



PARECER N.º 57/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de 3 trabalhadoras lactantes, 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 138 – DL-C/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 06.02.2013, a CITE recebeu da Fundação Escola Profissional de ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras lactantes ..., com a categoria profissional de Formadora de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, ..., com a categoria profissional de Técnica de Validação/Formação e ..., com a categoria profissional de Técnica de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, a exercerem funções no Centro Novas Oportunidades da Fundação Escola Profissional de ..., por motivos de mercado e estruturais, abrangendo 4 trabalhadores.
- 1.2. Para efeitos de habilitar a CITE a elaborar parecer, a entidade empregadora anexou cópia do processo de despedimento coletivo, onde constam os seguintes documentos:
 - 1.2.1. Carta da entidade empregadora de 10.01.2013, a comunicar à trabalhadora ... a intenção de proceder ao despedimento coletivo, respetivos motivos, critérios de seleção, número de trabalhadores abrangidos, indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento coletivo, indicação do método de



cálculo de eventuais compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir.

- 1.2.2.** Carta da entidade empregadora de 10.01.2013, a comunicar à trabalhadora ... a intenção de proceder ao despedimento coletivo, respetivos motivos, critérios de seleção, número de trabalhadores abrangidos, indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento coletivo, indicação do método de cálculo de eventuais compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir.
- 1.2.3.** Carta da entidade empregadora de 10.01.2013, a comunicar à trabalhadora ... a intenção de proceder ao despedimento coletivo, respetivos motivos, critérios de seleção, número de trabalhadores abrangidos, indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento coletivo, indicação do método de cálculo de eventuais compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir.
- 1.2.4.** Em cada uma das comunicações atrás referidas foi enviada cópia do quadro de pessoal apresentado aos serviços do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social relativo ao ano de 2011.
- 1.2.5.** Carta da entidade empregadora de 10.01.2013, remetida à Direção-Geral do Emprego e Relações de Trabalho (DGERT) a convocar para a fase de informações e negociações, em cumprimento do disposto no n.º 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho
- 1.2.6.** Cópia da ata de reunião para informações e negociações, de 23/01/2013, em que é patente a presença do representante da entidade empregadora, CRT, representante da DGERT, sendo omissa quanto à matéria acordada, posições divergentes, opiniões, sugestões e propostas de cada um.
- 1.2.7.** Carta da entidade empregadora de 06.02.2013 remetida à Direção-Geral do Emprego e Relações de Trabalho (DGERT) a informar que



comunicou às trabalhadoras a decisão de proceder ao despedimento coletivo, bem como a ata da fase de informações e negociações realizada em 23/01/2013, nos da al. a) do n.º 3 do artigo 363.º do Código do Trabalho.

1.2.8. Carta da entidade empregadora de 06.02.2013, a comunicar à trabalhadora ... a decisão de proceder ao despedimento coletivo, respetivos motivos, data de cessação do contrato, montante da compensação, créditos vencidos e exigíveis, momento e lugar do pagamento

1.2.9. Carta da entidade empregadora de 06.02.2013, a comunicar à trabalhadora ... a decisão de proceder ao despedimento coletivo, respetivos motivos, data de cessação do contrato, montante da compensação, créditos vencidos e exigíveis, momento e lugar do pagamento.

1.2.10. Carta da entidade empregadora de 06.02.2013, a comunicar à trabalhadora ... a decisão de proceder ao despedimento coletivo, respetivos motivos, data de cessação do contrato, montante da compensação, créditos vencidos e exigíveis, momento e lugar do pagamento.

1.3. Os motivos de mercado invocados para o despedimento coletivo foram concretizados pela Fundação Escola Profissional de ... da seguinte forma, como se transcreve das comunicações efetuadas por esta entidade empregadora:

[...]

Nos termos do n.º 3 do art.º 360.º do Código do Trabalho, comunica-se a intenção de proceder à rescisão do seu contrato de trabalho, por extinção de postos de trabalho em resultado da cessação de funcionamento do CNO - Centro de Novas Oportunidades da Fundação Escola Profissional de ..., com os motivos e condições seguintes:



a) *Motivos que fundamentam o despedimento: Motivos de Mercado, por redução da atividade do CNO, impedimento de aceitação de novas inscrições e anunciada extinção destes Centros; Motivos estruturais, por desequilíbrio económico-financeiro resultante da cessação do financiamento público destes Centros.*

1.4. Os critérios que servem de base para a seleção das trabalhadoras a despedir e a elas comunicado são os seguintes, conforme se transcreve:

[...]

Crítérios para a seleção dos trabalhadores a despedir – tendo em conta, por um lado, a anunciada extinção das atividades dos CNO, até à data limite de 31 de março de 2013 e, por outro, o desconhecimento da possibilidade de candidatura e, nessa eventualidade, das condições de funcionamento e financiamento de um outro programa que lhe suceda, optou-se por manter em funcionamento mínimo este CNO, apenas para conclusão de processos pendentes. Neste quadro, adota-se o critério de manter ainda e apenas os trabalhadores considerados indispensáveis nesta fase, que em função das suas habilitações profissionais e habilitacionais, possam cobrir todas as áreas de certificação e formação, dispensando os demais colaboradores.

1.5. A entidade empregadora indicou os trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas:

NOME	CATEGORIA
...	Formadora RVC
...	Técnica RVC
...	Formadora RVC
...	Técnica RVC



- 1.6.** É indicado como período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, o seguinte: “*Até 15 de março*”.
- 1.7.** A entidade empregadora indica como método de cálculo da 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 (alínea f) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho), o seguinte que se transcreve:
- De acordo com o previsto na Lei - artigo 366º do Código do Trabalho.”*
- 1.8.** Em 27/02/2013, o Gabinete Jurídico desta Comissão solicitou à entidade empregadora a apresentação dos seguintes documentos:
- 1.8.1.** Cópia dos contratos de trabalho das trabalhadoras ..., ... e ...
- 1.8.2.** Cópia da autorização especial de funcionamento do Centro Novas Oportunidades;
- 1.8.3.** Cópia do documento comprovativo da receção da comunicação a cada uma das trabalhadoras envolvidas da intenção de despedimento;
- 1.8.4.** Cópia de documento comprovativo do volume de formação dos anos de 2011, 2012, bem como do corrente ano
- 1.8.5.** Informação dos trabalhadores que estão afetos ao CNO e respetiva identificação.
- 1.9.** Os referidos documentos foram entregues em 01/03/2013.
- 1.10.** Da análise dos mesmos consta:
- 1.10.1.** Ao CNO estavam afetos, para além das 4 trabalhadoras supra identificadas, mais 4 trabalhadoras. A saber: ..., das áreas de formação: Linguagem e Comunicação, Cidadania e Empregabilidade, Cultura,

Língua e Comunicação, Cidadania e Profissionalidade; ..., das áreas de formação: Matemática para a Vida, Tecnologia Informação Comunicação e Sociedade Tecnologia e Ciência; 1 técnica, ... e a administrativa ...

1.10.2. Informação de que, também quanto a estas trabalhadoras, à exceção da trabalhadora com a categoria profissional de administrativa, já foi despoletado processo de despedimento coletivo.

1.10.3. Quanto ao volume de formação, a entidade empregadora apresenta os seguintes valores carregados no sistema informático SIFSE disponibilizado pelo Programa Operacional Potencial Humano (POPH)

Ano	2011	2012	2013
Volume de formação (horas)	8.065	10.260	73

1.10.4. A trabalhadora ... foi admitida na entidade empregadora em 18/08/2008 para o desempenho da profissão de formadora nas áreas de competência de Cidadania e Profissionalidade e de Sociedade, Tecnologia e Ciência e Cidadania e Empregabilidade;

1.10.5. A trabalhadora ... foi admitida na entidade empregadora em 27/02/2004, tendo-lhe sido atribuída a categoria profissional de Técnica de Validação/Formação, e para o exercício de funções no Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (CRVCC), nas áreas de competência de Linguagem e Comunicação e Cidadania e Empregabilidade;

1.10.6. A trabalhadora ... foi admitida na entidade empregadora em 24/03/2003 com a categoria profissional de Técnica de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO



- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.
A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.¹
- 2.2.** Também no que toca às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, o n.º 1 do artigo 10.º da Diretiva 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 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.
- 2.3.** Um dos considerandos da referida diretiva 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 ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.
- 2.4.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à 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, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de

¹ Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa.



tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

- 2.5.** Nos termos da lei nacional o artigo 63.º do Código do Trabalho, que estabelece uma especial proteção em caso de despedimento, prevê que o despedimento de trabalhadora lactante carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2.6.** A CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, é a entidade competente para a emissão do referido parecer.
- 2.7.** Por determinação do artigo 359.º do Código do Trabalho, 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 a dimensão da empresa, 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.
- 2.8.** São considerados motivos para o despedimento coletivo, designadamente, os referidos no n.º 2 do citado artigo 359.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** O despedimento coletivo deve obedecer ao procedimento previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.
- Para efeitos de emissão de parecer prévio pela CITE, o empregador deve remeter cópia do processo a esta entidade, depois da fase de



informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).

2.10. De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:

- 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.

2.11. De modo a possibilitar melhor avaliação sobre os critérios de seleção, 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”², 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, (...) 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

² Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”

“(...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do 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 CT³ 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.

- 2.12.** A Fundação Escola Profissional de ... é, nos termos dos seus Estatutos, uma pessoa coletiva de direito privado, cuja atividade económica principal é o ensino secundário, tecnológico, artístico e profissional, designadamente através da Escola Profissional de ...
- 2.13.** Também de acordo com os seus Estatutos, a Escola Profissional de ..., propriedade da Fundação, é um estabelecimento de ensino profissional, de acordo com o Decreto-Lei n.º 4/ 98, de 8 de janeiro, desenvolverá as suas atividades de ensino de formação, culturais, científicas, tecnológicas e pedagógicas de forma autónoma e sem outras limitações para além das decorrentes da lei e dos presentes estatutos.

³ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.



- 2.14.** O pessoal docente ao serviço da Escola é admitido pelo Conselho de Administração da Fundação e os contratados em regime de contrato de trabalho, encontram-se sujeitos aos direitos e obrigações vigentes na Convenção Coletiva de Trabalho aplicável às escolas profissionais privadas, à Lei Geral do Trabalho e aos princípios e normas do Estatuto da Carreira Docente que lhes sejam aplicáveis.
- 2.15.** Nestes termos, o processo de despedimento coletivo só poderia ser, como foi, promovido pela Fundação Escola Profissional de ...
- 2.16.** Quanto aos motivos de mercado invocados pela Fundação, os mesmos consubstanciam-se, conforme supra referido:
- 2.16.1.** Motivos de mercado, por redução de atividade do CNO, impedimento de aceitação de novas e na enunciada extinção dos centros Novas Oportunidades até à data limite de 31 de março de 2013;
- 2.16.2.** Motivos estruturais, por equilíbrio económico-financeiro resultante da cessação do financiamento público destes centros.
- 2.17.** Os Centros Novas Oportunidades inserem-se no Sistema Nacional de Qualificações (SNQ), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, que veio integrar, num sistema único, todas as modalidades de formação qualificante existentes, de forma a permitir a dupla certificação.
- 2.18.** Neste sistema, os processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) passaram a constituir parte integrante do modelo e um importante mecanismo de recuperação, aquisição e reforço de competências dos cidadãos ativos, empregados e



desempregados, detentores de baixas qualificações, de forma articulada com a formação inserida no Catálogo Nacional de Qualificações.

- 2.19.** Os Centros Novas Oportunidades tiveram origem nos Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, que adotaram a designação de Centros Novas Oportunidades com a publicação da Portaria n.º 86/2007, de 12 de janeiro, que altera a Portaria n.º 1082 -A/2001, de 5 de setembro (cria a Rede Nacional de Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências inserida no Sistema Nacional de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, concebido e organizado pela ANEFA e complementar aos sistemas de educação e de formação de adultos).
- 2.20.** Através da Portaria n.º 370/2008, de 21 de maio, foi regulada a criação e o funcionamento dos (novos) Centros Novas Oportunidades, cujas atribuições incluem o diagnóstico e encaminhamento para formação, bem como o desenvolvimento de processos de RVCC.
- 2.21.** É verdade que tem sido amplamente divulgada, designadamente junto dos órgãos de comunicação social, a extinção dos Centros Novas Oportunidades.
- 2.22.** Também é verdade que tem sido igualmente divulgado que os Centros Novas Oportunidades vão ser substituídos pelos Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional, prosseguindo os objetivos do sistema já existente, o Sistema Nacional de Qualificações.
- 2.23.** Centros estes, cuja criação e regime de organização e funcionamento está em proposta de Portaria tornada pública na página eletrónica da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional –



www.anqep.gov.pt. e que foi disponibilizada, dia 29 de janeiro, junto dos parceiros sociais e dos membros da Comissão Parlamentar da Educação, Ciência e Cultura.

- 2.24.** O prazo de reflexão sobre a presente proposta de portaria terminou no dia 11 de fevereiro, p.p.
- 2.25.** Tal medida encontra-se igualmente prevista nas Grandes Opções do Plano para 2013, aprovadas pela Lei n.º 66-A/2012, de 31 de dezembro.
- 2.26.** Com efeito, pode ler-se na submedida setorial prioritária “Emprego e mercado de trabalho” da 5.ª Opção “O desafio do futuro” das Grandes Opções do Plano para 2013 que *“Para o ano de 2013, o Governo pretende continuar a sua aposta na formação profissional, através do alargamento da medida Vida Ativa, da formação profissional de ativos empregados em maior risco de desemprego e do reforço do sistema de aprendizagem dual.”* e que *“Com o objetivo de melhorar a orientação profissional de jovens e o reconhecimento e validação de competências, serão criados os centros para a qualificação e ensino profissional”*.
- 2.27.** Pode igualmente ler-se no eixo 5.10.1— Educação e ciência da referida 5.ª Opção que em 2013 é feito o *“Redimensionamento da atual rede de Centros Novas Oportunidades (CNO), alargando o seu foco à orientação e ao aconselhamento de jovens e de adultos no que respeita às ofertas escolares e profissionalizantes e ao apoio e articulação entre os promotores dos cursos profissionalizantes e as entidades empregadoras; ...[...]*
- 2.28.** Da análise de tais documentos é patente a incerteza, quer do regime de financiamento dos centros que vierem a suceder aos CNO, quer da sua possibilidade de criação por entidades privadas. O projeto de portaria



aponta para o regime de autofinanciamento nos casos de promoção de CQEP por entidades privadas, como é o caso da Fundação Escola Profissional de ...

- 2.29.** Quanto aos critérios de seleção das trabalhadoras a despedir, verifica-se que existe um nexo causal com os motivos de mercado e estruturais invocados, porquanto, tendo em conta a previsível data limite de funcionamento dos CNO – 31/03/2013 – e a evidente redução de atividade do CNO criado na Fundação Escola Profissional de ... – em 2013 estão registadas 73 horas de formação, quando a média mensal de 2011 e 2012, situou-se em cerca de 672 horas e 1000 horas, respetivamente –, optou-se por dispensar os trabalhadores que, em função das suas habilitações profissionais e habilitacionais não possam cobrir todas as áreas de certificação e formação dos processos ainda pendentes, o que se confirma pelo teor dos contratos de trabalho das trabalhadoras especialmente protegidas e das declarações da entidade empregadora enviadas à Comissão em 01/03/2013.
- 2.30.** Acresce que a Fundação Escola Profissional de ..., pelos documentos entregues em 5/03/2013, em complemento às informações prestadas em 01/03/2013, já tomou a decisão de despedir as restantes 2 trabalhadoras com a categoria profissional de formador, e a trabalhadora com a categoria profissional de técnica de reconhecimento, validação e certificação de competências, as mesmas categorias das trabalhadoras a despedir no processo em apreciação, restando apenas a trabalhadora com a categoria profissional de administrativa para assegurar os procedimentos administrativos decorrentes do encerramento do CNO.
- 2.31.** Resulta, pois, de todo o exposto que não se vislumbram do processo



que existam indícios de que as trabalhadoras estão a ser discriminadas em virtude do gozo do seu direito parental.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera:

- 3.1.** Não se opor à inclusão das trabalhadoras lactantes, ..., ... e ..., no despedimento coletivo promovido pela Fundação Escola Profissional de ..., pelos motivos expostos, por ser inequívoco que as trabalhadoras não estão a ser discriminadas em virtude do gozo do seu direito parental.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 7 DE MARÇO DE 2013**