

PARECER N.º 285/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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 1671-FH/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio eletrónico datado de 02.06.2021 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ..., a exercer funções na entidade supra indicada.

1.2. Por carta datada de 11.05.2021 a trabalhadora submeteu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que pretende beneficiar do regime de parentalidade previsto no Código do Trabalho - artigos 33.º a 65.º e com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível, requereu autorização para beneficiar, pelo período de dois anos, de um regime de trabalho flexível de segunda-feira a sexta-feira e folgas aos sábados e domingo.

Declarou ainda para os devidos efeitos que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

1.3. Por carta datada de 24.05.2021, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa.

No essencial a entidade empregadora em sede de intenção de recusa, informa que a requerente não junta qualquer documento comprovativo para fundamentar o seu pedido, nem comprova qual a relação de parentesco que tem com o menor.

Alega ainda que a requerente se limita a fazer um pedido genérico de horário flexível, sem especificar qual o prazo previsto dentro do limite aplicável, referindo que a requerente foi contratada para o horário do turno da tarde, por ser neste horário que seria necessário colmatar a mão-de-obra, contudo, por solicitação da trabalhadora foi-lhe concedido a alteração para o turno da noite e que está atualmente a desempenhar.

Menciona, por fim a entidade empregadora, no que respeita às imperiosas exigências dos utentes que a entidade empregadora tem a seu cargo devido às suas necessidades diárias, fragilidades,

dependências físicas, morbilidade e a premente necessidade de rotatividade dos turnos que permitam o descanso dos nossos trabalhadores.

Refere a entidade empregadora que relativamente ao conceito de horário flexível, o solicitado pela trabalhadora não corresponde ao conceito de horário flexível previsto na lei. Segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário flexível é «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário, competindo, não obstante, ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário. Ou seja, o horário flexível permite ao trabalhador escolher as horas em que inicia e termina a sua atividade, dentro das margens de tempo determinadas pelo empregador, considerando o horário de trabalho atualmente em vigor e o que a trabalhadora pretende é um horário de trabalho novo e fixo, de 2.ª a 6.ª feira, com folgas ao Sábado e Domingo, sem indicação do prazo previsto, dentro dos limites legais aplicáveis ao caso da trabalhadora.

Alude a entidade empregadora que estes tipos de horários não existem para a sua categoria profissional e não se coadunam com as necessidades da entidade empregadora, nem beneficia do regime especial dos horários flexíveis, previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, porquanto entende a entidade empregadora que o trabalhador apenas poderá exercer esse direito dentro dos limites diários do seu período normal de trabalho diário já estabelecido, sob pena de, em vez de se estar a aplicar o conceito de horário flexível, está, pelo contrário, a fazer uma alteração de horário de trabalho, previsto no artigo 217.º do Código do Trabalho. Por esse motivo, o ... entende que não está obrigado a atribuir à trabalhadora o horário solicitado, manifestando, a sua recusa em aceitá-lo.

Quanto às exigências imperiosas do funcionamento do Centro, entende a entidade empregadora que existem razões que obstam a atribuição do horário de trabalho solicitado.

A entidade empregadora é um ... que entre outras atividades assegura diariamente cuidados de saúde, habitação, alimentação e higiene dos seus utentes, num total de 54 residentes permanentes. Para assegurar essa atividade, de forma cabal, devido as exigências da população alvo, dispõe de 3 equipas de Ajudantes ..., onde se insere a trabalhadora, com os seguintes horários

Turno da noite (00h-08h) - com 5 Ajudantes ...

Turno da manhã (8h-16h) - com 17 Ajudantes ...

Turno da tarde (16h-24h) - com 10 Ajudantes ...

A trabalhadora está inserida no turno das 00H às 08H00, o horário de trabalho que pediu para fazer por melhor se adequar as suas necessidades pessoais e ambições profissionais.

Por outro lado, nos termos dos CTT aplicável e da lei, a entidade empregadora está obrigada a conceder aos trabalhadores, 1 descanso compensatório coincidente com o domingo, no mínimo de 7 em 7 semanas, para além do dia de descanso semanal complementar, sendo que a entidade empregadora tem o cuidado de, ao elaborar os horários, respeitar os períodos de folga de cada trabalhador. Como é conhecimento da trabalhadora, a entidade empregadora, possui ... e diversas valências de apoio a idosos e crianças, laborando 24 horas por dia, 365 dias por ano, dado o tipo de serviços que presta aos seus utentes, pertencentes aos extratos populacionais mais fragilizados e carenciados, que necessitam de cuidados contínuos, diários e noturnos. Estão afetas às diversas valências da Instituição 32 Trabalhadoras de ..., distribuídas em 3 horários diferentes, consoante a maior ou menor necessidade e cargas de trabalho diários para não faltarem os apoios necessários. Existe, por isso, a preocupação de criar um equilíbrio na distribuição dos horários de trabalho pelos trabalhadores, de modo a evitar desigualdades e colisão de direitos em detrimento de qualquer outro trabalhador, sempre focado no cumprimento das necessidades dos nossos utentes, em prol do seu bem-estar e na defesa dos nossos interesses, enquanto entidade prestadora desses serviços. Refere por fim a entidade empregadora que conceder á trabalhadora o privilegio especial de dispensa de trabalhar aos fins-de-semana, num horário totalmente novo como alegado fundamento do art. 56.º do C.T., para além de pôr em causa a organização dos tempos de trabalho da instituição e a deturpação da finalidade desta disposição legal, colocaria ainda em causa a assistência aos idosos que estão a seu cargo, sobrecarregando as colegas, o constituiria uma discriminação inaceitável face às restantes trabalhadoras que estão a laborar e as que estão nas mesmas circunstâncias.

E neste horário que a entidade empregadora tem neste momento, necessidade das funções da trabalhadora para o qual foi formada, devido a ser um trabalho de enorme complexidade, de grande entrega emocional e que exige uma forte relação de confiança e afetividade com os idosos que estão ao seu cuidado, tendo sido esse o motivo da sua contratação, não se dispendo de mais nenhum horário, para além dos já mencionados, para o exercício das suas funções.

1.4. Por carta datada de 28.05.2021 a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, reiterando o pedido formulado, pretendendo a elaboração do horário flexível pelo período de dois anos, com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha com 8 meses de idade uma vez que não possui retaguarda familiar que a auxilie nos cuidados da menor, referindo ainda que a creche frequentada pela menor se encontra encerrada ao sábado e domingo, não tendo condições financeiras para suportar a despesa de uma ama.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

“(…) 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. A 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 tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.3. 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.

2.4. 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”.

2.5. 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.

2.6. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-

Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

2.7. 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” recomendar 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”.

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

2.9. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as 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.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 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; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No seu pedido, a trabalhadora vem solicitar a elaboração de um horário flexível de segunda-feira a sexta-feira e folgas aos sábados e domingo.

Declarando que a sua menor de 8 meses de idade vive consigo em comunhão de mesa e habitação. Solicita a elaboração do horário pelo período de 2 (dois) anos.

2.33. Analisando o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, verifica-se que a trabalhadora não indica a amplitude horária diária em que pretende exercer as suas funções.

2.34. Ora, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 56.º do CT, o/a trabalhador/a deverá escolher, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, o que se afere que efetivamente a trabalhadora não fez.

2.35. Assim, tendo em conta o teor do pedido e apreciação da trabalhadora constantes dos pontos 1.2. e 1.4. do presente parecer, da intenção de recusa da entidade empregadora, constante de 1.3., afigura-se-nos, desde logo, que aquela ao pretender exercer as suas funções requerendo apenas “*um horário de segunda a sexta-feira e folgas ao sábado e ao domingo*” suscitarem-se dúvidas

sobre o sentido do requerimento da trabalhadora na medida em não dá indicação da amplitude diária do horário que pretende praticar, tal como determinam os artigos 56.º e 57.º do C.T, podendo, caso assim o entenda, proceder à reformulação do pedido.

2.36. Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

2.37. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

3.3. A entidade empregadora 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, 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 23 DE JUNHO DE 2021, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.