



PARECER N.º 136/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, da trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 669 – FH/2011

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 01.08.2011 a CITE recebeu do Serviço de Gestão de Recursos Humanos ..., integrado no Centro ..., um e-mail, para emissão de parecer prévio, à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de farmacêutica adjunta ..., nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, aplicável, por força do disposto no artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.
- 1.2.** Para o efeito a entidade empregadora juntou cópias:
- Pedido da trabalhadora, de 6/07/2011, acompanhado de declaração de entidade patronal do marido e dos bilhetes de identidade dos 3 filhos menores, 2 com idade inferior a 12 anos de idade;
 - Declaração da junta de freguesia da área de residência, com a composição do agregado familiar da trabalhadora;
 - Comunicação da intenção de recusa da entidade empregadora, de 26/07/2011;
 - Apreciação da trabalhadora à intenção de recusa, registada pela



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

entidade empregadora em 29/07/2011.

1.3. A trabalhadora vem solicitar, em resumo, o seguinte:

A aqui signatária tem três filhos menores com as idades de 12, 9 e 7 anos conforme cópia de bilhete de identidade de cada um, que se juntam sob os n.ºs 1, 2 e 3, com os quais vive em comunhão de mesa e habitação, bem como com o seu marido.

Sucedede que, devido às ausências do meu marido, por motivos profissionais e em grande parte imprevisíveis bem com a ausência de qualquer outro apoio familiar, a aqui signatária tem necessidade de trabalhar em regime de horário flexível com dispensa da Prevenção farmacêutica, de forma a poder assegurar a assistência necessária e indispensável aos meus filhos.

Pelo exposto, venho Requerer a prestação do trabalho em regime de horário flexível e dispensa da realização de Prevenção farmacêutica, solicitando que a prestação do trabalho se mantenha entre as 9.00h e 17.00h em jornada continua e até que a filha mais nova complete a idade de 12 anos, sem prejuízo de cumprir com o previsto no n.º4 do art.º 56º citado e de o horário pretendido ser alterado por força da alteração dos horários escolares e actividades dos meus filhos.

O presente requerimento é feito com a antecedência prevista de 30 dias, conforme disposto no art.º 57º n.º 1 do Código do Trabalho.

Junta: cópia dos bilhetes de identidade dos meus filhos e declaração da empresa onde o meu marido trabalha.

1.3.1. Em 15/07/2011, o Serviço de Gestão de Recursos Humanos, ao remeter o pedido para o Director ..., deu o seguinte parecer favorável:

Exmo. Director dos Serviços ...

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

..., Técnica Superior, a exercer funções nos Serviços ..., vem, mediante apresentação de requerimento que se anexa, solicitar autorização para efectuar trabalho em regime de horário flexível conforme o previsto nos



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

artigos 56.º e 57 da Lei n.º 7/2009, para assistência a filhos, não podendo ultrapassar os 12 anos da criança, pelo que informamos V. Exa. do seguinte:

O horário de trabalho pretendido é:

Horário Fixo - 40h semanais - 09.00h às 17.00h - jornada contínua

Dispensa de ...

De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 56º- "O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos."

Em conformidade com o n.º 2 e 3 do artigo 57.º "O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável" e no prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão".

*O presente pedido, cumpre todos os requisitos legais necessários e, **a ser autorizado, terá efeito a partir de 11-08-2011**, cumprindo assim o pré-aviso mínimo de 30 dias de acordo com o previsto no n.º1 do art.º 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro.*

- 1.4.** No dia 26/07/2011, os Serviços ..., através do seu Director, remete aos Recursos Humanos o seguinte parecer :

Sem querer tecer qualquer tipo de opinião pessoal sobre o assunto e porque o lugar por mim ocupado, só me permitirá objectivar a relevância de tal pedido, e segundo a primazia do interesse do serviço que dirijo, e sem que com isso possa prejudicar no âmbito pessoal qualquer colaborador com quem trabalho, no entanto não posso de ressaltar o que ora passo a expor.

É num contexto de ... de fim de linha, de referencia nacional, que



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

segundo o Conselho de Administração desta instituição, de 20 de Junho de 2011, deliberou a autorização prévia da implementação do horário de 24 horas, nos Serviços ..., segundo fundamento que ora reproduzo:

"...em consonância com a estratégia de melhoria da qualidade e eficiência do circuito do medicamento, considerando as vantagens para o Centro ... decorrentes do funcionamento ininterrupto e do alargamento da capacidade de resposta dos Serviços ... e face à possibilidade de implementação de novos processos na Unidade ..., o Conselho de Administração delibera:

1. Aprovar a proposta de implementação do horário de 24 horas nos Serviços...

2. Autorizar a contratação em regime de contrato individual de trabalho a termo certo, pelo período de um ano - de sete farmacêuticos e cinco técnicos de diagnóstico e terapêutica para exercício de funções nos Serviços ..."

Independentemente da juridicidade de tal pedido, que a mim não me compete avaliar, não posso de deixar de expressar, a grande preocupação que me assola caso tal pretensão seja favorável, primeiro porque antecede um período de preparação para a implementação de um horário de 24 horas no Serviço ... segundo documento que se anexa, como se não bastasse e segundo o princípio meramente objectivo da igualdade de tratamento de todos os colaboradores, e sendo estes na sua maioria pais jovens com filhos com menos de 12 anos de idade ser-lhe-ia aplicado tal princípio caso fosse solicitado pelos interessados.

Pelo que, tendo uma equipa de colaboradores em que 76% são mulheres em idade fértil e tendo já uma boa parte delas manifestado quer pessoalmente quer publicamente a sua vontade de engravidar, alicerçado ainda pelos outros colaboradores com filhos de idade inferior a 12 anos, tornar-se-ia impossível por maioria de razão instituir a tão aguardada implementação de horário de 24 horas.

Considero que o deferimento de tal pedido constitui por si só um sério impedimento ao basilar (Qualidade, Segurança e Eficiência)



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

funcionamento do nosso serviço.

1.4.1. Anexo a este parecer encontra-se uma deliberação do Conselho de Administração, de 20 de Junho de 2011, relativamente à implementação do horário de 24 horas nos Serviços ... e à contratação de 7 (sete) farmacêuticos e 5 (cinco) técnicos de diagnóstico e terapêutica.

1.5. Face ao teor deste parecer e do anexo, os serviços de Recursos Humanos notificaram a trabalhadora em 26/07/2011 do seguinte:

Assunto: Flexibilidade de horário

Cumpre-me levar ao conhecimento de V. Exa. que é pretensão do Centro ... recusar o pedido apresentado a solicitar horário flexível, pelos motivos invocados no documento que se anexa.

Mais se informa que de acordo com o disposto no n.º 4, do artigo 57.º, da Lei n.º 7/2009, de 12 de Agosto, pode V. Exa. apresentar, no prazo de cinco dias a partir da data de recepção desta informação, um pedido de apreciação.

1.6. No dia 29/07/2011 a trabalhadora vem apresentar a seguinte apreciação:

Exmo. Senhor

Presidente do Conselho de Administração...

..., ... Farmacêutica dos Serviços ... deste Centro, tendo tomado conhecimento da intenção de recusa do pedido de horário flexível, vem nos termos e para os efeitos previstos no n.º 4 do art.º 57º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, DIZER o seguinte:

A aqui signatária pretende, através do exercício do seu direito a trabalhar em horário flexível, assegurar não só a sua condição de trabalhadora, de forma a prover ao sustento da sua família, mas também o de mãe com responsabilidades familiares tendo em vista o acompanhamento, assistência e apoio dos seus filhos.

Com efeito, trata-se duma impossibilidade física, uma vez que a aqui



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

signatária "não pode estar em dois sítios ao mesmo tempo", perdoe-se a expressão e fique a ideia, dada a ausência de apoio familiar, marido ou outro que garanta a assistência dos seus filhos.

No que diz respeito à implementação do horário de 24 horas nos Serviços ..., entende a mesma que este pode ser elaborado tendo em conta o pretendido horário flexível pretendido pela signatária, contratando os referidos trabalhadores mencionados na deliberação do Conselho de Administração para exercer a respectiva actividade durante o período de tempo no qual a signatária não pode exercer actividade.

Acresce que o facto de os trabalhadores na sua "maioria pais jovens com filhos com menos de 12 anos de idade", serem potenciais requerentes do horário flexível não impede a aqui signatária de exercer o seu direito nem de servir de fundamento a que o meu pedido seja recusado com base em hipotéticos e futuros pedidos de horários flexíveis, que a serem pedidos deverão ser objecto da respectiva análise. Pelo exposto, deve o requerido horário flexível ser deferido.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional determina que devem "(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.

2.1.1. A Directiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de Março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Directiva



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adopção de medidas “(...) *no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)*” .

2.2. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(...) d) *Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efectivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

(...) h) *Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.

2.2.1. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(...)1. *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*

2. *Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)*”.

2.2.2. No âmbito da actividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

económicos, o artigo 59º da CRP sob a epígrafe “Direitos dos trabalhadores” recomenda:

“ (...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

a) (...);

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;

c) (...)”

2.2.3. E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “ Família”:

“ (...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)” e,

o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”

“ (...) 1- Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país (...)”.

2.3. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe “Proibição de discriminação”:

“ (...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, em razão nomeadamente dos factores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)”. (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).



2.3.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33 a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “*Parentalidade*”, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

“(…) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.(…)”

2.3.2. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, disciplina:

“ (…) n.º 1- “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

n.º 2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

n.º 3 - “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.



n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.

2.3.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

“ (...) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)

2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 – No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção.

5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

6 – *A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.*

7 – *Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.*

8 – *Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:*

a) *Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;*

b) *Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;*

c) *Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.*

9 – *Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.*

10 – *Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7.(...)”.*

2.3.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“ (...) *O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal*”.

2.3.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) nº 2 do artigo 212º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

“(…) a) (…);

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.(…);”.*

2.3.6. A Lei n.º 59/2008 de 11 de Setembro que aprova o *Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas* estabelece o seguinte :

Artigo 22.º

Protecção da maternidade, paternidade e adopção

A entrada em vigor do diploma que regular a matéria da protecção da maternidade e da paternidade, revogando as disposições dos artigos 33.º a 52.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e dos artigos 66.º a 113.º da respectiva regulamentação, aprovada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, determina a cessação da vigência dos artigos 24.º a 43.º do Regime e 40.º a 86.º do Regulamento, aplicando-se de imediato aos trabalhadores que exerçam funções públicas, nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas e de nomeação, com as necessárias adaptações, o disposto naqueles diplomas sobre a mesma matéria.

2.4. Compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *Sub Judice*, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Directivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adopção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadores com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

cuidado acrescido nestes casos, concretizando objectiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas, não bastando para tal alegá-las sem comprovar ou demonstrar.

- 2.5.** Nestas circunstâncias, não nos parece despiciendo concluir, que o Centro ..., através do parecer dos Serviços ... e da deliberação Conselho de Administração de 20 de Junho de 2011, ao pretender fundamentar a recusa do pedido da trabalhadora com factos relacionados com a implementação do horário de 24 horas nos Serviços ... e à aprovação da contratação de 7 (sete) farmacêuticos e 5 (cinco) técnicos de diagnóstico e terapêutica, não poderá configurar fundamento que justifique a recusa do pedido, na medida em que não só não concretiza quaisquer razões em concreto como também não demonstra que o horário pretendido possa prejudicar o funcionamento de serviço.
- 2.6.** De realçar que o Serviço de Recursos Humanos tinha elaborado parecer favorável ao pedido da trabalhadora, conforme nosso ponto 1.3.1.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Na sequência do exposto, a CITE delibera opor-se à recusa formulada pelo Centro ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 3.2.** Tendo em conta que a entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, a CITE recomenda que na elaboração dos horários de trabalho, deve ser facilitada à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos do disposto no n.º 3



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

do artigo 127º e da alínea b) do nº 2 do artigo 212º do Código do Trabalho, promovendo assim o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 18 DE AGOSTO DE 2011**