

**PARECER N.º 510/CITE/2019**

**Assunto:** - Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 3417/FH/2019

**I – OBJETO**

- 1.1. A CITE recebeu em 26.08.2019, por correio eletrónico, da ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., Vigilante, 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, datado de 23.07.2019, foi recebido, em 24.07.2018, pelo empregador, de que se extrai o seguinte:

*" (...) solicitar a V.ª Ex.ª que me seja atribuído um regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus filhos menores de doze anos (M... de 3 anos e S... de 2 anos), até o mais novo ter 6 anos, ou seja, até 2023. (...)*

*A minha companheira, ..., trabalha em regime de turnos de segunda a domingo aleatoriamente, incluindo feriados. O problema reside no horário da escola onde os meus filhos estão matriculados, ou seja, está apenas aberto de segunda a sexta, das 7h30 às 19h30min, encerrando aos fins de semana e feriados, não tendo ninguém que possa ficar com os meus filhos após o encerramento desta.*

*Assim, apelo à vossa consideração, de me ser atribuído o horário flexível tendo em conta o horário de funcionamento da creche (segunda a sexta, das 8h às 16h), cumprindo de igual forma o número de horas diárias que sou obrigado a cumprir. (...). Declaro ainda que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação com o requerente."*

- 1.3. Em 14.08.2019, a entidade empregadora expediu carta registada, com aviso de receção, para notificação do trabalhador da intenção de recusa, com o seguinte teor:

*"(...)*

*Em resposta ao pedido que formulou sobre o assunto em epígrafe, vimos informar, que não estão reunidas as condições para a atribuição de um posto de trabalho, que permita ir ao encontro de um horário de trabalho que se enquadre entre 08h00 e as 16h00m, considerando as normas laborais, as condições comerciais impostas pelos clientes, as diferentes necessidades dos planos de ..., e a necessária reformulação do horário de trabalho dos trabalhadores que asseguram os serviços de ... nos diversos clientes, nomeadamente nos vários postos do cliente (...), no qual estão alocados 10 vigilantes para assegurar os vários turnos rotativas (00h00 - 08h00 / 08h00-16h00 / 16h00-24h00 / 12h00-20h00) todos os dias do ano, de acordo com o mapa de horário de trabalho em vigor o que determinará incompatibilidades no cumprimento das garantias e direitos laborais dos mesmos.*

*Por seu turno V. Exa. também não apresenta declaração e prova nos termos do estatuído em i) da al. b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho ("Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação"), nem do pedido em análise consta comprovado o horário de trabalho de ... ou a sua qualidade de progenitora dos menores e/ou membro do agregado familiar.*

*Com efeito, uma vez que o seu pedido não é enquadrável nos tempos de trabalho praticados na instalação e não está formulado nos termos legalmente impostos, concluímos que o mesmo não reúne os requisitos legais do artigo 56.º do Código do Trabalho.”.*

- 1.4. Do processo instrutor não consta que o trabalhador tenha apresentado apreciação à intenção de recusa.
- 1.5. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 26.08.2019, por correio eletrónico.

\*

- 1.6. 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 (...) ”.*

## II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. 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”.

- 2.2.** 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.
- 2.3.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.
- 2.4.** A Diretiva 2010/18/EU 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).*

**2.5.** 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”.

**2.6.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>1</sup>, 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.

---

1

Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)

- 2.7. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado *a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do 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; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*
- 2.8. 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.
- 2.9. 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."*
- 2.10. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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."*

- 2.11. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 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 e a justificação da sua pretensão, 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 a solicitação, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, 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 feitura 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 indicadas 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.** É doutrina maioritária 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 apontada 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 diário**<sup>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</sup>

**2.22.** Assim, entende-se 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 consubstancia 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, observando 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.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos trabalhadores/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, deve facilitar ao/à trabalhadora a

---

2

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.

3

3 Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

- 2.24.** Atenda-se a que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de ser realizado um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, na medida em que naquele tipo de horário, o/a trabalhador/a poderia 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 56.º do mesmo Código.
- 2.25.** 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 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.
- 2.26.** No caso em análise, **o trabalhador vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime horário flexível de segunda a sexta-feira, entre as 08h00 e as 16h00, a fim lhe permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, até que o seu filho menor de 2 (dois) anos complete os 6 (seis) anos de idade.**

- 2.27.** Alegou que vive em comunhão de mesa e habitação com os filhos menores, com 3 (três) e 2 (dois) anos de idade, e a companheira, a qual trabalha em regime de turnos, de segunda a domingo, aleatoriamente, incluindo feriados. A escola frequentada pelas crianças funciona de segunda a sexta-feira, das 7h30m às 19h30m, não dispondo de ajuda de ninguém para ficar com os filhos após o seu encerramento.
- 2.28.** No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora conclui que o pedido não é enquadrável nos tempos de trabalho praticados na instalação, na medida em que não estão reunidas as condições para a atribuição de um posto de trabalho, que permita ir ao encontro de um horário de trabalho que se enquadre entre 08h00 e as 16h00m, de segunda a sexta-feira, considerando as normas laborais, as condições comerciais impostas pelos clientes, as diferentes necessidades dos planos de segurança, e a necessária reformulação do horário de trabalho dos trabalhadores que asseguram os serviços de ... nos diversos clientes.
- 2.29.** Alega, ainda, como fundamento da intenção de recusa que o pedido não foi formulado nos termos legalmente impostos, porquanto entende que o pedido devia ter sido instruído juntamente com declaração e prova de que os menores vivem com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação, comprovativo do horário de trabalho da companheira e da sua qualidade de progenitora dos menores e/ou membro do agregado familiar.
- 2.30.** Apreciando,
- 2.31.** Quantos aos requisitos do pedido de horário flexível de trabalhador/a com responsabilidades parentais, nada na lei obriga a fazer prova da

impossibilidade de praticar o horário de trabalho atribuído, bastando que o/a trabalhador/a declare, por escrito e no próprio requerimento, que tem filho(s) menor(es) de 12 (doze) anos que consigo vive(m) em comunhão de mesa e habitação e necessita do regime de horário flexível para efeitos de conciliação.

- 2.32.** Elucide-se a entidade empregadora que o pai trabalhador não tem qualquer dever/obrigação de demonstrar que a mãe da(s) criança(s) está impossibilitada de lhe(s) prestar assistência. Semelhante entendimento não tem qualquer suporte legal, antes pelo contrário, na medida em que o legislador estabelece que o direito a trabalhar em regime de horário flexível pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos, alternadamente ou em simultâneo.
- 2.33.** Assim, carece de relevância para o efeito visado pelo pedido se a companheiro do requerente é ou não mãe das crianças, se vive ou não em comunhão de mesa e habitação com as mesmas e, muito menos, qual o horário de trabalho que pratica.
- 2.31.** A atribuição de horário flexível a trabalhador/a com responsabilidades parentais obedece, antes de mais, à observação de determinados requisitos, a saber, a vivência em comunhão de mesa e habitação com filho/a menor de 12 (doze) anos de idade, ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, bem como indicação do horário pretendido para efeitos de conciliação, o qual se deverá conter dentro de certos limites.
- 2.32.** Estipula a lei que o empregador só poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa,

ou, então, quando ocorra impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a que se mostre indispensável.

- 2.33.** A lei estabelece no n.º 1 do artigo 56.º, do CT, que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, e o n.º 3, do mesmo dispositivo legal, regula o modo de proceder do empregador para elaborar o horário solicitado.
- 2.34.** Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo com a organização de trabalho definida.
- 2.35.** O horário flexível surge como resposta à necessidade dos pais e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, acudindo às necessidades destes enquanto seus 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.
- 2.36.** Ora, regressando ao pedido em apreço, constata-se que o horário solicitado existe no posto de trabalho onde o requerente se encontra alocado pela empresa.
- 2.37.** Apreciados o pedido, os fundamentos da intenção de recusa e a apreciação do trabalhador, conclui-se que o horário solicitado existe naquele serviço, correspondendo a um dos turnos praticados no local onde o requerente exerce funções, bem como se afigura não existirem impedimentos legais ou contratuais que impeçam a realização do

horário em questão e, conforme acima exposto, encontram-se preenchidos todos os requisitos consignados nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, não tendo logrado o empregador demonstrar a existência de fundamento legal que sustente a intenção de recusa.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., para trabalhar de segunda a sexta-feira, entre as 08h00 e as 16h00, até que o seu filho menor de 2 (dois) anos complete os 6 (seis) anos de idade.
  
- 3.2.** O empregador deve proporcionar ao/à trabalhador/a 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, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes , 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 11 DE SETEMBRO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE

V  
E  
R  
I  
F  
I  
C  
A  
  
A  
  
E  
X  
I  
S  
T  
Ê  
N  
C  
I  
A  
  
D  
E  
  
Q  
U  
O  
R  
U  
M  
,  
  
C  
O  
N  
F  
O  
R  
M  
E  
  
L  
I  
S