**DESCONEXÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO:** Um estudo sobre o teletrabalho no Brasil com o advento do Art. 6 º parágrafo único da CLT[[1]](#footnote-1)

*Bárbara Guerra Barbalho e Clara de Assis Serra Gomes[[2]](#footnote-2)*

*Ana Carolina Cruz[[3]](#footnote-3)*

**SUMÁRIO:** Introdução; 1 Desconexão do trabalho; 2 O teletrabalho no Brasil; 3 Art. 6 º da CLT e as relações empregatícias; Considerações finais; Referências.

**RESUMO**

O avanço tecnológico no Brasil possibilitou que pessoas fora do seu estabelecimento de trabalho pudessem realizar atividades trabalhistas. O teletrabalho vem surgindo aos poucos como uma nova modalidade de fornecimento de serviço. É uma forma de trabalho a distância, onde o teletrabalhador não tem contato pessoal com os outros trabalhadores, mas consegue se comunicar com eles virtualmente, por uso de telecomunicações. O Art. 6 º da CLT disciplinou que não haverá diferenciação entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador para aquele realizado no domicílio do executado, porém para isso faz-se necessário que seja comprovado uma relação de emprego. Logo, os teletrabalhadores passam a ter os mesmos direitos que os trabalhadores presenciais. A Constituição Federal em seu Art. 7 º, XII determina que a duração da jornada de trabalho não pode ser superior a oito horas por dia, logo quarenta e oito horas semanais. O trabalhador, portanto, não é obrigado a manter relações empregatícias quando estiver fora do horário de trabalho, devido a seu direito de desconexão do trabalho. Porém teletrabalhadores mesmo em período de descanso ou repouso continuam realizando atividades relacionadas ao trabalho, tendo assim o seu direito de desconexão violado, por muitas vezes sem receber hora extra, além de terem sua saúde e vida pessoal afetadas.

**PALAVRAS-CHAVE:** Desconexão do trabalho; teletrabalho; Art. 6 º da CLT.

 **INTRODUÇÃO**

A lei n°12.551/2011 gerou mudanças no Art 6° da CLT, regulamentando de maneira mais específica o teletrabalhador. Mas o presente artigo fará primeiramente uma explicitação acerca dos elementos normativos que regulam e garantem a desconexão do trabalhador ao meio de trabalho, para depois vinculamos esse direito ao teletrabalho, demonstrando as dificuldades encontradas pelos trabalhadores para fazerem essa desconexão necessária, pois embora o ambiente de trabalho do teletrabalhador domiciliar se confunda com seu ambiente de descanso e familiar, é necessário que haja essa desvinculação, para que seja preservada a saúde do trabalhador e possibilitado a este que este passe um tempo razoável em convívio familiar, onde a negação desse direito pelo empregador gera afronta a norma legal.

Ainda, o presente trabalho científico fará uma análise sobre como o teletrabalho é tratado no atual ordenamento jurídico brasileiro, expondo: quais são as normas legais que regulamentam essa forma de trabalho; como se deu o desenvolvimento dessa nova forma de trabalho; quais são os seus malefícios e benefícios para a organização econômica e desenvolvimento brasileiro e; os direitos e deveres do teletrabalhador.

Por fim, será explicado as mudanças que o art 6° da CLT, especificamente, trouxe na legislação no que cerne o trabalho executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, além os requesitos indispensáveis para a caracterização da relação de emprego no teletralho que são: necessidade do empregado ser uma pessoa física e natural; apresentação da natureza não eventual; dependência do empregado ao empregador e; pagamento de salário.

1. **DESCONEXÃO DO TRABALHO**

A Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011, publicada no Diário Oficial da União em 16 de dezembro de 2011, alterou o art. 6º e acrescentou o parágrafo único, reconhecendo expressamente o trabalho a distância. “Caso o trabalhador se utilize de um terminal que o mantenha em contato com a empresa, esse trabalho é conhecido como ‘teletrabalho” (BARROS, 2007, p. 312). “O direito a desconexão do trabalho é o direito de não trabalhar , não se confundindo com o ócio, o que ser quer preservar é o direito do trabalhador ao efetivo descanso, após encerrada a jornada de trabalho” (MARETO, 2012).

O art. 7 º da Constituição Federal estabelece que:

são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: IV- salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim

 Ainda o art. 6 º da CF estabelece que “são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”. Percebe-se que a própria Constituição Federal incluiu o lazer como necessidade vital dos trabalhadores em seu art. 7º, reforçando o art. 6 º que já estabelecia o lazer como um direito social. A desconexão ao trabalho tem como objetivo proteger e garantir esses direitos, assim preservando a saúde do trabalhador e possibilitando que este passe mais tempo com a família e em seu lar.

O parágrafo único do art. 6 º da Consolidação das Leis de Trabalho, passou a regulamentar o trabalho a distância. E estabeleceu que não “se distingue o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicilio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”. “O Direito do Trabalho estende sua esfera normativa ao empregado a domicílio, desde que preste serviços de natureza não-eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica” (BARROS, 2007, p. 313).

Entende Alice Monteiro de Barros (2007, p. 318):

O teletrabalho distingui-se do trabalho a domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que manuais, mas também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação, secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além da utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário.

“O art. 83 da CLT, além de assegurar ao empregado em domicílio o salário mínimo, define essa modalidade de trabalho como aquele “executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere” (GARCIA, 2012, p.9). Não há que se confundir teletrabalho com trabalho à domicílio embora as normas que disciplinam o teletrabalho também disciplinem o trabalho à domicílio cada um tem suas peculiaridades e características próprias, o teletrabalho é uma modalidade do trabalho à domicílio.

1. **O TELETRABALHO NO BRASIL**

O teletrabalho é uma modalidade especial de trabalho a distância. “A inovação tecnológica subverte a relação de trabalho clássica, sendo responsável por novos tipos de atividade descentralizada, que reúnem informação e comunicação” (BARROS, 2007, p. 318). “Atualmente, a presença do trabalhador não é mais tão necessária nos locais físicos onde se tenha o estabelecimento da empresa, com a presença do empregador ou de seus pressupostos a dirigir a prestação pessoal dos serviços” (CAVALCANTE, NETO, 2012, p.15). o teletrabalho surgiu por conta das inovações tecnológicas nos últimos anos, que não eliminaram as relações de emprego.

“Não é o fato de se prometer o resultado que irá qualificar a natureza jurídica do teletrabalho, que dependerá dos pressupostos do art. 3º da CLT para se enquadrar como um contrato de emprego, e da presença de poderes de livre iniciativa, sem ingerência do credor do trabalho, para ser definido como autônomo” (BARROS, 2007, p.322). Assim:

Os elementos caracterizadores da subordinação jurídica capazes de relevar o vínculo empregatício deverão ser examinados em conjunto, para que resultem significativos. São apontados pela doutrina (BARROS, 2007 apud PÉREZ DE LOS COBOS, 2001) **indicadores valiosos da subordinação jurídica,** entre os quais: a submissão do teletrabalhador a um programa informático confeccionado pela empresa, que lhe permite dirigir e controlar a atividade do empregado; o fato de o credor do trabalho ter a faculdade de escolher e substituir o programa operativo específico, com assunção de riscos; disponibilidade de tempo em favor do empregador, com a obrigação de assistir reuniões ou cursos de treinamento, sob pena de sanção disciplinar. (BARROS, 2007, p. 323-324).

Para o empregador o teletrabalho tem vantagens como economia de espaço nas fábricas e escritórios, de energia, de intervalos de jornada, aumento de produtividade, surgimento de novos produtos, internacionalização e descentralização da produção, reduzindo os custos e aumentando a produtividade. Em contrapartida o teletrabalho é um risco considerável quanto a segurança de dados (CAVALCANTE, NETO, 2012, p. 17). O teletrabalhador tem como vantagens, por exemplo, a maior disponibilidade de tempo para seus familiares, pelo fato de laborar em sua residência, racionalização das suas atividades profissionais, como também uma forma de redução de gastos com transporte, alimentação e perda de tempo nos seus deslocamentos. E como desvantagens o teletrabalho pode implicar na redução de direitos trabalhistas (existência de relações autônomas ou precárias), despesas no lar para realizar o trabalho, ambiente inadequado para o trabalho (CAVALCANTE, NETO, 2012, p.17).

No Direito Brasileiro não há legislação especial para o teletrabalhador, devendo ser aplicadas as normas empregatícias da CLT, como já mencionado. “O teletrabalhador como não está sujeito a controle de jornadas é livre para escolher o horário e por quanto tempo deseja trabalhar, gerando dificuldade de comprovas as horas extras” (BARROS, 2007, p.324). É possível aplicar ao teletrabalhador normas sobre a jornada de trabalho, quando estiver em conexão permanente com a empresa que lhe controla a atividade e o tempo de trabalho mediante um programa informático. Em caso de fins de semana e também à noite, fará jus à paga correspondente (repouso em dobro e adicional noturno). “O teletrabalhador assalariado tem o dever de lealdade e confidencialidade em relação as informações sigilosas da empresa, de clientes e de colegas, devendo resguardá-las como consequência do dever geral de boa-fé” (BARROS, 2007, p.325).

O teletrabalhador deve preocupar-se com a higiene do local de trabalho e sua organização, para assim proteger sua saúde e estar em segurança. Problemas visuais são frequentes neste ramo, visto que usa-se bastante o aparelho do computador. Entre outros também são frequentes a fadiga e problemas osteomusculares e também o estresse que é responsável por transtornos físicos e psicológicos. “Para atenuar esses problemas, recomenda-se que o empregador se faça auxiliar por uma equipe multidisciplinar, constituída de representantes da empresa e especialistas de várias áreas, principalmente da medicina e da psicologia, os quais utilizarão os testes de adaptação ao trabalho na seleção desses empregados” (BARROS, 2007, p. 327).

O art. 443 da CLT prevê que “o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado”. O contrato do teletrabalho possui peculiaridades e por conta disso pode ter cláusulas específicas (CAVALCANTE, NETO, 2012, p. 24.) que:

Devem ser expressas, decorrentes do tipo de informação a que o empregado tem acesso, tais como: “a) cláusula de não-concorrência durante um certo tempo, mediante o pagamento de uma indenização; b) cláusula de exclusividade, para não divulgar dados de interesse do empregador. Pessoas não autorizadas não poderiam ter acesso a dados, incluindo, por exemplo, a esposa do empregado e seus filhos etc; c) cláusula de utilização pessoal e exclusivamente em serviço do material do empregador, como para proteção a disquetes, da memória do computador etc. (CAVALCANTE, NETO, 2012 apud MARTINS, 2001).

É difícil a constatação da jornada suplementar do teletrabalhador. “A dificuldade repousa no fato de que o empregado não está vinculado fisicamente ao controle por parte do empregador ou de um preposto” (CAVALCANTE, NETE, 2012, p.26). O art. 62, I, da CLT prevê que não são abrangidos pelo regime do capítulo “os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;”. Logo o teletrabalhador externo não terá direito à percepção de horas extras. Assim a existência ou não de jornada suplementar, tem que ser constatada a partir do caso concreto, analisando-se carga diária de tarefas; o tempo de realização para cada tarefa; o número de toques, programas de controle de jornada etc. “Somente em face das peculiaridades de cada situação é que se pode dizer se o teletrabalhador possui ou não um controle indireto sobre a sua prestação diária de serviços” (CAVALCANTE, NETO, 2012, p.26).

Em relação ao intervalo especial o teletrabalho possui peculiaridades, como ocorre com a atividade do digitador, e possui similaridades com os serviços de mecanografia. “Nos serviços permanentes de macanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 minutos de trabalho consecutivo, o empregado tem direito a um repouso de 10 minutos não deduzidos da duração normal do trabalho (art. 72, CLT) (CAVALCANTE, NETO, 2012, p.26). “Os digitadores, por aplicação analógica do art.72, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 minutos a cada 90 de trabalho consecutivo (Súm. 346 TST) (CAVALCANTE, NETO, 2012, p. 27). O Ministério do Trabalho alterou a NR 17 da Portaria 3.214 por meio da Portaria 3.435, que trata da ergonomia, fixou um intervalo de trabalho de 10 minutos para cada 50 trabalhados, para digitadores, e que não deve ser descontado da jornada de trabalho. E um intervalo de 10 minutos a cada 50 trabalhados nas atividades de processamento de dados, exceto acordo ou convenção coletiva de trabalho. “Esses dois intervalos também são tidos como interrupções do contrato individual de trabalho. Se na concedidos, devem ser pleitados como horas extras” (CAVALCANTE, NETO, 2012, p. 27).

“Na legislação trabalhista, toda e qualquer alteração contratual, para ser válida, necessita a concordância expressa do trabalhador, além de ser benéfica ao mesmo, pena de ser tida como nula (art. 468, CLT). Trata-se de um desdobramento do próprio princípio protetor (art. 9 º, CLT)” (CAVALVANTE, NETO, 2012, p. 24). Em caso de mudança do local de trabalho, podem as partes na contratação estabelecer cláusula de reversibilidade, que permite ao trabalhador exigir o retorno ao trabalho interno se a mudança houver sido estressante.

1. **O ART. 6** º **DA CLT E AS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS**

A relação de trabalho é tratada de forma mais genérica, pois se refere a todas relações jurídicas originárias da prestação de serviço, e tem como uma das suas modalidades a relação de emprego. O teletrabalho é uma das mais recentes formas de relação de emprego, em resumo, este provocou descentralização do trabalho, pois o labor deixou de ser necessariamente realizado nas instalações físicas da empresa, passando a ser admitido a sua realização fora da empresa. ( revista sinopse 17-19)

Essa espécie de trabalho adveio do desenvolvimento tecnológico e da necessidade que as empresas tiveram de contratar pessoas para exercerem suas funções em um local diferente da empresa. A lei n°12.551/2011 gerou mudanças no Art 6° da CLT sendo atualmente redigida da seguinte forma:

Art. 6º: Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único.  Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

A norma supracitada trouxe uma regulamentação concreta ao teletrabalho devido as mudanças feitas nesse artigo, porém, embora tenha sido mudanças consideráveis para o ordenamento jurídico brasileiro, essa inovação não causou alarme no sistema judiciário, pois tal entendimento já era usado por doutrinadores e em jurisprudência.

Por meio dessa nova norma passou a serem reconhecidos os ‘’meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão que se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando controle e supervisão do trabalho alheio‘’, estando assim o teletrabalhador ‘’ inserido de forma total no poder de comando empresarial e nos objetivos do empreendimento’’. Deve ser frisado que mesmo ele ‘’laborando fora ou distante do espaço físico da empresa, nela se insere, estando estruturalmente submetido ao poder de direção e comando empresarial levado a efeito não apenas pelas metas e pela produção que deve cumprir, mas também pelos meios telemáticos’’ (p 17-23).

 O teletrabalhado embora seja supervisionado assim como os trabalhadores que exercem suas funções dentro da empresa, ele passou a ter mais autonomia na execução do seu trabalho por não poderem ser fiscalizados fisicamente pelo empregador, sendo isso somente possível por meio de aparelhos de telecomunicações, já que é exatamente esse detalhe que diferencia o teletrabalhador.

Pelo fato do trabalhador não fica restrito ao espaço da empresa, ele não tem que realizar o trajeto casa-trabalho e trabalho-casa diariamente, o que acaba por beneficiar esse trabalhador quanto ao ganho de tempo livre por não ter que passar pelo stress que o transito que assombra muitos trabalhadadores prinicipalmente nos grandes centros, como melhorar a qualidade do trabalho exercido, pois em tese se presume ter um trabalhador mais descasado e como uma boa qualidade de vida em família por tem mais tempo livre para ficar com os seus familiares.

Mas assim como essa especie de tabalhador pode ter vantagens, as desvantagens tambem podem se fazerem presentes, pois a sua vída privada pode ser comprometida e pode ser que ele apresente eventuais situações de cansaço e esgotamento devido ao fato dos teletrabalhadores apresentarem grandes ‘’dificuldade de delimitar o período de trabalho e o de tempo livre, por estarem constantimente ‘conectados’ ao trabalhador’’. Isso é o que se refere ao direito de desconexão do trabalhador do seu meio de trabalho, devendo-se ‘’cuidar para que os direito fudamentais e o de personalidade do trabalhador sejam respeitados’’ ( 33).

Sendo igualado o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, do executado no domicílio do empregado e a distância por meio do art 6° da CLT, é necessário, para que seja reconhecido o vinculo de emprego do teletrabalhador como seu empregador, que seja respeitado o art 3° da CLT que descreve ‘’ considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário’’. Podemos extrair desse texto normativo os requesitos para a caracterização do empregado que o teletrabalhador deve ter.

O primeiro se refere á necessidade do empregado ser uma pessoa física e natural, logo não existe empregado como pessoa jurídica, e caso isso ocorra, será caracterizado fraude ao sistema jurídico. O empregado nunca pode, por sua iniciativa, se fazer substituir por outra pessoa, devido a pessoalidade da razão do emprego, pois o empregador conta com os seus serviços sendo estabelecido ai uma obrigação personalíssima, mas ser substituído tranquilamente pelo empregador.( PEIXOTO, 2010).

 O segundo fala da natureza não eventual, pois devido ao princípio da continuidade, na relação de emprego há a existência de um contrato onde prevê a permanência, mesmo que por tempo determinado ou não, do trabalhador á realização de determinada tarefa, não sendo possível o exaurimento da relação de emprego em uma única prestação de serviço ( PEIXOTO, 2010). O empregado tem que apresentar permanência, continuidade e habitualidade na prestação de serviços, tendo, o empregador, expectativa de retorno do empregado ao local de labor, porém no caso do teletrabalho, o trabalhador realiza suas funções fora do estabelecimento do empregador, mas a não eventualidade é detectada por meio de um sistema informático que é programado pela própria empresa lhe permitindo dirigir e controlar as atividades do empregado. ( revista síntese, p.21)

O terceiro requesito é a dependência do empregado ao empregador, sendo detectado uma subordinação jurídica do primeiro em relação ao segundo, no qual o subordinado trabalha sob ordens do empregador, daí o porque do trabalhador autônomo não ter vinculo empregatício, pois não tem vinculo de subordinação com ninguém, exercendo autonomamente suas atividades. Como já fora supracitado é caracterizada essa subordinação no teletrabalho devido aos meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão usado pelo empregador como forma de governar as atividades do seu empregado.

E o quarto requesito é o pagamento de salário, pois não há vinculo empregatício sem que a onerosidade esteja presente, tendo o empregador obrigação de pagar o salário estabelecido assim como tem o trabalhador de exercer regulamente a sua função. Onde houver a prestação gratuita de trabalho, não há relação de emprego, por não existir vinculo de emprego gratuito, logo o trabalhado voluntario não pode ser caracterizado como emprego (PEIXOTO, 2010). **O Art. 83** da CLT reforça a necessidade da existência do salário, ao dispor que ‘’é devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na [habitação](http://www.artclt.com.br/2008/11/27/artigo-83/) do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere’’. Sendo preenchidos esses requesitos, pode-se configurar a relação de emprego entre o teletrabalhador e o empregador.

**CONCLUSÃO**

O reconhecimento do teletrabalho não adveio somente com a inovação do Art 6° da CLT, pois antes disso, os doutrinadores e jurisprudências consolidadas já equiparava o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, com o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância. O parágrafo único desse artigo regulamenta a espécie de subordinação o teletrabalhador ao falar que meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio, se especificando ai a ideia de subordinação e vinculação que deve ter entre o empregado e o empregador.

Antes mesmo que se falar em teletrabalho é essencial que seja averiguado se os requesitos para a caracterização de relação de emprego esta presente, já que o teletrabalhador deve obedecer aos mesmos requesitos de um trabalhador comum.

Mas o grande problema desse tema esta na desconexão do trabalhador do seu ambiente de trabalho, pois o que ocorre a maioria das vezes é que o empregador acha que a qualquer hora do dia, pelo fato do empregado está em local diferente das instalações da empresa, o empregado deve está de prontidão para execução de qualquer tarefa por ele concedida, desconsiderando a desconexão do trabalho que este trabalhador tem direito, como por exemplo no horário de almoço, e o empregado por medo de uma demissão acaba por ceder abusos como esses.

Essa desconexão é uma garantia constitucional prevista nos Arts 6° e 7° da CF devendo ser minimamente obedecida tendo tanto o empregado quanto o trabalhador o dever de conhecer e obedecer esse regulamento.

**REFERÊCIA**

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 3 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007.

CAVALCANTE, NETO, Joubert de Quadros Pessoa, Francisco Ferreira Jorge. O fenômeno do teletrabalho: uma abordagem jurídica trabalhista. **Justiça do Trabalho.** Porto Alegre, ano 29- n 337, janeiro de 2012, HS Editora Ltda, pág- 14-27.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Teletrabalho e trabalho à distância: considerações sobre a lei 12.551/2011. **Justiça do Trabalho.** Porto Alegre, ano 29- n 337, janeiro de 2012, HS Editora Ltda, pág. 9.

MARETO, Elisangela Belote. **Do direito a desconexão do trabalho.** Disponível em : << <http://www.altoeadvocare.adv.br/site/conteudo.asp?codigo=804>>> acesso em 18 de maio de 2013.

PEIXOTO, Sullivan Nunes da Silveira. **O vinculo empregatício do trabalhador no Direito do Trabalho brasileiro**. 2010. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\_dh=7126> Acesso em: 21 de maio de 2013.

1. Paper apresentado como requisito parcial para nota da disciplina de Direito do Trabalho. [↑](#footnote-ref-1)
2. Alunas do 7° período do curso de Direito Noturno da Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB [↑](#footnote-ref-2)
3. Professora da disciplina de Direito do Trabalho [↑](#footnote-ref-3)