



## **TRABALHO PRISIONAL: UMA ANÁLISE DO RECONHECIMENTO DA (IN)EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO<sup>1</sup>**

Carolina Severo Ravanello<sup>2</sup>  
José Henrique Pires Locatelli<sup>3</sup>

**Resumo:** O labor desenvolvido pelos apenados tem por fito atuar como processo socioeducativo e promover a reintegração na sociedade, em atenção ao princípio da dignidade humana. Assim, a temática permite unir duas grandes áreas do ordenamento jurídico pátrio: trabalhista e penal. Destarte, o presente trabalho tem como objetivo identificar a existência ou não de vínculo empregatício nas atividades laborais desenvolvidas pelos apenados. Com suporte teórico-normativo, discorre-se acerca dos requisitos necessários para a configuração de uma relação de emprego na esfera jurídica. Posteriormente, o estudo examina as características do trabalho desempenhado pelos presidiários, de modo a compreender brevemente as distinções das suas atividades laborais exercidas em regime fechado, aberto/semiaberto. Por fim, analisa-se a existência ou a ausência da relação de emprego nos regimes em questão, apresentando o entendimento jurisprudencial contemporâneo. A pesquisa possui caráter bibliográfico e abordagem dedutiva, utilizando-se do método qualitativo-explicativo na investigação da situação social ora abordada. O estudo insere-se na área de concentração “Cidadania, Políticas Públicas e Diálogo entre Culturas Jurídicas”, com enfoque para a linha de pesquisa “Constitucionalismo e Concretização de Direitos”, vinculado a Faculdade de Direito de Santa Maria, bem como no GT 8 – Direito do Trabalho. Os resultados encontrados mostram que não há relação de emprego no trabalho desenvolvido pelos presidiários, seja dentro estabelecimento prisional ou dentro de uma empresa privada autorizada, conforme expressamente previsto pela Lei de Execução Penal. Todavia, a jurisprudência contemporânea apresentou entendimento inovador ao reconhecer vínculo empregatício nas atividades laborais de apenado do regime semiaberto/aberto exercidas em ambiente externo ao sistema prisional.

**Palavras-chave:** Relação de Emprego. Sistema Prisional Brasileiro. Trabalho dos Presidiários.

<sup>1</sup> Resumo Expandido elaborado para a disciplina de Direito do Trabalho II do Curso de Direito da Faculdade de Direito de Santa Maria (FADISMA).

<sup>2</sup> Autora. Acadêmica do sexto semestre do Curso de Direito da Faculdade de Direito de Santa Maria (FADISMA). Bacharel em Relações Internacionais pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). E-mail: carolinaravanello@live.com.

<sup>3</sup> Orientador. Graduado em Direito pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Graduação em Formação de Oficiais pela Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN). Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela SESUC. Mestre em Ensino de Humanidades e Linguagens pela Universidade Franciscana (UFN). Auditor Fiscal do Trabalho. Docente do Curso de Direito. E-mail: locateli@fadisma.com.br



## CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A dignidade da pessoa humana, realçada pelos princípios estabelecidos pela Constituição Federal de 1988, tem por finalidade promover a garantia da integridade de todo ser humano, tornando-se qualidade intrínseca a todos os indivíduos, independente de raça ou condição social. Dado seu escopo, se apresenta como um dos princípios mais destacados do texto constitucional pátrio, traduzindo-se nas normativas das diversas searas do Direito brasileiro. Nesta toada, a concepção constitucional da valorização do trabalho humano como garantia da existência digna de todos, permite unir duas grandes áreas aqui apreciadas: Direito do Trabalho e Direito Penal.

A relação estabelecida entre as áreas jurídicas supramencionadas e o princípio ora abordado se manifesta nas atividades laborais desenvolvidas pelos apenados ao atuar como um processo socioeducativo, promovendo a reintegração dos condenados na sociedade. Além da ressocialização, o trabalho desempenhado proporciona experiência e qualificação dos presidiários, preparando-os para possíveis oportunidades de trabalho após o cumprimento da pena. Diante dessa união, permite-se questionar a existência ou a ausência de relação de emprego no trabalho desenvolvido pelos presidiários.

Nesta perspectiva, o presente trabalho tem como objetivo identificar a existência ou não de vínculo empregatício nas atividades laborais desenvolvidas pelos trabalhadores apenados. Com suporte teórico-normativo, discorre-se acerca dos requisitos necessários para a configuração de uma relação de emprego na esfera jurídica. Posteriormente, o estudo examina as características do trabalho desempenhado pelos presidiários no Brasil, de modo a compreender brevemente as distinções das atividades de trabalho exercidas pelos apenados em regime fechado, aberto e semiaberto. Por fim, analisa-se a existência ou a ausência da relação de emprego nos casos em questão, apresentando o entendimento jurisprudencial contemporâneo.

A pesquisa possui caráter bibliográfico, baseando-se em artigos, livros, jornais e revistas com abordagens relacionadas ao tema. Metodologicamente, o estudo utiliza-se do método qualitativo-explicativo no processo de investigação da situação social ora abordada, sendo empregada abordagem dedutiva. O estudo insere-se na área de concentração “Cidadania,



Políticas Públicas e Diálogo entre Culturas Jurídicas”, com enfoque para a linha de pesquisa “Constitucionalismo e Concretização de Direitos”, vinculado a Faculdade de Direito de Santa Maria – FADISMA, bem como se enquadra no GT 8 – Direito do Trabalho.

## **1 REQUISITOS OBRIGATÓRIOS PARA A EXISTÊNCIA DA RELAÇÃO DE EMPREGO**

As relações sociais transformam constantemente a estrutura jurídico-normativo, fundada nos aspectos típicos de cada sociedade, repercutindo seus efeitos nos mais diversos vínculos jurídicos. Dentre seus impactos, as relações jurídicas no âmbito trabalhista são evidenciadas através das relações de trabalho, que podem ou não configurar uma relação de emprego. Nesta perspectiva, é possível concluir que a relação de trabalho se define pelo vínculo jurídico em que um indivíduo presta serviços a outrem, correspondendo a qualquer forma de contratação do trabalho humano admitida no ordenamento jurídico pátrio (ROMAR, 2018).

Dado o vínculo jurídico genérico destas relações, faz-se necessário compreender que a relação de emprego, caracterizada pelo nexos entre empregador e empregado, se configura como uma das espécies da relação de trabalho, na qual há prestação de serviços, de forma subordinada e não eventual, mediante pagamento de salário. Nesta senda, a relação de emprego demanda, necessariamente, a presença de um conjunto de características para a sua ocorrência fazendo com que, conseqüentemente, a ausência de um destes elementos caracterizadores implique na mera existência de uma relação de trabalho (ROMAR, 2018).

Previstos no Art. 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), os requisitos obrigatórios para a existência de uma relação de emprego são: a pessoalidade, a habitualidade (não-eventualidade), a onerosidade e a subordinação. Assim, interpretando o aludido dispositivo normativo, a existência da relação de emprego somente é verificada quando tais elementos estiverem presentes de forma simultânea (BRASIL, 1943).

O primeiro requisito, a pessoalidade, é determinado pela natureza *intuitu personae* do empregado frente ao empregador, o qual é contratado para a prestação de serviços pessoalmente, não podendo fazer-se substituível por terceiro. Ainda, excepcionalmente, pode o empregado ser substituído por outro, em caráter esporádico e com a aquiescência do



empregador. Seguindo essa perspectiva, o trabalho tem caráter infungível, devendo ser prestado de forma pessoal pelo empregado, uma vez que nesta relação jurídica o serviço não é contratado como resultado, mas sim em razão da pessoa física (RESENDE, 2020).

O segundo requisito, por sua vez, está relacionado com a execução contínua das atividades laborais do empregado. A leitura do elemento de não-eventualidade remete a concepção de continuidade e habitualidade, demonstrando que as obrigações entre empregado e empregador se prolongam no decorrer do tempo. Assim, a prestação de serviço na relação jurídica de emprego não é esporádica, devendo se repetir naturalmente junto ao empregador (ROMAR, 2018).

Já o terceiro requisito, a subordinação, refere-se à sujeição do empregado às demandas e às ordens de seu empregador, configurando um estado de dependência seja econômica, técnica ou social. Deste modo, o referido elemento é derivado da estrutura da relação jurídica de emprego que é fundada na transferência do poder de direção sobre o trabalho a ser executado (ROMAR, 2018).

Por fim, o quarto e último elemento, a onerosidade, pressupõe a remuneração da prestação do serviço ao empregado. Neste ponto, frisa-se que o respectivo requisito está diretamente relacionado às características do contrato de trabalho, fundado em seu caráter sinalagmático, bilateral e oneroso. Em síntese, a bilateralidade do contrato de trabalho está ancorada no fornecimento de força de trabalho por parte do empregado e na remuneração pelo serviço prestado por parte do empregador (RESENDE, 2020).

Ante o exposto, resta evidente que o reconhecimento da existência de uma relação de emprego requer, simultaneamente, a presença dos quatro requisitos obrigatórios nas mais diversas prestações de serviços. Dentre as inúmeras prestações, estão as atividades laborais desenvolvidas pelos apenados, tornando-se forte objeto de encontro entre as disciplinas trabalhista e penalista. Desta forma, é substancial compreender o trabalho exercido pelos apenados dentro do sistema prisional brasileiro, analisando suas características e distinções quanto aos regimes prisionais previstos pelo Direito Penal.

## **2 O TRABALHO DOS APENADOS: CARACTERÍSTICAS E DISTINÇÕES NOS REGIMES PRISIONAIS**



No desejo de promover a garantia da existência digna de todos os indivíduos e fomentar a ressocialização dos apenados, o Direito Penal pátrio prevê o desenvolvimento de atividades laborais dentro do sistema prisional brasileiro. Além de promover a ressocialização através de seu caráter educativo-social, o trabalho atua como um panorama de redução do tempo de execução da pena. Nesta senda, em virtude da sua importância, faz-se necessário compreender e identificar as características presentes no trabalho desempenhado pelos apenados, bem como eventuais diferenças estabelecidas pela própria legislação penal.

Nos termos da Lei nº 7.210/84 (Lei de Execução Penal), todo indivíduo condenado à pena privativa de liberdade está obrigado ao trabalho interno na extensão de sua capacidade e de suas aptidões. Neste raciocínio, evidencia-se que as atividades laborais internas possuem cunho obrigatório aos condenados à pena privativa de liberdade, não incidindo, no entanto, àqueles em pena provisória:

**Art. 31.** O condenado à pena privativa de liberdade está obrigado ao trabalho na medida de suas aptidões e capacidade.

**Parágrafo único.** Para o preso provisório, o trabalho não é obrigatório e só poderá ser executado no interior do estabelecimento (BRASIL, 1984).

A leitura do dispositivo supra permite interpretar que o labor desempenhado pelos apenados possui caráter obrigatório. Neste ponto, ressalta-se que não se trata de trabalho forçado, mas sim uma obrigação com natureza educativa e disciplinar. Logo, na presença de sua obrigatoriedade, deve o Estado brasileiro fornecer os meios necessários para o exercício das atividades laborais, visando o propósito da ressocialização à luz dos direitos dos presidiários.

Para além deste ponto, a Lei de Execução Penal (LEP) prevê, em seu Art. 41, inciso II, a remuneração pecuniária pelo serviço prestado como um dos direitos dos apenados. Assim, os dispositivos penais dispõem o trabalho não somente como um dever-direito dos presidiários, como também estabelecem questões relativas à remuneração e às demais particularidades, como jornada de trabalho, segurança e higiene do ambiente.

De fato, as relações estabelecidas no regime fechado pelos presidiários e o Estado, seja dentro do sistema prisional ou dentro de empresa privada autorizada, se apresentam regidas pela Lei de Execução Penal. Ocorre que, a obrigatoriedade do trabalho prisional levanta



diferenças significativas na análise das atividades laborais desempenhadas entre aqueles indivíduos submetidos ao regime fechado e ao regime aberto.

Isto posto, registra-se que no regime fechado, a pena considerada mais gravosa, o condenado é submetido ao dever de trabalhar no período diurno e permanecer isolado durante o repouso noturno, devendo o labor ser realizado dentro do estabelecimento prisional. Excepcionalmente, o Art. 34, §3º do Código Penal, prevê a possibilidade de o apenado trabalhar em serviços ou obras públicas fora do presídio (BRASIL, 1940). O regime semiaberto, por sua vez, determina que o condenado cumpra sua pena em colônia penal agrícola ou industrial, devendo trabalhar durante o dia, além da possibilidade de frequentar cursos profissionalizantes e de admitir o trabalho externo. Já o regime aberto é fundamentado na responsabilidade e autodisciplina do condenado, o qual deve recolher-se durante o repouso noturno, sem o rigorismo de um estabelecimento prisional, o que permite desenvolver suas atividades laborais durante o dia em ambiente externo (NUCCI, 2021).

Desta forma, uma vez havendo diferença entre os três regimes prisionais, torna-se imperioso analisar e investigar se o labor desempenhado pelos presidiários possui natureza essencialmente penal. Com base nessa premissa, a aplicação dos requisitos obrigatórios para a existência ou não de vínculo empregatício nesses casos e, conseqüentemente, a incidência das normativas da CLT, devem ser analisadas a partir da ótica trabalhista e da seara penal.

### **3 CLT x LEP: A ANÁLISE DA EXISTÊNCIA (OU AUSÊNCIA) DA RELAÇÃO DE EMPREGO NO LABOR DOS PRESIDÁRIOS**

O trabalho dos presidiários, conforme amplamente discutido, além do seu caráter obrigatório, exerce uma forte função social, integrando a pena cominada pelo Estado. Nesse raciocínio, o ponto principal para debate é o reconhecimento ou a ausência de vínculo empregatício no trabalho desempenhado pelos apenados. Para tanto, faz-se necessário analisar o cenário não apenas na matéria trabalhista, como também no âmbito penal.

À luz do Art. 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, resta definido que na presença simultânea dos quatro requisitos obrigatórios previamente percorridos, está-se diante de uma



relação de emprego. Ocorre que a Lei de Execução Penal (LEP), é expressa ao dispor que o trabalho do preso não está sujeito ao regime celetista:

**Art. 28.** O trabalho do condenado, como dever social e condição de dignidade humana, terá finalidade educativa e produtiva.

§ 2º **O trabalho do preso não está sujeito ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho.** (BRASIL, 1984) (grifo nosso).

Analisando o dispositivo supra, ainda que o trabalho desempenhado pelo apenado tenha os quatro requisitos necessários, quais sejam, a pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação, há comando legal expresso que determina o afastamento das normativas legais trabalhistas. Resta claro, portanto, que a relação entre Estado e presidiário, seja dentro do estabelecimento prisional ou dentro de uma empresa privada autorizada, está expressamente regida pela Lei de Execução Penal, não configurando o vínculo empregatício.

Outrossim, além da previsão legal, é imprescindível analisar a voluntariedade presente em uma relação de emprego. Embora o conceito legal seja omissivo, a Constituição Federal pátria, em seu Art. 5º, inciso XLVII, alínea “c”, veda a prestação de trabalhos forçados, reiterando o caráter voluntário nas atividades laborais dentro de uma relação de emprego (BRASIL, 1988).

Assim, a marginalização celetista decorre também da ausência de liberdade contratual e de escolha do trabalho do apenado. Em outros termos, a ausência de consentimento e voluntariedade dos presidiários na prestação da laboral não permite a existência de vínculo empregatício. Deste modo, tanto a finalidade educativa e de reinserção na sociedade enquanto elemento de redução de pena, quanto a ausência de liberdade contratual não permitem o reconhecimento de vínculo empregatício no labor desempenhado pelos presidiários (BARROS, 2012).

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região já se posicionou sobre a matéria, reconhecendo a ausência de vínculo empregatício celetista nas atividades laborais exercidas pelos presidiários, ainda que presente os requisitos obrigatórios de uma relação de emprego:

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. TRABALHO DO APENADO. LEI DE EXECUÇÃO PENAL. **Ainda que o trabalho do presidiário se dê em benefício de empresa privada e**



**esteja presente o caráter econômico da prestação de serviços, prepondera o caráter reabilitador e educativo, não estando inserido, portanto, no âmbito de competência desta Justiça Especializada.** Aplicação do art. 28, § 2º, da Lei nº. 7.210/84. Recurso provido. (TRT da 4ª Região, 9ª Turma, 0020049-30.2018.5.04.0702 ROT, em 19/07/2019, Desembargador Joao Batista de Matos Danda) (grifo nosso).

Nessa toada, o Tribunal Superior do Trabalho tem seu entendimento consolidado de que o trabalho do apenado está vinculado ao cumprimento da sua pena, com o fito de promover a sua reinserção social, motivo pelo qual seu caráter obrigatório decorre da ausência da liberdade e da voluntariedade. Assim, o Egrégio Tribunal entende que o trabalho prisional não configura relação de emprego.

Ocorre que uma recente decisão da 4ª Turma do TRT da 4ª Região reconheceu a existência de vínculo empregatício de trabalho de apenado que cumpria sua pena no regime semiaberto. Nesse sentido, a aplicação das elucidações discorridas previamente acerca da distinção entre os regimes aberto, semiaberto e fechado é necessária para a compreensão da decisão dos magistrados. Nos termos dos desembargadores, a aplicação do §2º, do Art. 28, da LEP deve ser direcionada apenas aos presidiários cujo cumprimento da pena ocorra em regime fechado, devendo ser analisada a possibilidade de reconhecimento de relação de emprego no labor exercido pelo apenado em regime semiaberto/aberto:

**EMENTA VÍNCULO DE EMPREGO. TRABALHADOR APENADO EM REGIME SEMIABERTO.** O art.28, §2º, da Lei de Execução Penal (Lei nº 7.210/84) deve ser interpretado à luz da Constituição Federal que no artigo art. 5º, inciso XIII, da Constituição Federal assegura o livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão. Ainda, o art.6º, caput, da Lei Maior garante a todos o direito ao trabalho digno sem qualquer exceção. **Logo, conclui-se que a regra prevista §2º do art. 28 da LEP - de que o trabalho do preso não está sujeito ao regime da CLT - deve ser aplicada de maneira restritiva, ou seja, apenas ao trabalhador apenado que esteja cumprindo pena privativa de liberdade no regime fechado. De outra parte, considera-se possível reconhecer a existência de vínculo de emprego em relação ao labor prestado pelo preso submetido ao regime semiaberto, uma vez que nesta etapa de cumprimento de pena a execução de trabalho passa a ser realizada, em regra, em ambiente externo ao sistema prisional (art. 35, §2º, do Código Penal).** Assim, deve ser reconhecido o vínculo de emprego pleiteado pelo reclamante. Corroborando com este entendimento o fato de que, na hipótese dos autos, as reclamadas sequer cumpriram os requisitos previstos na Lei de Execução Penal e no Protocolo de Ação Conjunta (PAC), firmado junto à SUSEPE, para utilização de mão-de-obra carcerária. Recurso do reclamante provido no aspecto. (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0020527-13.2016.5.04.0733 ROT, em 18/09/2019, Desembargador Andre Reverbel Fernandes - Relator) (grifo nosso).



Desta forma, a Colenda Turma entende que sendo as atividades laborais do apenado do regime semiaberto/aberto exercidas em ambiente externo ao sistema prisional, verifica-se a ocorrência da prestação de trabalho nas mesmas condições que os demais trabalhadores regidos pela normativa celetista. Com esses fundamentos, a decisão reconheceu a existência de relação de emprego, uma vez que o presidiário cumpria sua pena no regime semiaberto durante a integralidade do período que atuou na empresa, sendo seu labor realizado fora do estabelecimento prisional.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O desenvolvimento do labor é observado como elemento garantidor da existência da dignidade humana no ordenamento jurídico pátrio. Nessa perspectiva, o trabalho exercido pelos apenados atua como um processo socioeducativo a fim de promover a reintegração e a ressocialização dos presidiários na sociedade. Dada a prestação de serviço desempenhada pelos apenados, permite-se analisar o reconhecimento (ou não) de vínculo empregatício no exercício de tais atividades laborais.

Sob a ótica trabalhista, a configuração de uma relação de emprego requer, obrigatoriamente e simultaneamente, a presença de quatro elementos. Previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), os requisitos são a pessoalidade, a onerosidade, a habitualidade (não-eventualidade) e a subordinação. Deste modo, a normativa celetista estabelece que, na presença simultânea desses requisitos, há uma relação de emprego entre empregado e empregador.

A análise de tais elementos traduz-se para as atividades laborais desenvolvidas pelos apenados, as quais diferem quanto ao regime prisional previsto na pena cominada. Ocorre que, ainda que presentes os elementos necessários para a configuração do vínculo trabalhista, a Lei de Execução Penal é expressa ao determinar a não sujeição do trabalho prisional às normativas celetistas. Outrossim, restou demonstrado que a ausência da liberdade contratual do apenado na relação entre presidiários e Estado afasta a incidência da previsão trabalhista.

Ante o exposto, verifica-se que as atividades laborais desenvolvidas pelos presidiários não geram o reconhecimento da relação de emprego, pela existência de dispositivo legal



expresso afastando a aplicação das normativas trabalhistas. Em contrapartida, a jurisprudência contemporânea demonstrou entendimento inovador ao reconhecer a existência de vínculo empregatício de apenado do regime semiaberto que exercia suas atividades laborais em estabelecimento externo ao sistema prisional.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTR, 2012.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.442, de 1 de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 6 set. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Brasília, DF: Senado Federal, [2022]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm). Acesso em: 9 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984**. Lei de Execução Penal. Brasília, DF: Senado Federal, [2022]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7210.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7210.htm). Acesso em: 6 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. (9. Turma). **Acórdão nº 0020049-30.2018.5.04.0702**. Relator: Desembargador João Batista de Matos Danda, 19 de julho de 2019. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/-tka86JdKW00tgJMOa-BMQ?>. Acesso em: 6 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. (4. Turma). **Acórdão nº 0020527-13.2016.5.04.0733**. Relator: Desembargador Andre Reverbel Fernandes, 18 de setembro de 2019. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020527-13.2016.5.04.0733/2#9b988b6>. Acesso em: 6 set. 2022.

NUCCI, Guilherme de S. **Manual de Direito Penal**. São Paulo: Forense; São Paulo: Grupo GEN, 2021. *E-book*. ISBN 9788530993566.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Grupo GEN, 2020. *E-book*. ISBN 9788530989552.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.