

PARECER N.º 161/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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 12.02. Processo n.º 392/FH/2017.

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 07.03.2017, da administração da ... cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., detentora da categoria profissional de Bilheteira, afeta ao Departamento ... a exercer funções nos postos de vendas, para efeitos da emissão de parecer 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.

1.2. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora em 08.02.2017, conforme registo de entrada da entidade empregadora neste documento, tem o seguinte teor:

" (...) Eu ..., na qualidade de funcionária dos ..., a desempenhar funções de Bilheteira, com o número mecanográfico (...) através de vínculo de contrato de trabalho por tempo indeterminado assinado em ..., venho expor e requerer a V.Ex.ª o seguinte:

- No âmbito dos direitos inerentes a parentalidade, o trabalhador com filho menor de 12 anos, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou ambos - art.º 56.º e 57.º do código de trabalho aprovado pela lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro até que os filhos completem 12 anos de idade conforme o n.º1 do artigo 56.º do código de trabalho.

Nos termos do n.º 2 do citado preceito, entende-se por horário flexível, aquele em que o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Como é de vosso conhecimento não tenho horário nem local de trabalho fixo, não me permitindo assim hora certa de entrada e saída do serviço, tenho uma filha menor com 6 anos que frequenta a escola pública, ..., esta tem um horário normal que passo a citar é das 09.00 horas até as 17.30 horas. O meu Marido trabalha em ... das 09.00 horas as 18.30 horas durante a semana, e aos sábados das 09.00 horas as 13.00 horas.

Desde Setembro até a data tem sido bastante difícil conciliar a vida familiar com a atividade profissional, não consigo dar o apoio necessário a minha filha, que neste momento está no primeiro ano escolar venho pois, solicitar desde já que me seja concedido um horário de trabalho, respetivamente com início e termo do período normal de trabalho diário ou seja entre as 09 horas e as 17.30 horas, tendo o descanso semanal ao FIM DE SEMANA Sábado e Domingo, até que a minha filha complete 12 anos de idade (n.º1 do Artigo 56.º do Código de trabalho).

Junto envio os seguintes documentos comprovativos da situação exposta

- Fotocópia do cartão do cidadão da minha filha menor*
- Fotocópia da junta de freguesia atestando o agregado familiar.*
- Fotocópia da entidade patronal do meu marido.*

Agradeço pois, que nos termos do artigo 56 n.º 3 do código de trabalho, procedam a elaboração do respetivo horário.

Aguardo resposta.

Atenciosamente:

(...) ”.

- 1.3.** Em 27.02.2017, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, por carta registada, em 24.02.2017, com aviso de receção, e se reproduz:

“ (...) Exma. Sra.,

No seguimento do seu pedido de elaboração do horário de trabalho em horário flexível, vimos por este meio dar resposta à solicitação de V.Exa, expressa no pedido que deu entrada nos nossos serviços em 08 de Fevereiro de 2017.

Na qualidade de funcionária desta empresa, com a categoria profissional de Bilheteira, está afeta ao Departamento ..., com horário de trabalho das 09h30m às 13h00 e das 15h00 às 19h30m desempenhando funções nos postos de venda.

Na elaboração dos horários de trabalho, tivemos o cuidado de os definir considerando um tratamento igualitário de todos os elementos e sem afetar o regular funcionamento organizacional.

Ora, com a sua categoria profissional existem apenas 5 colaboradores, cada um deles destacado para um posto de venda e com horários de trabalho adequados ao tipo de serviço que desempenham. Conforme está definido no seu horário de trabalho, está destacada, assim como outros colegas - em sistema rotativo - para substituir outros funcionários em caso de impedimentos, folgas, férias, doenças e outros imprevistos.

Assim, considerando o supra exposto, não é possível deferir o seu pedido na medida em que não permite dar resposta ao normal funcionamento desta empresa.

Sem mais de momento,

Com os nossos melhores cumprimentos,

A ADMINISTRAÇÃO

(...)".

- 1.3.1.** A entidade empregadora anexa a esta intenção de recusa quadro relativo a horários de trabalho do Departamento ... relativamente a "(...) *Funcionários administrativos e postos de venda (...)"*, bem como, a solicitação da CITE, contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora, mediante email de 30.03.2017 que aqui se dá por reproduzido.

1.4. Notificada a trabalhadora desta intenção de recusa vem apresentar, em 03.03.2017, a seguinte apreciação:

" (...) Eu, ..., na qualidade de funcionária dos ..., a desempenhar funções de "Bilheteira", em resposta à vossa carta recebida no dia 27 de Fevereiro, venho, por este meio, mostrar o meu desagrado à vossa recusa do meu pedido TRABALHO EM HORÁRIO FLEXÍVEL, Justifico a minha recusa com os seguintes argumentos:

a) Até à data de hoje desconhecia que estava afeta ao horário mencionado, pois nunca me foi transmitido tal, nem por escrito, nem verbalmente.

b) É de salientar que existem, no mínimo, seis funcionários com a categoria ca "Bilheteiros" que estão distribuídos pelos cinco postos de venda existentes. Todavia, na verdade, encontram-se doze funcionários a trabalhar nos pontos de venda, não tendo a categoria de "bilheteiro" mas exercendo essas mesmas funções.

c) Existem, em pelo menos quatro postos de atendimento, horários compatíveis com aquele que pedi. Seria apenas uma questão de logística distribuir pelos diferentes pontos de venda os doze funcionários, sem prejuízo do normal funcionamento desses mesmos postos. Bastaria boa vontade conjugar férias e folgas dos funcionários lá destacados, e desta forma, encontrar-se-ia uma solução para eu conseguir conciliar a vida familiar com a atividade profissional, sem prejuízo das duas.

d) Em relação à rotatividade também mencionada por Vossas Excelências, entendo seja referente ao trabalho efetuado ao fim de semana. Isto porque, posso dizer por conhecimento de causa, através da escala de serviço que me é dada, que dos doze funcionários a trabalhar nos postos de venda apenas e só sete trabalham ao fim de semana, feriados e tolerâncias. Logo, penso que este facto não demonstra a dita rotatividade, nem seja considerado um tratamento igualitário para com todos os elementos, contrariamente ao que referiram na vossa resposta.

Além disso, será fácil perceber que com um horário como o meu, nem eu

nem o pai conseguimos dar o apoio necessário que uma criança em idade escolar precisa. Quando estou de serviço ao fim de semana tenho sempre que pedir a outras pessoas para ficarem com a minha filha, pois tanto eu como o pai trabalhamos, facto que causa transtornos tanto para a minha família, como para quem cuida da minha filha.

Face aos argumentos expostos, apelo ao vosso bom senso e espero que reanalise o meu pedido.

Atenciosamente

... (...)”.

- 1.5.** 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”:

“(...) c) 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 (...)”.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio

do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

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 (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.*

2.2.2. *A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas "(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)" .*

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

"(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos

princípios do Estado de direito democrático;

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

(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)."

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

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

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

2.3.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III Direitos e deveres económicos, sociais e culturais, Capítulo I Direitos e deveres económicos, o artigo 59.º da CRP sob a epígrafe "*Direitos dos trabalhadores*" recomenda:

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

a) (...);

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

c) (...)"

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

“ (...) 1 - *A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros(...)*” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “*Paternidade e maternidade*”

“ (...) 1- *Os pais e as mães têm direito à 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. (...)*”.

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

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

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

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

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

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

“(…) n.º1-“O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

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

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

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

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

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

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

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

“(…) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de

horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

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

b) Declaração da qual conste:

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

ii (...)

iii (...)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(...) a) (...);

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

2.5. De acordo com o acima reproduzido artigo 56º, o horário flexível consiste no direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

2.5.1. Neste regime de trabalho, em regra, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.5.2. Quando a entidade empregadora elabora o horário flexível, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.

2.6. Sobre a matéria convém salientar ainda que a CITE tem entendido que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme

dispõe o n.º 4 do referido artigo 56º do mesmo Código.

- 2.7. Esclareça-se que sendo concedido, aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência, um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.8. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares pelas entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador cumprir os prazos previstos naqueles normativos recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que significa que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

- 2.8. Nestas circunstâncias, apesar de a entidade empregadora apresentar razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra suficiente, objetiva e inequivocamente que o horário requerido por esta trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, tendo em conta o pedido e apreciação da trabalhadora, pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, a intenção de recusa da entidade empregadora, ponto 1.3 e 1.3.1, pois que apesar de serem referidos horários existentes no departamento onde a trabalhadora estará inserida e de outros trabalhadores/as nos vários postos de venda, não estão suficientemente concretizados e explicados quais os turnos existentes nem os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face a os meios humanos necessários e disponíveis.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., detentora da categoria profissional de Bilheteira, afeta ao Departamento ... a exercer funções nos postos de vendas.
- 3.2. A entidade empregadora deve proporcionar á 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 ao trabalhador 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 05 DE ABRIL DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), E DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)