);*
- 3. Delegados de Informação Médica afetos diretamente à família "...', cujas AIM (Autorização de introdução no Mercado) foram alvo de alienação / venda;*
- 4. Volume de vendas dos Delegados de Informação Médica;*
- 5. Antiguidade na Categoria Profissional.*

#### **ANEXOIV**

**NÚMERO DE TRABALHADORES A DESPEDIR NA EMPRESA "..., LDA." E CATEGORIAS PROFISSIONAIS ABRANGIDAS (ARTIGO 360.º N.º 2, ALÍNEA D) DO CÓDIGO DO TRABALHO)**

*Serão abrangidos pelo Processo de Despedimento Coletivo 9 (nove) trabalhadores com as seguintes categorias:*

- Delegado de Informação Médica: 7*
- Diretora Técnica: 1*
- Diretor Financeiro: 1*

#### **ANEXO V**

**INDICAÇÃO DO PERÍODO DE TEMPO DURANTE O QUAL SE PRETENDE EFETUAR O DESPEDIMENTO COLETIVO (ARTIGO 360.º N.º 2 ALÍNEA E) DO CÓDIGO DO TRABALHO)**

*Pretende-se que o Processo de Despedimento Coletivo seja efetuado dentro de 20 a 30 dias a Contar da data da comunicação, relativamente a todos os trabalhadores abrangidos.*



**MÉTODO DE CÁLCULO DE QUALQUER COMPENSAÇÃO GENÉRICA A CONCEDER AOS TRABALHADORES A DESPEDIR PARA ALÉM DA COMPENSAÇÃO ESTABELECIDO NO ARTIGO 366.º DO CÓDIGO DO TRABALHO OU EM INSTRUMENTO DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

(ARTIGO 360.º N.º 2 DA ALÍNEA F) DO CÓDIGO DO TRABALHO)

*Não existe qualquer compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no Artigo 366.º do Código do Trabalho.”*

**1.1.3.** No decurso da análise do processo de instrução do presente parecer prévio, a CITE solicitou esclarecimento complementar à entidade empregadora sobre:

- Quais os trabalhadores e trabalhadoras concretamente abrangidos pelo despedimento para além da trabalhadora especialmente protegida;
- Qual a forma de aplicação dos critérios de seleção indicados, se cumulativa se diferenciados entre os trabalhadores;
- Quais os resultados concretos obtidos através da aplicação dos critérios de seleção que permitiram escolher os trabalhadores e trabalhadoras abrangidas pelo despedimento coletivo incluindo a trabalhadora especialmente protegida.

**1.1.4.** Face ao pedido de esclarecimento da CITE, a entidade empregadora, veio informar expressamente o seguinte, por correio eletrónico:

*“Relativamente aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir incidiram essencialmente nos que constam da cópia da comunicação que vos foi enviada, ou seja:*

- 1. Trabalhadores com os custos salariais mais elevados na empresa e cuja substituição poderá ser efetuada através de contratação em outsourcing;*
- 2. Categoria profissional (delegado de informação médica);*



3. *Delegação de informação médica afetos diretamente à família "...", cujas AIM (Autorização de introdução no mercado) foram alvo de alienação/venda;*
4. *Volume de vendas dos Delegados de Informação Médica;*
5. *Antiguidade na Categoria Profissional.*

*Atendendo aos critérios supra referenciados foram então selecionados os 9 (nove) trabalhadores a despedir. No caso em concreto da trabalhadora ..., informa-se que a mesma que se teve especial incidência o critério estabelecido no número 4 (volume de vendas dos DIM), sendo que comprovativamente com os restantes Delegados da Zona Norte a trabalhadora apresentou dos rácios mais baixos.*

*Relativamente à posição da trabalhadora informamos que no âmbito do Processo de Despedimento Coletivo foi formada uma Comissão Representativa de Trabalhadores da qual a mesma faz parte. Já terminou a fase de informações e negociação, encontrando-se agora as partes em Negociação Direta com vista a chegar a um acordo final que se prevê ser concluído no início da próxima semana. (...)"(...) Os valores reportam ao Ano de 2013 (junho a dezembro) e mais 7 meses de 2014 (janeiro a julho) no que diz respeito às Vendas Líquidas; Em relação à Margem Libertada os valores reportam a 8 meses do Ano 2013 e mais 7 meses do Ano de 2014; e no que diz respeito ao Ranking foram analisados 19 meses (...) A colaboradora cumpre a assiduidade normal e apenas entrou de baixa após a comunicação de intenção de despedimento (...)" Face aos critérios utilizados, teve-se em consideração que 3 Delegados de Informação Médica (Especialistas) vocacionados para a Área Hospitalar, comercializavam a venda da ... e foi este o produto vendido/alienado a outra empresa:*

1. ...
2. ...
3. ...





*Em relação aos outros 4 Delegados de Informação Médica vocacionados para a Área Ambulatória, teve-se em consideração as Vendas Líquidas e a Margem Libertada de cada um (atendendo ao histórico e aos valores atuais):*

1. ...
2. ...
3. ...
4. ...”

**1.1.5.** A entidade empregadora veio ainda juntar ao processo, vários quadros Excel onde constam dados relativos às vendas realizadas por cada um dos delegados de informação médica da empresa, referentes a 2013 e 2014, relativos a vendas líquidas, margem libertada e ainda um ranking de vendas relativo aos 19 meses analisados.

**1.1.6.** Dada a relevância da matéria para a deliberação do presente parecer prévio, transcreve-se o ranking de vendas dos delegados/as de informação médica existentes na entidade empregadora, por esta enviado à CITE, e que serviu de base, segundo a mesma, à densificação do critério de seleção aplicado à trabalhadora ...:

<b>“Equipa</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>total</b>
...	196.635,65	110.168,33	306.803,98
...	137.228,46	95.017,80	232.246,26
...	109.150,86	60.390,84	169.541,70
...	4.522,71	56.242,96	60.765,67
...	79.558,36	51.734,09	131.292,45
...	65.558,82	44.150,60	109.709,42
...	64.328,34	43.944,64	108.272,98
...	93.502,13	43.385,69	136.887,82
...	15.127,85	18.787,71	33.915,56
...	19.216,82	15.172,77	34.389,59
...	96.084,96	11.575,45	107.660,41
...	26.253,90	4.466,12	30.720,02

**Grand Total** 907.168,86 555.037,00 #####

“

1.1.7. Os dados e informações transcritas nos 3 pontos anteriores não foram enviados pela entidade empregadora à trabalhadora ..., quer aquando da comunicação de intenção de despedimento, quer em momento posterior.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem tomar “*as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.*”

2.1.1. Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da sua gravidez constitui uma discriminação direta *em razão do sexo*, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006.

2.1.2. Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º Código do Trabalho determina que “o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante



assim como de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.” De acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.

**2.1.3.** Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho, o despedimento coletivo pode ser promovido pelo empregador, quando o mesmo “se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou de redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.”

**2.1.4.** Este artigo 359.º, no n.º 2, define ainda o que se considera por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, nos seguintes termos:

- 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 dos serviços ou automatização de meios de comunicação.”*

### III – APRECIÇÃO

**3.1.** Da documentação junta ao processo de instrução do presente parecer prévio, constata-se que a trabalhadora não teve conhecimento de qual o critério de seleção de trabalhadores/as a despedir, que lhe foi aplicado em concreto.

**3.1.1.** Na verdade, a entidade empregadora limitou-se a comunicar aos/as trabalhadores/as que pretende despedir, qual o conjunto de critérios de seleção que utilizou para os escolher, mas não demonstrou a sua aplicação nem justificou por que razão escolheu vários critérios e qual o fundamento para aplicar diferentes critérios a diferentes trabalhadores/as.

**3.2.** Ora, muito embora o Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, não estabeleça de forma obrigatória quais os critérios a utilizar, ao contrário do que acontece com o regime da extinção de posto de trabalho, tal não significa que a escolha dos trabalhadores/as a despedir possa ser arbitrária. Aliás, a este propósito, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:

*“I- O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, (...), não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.*

*II- Mas os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexos entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de*



*cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art. 53.º da CRP.*

*(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”<sup>1</sup>, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)*

*Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), (...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei”. (...)*

*(...) “é certo que não cabe ao Tribunal sindicar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.”*

*Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)*

*“ (...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do*

---

<sup>1</sup> Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”



*n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT<sup>2</sup> em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).»*  
*Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).*

**3.3.** Por outro lado, tendo em conta a informação complementar prestada pela entidade empregadora à CITE, nomeadamente face à aplicação do critério de seleção “*volume de vendas dos delegados de informação médica*” à trabalhadora especialmente protegida, sempre se dirá, que face ao quadro ranking de vendas disponibilizado, a trabalhadora está longe de ser quem detém um volume de vendas mais baixo entre os restantes colegas com a mesma categoria profissional, quer na zona norte, quer em todas as zonas.

**3.3.1.** Efetivamente, analisando o referido quadro reproduzido no ponto 1.1.7 do presente parecer prévio, constata-se que, a nível nacional, a trabalhadora ... (total de vendas 19 meses: €107.660,41) ou a trabalhadora ... (total de vendas de 8 meses porque só foi contratada em

---

<sup>2</sup> Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.



2013: €60.765,67), detém uma posição muito mais baixa do que a trabalhadora especialmente protegida (total de vendas 19 meses: €136 887,82) no ranking de vendas, e não foram incluídas no despedimento.

**3.3.2.** Por outro lado, se tivermos em conta apenas a zona norte, constata-se que é a trabalhadora ... e a trabalhadora ..., quem apresentam volumes de vendas mais baixos, e que já são abrangidas pelo despedimento, segundo a entidade empregadora, através da aplicação do critério *"Delegados de Informação Médica afetos diretamente à família ciclosporina"*.

**3.3.3** Assim, para além de não ter sido devidamente explicitado à trabalhadora qual o critério de seleção com vista à sua inclusão no despedimento que lhe foi aplicado, nem dada a conhecer o resultado da aplicação desse critério, salvo melhor opinião, parece ainda ser de concluir que a aplicação do critério que foi indicado á CITE como sendo o utilizado, padece de precisão na sua aplicação, na medida em que não era a trabalhadora ..., quem apresenta um volume de vendas mais baixo entre os/as trabalhadoras que exercem funções de delegados de informação médica, nem na zona norte, nem a nível nacional.

**3.3.4** Aliás, seguindo a aplicação do critério "volume de vendas", de acordo com os esclarecimentos prestados pela entidade empregadora, não se percebe porque não é a trabalhadora ... ou a trabalhadora ... a serem abrangidas pelo despedimento coletivo em vez da trabalhadora especialmente protegida.

**3.4.** Ora, estando em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de uma trabalhadora grávida, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º



7/2009, de 12 de fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade, tem que ser claramente salvaguardado na definição dos critérios para a seleção das trabalhadoras a despedir, por forma a afastar qualquer hipótese de discriminação.

- 3.5** Nestes termos, salvo melhor e douta opinião, não se afigura clara nem inequívoca nem a escolha nem o resultado da aplicação dos critério de seleção utilizados pela empresa ... Lda., com vista ao despedimento da trabalhadora grávida ..., não se podendo assim, considerar como afastada a existência de indícios de discriminação em função da maternidade, na sua inclusão no processo de despedimento coletivo em causa.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Pelo exposto, a CITE delibera opor-se ao despedimento da trabalhadora ... promovido pela entidade empregadora ..., Lda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 13 DE AGOSTO DE 2014**