

## **PARECER Nº 122/CITE/2023**

**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 471-FH/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, em 26.01.2023, via CAR, da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ...

**1.2.** Por CAR, recebida pela entidade empregadora em 09.01.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Exma. Sra ...*

*Eu, ..., a exercer funções no Serviço de ..., instituição que V.ª Ex.ª superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar a V.ª Ex.ª que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus filhos ... e ..., menores de doze anos, com o seguinte horário de trabalho:*

*De segunda a sexta-feira no período compreendido entre as 9:00h e as 16:30h, com um período de intervalo de descanso diário de 30 minutos;*

*Para completar as 40h semanais de trabalho declaro que deixo à consignação do ... e conforme maior necessidade, a escolha de trabalhar no seguinte horário de trabalho:*

*Ou Sábado ou Domingo das 7:00h às 12:00h.*

*Declaro ainda e faço prova (anexo 1), que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente.*

*Faço ainda prova (anexos II e III) de matrícula escolar dos menores e o respetivo horário e calendário escolar.*

*Espera deferimento.*

*N. B.:*

*Tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal [vide alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT], sendo igualmente definido como um 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.”*

**1.3.** Por CAR, em 16.01.2023, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido, conforme se transcreve:

*“Assunto: Recusa de Horário Flexível*

*Exma. Sra.,*

*..., neste acto representada pela sua Administradora, vem, nos termos do nº 3 e 4 do art. 57º do Código do Trabalho (CT), expor a V. Exa. o seguinte:*

*Antes de mais, conforme V. Exa. certamente terá conhecimento, o estabelecimento ..., onde V. Exa. se encontra a prestar funções, encontra-se aberto ao público apenas desde 30 de Junho de 2022.*

*Trata-se de um projecto novo numa zona pouco desenvolvida que está a criar postos de trabalho na região, que é de grandes fragilidades sócio económicas e onde falta mão de obra qualificada. Aquele ..., que constitui o local de trabalho de V. Exa., constitui a principal actividade e única fonte de receitas da entidade empregadora.*

*A crescente estagnação e quebra do mercado turístico, verificada desde o surto do novo Coronavírus (COVID-19), declarado pela Organização Mundial de Saúde (OMS), como uma pandemia internacional, afectou determinantemente a actividade da entidade empregadora.*

*Pelo que, de forma a dar continuidade ao projecto, e manter em funcionamento o estabelecimento supra referido, a entidade empregadora viu-se forçada a controlar as suas receitas e custos,*

*mantendo-se em funcionamento com o mínimo de recursos possíveis de forma a não comprometer a sua continuidade.*

*Neste enquadramento, é fundamental um controlo rigoroso e diminuição dos seus custos fixos e efectivos com vista uma exploração não deficitária.*

*A entidade empregadora, tem as equipas de trabalho reduzidas ao mínimo indispensável, motivo pelo qual, neste momento, os trabalhadores, estão, permanentemente ocupados durante os respetivos períodos de trabalho, em resposta às solicitações dos clientes.*

*A natureza do serviço realizado por V. Exa. e por todos os demais trabalhadores do mesmo turno implica a permanência constante no ..., pois este tipo de trabalho não pode ser feito mais tarde ou mais cedo ou com vários intervalos, pois o ... está sempre aberto e presta serviço aos seus clientes 24:00 horas por dia todos os dias da semana, sendo necessário que o serviço seja constante.*

*A entidade empregadora encontra-se a fazer um esforço especial para garantir a viabilidade da sua atividade, não podendo, neste momento, arriscar a perda de clientela que resultaria da desorganização do serviço e sobrecarga dos demais trabalhadores decorrente de um regime de trabalho com a imprevisibilidade do horário flexível, o que poria em causa a viabilidade da sua actividade. Vejamos;*

*A organização funcional do ... está dividida por departamentos, sendo um deles o Departamento de ..., onde V. Exa. se encontra inserida, que garante o funcionamento dos serviço de pequenos almoços, almoços e jantares (horário das 7h às 23h), sendo necessário um mínimo de 2 pessoas para assegurar esse serviço.*

*A entidade empregadora tem actualmente, no departamento de ..., para além de V. Exa., um ..., e um ..., conforme quadro de pessoal em anexo.*

*A aceitação do pedido formulado por V. Exa. inviabilizaria o funcionamento da cozinha.*

*Na verdade, se o pedido de V. Exa. fosse atendido, os outros trabalhadores teriam de fazer mais de 40 horas semanais, o que é expressamente proibido por lei, pelo que não teria a entidade empregadora outra alternativa do que recrutar outra ..., aumentando assim os custos daquela (em pelo menos 1.300 € (brutos mensais), o que é totalmente impossível atendendo aos motivos supra expostos.*

*Pelo que, e conforme acima se referiu, não é possível para a entidade empregadora aceitar o pedido formulado por V. Exa. uma vez que tal implicaria a contratação de uma nova trabalhadora o que é simplesmente inoportável em termos económicos, o que colocará em crise a própria viabilidade da mesma, colocando em causa todo o projecto que vive forte contenção económica estando a ser apoiado pelo IEFP, através de medidas de apoio à contratação.*

*Acresce que, V. Exa. foi admitida no dia 1 de Junho de 2022, conforme contrato de trabalho que se junta em anexo (doc. 1). O disposto no contrato de trabalho celebrado prevê que V. Exa. preste trabalho em regime rotativo. O que V. Exa. aceitou aquando da sua recente contratação. A situação por V. Exa. ora descrita já se verificava aquando da sua contratação, nada tendo referido à entidade empregadora, aceitando o regime de rotativo, imperativo para esta. Pelo que, o pedido formulado por V. Exa. constitui um manifesto abuso de direito.*

*Vem V. Exa. requer que os seus dias de trabalho sejam fixados apenas entre Segunda-Feira e Sexta-Feira. Esclareça-se que o artigo 56º do CT concerne apenas com as horas de entrada e saída do trabalhador. Este preceito legal não atribui ao trabalhador o direito de determinar, unilateralmente, os dias da semana em que trabalha e aqueles em que descansa. Tal competência pertence ao empregador, salvo se existir acordo com o trabalhador (o que não é o caso).*

*Por fim, V. Exa. não refere qualquer limite temporal. Na verdade, nos termos da alínea a) do n.º 1 do art. 57º do CT o Trabalhador deve indicar "o prazo previsto, dentro do limite aplicável". Ora, se fosse possível a atribuição do regime de horário flexível durante todo o período o legislador não exigiria a indicação de um prazo para o efeito. Mais acresce que, ainda que se entenda como admissível o pedido formulado por V. Exa., o certo é que não demonstra em que termos os pressupostos do regime de horário flexível irão verificar-se nos próximos anos.*

*Mais se acrescenta que, a aceitação do pedido formulado constituiria numa discriminação dos trabalhadores mães e pais de filhos menores, e dos trabalhadores que à data não têm filhos (que também têm uma vida privada). Na verdade, o número de trabalhadores do estabelecimento não permite que possamos aceder ao pedido de V. Exa. sem discriminar os restantes elementos.*

*É política da entidade empregadora tentar sempre conjugar os horários de trabalho às necessidades dos trabalhadores, pois entende-se que um trabalhador satisfeito é um trabalhador produtivo. Todavia, há pedidos (como o que está em causa) que nos é impossível atender pois além de inviabilizar o funcionamento da ..., leva a que colegas na mesma situação sejam discriminados.*

*O deferimento do pedido formulado por V. Exa implicaria uma discriminação face aos seus colegas, atribuindo-lhe um benefício à custa destes. Tudo isto provocaria um conflito laboral (entre esses colaboradores e a empresa), conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento do ....*

*Deste modo, por forma a garantir a equidade de tratamento entre colaboradores, o equilíbrio da equipa, a paz social no estabelecimento, e o ambiente de trabalho necessário para o desenvolvimento do trabalho em equipa, e por todos os outros motivos acima expostos, a entidade empregadora vê-se forçada a recusar o seu pedido.*

*Face ao exposto, resulta evidente a total impossibilidade - e até desproporcionalidade face ao dano que resultaria para a Empresa - de aceitação da prática do horário de trabalho que V. Exa. propõe, pelo que, nos termos do disposto no artigo 57º nº 2 e 3 do Código do Trabalho, comunicamos a recusa do pedido de prestação de trabalho em horário flexível, decorrente das referidas exigências imperiosas do funcionamento da empresa e da impossibilidade da sua substituição, tendo em conta a sua indispensabilidade.*

*Informamos que pode apresentar uma apreciação escrita relativamente aos fundamentos da intenção de recusa apresentados, no prazo máximo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo o processo será remetido para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.*

*Junta: 5 Documentos.”*

**1.4.** A trabalhadora recebeu a comunicação em 18.01.2023, não tendo apresentado apreciação.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

*“(…) 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 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);

**2.4.** 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.

**2.5.** 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.

**2.6.** 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”.

**2.7.** 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.** No Direito interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra 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/A 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/à 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.** 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 o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

### **III – O caso em análise**

**3.1.** A trabalhadora requerente, mãe de dois menores de 7 e 3 anos de idade, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 09h00 – 16h30, com um intervalo de descanso de 30 minutos, de segunda a sexta-feira, sendo que, para garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal, solicita ainda a prática do horário 07h00 – 12h00, aos Sábados ou Domingos.

**3.2.** A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando que no Departamento de ..., a que a trabalhadora se encontra afecta, laboram mais dois trabalhadores (... e ...), sendo o seu período de funcionamento das 07h00 às 23h00, de Segunda a Domingo, e sendo necessários dois trabalhadores a fim de assegurar o normal funcionamento do serviço diário, designadamente o serviço de pequenos-almoços, almoços e jantares; assim, em resultado da prática do horário solicitado, os restantes trabalhadores teriam de prestar mais de 40 horas semanais de trabalho a fim de assegurar o normal funcionamento do serviço, alegando ainda a entidade empregadora que, sendo um estabelecimento que iniciou a laboração apenas em 30 de Junho de 2022, o funcionamento do mesmo mantém-se com o mínimo de recursos possíveis, sendo inviável a contratação de

um novo trabalhador para colmatar a ausência da requerente. A trabalhadora não impugnou tais factos, uma vez que não apresentou apreciação.

**3.3.** Nos termos do art.º 57º, nº2, do Código do Trabalho, 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.

E a este propósito, veja-se o entendimento do Acórdão TRE, proc.nº3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço, na concretização daquele conceito indeterminado, em que é referido que *“As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento.”*

**3.4.** Analisando os mapas de horários de trabalho do Departamento de ... remetidos, verifica-se a existência de cinco trabalhadores a ele afectos, sendo um ..., um ..., uma ...(a requerente), uma ... e um .... Ora, considerando os três trabalhadores referidos pela entidade empregadora (...) afectos àquele Departamento, que labora entre as 07h00 e as 23h00, de Segunda a Domingo, e sendo necessários dois para garantir o normal funcionamento do mesmo, conclui-se que a prática do horário flexível pela trabalhadora deixaria vários períodos a descoberto, isto é, períodos de funcionamento do serviço que deixariam de ser assegurados por não se verificar a presença do número necessário de trabalhadores. Tal cenário, e conforme refere a entidade empregadora, só seria sanado através da contratação de outro trabalhador, situação que todavia, atendendo a que se trata de um estabelecimento com escassos meses de laboração (conforme resulta igualmente do motivo justificativo da contratação da trabalhadora, constante do contrato de trabalho a termo certo celebrado), não é de exigir à entidade empregadora que suporte, a fim de manter o normal funcionamento do estabelecimento, que, nesta fase inicial de imprevisibilidade quanto à sua viabilidade, se encontra, naturalmente, em contenção de custos.

**3.5.** De resto, e atentando ainda nos mapas de horários de trabalho, o pedido de horário flexível da trabalhadora não tem nenhuma correspondência com os horários de trabalho aos quais pode ser afectada, o que só por si inviabilizaria a pretensão da trabalhadora pois obrigaria à total reorganização dos tempos de trabalho em vigor naquele serviço, cenário que igualmente se afigura inexigível.

**3.6.** Conclui-se deste modo pela existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, que leva escassos meses de laboração, que obstam fundadamente à concessão do horário flexível à trabalhadora.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**4.1.** 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 ....

**4.2.** Tal não obsta a que o empregador deva proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, deva facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, todos em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 15 DE FEVEREIRO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DO REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**