

ANÁLISE DA "PARTICIPAÇÃO ATIVA" E DA "REMUNERAÇÃO" POR GÊNERO EM MINAS GERAIS: BREVE OLHAR A PARTIR DA RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS (RAIS)

Autora: Carolina Stéphanie Rodrigues Gonçalves¹

Co-autora: Zara Rego de Souza²

RESUMO

Objetivo - Esta análise tem por objetivo avaliar os aspectos participativo (com base no vínculo ativo) e remunerativo no mercado formal de trabalho mineiro em 2015, procurando correlacioná-lo às relações de gênero, e utilizando-se como fonte **metodológica** indireta, para este desiderato, o banco de dados Relação Anual de Informações Sociais produzido pelo Ministério do Trabalho e Emprego (RAIS/MTE), referente ao estado de Minas Gerais e ao ano de 2015. **Metodologia** - Ademais, há que se assinalar que os microdados contidos nesse trabalho foram tratados por meio do *software* para análise estatística *Statistical Package for Social Science for Windows* (o SPSS). Mas, antes, pois, de nos dedicarmos à avaliação de alguns aspectos das relações de gênero no mercado de trabalho mineiro desdobradas em 2015, valerá mencionar, de forma introdutória, considerações gerais acerca das desigualdades de gênero no mercado de trabalho, condição analítica mesma que se configurará como pano de fundo para nossa breve análise destas relações no contexto mineiro. **Resultados** - Como veremos, os resultados obtidos por meio dos microdados da Rais-MG em 2015 mostram, *in casu*, como a existência das desigualdades de gênero no mercado de trabalho ainda é persistente entre homens e mulheres, independentemente, via de regra, das relações étnico-raciais que se lhes atravessem. **Conclusão** - Assim, o que podemos concluir é que, muito embora seja recomendável uma análise que considere outros aspectos como tipo de ocupação, escolaridade e trabalho informal, dentre outros, para que se possa permitir uma melhor comparação entre homens e mulheres, o que este breve estudo exploratório parece confirmar é uma persistência da iniquidade entre os gêneros feminino e masculino, realçada e nutrida sobretudo por normas culturais (tradicionalistas) da divisão social do trabalho.

Palavras-chave: Mercado de trabalho mineiro; Gênero; Vínculo ativo; Faixa de remuneração; Desigualdades de gênero.

1. Introdução

Como já o dissemos acima, antes de verificarmos as informações sobre a porcentagem de "participação ativa" e a faixa de remuneração de dezembro em salários mínimos (faixa de remuneração de dezembro) de homens e mulheres - recorte analítico este por nós escolhido e filtrado a partir do indicador de vínculo ativo em 31/12 (dia 31 de dezembro de 2015) -, vale mencionar brevemente alguns aspectos sobre a forma como, em regra, homens e mulheres

¹ Graduanda em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Alfenas - UNIFAL-MG.
Email: crln.stephanie@gmail.com

² Graduanda em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Alfenas - UNIFAL-MG.
Email: zarapdesouza@gmail.com

têm sido tratados no âmbito de suas atividades "produtivas" (em contraposição às aquelas designadas como atividades "reprodutivas").

Camargos, Riani e Marinho em *Mercado de trabalho e gênero: uma análise das desigualdades em Minas Gerais*, de 2014, apontam que, apesar de um prolapado discurso sobre a existência de uma pretensa igualdade econômica, social e política entre homens e mulheres (como, por exemplo, no mercado de trabalho), ao se perscrutar este mercado para além de uma aparente harmonia sobreposta entre as condições e oportunidades dos dois gêneros, para as autoras em questão, o reconhecimento, muito ao contrário, seria bem outro. Como é dito de saída e *in litteris* pelas três autoras,

[...] há evidências de que existem desigualdades na participação masculina e feminina no mercado de trabalho, seja em relação aos níveis salariais, possibilidade de crescimento na carreira ou oportunidade de exercer determinadas funções (CRAMER et al, 2012). Mesmo que não se observe separações explícitas, o que se observa é uma espécie de segregação velada e disfarçada (CAMARGOS; RIANI; MARINHO, 2014, p. 42).

Com o apoio dessas autoras, tentamos entender o porquê da desigualdade entre os gêneros no que atine ao mercado de trabalho - como um lócus, dentre muitos outros possíveis de configuração de desigualdades - dar-se. Progressivamente nos demos conta que "[a] desigualdade de gênero no mercado de trabalho pode ser atribuída aos diferentes papéis desempenhados [papéis sociais desempenhados por homens e mulheres]" (CAMARGOS; RIANI; MARINHO, 2014, p. 42). O primeiro passo nessa direção envolveu o reconhecimento de que os papéis sociais em que são colocados homens e mulheres no processo cultural, lhes dariam, maiores ou menores sujeições a uma menor participação nos processos produtivos, no caso das mulheres tendendo, as sujeições, a serem maiores a uma menor participação, e no caso dos homens, o contrário. Ainda hoje, segundo aquelas autoras, mulheres ainda seriam as maiores responsáveis pelos cuidados da casa e dos filhos, e tenderiam culturalmente a serem limitadas em seu movimento social, sobretudo, para o que aqui analisamos, tenderiam a restringidas em seu movimento "produtivo" (relativo às atividades produtivas desempenhadas no mercado de trabalho).

Por sua vez, caso optem por inserirem-se como força de trabalho no mercado, na medida em que as mulheres estão (aos olhos da cultura) mais permanentemente ligadas aos cuidados da casa e dos filhos (sobretudo os em mais tenra idade), terão, como que "naturalmente", que "[...] conciliar atividades produtivas e atividades reprodutivas (relativas à família)" (CAMARGOS; RIANI; MARINHO, 2014, p. 42). A associação das mulheres, para

essas autoras, com o círculo doméstico (casa e filhos), levado pelos processos culturais às últimas consequências, contribuiria de várias maneiras para o acirramento das dificuldades femininas e, no limite, para a conformação das desigualdades entre aqueles dois gêneros.

Quando falamos sobre a conciliação entre a vida familiar e a profissional, sempre surge o termo "dupla" (ou "tripla") jornada de trabalho da mulher. Essa expressão indica que, mesmo tendo uma profissão e trabalhando fora de casa, ainda cabem à mulher os serviços domésticos (ou sua supervisão), o cuidado com os filhos e a atenção ao marido. No que diz respeito à relação entre os papéis exercidos pelas mulheres no trabalho e em casa, o primeiro aspecto a ser destacado é a superposição de responsabilidades. Os poucos homens que decidem assumir esses papéis são, muitas vezes, vistos como exceções e até acusados de demonstrar traços femininos. Contudo, o fortalecimento do trabalho feminino vem provocando profundas mudanças culturais. Aos poucos, a mulher começa a dividir as responsabilidades por prover as necessidades do lar e, muitas vezes, as assume sozinha (CAPELLE; MELO; SOUZA, 2013 apud CAMARGOS; RIANI; MARINHO, 2014, p. 42).

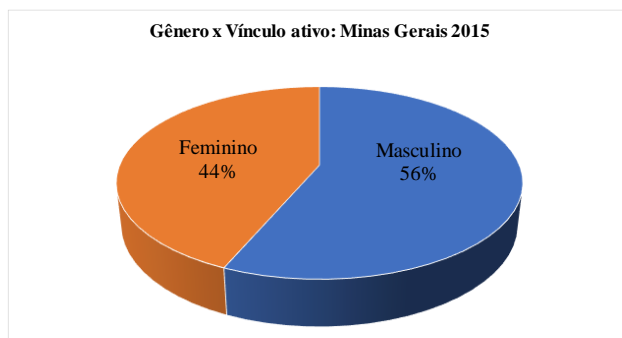
Aqui, antes que prossigamos visualizando algumas das implicações negativas dos diferentes papéis sociais atribuídos tradicionalmente a homens e mulheres no que atine à asseguaração de uma considerável desigualdade de gênero no mercado de trabalho, nos orientamos para inventariar algumas das formas como essas desigualdades restam apresentadas. Assim agindo, passo a observar, na próxima seção, como se compõe a participação da população mineira no mercado de trabalho formal no ano de 2015, desde uma ótica de gênero.

2. Participação no mercado de trabalho e gênero

O gráfico 1, já trabalhando com o banco de dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais)³, referente ao ano de 2015 e ao estado de Minas Gerais, permite-nos analisar a porcentagem dos gêneros masculino e feminino com vínculo ativo no mercado de trabalho mineiro. O número total de trabalhadores é de 4.821.116, sendo que 2.723.516 são homens e, em contraste, 2.097.599 mulheres. A formulação gráfica a seguir revela as diferenças nas taxas de vínculo ativo masculina e feminina, uma vez que, como é flagrante, 625.917 são os trabalhadores do gênero masculino a mais inseridos no mercado de trabalho formal nesse ano.

³ Segundo Fernandes, Gouveia e Benini (2012), juntamente com o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), é uma das "[...] principais bases de dados sobre o universo do trabalho no Brasil [...]" (FERNANDES; GOUVEIA; BENINI, 2012, p. 342). Ambos, ainda conforme os mesmo autores, são divulgados pelo Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET), concebido pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Gráfico 1 - Participação "ativa" no mercado de trabalho mineiro por gênero

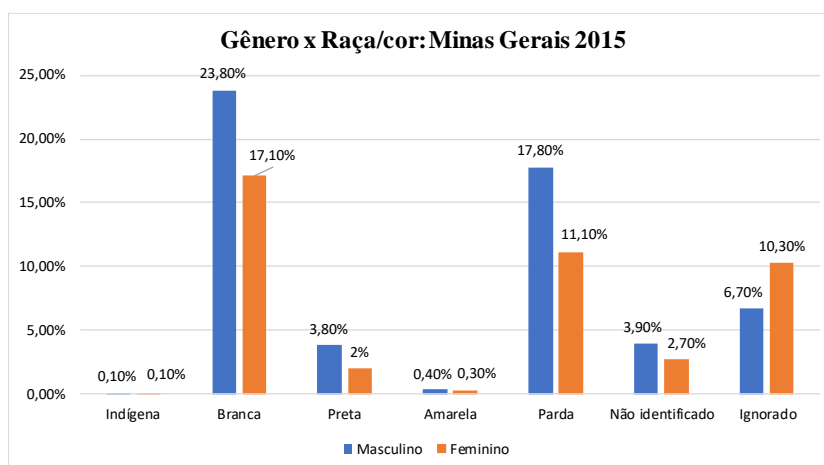


Fonte: Rais (2015).
Elaboração própria.

Por meio, então, desse primeiro gráfico, portanto, perceberemos, em uma outra linguagem, uma participação das mulheres no mercado de trabalho mineiro ainda bem abaixo da participação dos homens considerando-se esse mesmo mercado, o que pode corroborar, por sua vez, a seguinte premissa: que "[u]ma das formas de desigualdade de gênero no mercado de trabalho é a participação menor da mulher na força de trabalho" (DEGRAFF; ANKER, 2004 apud CAMARGOS; RIANI; MARINHO, 2014, p. 43).

Se a formulação acima pode revelar alguns "insights" importantes sobre a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, tendo sido observada uma participação feminina no mercado de trabalho mineiro consideravelmente mais diminuta se comparada à participação dos homens; se lançarmos nossos refletores analíticos para outras formulações gráficas, inúmeros outros "insights" importantes podem ser revelados. Referimo-nos, por exemplo, a um segundo gráfico como possibilidade de análise da porcentagem da participação da população mineira, mas aqui considerando-se, para além de uma ótica de gênero, as diferenças que se apresentam quanto às relações étnico-raciais.

Gráfico 2 - Participação "ativa" no mercado de trabalho mineiro por gênero e "raça/cor"



Fonte: Rais (2015).
Elaboração própria.

Percebemos que os segmentos étnico-raciais branco e pardo são aqueles que, dentro da estrutura do mercado formal de trabalho mineiro, têm as maiores participações como força de trabalho "ativa" e "relevante" (sendo de 23,80% para os homens brancos e 17,80 para os pardos; e de 17,10% para as mulheres brancas e de 11,10% para as mulheres pardas), opondo-se, por exemplo, às taxas de 0,10% iguais para homens e mulheres da etnia indígena, que se destacam como as menores porcentagens do quadro apresentado. Além do fato do pleno predomínio dos homens brancos nesse espaço de poder, qual seja, o mercado (formal) laboral de Minas Gerais no ano de 2015, poder ser facilmente destacado (nem de longe tendo sido acompanhado pelos demais homens das outras diferentes etnias/cores de pele, sobretudo se tomarmos em comparação as taxas referentes à população indígena), o que vemos, como eu tenho sugerido até aqui - bastando considerar o que fora evidenciado até agora -, é a severa diferenciação nas formas como homens e mulheres mineiros, em regra, se inserem no mercado de trabalho formal, tendo sido observado que as mulheres brancas, pardas, pretas, não-identificadas quanto à etnia/ cor da pele, e amarelas, seguem com um percentil consideravelmente menor aos expressados pela comunidade masculina de cada uma de suas etnias/ cores da pele. Além do mais, há que se assinalar que a população indígena inserida no mercado de trabalho mineiro é representada por uma taxa de inserção (com vínculo ativo) no mercado de trabalho formal extremamente baixa em relação a todas as outras raças/cores, juntamente com a população auto-declarada amarela, tendo como percentual 0,10% para homens e mulheres, e 0,40% e 0,30% para homens e mulheres, respectivamente.

Tendo-se constatado a prevalecte menor participação das mulheres nos processos produtivos desenvolvidos no mercado formal mineiro, vejamos agora como se manifestam as

faixas de remuneração salarial (descritas mais precisamente como faixas de remuneração média de dezembro do trabalhador em salários) quanto aos trabalhadores do gênero masculino e do gênero feminino. Nossa hipótese aqui continua a seguir os argumentos daquelas nossas três interlocutoras, argumentos este que asseveram que "[...] persistem as diferenças de rendimento entre os sexos, oriundas, entre outros fatores, das distinções entre os gêneros na distribuição entre as diferentes ocupações, dotadas de status desigual" (BRUSCHINI, 2000 apud CAMARGOS; RIANI; MARINHO, 2014, p. 42). Passemos, a seguir, a ir no encaixe das relações entre faixa da média de remuneração salarial e as questões de gênero.

3. Faixa da média de remuneração salarial e gênero

Não sendo nosso propósito aqui o de tentar fornecer uma explicação do status secundarizado das mulheres - que autoras como Sherry B. Ortner (1979), nomearam ousadamente como "status *universal* secundário da mulher", ou, em outros termos, como uma "desvalorização *universal* feminina" (ORTNER, 1979, p. 114, grifo nosso), esperamos que fique claro, todavia, que o raciocínio da lógica cultural se faz, desde a perspectiva de Ortner (1979) encarando as mulheres como estas estando pretensamente mais próximas da natureza do que o homem e ligando-as, por conseguinte, a contextos tidos como subordinados (como, por exemplo, o contexto doméstico). Como também pode ser extraído de Ortner (1979), um dos problemas de se ver as mulheres como estando mais próximas da natureza do que os homens, é que esta suposta "[...] proximidade é incorporada em formas institucionais que lembram sua situação" (ORTNER, 1979, p. 118). Ou, como colocado nas palavras de outras autoras:

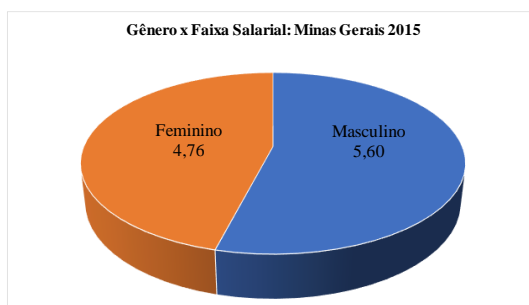
[...] a dominação masculina possui precedentes históricos e os poderes atribuídos aos homens ainda é diferenciado daqueles atribuídos às mulheres. Nesse caso, cabe aos homens o poder financeiro, o poder político, e às mulheres, o poder maternal, o poder doméstico, muitas vezes malvisto, considerado sem remuneração, sem valor (CAMARGOS; RIANI; MARINHO, 2014, p. 42).

Um outro aspecto passível de verificação dessa base institucional mantenedora de uma visão social masculinista, referente mais uma vez ao mercado laboral, passará agora a ser focalizado. Trata-se da média⁴ da faixa de remuneração salarial para cada um dos gêneros perscrutados. Os diferenciais de rendimentos percebidos por homens e mulheres apontam que as mulheres formalmente ocupadas e com vínculo ativo no mercado laboral mineiro em 2015 recebem em média 15% a menos que trabalhadores do gênero masculino (a média

⁴ A média serve para resumir em um número simples uma série de valores que está sendo observado.

correspondente ao gênero masculino é de 5,60 salários mínimos, sendo a média percebida pelo gênero feminino de 4,76 salários mínimos)⁵.

Gráfico 3 - Faixa média de remuneração salarial por gêneros

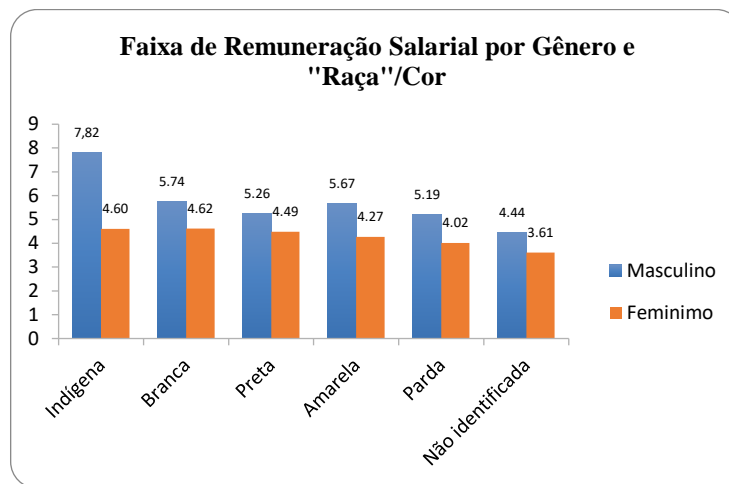


Fonte: Rais (2015).
Elaboração própria.

As porcentagens de trabalhadores e trabalhadoras com vínculo ativo por grupos étnico-raciais (gráfico 4) também indicam o mesmo comportamento aventado acima, qual seja, o de um recebimento "remunerativo" (uma faixa de remuneração média) menor das mulheres quando comparado ao recebimento "remunerativo" dos homens de sua mesma etnia/cor da pele. A faixa de remuneração média dos homens, em todas as etnias consideradas abaixo, é maior que a faixa de remuneração média feminina, sendo a diferença mais acentuada entre os dois gêneros, como pode ser visto a seguir, expressa na e pela população indígena - diferença esta da ordem de 41,18%.

⁵ Aqui uma coisa deve ser advertida e ser levada em consideração: a utilização dessa variável, rotulada aqui como "faixa de remuneração salarial" pode não redundar em uma análise precisa e mais rigorosa, uma vez que, como é sabido, trata-se, como já o dissemos, da faixa de remuneração salarial, e não do salário líquido dos trabalhadores(as).

Gráfico 4 - Faixa média de remuneração salarial por gêneros e grupos étnico-raciais



Fonte: Rais (2015).
Elaboração própria.

4. Considerações finais

Finalizando, deve ser enfatizado novamente que nosso objetivo aqui foi verificar alguns aspectos da participação e da "remuneração" de homens e mulheres com vínculo ativo no mercado de trabalho formal mineiro no ano de 2015, desde, pois, uma ótica das relações de gênero e, em alguma medida, das relações étnico-raciais. Utilizamos como fonte indireta uma das "[...] principais bases de dados sobre o universo do trabalho no Brasil: a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) [...]" (FERNANDES; GOUVEIA; BENINI, 2012, p. 342), divulgada pelo Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET), concebido pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) - fonte de dados aquela, no nosso caso, referida exclusivamente ao estado de Minas Gerais tomado no ano de 2015. Ademais, há que se assinalar que, por ainda não termos o feito devidamente, que os microdados contidos nesse trabalho foram tratados por meio do *software* para análise estatística *Statistical Package for Social Science for Windows* (o SPSS⁶).

Aqui, é preciso que se diga algo antes que continuemos: muito embora não desconhecamos, em linhas gerais, as limitações e fragilidades do processo de alimentação da Rais, fato é que "[a]s informações nel[a] contidas [...] oferece[ram] possibilidades de trabalhar com a temática [das relações de gênero no mercado de trabalho mineiro]" (FERNANDES; GOUVEIA; BELINI, 2012, p. 341), uma vez que, como nos falam os autores em comento,

⁶ "O SPSS é um pacote estatístico, composto de diferentes módulos, desenvolvido para o uso em ciências humanas, sociais, biológicas, entre outras área do conhecimento. Está baseado no ambiente Windows, sendo de fácil operação e muito abrangente, pois permite realizar uma grande amplitude de análises estatísticas e gráficas (análises descritivas, análises inferenciais multivariadas, módulos gráficos, entre outros)" (PILATI; PORTO, 2017, p. 2).

[...] um Registro Administrativo (RA) como a RAIS, [...] pode ser assumid[a] como um censo anual do mercado formal de trabalho (assalariados celetistas e estatutários), [que] possui uma [larga] abrangência [...]. [Sua] potencialidade está na sua cobertura (nacional) e nas desagregações factíveis. São muito poucas fontes no Brasil e no mundo que possibilitam ao analista, ao pesquisador e aos formuladores de política desagregações setoriais e geográficas (estas últimas chegam ao nível de municípios), tanto em nível do estabelecimento como segundo características individuais, tão detalhadas como a RAIS. Ao ser um levantamento censitário, a robustez ou significância dos cruzamentos e dos exercícios econométricos é largamente superior à obtida quando a base sobre a qual se está trabalhando é uma pesquisa amostral (FERNANDES; GOUVEIA; BELINI, 2012, p. 341).

Uma vez dito isto, voltemo-nos para as questões mais prementes de nossa análise. Muito embora uma análise das relações de gênero no mercado de trabalho implique necessariamente o reconhecimento de que avanços substanciais vêm ocorrendo nas últimas décadas (como o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, por exemplo), nossa hipótese aqui foi a de que não se poderia, inobstante os avanços, ignorar que as tentativas femininas de inserção equitativa no mercado laboral ainda são debilitadas por estruturas e ideologias sociais masculinistas e machistas. Em princípio, muito embora seja recomendável uma análise que considere outros aspectos como tipo de ocupação, escolaridade e trabalho informal, dentre outros, para que se possa permitir uma melhor comparação entre homens e mulheres, o que este breve estudo exploratório parece confirmar é uma persistência da iniquidade entre os gêneros feminino e masculino, realçada e nutrida sobretudo por normas culturais (tradicionais) da divisão social do trabalho.

Outra coisa é necessária ser dita. Ainda que o banco de dados selecionado por Camargos, Riani e Marinho como fonte para o trabalho *Mercado de trabalho e gênero: uma análise das desigualdades em Minas Gerais*, seja um outro, a saber, a Pesquisa por Amostra de Domicílios de Minas Gerais (PAD-MG) de 2011, e ainda que os recortes analíticos adotados sejam mais encorpados (incluindo-se a análise da taxa de atividade, tipo de ocupação, trabalho informal, rendimento e tempo gasto em trabalho produtivo e reprodutivo), vemos que, *vis a vis*, como esperado, nossa brevíssima análise também aponta para a "[...] existência [de] diversas formas de desigualdade de gênero no mercado de trabalho mineiro" (CAMARGOS; RIANI; MARINHO, 2014, p. 55).

Essa existência de diversas formas de desigualdade de gênero no mercado de trabalho mineiro de que nos falamos nossas três interlocutoras acima, ocorreram, sob nossa análise, em um primeiro momento, quanto às porcentagens de participação com vínculo ativo entre homens e mulheres, tendo estas últimas (considerados enquanto grupo) apresentado porcentagens de participação bem menores às dos homens. Como vimos acima ao analisarmos a porcentagem dos gêneros masculino e feminino com vínculo ativo, flagramos que 625.917

são os trabalhadores do gênero masculino a mais inseridos no mercado de trabalho formal no ano de análise. Uma segunda forma de ocorrência da desigualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho foi detectada quanto a desigualdade de "rendimentos" percebidos diferencialmente por homens e mulheres, elas recebendo 15% a menos que trabalhadores do gênero masculino (a média correspondente ao gênero masculino foi de 5,60 salários mínimos, sendo a média percebida pelo gênero feminino de 4,76 salários mínimos).

Uma vez tendo se chegado a esses dados que desnudam a renitência de um campo cultural (e, no caso presente, especialmente laboral) problemático de desvalorização da mulher e do feminino, gostaríamos, por fim, de refletir, ainda nesta oportunidade, sobre as mudanças sociais - no que atine ao plano institucional - que poderiam se colocar em potencialidade como novas perspectivas a serem buscadas. Talvez elas possam nos permitir repensar o estatuto discriminatório das normas culturais, no geral, e no específico, das normas culturais (tradicionais) da divisão social do trabalho. Fiquemos, por fim, com uma problematização derradeira feita por nossas principais interlocutoras ao final de *Mercado de trabalho e gênero: uma análise das desigualdades em Minas Gerais* que nos ajudam a revelar nossa preocupação no que atine à situação feminina:

O desafio das políticas públicas, portanto, é estabelecer elementos que possibilitem conciliar o trabalho produtivo e o reprodutivo, sobretudo para as mulheres. Alguns países, principalmente os nórdicos, conseguiram reduzir as desigualdades de gênero no âmbito dessas duas formas de trabalho ampliando a licença maternidade, criando a licença paternidade (com extensão semelhante a das mulheres), além de oferecer creches públicas de alta qualidade (RIOS-NETO, MARTINE E ALVES, 2009). Nesse caso, o Estado passa a ter um papel central como "cuidador" ao assumir parte do cuidado das famílias. Estas medidas estimulam não apenas a dupla carreira - homens e mulheres no mercado de trabalho -, mas também o compartilhamento do cuidado da casa. Na falta de um Estado forte que ofereça esse suporte, o mercado pode assumir essa função, com escolas e creches particulares, e/ou a contratação de pessoas que realizem os serviços domésticos. Nesse caso, porém reforçam-se as desigualdades sociais e econômicas, já que esses serviços são pagos e, dessa forma, restritos a uma parcela da população (RIOS-NETO, MARTINE E ALVES, 2009). Tal fato pode explicar a baixa participação no mercado de trabalho das mulheres situadas nos estratos mais pobres da população em Minas Gerais (CAMARGOS; RIANI; MARINHO, 2014, p. 56).

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)**. Brasília, DF, 2015.

CAMARGOS, M. C. S.; RIANI, J. L. R.; MARINHO, K. R. L. Mercado de trabalho e gênero: uma análise das desigualdades em Minas Gerais. **Pretexto**, Belo Horizonte, v. 15, n. 2, 2014. p. 41-57.

FERNANDES, M. D. E.; GOUVEIA, A. B.; BENINI, E. G. Remuneração de professores no Brasil: um olhar a partir da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 38, n. 2, 2012, p. 339-356.

ORTNER, S. B. In: ROSALDO, M. Z.; LAMPHERE, L. (coord.). **A mulher, a cultura e a sociedade**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

PILATI, R.; PORTO, J. **Apostila para tratamento de dados via SPSS**. Disponível em: <https://social.stoa.usp.br/articles/0016/4637/apostila_SPSS_Porto_.pdf >. Acesso em: 04 ago. 2017. p. 1-55.