

PARECER N.º 370/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 2400-TP/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 14.06.2019, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pelo trabalhador ..., enfermeiro, a desempenhar funções naquela empresa.

1.2. Em 13.05.2019 a entidade empregadora recebeu o pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, nos termos que se transcrevem:

"(...) Exma. Sra. Diretora,

..., Enfermeiro especialista em ..., com o número mecanográfico (...), com domicílio na rua (...) vem expor e requerer a final o seguinte:

O ora Requerente exerce a sua atividade profissional, no departamento de ..., com predominância na enfermaria de ... (...), conforme conveniência de serviço perante as necessidades do mesmo desde julho de 2009 e encontra-se vinculado por contrato de trabalho no âmbito do qual está estabelecido o cumprimento de horário correspondente a 40 horas semanais em regime de turnos rotativos, nomeadamente 1.º turno – das 8h às 16h30m, 2.º turno – das 16h às 23h30m, 3.º turno – das 23h às 8h30m.

Contudo, exercício da sua função junto daquele serviço, em regime de turnos sujeito a rotação, está a revelar-se incompatível com exercício das suas responsabilidades parentais, senão vejamos: O Requerente é pai de três meninos

menores, (...), de 11 anos; (...), de 8 anos; (...), de 6 anos de idade, que com ele vivem em comunhão de mesa e habitação, e dos quais junto cópia dos cartões de Cidadão de cada uma das crianças, os quais tem requerido mais a sua presença junto dos mesmos alegando que “quando estão em casa o pai, não está”.

Atualmente, e em virtude de a mãe dos três filhos não usufruir de trabalho a tempo parcial, e, ou, flexível, conforme declaração de entidade patronal que se anexa, e visto o horário da mesma ser das 8:30 da manhã, até às 17:30, sito no (...) onde desempenha cargo na (...) a qual demora cerca de 2 horas de transportes para se deslocar de casa para o local de trabalho, às quais acresce mais 2 horas de transporte para se deslocar do trabalho para casa, acrescentando a isto o facto de por muitas vezes ter que prolongar o horário de trabalho até mais tarde por questões de necessidade do serviço, torna-se difícil conseguir dar apoio, assistência e acompanhamento devido.

O (...) frequenta a escola (...), o (...) e o (...) frequentam nos dias úteis a escola primária (...) no período das 7h30m às 19h, pelo que, em face do expandido, revela-se evidente que o cumprimento do horário laboral em regime de 40 horas semanais é incompatível com o acompanhamento diário dos menores, nomeadamente a nível de promoção educacional, saúde e convivência social e socio-parental.

Acresce ainda que o requerente não dispõe de estrutura familiar, por exemplo, uma avó ou avô, que o possa apoiar no exercício parental a que se encontra adstrito.

*Nesta medida, considerando o superior interesse dos menores e atendendo que o 1.º turno, e o 2.º turno com horário compreendido das 8h às 16h30m e 16h às 3h30m respetivamente, permite ao Requerente cuidar, guardar e acompanhar os seus filhos, **requer que lhe seja priorizado o horário, de 3 (três) ou 2 (dois) turnos por semana, de forma a cumprir 20 (vinte) horas semanais, nos turnos acima referidos, em dias úteis e em jornada contínua a partir de 11 de julho de 2019, até 11 de julho de 2021 inclusivé, visto o seu filho (...) ser menor de 12 anos, não considerando***

esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial, ao abrigo do preceituado no n.º1do artigo 55.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe Trabalho parcial de trabalhador com responsabilidades familiares. (...).”

1.3. Em 28.05.2019, a entidade empregadora através de correio eletrónico respondeu ao pedido do trabalhador nos seguintes termos:

“(...) Bom dia,

Serve o presente para acusar o vosso email de 13 de maio de 2019 relativamente ao assunto melhor identificado em epígrafe o qual mereceu a nossa melhor atenção.

*Nesse sentido **nada a opor no que respeita à prorrogação do regime de trabalho em tempo parcial**, atendendo ao n.º 4 do artigo 55.º do CT, dado que o vosso constituinte é progenitor de 3 filhos nas circunstâncias melhor descritas no email infra.*

*Contudo, o pedido é mais amplo, e se relativamente à **concessão do trabalho em regime parcial nada há a opor**, já no que respeita **às alterações de horário propostas, as mesmas são recusadas** por não ser passíveis de conceder no âmbito do serviço em causa, nem sendo compatíveis com o regime de trabalho de carreira de enfermagem, **por turnos e de 2.ª a 6.ª**.*

Por outro lado, trata-se de um elemento numa equipa de cinco a requerer regime de trabalho especial naquele serviço, pelo que este tipo de horário não comporta já esforços dos demais profissionais para suprir as necessidades institucionais, ao mesmo tempo que irá prejudicar os restantes elementos na gestão dos turnos de fim de semana.

Entendemos também que os argumentos utilizados para acompanhamento dos filhos na ausência do cônjuge não se verificam ao fim de semana dado que não trabalha nesses dias pelo que o acompanhamento dos menores, em casa, poderá ser feito pelo cônjuge, quando a escala determinar a realização do serviço ao fim de semana. (...).”

1.7. Em 31.05.2019 a entidade empregadora rececionou a apreciação do trabalhador, enviada pela sua ilustre mandatária, nos seguintes termos:

"(...) Exmo. Sr. Dr. (...),

Espero que este e-mail o entre bem.

Por referência ao vosso e-mail de 28 de maio de 2019, serve o presente para informar que:

O constituinte (...), reitera que nada tem a alterar ao pedido e não prorrogação, entregue. Mais que as alterações de horário propostas estão previstas no artigo 57.º do Código do Trabalho n.º 1 alínea c) que, acreditamos que por mero lapso não foram por vós identificadas.

*Notamos que, o fundamento invocado "no que respeita **às alterações de horário propostas, as mesmas são recusadas** por não ser passíveis de conceder o âmbito do serviço em causa, nem sendo compatíveis com o regime de trabalho da carreira de enfermagem, **por turnos e de 2.ª a 6.ª**" não encontra aderência na realidade pois existem vários enfermeiros nesse regime dentro do departamento ao qual o meu constituinte está inserido que gozam desse horário. Ressalva-se também o facto que as horas dentro do horário pretendido, podem ser colmatadas por qualquer outro Enfermeiro Especialista de ..., quer a contrato a termo ou a contrato de prestação de serviços, e ou em cumprimento da legislação vigente através do pagamento de horas extraordinárias, como já é exercido por muitos outros no referido departamento, desde que estejam inscritos na Ordem dos Enfermeiros, como Enfermeiros Especialistas de*

Quanto ao argumento "por outro lado, trata-se de um elemento numa equipa de cinco a requerer o regime de trabalho especial naquele serviço, pelo que este tipo de horário não comporta já esforços dos demais profissionais para suprir as necessidades institucionais, ao mesmo tempo que irá prejudicar os restantes elementos na gestão nos turnos de fim-de-semana", revela-se o facto de mais nenhum dos referidos elementos ter filhos com idades inferiores a 12 anos, o que revela por vós desconhecimento dos elementos que convosco colaboram

diariamente e que prescindem do tempo familiar para orgulharem a instituição que representam. Acresce ainda a este ponto o facto acima referido, que este problema pode ser resolvido por qualquer outro Enfermeiro Especialista desde que estejam inscritos na Ordem dos Enfermeiros, como Enfermeiros Especialistas de

Quanto à opinião expressa sobre o horário exercido pela progenitora dos três menores, reserva-se o constituinte e a referida progenitora, ao direito de escolha de exercício do preceituado no n.º 1 do artigo 55 do Código do Trabalho, sob a epígrafe Trabalho a tempo Parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, caso contrário agradecia que fizessem prova de tal facto.

É ainda do nosso entender que o conteúdo do email parcial de recusa, viola a Constituição da República Portuguesa, nos artigos infra referidos:

Artigo 59.º

Direito dos trabalhadores

1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:
b- A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

Artigo 67.º

Família

A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros.

Artigo 68.º

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. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3. As mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.

4. A lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.

Mais, meu constituinte pretende comunicar o orgulho de representar a vossa instituição desde 2009, e o qual manifesta e reforça a convicção de querer permanecer no respetivo serviço, o qual está disposto a colaborar dentro das suas competências profissionais, para poder contribuir para um Hospital melhor.

Mais acrescento que se não foi por vós partilhada esta resposta, façam então cumprir a legislação vigente ou seja façam cumprir o Artigo 57.º n.º 5 do Código do Trabalho, encaminhando o referido processo para a entidade competente na área de oportunidade entre homens e mulheres de modo a que seja emitido parecer vinculativo sobre este caso, sob pena de ser cumprido o preceituado no Artigo 57.º n.º 8, alínea c. (...)."

1.8. Do processo constam ainda os seguintes documentos:

- Declaração de relação jurídica de emprego da outra progenitora, emitida pela entidade empregadora;
- Documento emitido pelo trabalhador, onde constam as declarações referidas na alínea b) do n.º 2 do artigo 57.º;
- Fotocópias dos cartões de cidadão dos três filhos do trabalhador requerente;

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

“(...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

2.2. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“1. Os pais e mães têm direito à proteção da Sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

2.3. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.5. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que *“A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.*

2.6. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos

nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.7. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

2.8. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomenda que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.9. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I –

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.10. No âmbito da legislação nacional, tanto a já referida Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. alínea b) do artigo 59.º da CRP e o n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.10. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 55.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, ou independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica, a trabalhar a tempo parcial, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

2.10.1. Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de trabalho a tempo parcial:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração na qual conste:

a) que o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;

b) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;

c) que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

d) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2.10.2. De referir que, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho: *"Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana."*

2.10.3. E, de acordo com o n.º 4 do referido artigo 55.º *"A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos."*

2.10.4. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.10.5. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.10.6. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de

decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.²

2.11. No respeito pelo previsto na lei a trabalhadora deve apresentar declaração na qual constem todos os requisitos de legitimidade do pedido:

- a) que esgotou o direito à licença parental complementar;
- b) que o/a menor vive com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- c) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- d) que o outro/a progenitor/a tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido/a ou inibido/a totalmente de exercer o poder paternal;
- e) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2.12. No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, o trabalhador solicitou a concessão de horário de trabalho a tempo parcial pelo período de 2 anos, com início em 11.07.2019 e término em 11.07.2021, solicitando que o seu horário fosse priorizado nos turnos das 08h-16h30 e/ou 16h-23h30, realizando 2 ou 3 turnos por semana em dias úteis e em jornada contínua, cumprindo com 20 horas semanais.

2.13. Da análise do requerimento apresentado pelo trabalhador, constata-se que o mesmo preenche com todos os requisitos legais necessários.

2.14. Assim, no que concerne à intenção de recusa, é, pois, de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização

² Vide, artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

dos tempos de trabalho não é possível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.15. A entidade empregadora na intenção de recusa, refere o seguinte: *“(...) no que respeita às alterações de horário propostas, as mesmas são recusadas por não ser passíveis de conceder no âmbito do serviço em causa, nem sendo compatíveis com o regime de trabalho da carreira de enfermagem, por turnos e de 2.ª a 6.ª.*

Por outro lado, trata-se de um elemento numa equipa de cinco a requerer regime de trabalho especial naquele serviço, pelo que este tipo de horário não comporta já esforços dos demais profissionais para suprir as necessidades institucionais, ao mesmo tempo que irá prejudicar os restantes elementos dos turnos de fim de semana (...).”

2.16. Tratam-se de argumentos genéricos, abstratos e vagos, não apresentando a entidade empregadora, razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, uma vez que não demonstra de que forma o horário requerido pelo trabalhador põe em causa o funcionamento do serviço onde desempenha funções, não refere quantos turnos existem, quantos trabalhadores/as são necessários/as para cada turno, bem como não indica qual ou quais os períodos de tempo que ficam a descoberto, caso a trabalhador exerça as suas funções no horário solicitado.

2.17. Com efeito, a entidade empregadora, não alegou de forma clara e precisa os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário pretendido por aquele trabalhador requerente.

2.18. Por último, refere a entidade empregadora *“(...) Entendemos também que os argumentos utilizados para acompanhamento dos filhos na ausência do conjugue não se verificam ao fim de semana dado que não trabalha nesses dias pelo que o acompanhamento dos menores, em casa, poderá ser feito pelo conjugue, quando a escala determinar a realização de serviço ao fim de semana (...).”*

2.19. Quanto a este argumento refira-se que com vista a proteger a assistência aos filhos menores, de forma a fazer a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a lei confere ao/(à) trabalhador/a, de acordo com as normas vigentes e previstas nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, o direito (e o correspondente dever do empregador de aceitar essa modificação) de trabalhar a tempo parcial, com vista à conciliação da atividade profissional com a vida familiar. Pelo que, ao trabalhador **apenas** competia declarar (tal como fez), que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial.

III – CONCLUSÕES

Nestes termos, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ..., por não se afigurarem devidamente fundamentadas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou a impossibilidade de substituir o trabalhador, por esta ser indispensável.

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 03 DE JULHO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.