

PARECER N.º 25/CITE/2009

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 5 do artigo 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho
Processo n.º 90 – DG/2009

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 27 de Fevereiro de 2009, um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida, na empresa ..., S.A., ..., nos termos referidos em epígrafe.
- 1.2. A trabalhadora desempenha as funções de chefe de serviços administrativos e de pessoal, *na directa subordinação hierárquica do presidente do conselho de administração.*
- 1.3. Da nota de culpa consta que a trabalhadora:
 - 1.3.1. *Tem vindo a degradar o desempenho das suas funções como chefe de pessoal e de serviços administrativos, apresentando quase sempre duas versões da mesma “história”, uma que apresenta como chefe de pessoal e outra quando confrontada pelo presidente do conselho de administração;*
 - 1.3.2. *Mentiu deliberadamente sobre a ocorrência de um facto laboral que terá acontecido em Abril e não no Verão;*
 - 1.3.3. *Após o período de férias, no Verão, tem apresentado atitude anómala e desadequada ao desempenho das suas funções (...), não podendo a entidade empregadora apresentar dias concretos para a mesma. A trabalhadora apresenta-se sempre sonolenta, desatenta, o que se traduz em negligência no cumprimento das suas tarefas e rotinas;*
 - 1.3.4. *O desempenho das suas funções tem ficado muito aquém das expectativas, (...), uma vez*

que se tem envolvido em constantes guerras de facção com outros colegas, ocultou erros e incompetências graves de uma trabalhadora, além de ter fomentado intrigas e rumores e ameaçado, sem qualquer fundamento, trabalhadores com despedimento, pelo que a entidade empregadora viu-se obrigada a desmentir determinados rumores (...) através da emissão de notas de serviço;

1.3.5. *As situações foram presenciadas por outros trabalhadores (...), tanto mais que essas ameaças foram realizadas por vontade da trabalhadora, mas sem qualquer indicação ou sugestão da entidade empregadora;*

1.3.6. *Como assistente de administração, deixou simplesmente de cumprir com o mínimo que lhe era exigido, ou seja, deixou de cumprir com a sua agenda, confessando esse facto perante uma colega, o que levou a administração a exigir que passasse a reportar todo o seu trabalho à referida colega;*

1.3.7. *Passou a cometer erros graves e lesivos da entidade empregadora como quando, por exemplo, o presidente do conselho de administração lhe solicitou que elaborasse uma declaração sobre a sua situação profissional e, naquela, o mesmo foi mencionado como funcionário da empresa, o que como bem se compreende é totalmente diferente de ser administrador e accionista da empresa, facto de que a trabalhadora tem perfeito conhecimento, tendo ainda elaborado uma segunda versão da declaração que mencionava “assinada no Estoril”, sabendo que a sede da empresa é em Lisboa e os armazéns/escritórios se situam em Sintra;*

1.3.8. *Apresentou diferentes versões à contabilista e ao presidente do conselho de administração da empresa, em apenas em cinco minutos, sobre o processamento dos subsídios de férias e de Natal dos trabalhadores da entidade empregadora;*

1.3.9. *No âmbito de um pedido de indemnização da empresa a uma companhia de seguros, por danos materiais, obteve de todos os departamentos a relação de estragos, mas nunca os reportou à companhia que, ao aperceber-se da falta do pedido, interpelou a empresa sobre o facto, surpreendendo a administração;*

1.3.10. *No dia 4 de Novembro de 2008, a trabalhadora enviou um e-mail ao presidente do conselho de administração, no qual refere que alguns danos não podem ser imputados ao sinistro e que a empresa não tem qualquer vantagem em imputar uma vez mais esses custos, pois só iria atrasar o processo e retirar-lhe credibilidade. Tal atitude contraria*

frontalmente a posição da empresa empregadora. (...) a própria companhia de seguros reconheceu que deveria pagar o que a trabalhadora arguida achava que não deveria pagar, ou seja, (...) na sua obstinação contra a entidade empregadora, mostrou-se mais zelosa na defesa da companhia de seguros do que a própria companhia.

1.4. A entidade empregadora conclui que *o comportamento desadequado e irresponsável da trabalhadora representa:*

- *violação do dever de respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, superior hierárquico, os companheiros de trabalho e demais pessoas da empresa, previsto na alínea a) do artigo 121.º do Código do Trabalho;*
- *violação do dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, previsto na alínea c) do artigo 121.º do Código do Trabalho;*
- *violação do dever de cumprir ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, previsto na alínea g) do artigo 121.º do Código do Trabalho, e,*
- *violação do dever de promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria do trabalho, previsto na alínea g) do artigo 121.º do Código do Trabalho,*

pelo que considera dever ser aplicada, de acordo com o artigo 367.º do Código do Trabalho, a sanção disciplinar de despedimento sem qualquer indemnização ou compensação, nos termos previstos na alínea f) do artigo 366.º do Código do Trabalho.

1.5. Como elementos de prova, a entidade empregadora juntou três documentos e cópia dos autos de declarações de cinco testemunhas.

1.6. Em resposta à nota de culpa, a trabalhadora refere, fundamentalmente, o seguinte:

1.6.1. Não poder pronunciar-se sobre os factos que lhe são imputados nos artigos 4.º a 15.º da nota de culpa, uma vez que se tratam de *imputações vagas e imprecisas, não se apontando factos concretos em termos de modo, lugar ou tempo em que os mesmos teriam ocorrido;*

1.6.2. *O facto de alguns dias se apresentar mais cansada, tem a ver com o seu estado de gravidez, considerada de risco, que a entidade patronal conhece, bem como com uma constipação que desde o início de Outubro e em virtude de não poder tomar determinados medicamentos, devido ao seu estado de gravidez, se veio agravando cada vez mais ao longo dos meses de Outubro e Novembro, mas que não a impediram de cumprir as suas obrigações;*

- 1.6.3.** O facto de ter preenchido uma declaração, para entrega numa instituição bancária, tendo indicado o presidente do conselho de administração como funcionário da empresa e o local de emissão como sendo o Estoril quando, na realidade, deveria ter colocado Lisboa, lapso que veio a corrigir, *não constitui erro grave e muito menos pode ser considerada como lesiva dos interesses da entidade patronal ou de quem quer que seja.* Tal lapso ficou a dever-se ao facto de a entidade empregadora não dispor de minutas para entregar em instituições bancárias e de, por isso, ter utilizado uma que tinha no seu arquivo pessoal e que era utilizada numa empresa, situada no Estoril, na qual trabalhou;
- 1.6.4.** No que se refere à acusação sobre apresentação de duas versões diferentes relativamente ao pagamento dos subsídios de férias e de Natal, a trabalhadora processou o subsídio de férias dos trabalhadores, com a categoria de caixeiro, em Junho de 2008, nele integrando o valor correspondente ao abono para falhas, uma vez que no programa informático tal abono está contemplado como remuneração de carácter permanente. No entanto, uma vez que a entidade empregadora entendia que tal abono não deveria integrar a retribuição respeitante aos subsídios de férias e de Natal, a trabalhadora, quando os processava, o que aconteceu apenas em ralação ao subsídio de férias, retirava manualmente tais verbas dos recibos. Relativamente ao processamento do subsídio de Natal, a trabalhadora, que esteve de baixa médica de 10 a 23 de Novembro de 2008 e quando se apresentou ao serviço no dia 24 seguinte, embora tenha manifestado disponibilidade para, em casa, ir tratando do assunto, o que lhe foi negado, deparou com o trabalho por fazer e com problemas técnicos no seu computador, que apenas ficaram resolvidos no dia 26 de Novembro, data na qual os pagamentos deveriam ter sido efectuados. A trabalhadora inseriu os dados no computador, entre as 17h e as 21h do referido dia 26 mas, por sentir cansaço e *stress* acumulado, agravado pelo seu estado de gravidez, não procedeu manualmente à retirada do valor do abono para falhas do subsídio de Natal dos trabalhadores caixeiros, o que veio a fazer no dia seguinte, logo após ser chamada à atenção, antes das 15h.
- 1.6.5.** No que concerne à acusação relativa à sua actuação em relação à companhia de seguros, menciona que ocorreram dois sinistros, um relacionado com uma descarga eléctrica, em 3 de Outubro de 2008, e outro com uma inundação, em 18 de Outubro de 2008, ambos numa mesma loja da entidade empregadora. No que se refere ao primeiro, os danos foram reparados por trabalhadores daquela entidade e com recurso a um electricista, relativamente ao segundo, a trabalhadora comunicou a ocorrência à companhia de seguros, no dia 20 seguinte, e pediu para que, na loja, fosse efectuado o levantamento

dos prejuízos e fotografado o necessário.

A trabalhadora refere que esteve ausente, por se encontrar doente e por ter realizado uma amniocentese, desde a tarde do dia 20 até dia 27 de Outubro p.p., data em que regressou e que, embora não tenha estado presente, manteve-se em contacto telefónico com a loja no sentido de dar instruções para ser elaborado o inventário dos danos. Assim sendo, sabe que, no dia 24 de Outubro, a gerente enviou à gestora de *stocks* um *e-mail* que continha a relação de quebras e estragos provocados pela inundação e que, no dia 27 seguinte, a gestora remeteu um *e-mail* ao administrador com a indicação dos artigos danificados e o valor do seu conserto.

A trabalhadora, após o seu regresso, refez, no dia 28 de Outubro p.p., o ficheiro com o relatório dos estragos e indicação do preço de custo de cada artigo danificado. No dia 30 seguinte, a trabalhadora obteve os restantes documentos, designadamente as facturas do electricista e do piquete da EDP, de modo a poder finalizar a informação a enviar à companhia de seguros.

No dia 4 de Novembro p.p., a trabalhadora informou, por *e-mail*, o administrador da empresa sobre a existência de um parecer técnico, elaborado em data anterior à ocorrência da inundação, no qual já eram referidos danos que agora voltavam a ser referidos neste relatório. Assim, a trabalhadora informou, como era aliás seu dever, o perigo que decorreria do envio para a seguradora de informação sobre prejuízos que não estavam relacionados com a inundação.

A trabalhadora foi, por isso, afastada do processo, tendo outra colega tratado do assunto, a partir de 4 de Novembro p.p.

- 1.6.6.** Não violou nenhum dos seus deveres para com a entidade patronal, para com os seus superiores hierárquicos ou para com outros trabalhadores da empresa, e os factos que lhe são imputados na nota de culpa são insusceptíveis de constituir fundamento da sanção despedimento ou de qualquer outra sanção.

- 1.7.** A trabalhadora apresentou como prova um *e-mail* de 14 de Novembro de 2008, e requereu a junção ao processo de todos os *e-mails* por ela emitidos e recepcionados e ainda de todos os que lhe foi dado conhecimento, entre os dias 1 de Outubro e 30 de Novembro de 2008; dos seus cartões de ponto referentes aos meses de Outubro e de Novembro de 2008, bem como da impressão do seu calendário do *Outlook* entre os dias 1 de Novembro e 5 de Dezembro de 2008; dos pareceres técnicos relativos aos danos decorrentes das ocorrências nas lojas, datados de Março e de Abril de 2008; das notas de serviço de 9 de Outubro e de 3 de Novembro, ambos de 2008, bem como dos respectivos organogramas anexos e de todas as justificações de faltas apresentadas,

emitidas pelas diversas instituições de saúde às quais se deslocou.

- 1.8.** Em 9 de Janeiro de 2009, foi remetida notificação à trabalhadora, por esta recebida no dia 14 seguinte, informando sobre a data e hora em que ocorreria a inquirição das testemunhas arroladas pela empresa, dia 15 de Janeiro de 2009, às 9h30, e informando igualmente que não seria dada sequência ao seu requerimento para junção de documentos probatórios, apresentado em sede de resposta à nota de culpa, porquanto, refere a entidade empregadora, *os documentos identificados pela trabalhadora arguida em nada colidem com os factos deduzidos na nota de culpa, nem mesmo importam qualquer alteração à apreciação disciplinar do comportamento desta trabalhadora, constituindo, mesmo, uma manobra dilatória e sem qualquer utilidade no apuramento da responsabilidade da trabalhadora arguida. Acresce que a trabalhadora não indica que prova pretende fazer com esta documentação, não especificando concretamente que pontos da resposta à nota de culpa estão em causa. Entende-se, assim, que a documentação em causa não reveste relevância nem pertinência para a apreciação dos factos trazidos a este processo disciplinar e boa decisão da causa. Nos termos e para os efeitos do n.º 1 do artigo 414.º do Código do Trabalho, o empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.*
- 1.9.** Em 15 de Janeiro de 2009, foram inquiridas cinco testemunhas arroladas pela empresa, a saber, uma operadora do *call center*; uma gestora de *stocks*; uma técnica oficial de contas, uma assistente de administração e o presidente do conselho de administração, todos trabalhadores da entidade arguente.
- 1.9.1.** A versão que consta dos autos de declarações juntos ao processo corresponde à apresentada na nota de culpa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A alínea c) do n.º 5 do artigo 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sobre a aplicação da lei no tempo, dispõe que: *O regime estabelecido no Código do Trabalho, anexo à presente lei, não se aplica a situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor e relativas a procedimentos para aplicação de sanções, bem como para a cessação de contrato de trabalho.*

- 2.2. Assim sendo, conclui-se que ao caso *sub judice* se aplica ainda o Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, bem como a respectiva regulamentação, aprovada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, pelo que, ao longo do presente parecer, referir-nos-emos a estes dois diplomas.
- 2.3. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez, referindo o n.º 2 que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.
- 2.4. Um dos considerandos da referida Directiva refere que o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.
- 2.5. Cumprindo a obrigação prevista na norma comunitária, a legislação portuguesa contempla especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento das referidas trabalhadoras, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa.
- 2.6. Assim, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.
- Desta forma, por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, compete à CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso *sub judice*, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo de maternidade.
- 2.7. Dispõe o n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho que *o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente*

impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento e acrescenta o n.º 2 do mesmo preceito que para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

Ora, a trabalhadora é acusada de ter violado o dever de respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, superior hierárquico, os companheiros de trabalho e demais pessoas da empresa, previsto na alínea a) do artigo 121.º do Código do Trabalho; de ter violado o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, previsto na alínea c) do artigo 121.º do Código do Trabalho; de ter violado o dever de cumprir ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, previsto na alínea g) do artigo 121.º do Código do Trabalho, e de ter violado o dever de promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria do trabalho, previsto na alínea g) do artigo 121.º do Código do Trabalho.

- 2.7.1.** No caso em análise, no que se refere à acusação que consta da nota de culpa, a trabalhadora é acusada de ter violado os deveres referidos por vir a degradar o desempenho das suas funções como chefe de pessoal e de serviços administrativos, apresentando quase sempre duas versões da mesma “história”, uma que apresenta como chefe de pessoal e outra quando confrontada pelo presidente do conselho de administração; por ter mentido deliberadamente sobre a ocorrência de um facto laboral que terá acontecido em Abril e não no Verão; por, após o período de férias, no Verão, ter apresentado atitude anómala e desadequada ao desempenho das suas funções (...), não podendo a entidade empregadora apresentar dias concretos para a mesma; por se apresentar sempre sonolenta, desatenta, traduzindo-se tal comportamento em negligência no cumprimento das suas tarefas e rotinas; pelo desempenho das suas funções ter ficado muito aquém das expectativas, (...); por se ter vindo a envolver em constantes guerras de facção com outros colegas; por ter ocultado erros e incompetências graves de uma trabalhadora, além de ter fomentado intrigas e rumores e ameaçado, sem qualquer fundamento, trabalhadores com despedimento, pelo que a entidade empregadora viu-se obrigada a desmentir determinados rumores (...) através da emissão de notas de serviço; pelo facto de as situações terem sido presenciadas por outros trabalhadores (...), tanto mais que essas ameaças foram realizadas por vontade da trabalhadora, mas sem qualquer indicação ou sugestão da entidade empregadora; por, como assistente de administração, ter deixado simplesmente de cumprir com o mínimo que lhe era exigido, ou seja, ter deixado de cumprir com a sua agenda, confessando esse facto perante uma colega, o que levou a administração a exigir que passasse a reportar

todo o seu trabalho à referida colega; por ter passado a cometer erros graves e lesivos da entidade empregadora como quando, por exemplo, o presidente do conselho de administração lhe solicitou que elaborasse uma declaração sobre a sua situação profissional e o mesmo foi mencionado como funcionário da empresa, o que como bem se compreende é totalmente diferente de ser administrador e accionista da empresa, facto de que a trabalhadora tem perfeito conhecimento, tendo ainda elaborado uma segunda versão da declaração que mencionava “assinada no Estoril”, sabendo que a sede da empresa é em Lisboa e os armazéns/escritórios se situam em Sintra; por ter apresentado diferentes versões à contabilista e ao presidente do conselho de administração da empresa, em apenas em cinco minutos, sobre o processamento dos subsídios de férias e de Natal dos trabalhadores da entidade empregadora; por, no âmbito de um pedido de indemnização da empresa a uma companhia de seguros, por danos materiais, ter obtido de todos os departamentos a relação de estragos, mas nunca os ter reportado à companhia que, ao aperceber-se da falta do pedido, interpelou a empresa sobre o facto e por no dia 4 de Novembro de 2008, a trabalhadora ter enviado um *e-mail* ao presidente do conselho de administração, no qual referia que alguns danos não poderiam ser imputados ao sinistro e que a empresa não teria qualquer vantagem em imputar uma vez mais esses custos, pois só iria atrasar o processo e retirar-lhe credibilidade, contrariando frontalmente a posição da empresa empregadora.

- 2.8.** A CITE, ao analisar o processo *sub judice*, verificou que a trabalhadora, em relação a determinados factos, teve oportunidade de se defender, designadamente no que respeita à acusação que sobre ela impendia relativa ao processamento dos subsídios de férias e de Natal; à elaboração da carta sobre a situação profissional do presidente do conselho de administração da entidade empregadora e ao envio da informação à companhia de seguros, tendo justificado o seu comportamento, inclusive apresentando cópia de um *e-mail* remetido ao presidente do conselho de administração, manifestando preocupação pelos assuntos pendentes, durante o seu período de baixa médica.
- 2.9.** Por outro lado, da mesma análise, é possível concluir que a trabalhadora não teve oportunidade de apresentar a sua versão e, conseqüentemente, de justificar o seu comportamento em relação a acusações que não se encontram circunstanciadas em razão de modo, lugar e tempo, nomeadamente as que referem que após o período de férias, no Verão, tem apresentado atitude *anómala e desadequada ao desempenho das suas funções (...), não podendo a entidade empregadora apresentar dias concretos para a mesma. A trabalhadora apresenta-se sempre sonolenta, desatenta, o que se traduz em negligência no cumprimento das suas tarefas e rotinas.*

- 2.10.** Assim, se por um lado, a trabalhadora pôde, em sede de resposta à nota de culpa, justificar comportamento e atitudes em relação a diversas acusações, não o pôde fazer em relação a outras por lhe ter sido impossível identificar em que situações teria ocorrido, nomeadamente, a sua atitude *anómala e desadequada ao desempenho das suas funções* e a sonolência e desatenção que se traduziu em negligência.
- 2.11.** No que se refere à nota de culpa e à prova testemunhal apresentada, refira-se que as mesmas não são suficientemente elucidativas no sentido de comprovarem de forma inequívoca que os factos imputados à trabalhadora sejam suficientemente graves e que tenham causado prejuízos de modo a impossibilitarem definitivamente a manutenção da relação laboral.
- Refira-se, aliás, que a trabalhadora justificou lapsos que admite ter cometido e que, inclusive, veio a reparar logo que possível, não se afigurando que tenham ocorrido comportamentos culposos e de intenção dolosa, nem prejuízos e consequências graves dele decorrentes que justifiquem a aplicação da sanção mais gravosa de entre o leque das eventualmente aplicáveis.
- 2.12.** Face ao quadro descrito, afigura-se como desproporcionada a sanção disciplinar do despedimento pois, com efeito, a aplicação de uma sanção mais leve enquadrar-se-ia, com maior justiça, na regra da proporcionalidade, prevista no artigo 367.º do Código do Trabalho, segundo a qual *a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade e à culpabilidade do infractor*.
- 2.13.** Tendo em consideração os elementos do processo, é de concluir que a entidade empregadora não logrou demonstrar, no caso vertente, a existência de uma situação excepcional, que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento nos termos do artigo 396.º do Código do Trabalho, não relacionada com o estado de gravidez da trabalhadora arguida, conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar de forma inequívoca a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, considerando que a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro, proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, salvo

nos casos excepcionais não relacionados com a gravidez (cfr. n.º 1 do artigo 10.º); que a legislação portuguesa prevê que o despedimento das referidas trabalhadoras se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho) e não tendo sido ilidida tal presunção, a aplicação de referida sanção, no caso *sub judice*, configuraria uma discriminação por motivo de maternidade, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida, na empresa ..., S.A., ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 23 DE MARÇO DE 2009**