LinknaBio

Informativo Empresarial

CONTABILIDADE

F E R A

Foco - Eficiência - Resiliência - Ação

Agora somos parceiros de um super ERP para melhorar o desempenho dos nossos clientes!

ContaAzul

Vamos Implantar?

Consulte condições!!!

11 3641-8064
11 93710-3946
feraconsultoria@terra.com.br
www.feracontabilidade.com.br
@fera.contabil
@feracontabil



SUCESSÃO FAMILIAR

Como preparar a próxima geração

Ao abrir uma empresa familiar, o empreendedor é movido por diversos sentimentos: a motivação de realizar um sonho, de prover as necessidades da família, a liberdade financeira, a vontade de contribuir com a sociedade, entre outros. Porém, ao tomar essa decisão, que impactará a vida tanto de familiares e de empregados quanto da comunidade ao redor, é importante não apenas planejar o presente e o futuro próximo, mas também ter uma visão de longo prazo para que o negócio continue rentável por muitos anos.

E para que a sucessão familiar aconteça, a maioria das pessoas seguem princípios básicos, como elaborar um plano e definir um bom modelo de negócios. Contudo, para que essa empresa tenha sucesso durante muitos anos, é necessário que o empreendedor pense adiante: ao se aposentar, ou caso algum incidente aconteça, quem será a pessoa a tomar a frente do negócio? Para isso, é de extrema importância elaborar o plano de sucessão.

Um bom planejamento sucessório envolve tanto determinar quem terá ações da empresa quanto quem assumirá os papéis de liderança.

É um plano que se baseia em uma estratégia que o proprietário deverá criar, definindo quem terá participação acionária na empresa e como a propriedade vai ser transferida, quando chegar o momento.

O PRINCIPAL DESAFIO É GARANTIR UMA CONTINUIDADE SAUDÁVEL DA EMPRESA

Além disso, quando bem planejada, a sucessão familiar é uma das chaves para assegurar um legado duradouro do negócio. É a partir deste plano que pontos essenciais são definidos, não apenas a quem será transferida a propriedade e qual porcentagem acionária cada um terá.

Falamos de questões como:

- Quais membros da família trabalharão na empresa?
- Quais os planos que a futura liderança do negócio deverá seguir?
- Como os lucros do negócio serão distribuídos na nova configuração proprietária?
- Quem fará parte do board da empresa, caso haja sócios e diretores que não sejam parte da família?

Entre outras questões, como tributos, responsabilidades corporativas, planejamento imobiliário, etc.

Se um líder de uma empresa familiar de repente quiser deixar a empresa, ou algo inesperado acontecer, a companhia precisa ter a capacidade de permanecer estável durante os tempos imprevisíveis.

É por isso que, além do plano de sucessão em empresas familiares ser altamente estimulado, incentiva-se que seja feito o mais cedo possível.

COMO PREPARAR A SUCESSÃO

A seguir, apresentamos 5 passos para realizar com eficiência a sucessão em negócios familiares.

1. PLANEJE A SUCESSÃO COM ANTECEDÊNCIA

A sucessão familiar é o processo de transferência do controle de empresa ou de posição-chave para o herdeiro. Ele pode ter origem em um acordo entre os envolvidos ou ser forçado em razão de circunstâncias que impossibilitem a continuidade do antigo líder, como falecimento, sequelas de acidentes e doenças.

O ideal, portanto, é sempre se planejar. Assim, o herdeiro pode ser preparado para exercer as funções, adquirindo não somente as competências necessárias, mas também o respeito dos profissionais de carreira, que serão seus colaboradores. Ademais, a sucessão forçada gera instabilidade para os stakeholders — partes interessadas no negócio, como clientes, fornecedores, parceiros e, se for caso, acionistas.

continua pág. 02

P. 02
TRABALHO INTERMITENTE: TUDO O QUE VOCÊ PRECISA SABER

P. 03
6 DICAS PARA AS EMPRESAS NÃO FICAREM NO VERMELHO

P. 03
FRAUDES COM ATESTADOS MÉDICOS: O QUE ACONTECE COM EMPREGADO QUE APRESENTAR FALSO LAUDO?

P. 04
PRAZO PARA AUTORREGULARIZAÇÃO INTENTIVADA DE TRIBUTOS ENCERRA EM ABRIL

2. INVISTA EM CAPACITAÇÃO

O herdeiro precisa desenvolver os conhecimentos, as habilidades e as atitudes necessárias para liderar o negócio da família. Algumas pessoas tentam realizar o estudo por conta própria, aprendendo dentro da empresa familiar. Porém, só isso não basta.

Uma formação de nível superior será determinante para que você consiga conduzir o negócio. O primeiro motivo é que, sem a visão mais abrangente da graduação, é difícil solucionar problemas mais complexos, em que a decisão deve ser embasada em princípios de gestão, em aplicação de técnicas e em dados estatísticos.

Outro ponto é que, geralmente, as empresas familiares podem ter uma cultura conservadora e centrada na figura do dono. Assim, se você não tiver um conhecimento externo, dificilmente conseguirá promover as mudanças necessárias para adaptar o negócio ao mundo de hoje. Afinal, provavelmente, a empresa não dominará as inovações mais recentes, e-commerce, marketing digital, vendas por aplicativos etc.

3. PROCURE SUPORTE EMOCIONAL DURANTE OS DESAFIOS

Os herdeiros de negócios familiares carregam uma grande responsabilidade, além da comparação com os feitos passados. Essa expectativa pode dificultar o processo, principalmente em relação à cobrança de ser bem-sucedido.

Por isso, ter uma rede de apoio é fundamental para superar os desafios. Inicialmente, o suporte pode ser encontrado nos próprios familiares e, até mesmo, junto aos líderes mais experientes da organização. No entanto, não descarte opções externas, como aconselhamento profissional, coaching e psicólogos.

4. FAÇA UMA IMERSÃO NO MERCADO

É importante que o herdeiro esteja maduro quando chegar o momento da sucessão familiar, e a vivência de mercado será determinante para oferecer a experiência e a prática profissional, desenvolvendo principalmente o lado comportamental.

5. NEGOCIE E RECEBA RESPONSABILIDADES ANTES DA SUCESSÃO

A sucessão familiar na empresa deve ser gradual. O mais indicado é negociar uma parte das responsabilidades de gestão, depois outra e outra, até a transição completa. Além disso, se possível, o antigo proprietário pode compor um conselho de administração definitivo ou temporário para acompanhar os passos do herdeiro à frente do negócio.

Outro motivo para evitar uma mudança repentina é conquistar a adesão dos colaboradores. Quanto mais radical for a intervenção, maior será a resistência interna ao novo líder, de modo que o mais indicado é assumir aos poucos e preservar muitas das práticas internas.

Posteriormente, com a consolidação da liderança, eventuais mudanças podem ser introduzidas e serão assimiladas com mais facilidade pelas equipes.

TRABALHO INTERMITENTE: TUDO O QUE VOCÊ PRECISA SABER

Trazido pela reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) como uma inovação na forma de contratação, o contrato de trabalho intermitente possui como principal característica a sua modalidade, que se apresenta pela previsão de possibilidade de alternância de períodos de atividade e inatividade, não configurando uma continuidade regular.

Ele é previsto nos artigos 443, §3º, e 452-A ambos da CLT, sendo objeto de uma nova abordagem na prestação de serviços, já que representa uma relação trabalhista com subordinação, porém sem a presença de um fluxo contínuo de trabalho. Essa ausência de continuidade é a própria essência do contrato de trabalho intermitente.

No entanto, ainda que a relação de trabalho não seja contínua, ela não exime o empregador de registrar o empregado e efetuar o pagamento de seus respectivos direitos trabalhistas. Importante ressaltar que, apesar de sua natureza intermitente, esse regime assegura ao profissional os mesmos direitos dos demais funcionários, exceto o seguro-desemprego em caso de demissão.

Nesse modelo de trabalho, não há a obrigação de prévia estipulação de cumprimento de carga horária mínima. Logo, permite ao colaborador trabalhar duas horas semanalmente ou mensalmente, por exemplo.

Ainda que não exista uma carga horária específica, a legislação estabelece que ela será limitada do mesmo modo que a do regime convencional. Dessa forma, o contrato de trabalho intermitente também seguirá o limite de até 44 horas semanais e 220 horas mensais trabalhadas.

Ponto de extrema importância a ser observado é que essas horas não serão cumpridas para um único empregador. Ao contrário, caso isso ocorra, esse contrato de trabalho não será intermitente e sim tradicional.

Há um prazo mínimo que deve ser respeitado pelo empregador quando for convocar o trabalhador intermitente, pois ele deve formalizar a convocação com ao menos três dias corridos de antecedência.



Essa comunicação deverá ser realizada através de um meio que permita registro (como o e-mail ou whatsapp), sendo de extrema importância para comprovações futuras.

O objetivo de comunicar o empregado com três dias corridos (72h) de antecedência é possibilitar ao trabalhador que ele organize sua agenda, para que possa conciliar o trabalho com as outras atividades realizadas.

Ainda, outro ponto importante no que se refere à convocação é que o trabalhador não é obrigado a aceitar o trabalho ofertado, possuindo um prazo de 24 horas para aceitá-la ou não, ressaltando que, em caso de não se manifestar, o silêncio será considerado como recusa tácita.

DIREITOS QUE DEVEM SER INCORPORADOS NO TRABALHO INTERMITENTE

No que tange a valor a ser recebido pelo trabalhador intermitente, este será variável a depender das horas trabalhadas, que não poderá ter seu valor hora menor que o do proporcional no mesmo período para o salário mínimo. Contudo, além do valor do salário, devem constar no pagamento do trabalho intermitente as seguintes verbas:

- as férias proporcionais, acrescidas de um terço;
- o décimo terceiro proporcional às horas trabalhadas no período do contrato;
- o valor para repouso semanal remunerado.

Importante: todas essas quantias devem ser devidamente especificadas na folha de pagamento dos trabalhadores.

O pagamento nunca poderá transcender um período maior que um mês, a partir do primeiro dia em que foram prestados os serviços contratados. Na prática, os pagamentos seguem as mesmas regras utilizadas para os colaboradores tradicionais.

A rescisão do contrato de trabalho intermitente ocorre de forma automática, quando o empregador não convoca o trabalhador por período superior a um ano.

JUSTA CAUSA OU RESCISÃO INDIRETA

As demissões por justa causa ou por rescisão indireta também podem ocorrer nessa modalidade contratual, de modo que, quando o empregador rescindir o contrato com um trabalhador intermitente, deverá pagar todas as verbas trabalhistas de forma integral.

Importante destacar que o trabalhador intermitente não tem direito ao programa de seguro-desemprego.

Em caso de rescisão no trabalho intermitente, é preciso registrar o fim do contrato no eSocial. Dessa maneira, você faz o desligamento do funcionário de forma transparente e legal perante o governo federal.

Além disso, é preciso dar baixa na CTPS, física ou digital, do trabalhador.

Por fim, ponto de extrema relevância que é levado em consideração pelos magistrados, é o requisito da alternância e inatividade. Diversos casos foram julgados improcedentes pelo fato de entenderem os julgadores não haver o supra requisito, e desse modo, não há o que se falar em contrato de trabalho intermitente.

6 DICAS PARA AS EMPRESAS NÃO FICAREM NO VERMELHO

Para se livrar do endividamento, é preciso entender a natureza da dívida, entender o motivo da falta de recursos e negociar o que se deve.

E, para não entrar no vermelho, torna-se necessária a gestão financeira do seu negócio juntamente com um planejamento.

Para alcançar um objetivo, é necessário organizar ideias. O plano de negócios, então, é o instrumento ideal para traçar um retrato do mercado, do produto e das atitudes do empreendedor.

Mas as dívidas existem e são perigosas. Confira seis dicas de alertas e soluções para as empresas não ficarem no vermelho:

1. Tenha sempre um bom relacionamento com o seu gerente bancário.

2. Saiba exatamente quanto vai pedir, para ter tranquilidade financeira durante algum tempo e pensar no estratégico da empresa.

3. Saiba como vai pagar negociando os valores de acordo com o seu caixa e analise a proposta da instituição financeira.

4. Divida a dívida em poucas parcelas e, se possível, em parcelas fixas.



5. Faça um diagnóstico e tente identificar por que a empresa está nessa situação.

6. Com uma boa gestão financeira, tente fazer com que essa situação não se repita.

Se você é empreendedor e não está passando por um bom momento financeiro, listamos algumas dicas para ajudá-lo a conduzir suas negociações com seus credores:

1. Entenda suas dívidas: liste tudo o que você deve, incluindo débitos de cartão de crédito, boletos e até mesmo empréstimos.

2. Defina uma poupança mensal: entenda sua realidade financeira, conheça suas despesas fixas e variáveis e descubra quanto conseguirá poupar mensalmente para pagar suas dívidas.

3. Converse com o credor: tente negociar o que você deve com melhores condições de pagamento, ou seja, com um prazo maior e melhores taxas.

4. Monte um planejamento: um planejamento financeiro nada mais é do que definir estratégias que irão te ajudar a utilizar melhor o seu dinheiro.

5. Corte despesas desnecessárias: caso existam muitas despesas além das essenciais, coloque uma meta para reduzi-las ou cortá-las do orçamento.

FRAUDES COM ATESTADOS MÉDICOS: O QUE ACONTECE COM EMPREGADO QUE APRESENTAR FALSO LAUDO?

No âmbito do direito trabalhista, a ausência de um empregado por motivos de saúde é uma situação regulamentada pela legislação, que exige a apresentação de atestado médico para justificar a falta. A não apresentação desse documento acarreta descontos no salário do trabalhador, perda do descanso semanal remunerado e, em casos recorrentes, até a demissão por justa causa.

A obtenção de atestados falsos, embora ilegal, tem sido uma rota arriscada tomada por alguns trabalhadores, que almejam evitar sanções e garantir benefícios indevidos.

SAIBA AS IMPLICAÇÕES LEGAIS E ÉTICAS DECORRENTES DA PRÁTICA DE APRESENTAR ATESTADOS MÉDICOS FALSIFICADOS

A lei estabelece que tais documentos devem ser emitidos por profissionais da saúde da empresa, por convênios firmados ou, na falta destes, por médicos do Sistema Único de Saúde (SUS) ou particulares escolhidos pelo funcionário. Contudo, a fraude se instaura quando indivíduos sem competência médica emitem tais documentos ou quando médicos, de forma antiética, atestam condições inexistentes.

CONSEQUÊNCIAS DO ATESTADO FALSO

As repercussões de tal ato são significativas. Além dos descontos salariais e da perda de benefícios trabalhistas, a dispensa por justa causa é uma possibilidade real, independentemente do histórico do funcionário na empresa.

Em um viés criminal, a falsificação de atestados configura-se como crime de uso de documento falso, podendo acarretar em pena de detenção de um mês a um ano, se o atestado for emitido por médico, e pena de reclusão de dois a seis anos, se o documento for falsificado pelo próprio funcionário.

O uso de atestado falso pode ocorrer de várias maneiras, desde a apresentação de atestados emitidos por não médicos até a adulteração de documentos legítimos. Estes atos delituosos são considerados graves e, além das penalidades trabalhistas, podem acarretar processos criminais.

O desdobramento desse cenário não se limita ao âmbito laboral. O Conselho Regional de Medicina (CRM) é instado a intervir quando se constata a participação de médicos na elaboração de atestados fraudulentos, comprometendo não apenas sua ética profissional, mas também sua própria licença para exercer a medicina.

Ademais, o uso de atestados falsos compromete não apenas as questões trabalhistas, mas também implica em implicações criminais. Existem diferentes tipos de atestados falsos, seja de natureza material, emitidos por pessoas sem autorização para exercer a medicina, ou de natureza ideológica, emitidos por profissionais habilitados, mas sem fundamento real.

A identificação de atestados falsos pode ser complexa, uma vez que alguns documentos contam com carimbos e registros aparentemente legítimos. Porém, a legislação estabelece critérios para a validade dos atestados, como a identificação clara do paciente, do médico e a prescrição adequada do afastamento.

Por outro lado, a ausência de determinados elementos, como a falta de informações sobre o motivo do afastamento ou rasuras suspeitas, pode levantar indícios de falsificação.

No entanto, é essencial que sejam estabelecidos procedimentos claros e transparentes para lidar com suspeitas de atestados falsificados. A empresa deve agir com prudência, investigando minuciosamente antes



de aplicar qualquer punição, a fim de evitar injustiças e litígios judiciais.

A demora na apresentação do atestado não é, necessariamente, um indicativo de fraude, uma vez que a legislação não estabelece prazos específicos para a entrega do documento. No entanto, é recomendável que a empresa estabeleça diretrizes claras quanto a isso, para evitar abusos.

Em caso de suspeita de atestado falso, a empresa deve agir com cautela, seguindo procedimentos adequados para apurar os fatos. A confirmação da fraude pode resultar em demissão por justa causa, conforme previsto na CLT.

É importante ressaltar que a empresa deve evitar advertências precipitadas, garantindo que haja provas suficientes antes de aplicar qualquer penalidade. A demissão por justa causa só deve ser aplicada após uma investigação minuciosa e a coleta de evidências concretas.

Além das implicações trabalhistas, a apresentação de atestados falsos configura crime, sujeitando tanto o empregado quanto o profissional de saúde responsável a penalidades legais, que vão desde multas até a reclusão. Portanto, a falsificação de atestados médicos não apenas compromete a integridade do trabalhador e da empresa, mas também tem sérias consequências legais.

PRAZO PARA AUTORREGULARIZAÇÃO INCENTIVADA DE TRIBUTOS ENCERRA EM ABRIL

No dia 2 de janeiro deste ano, a Receita Federal iniciou o período de autorregularização incentivada de tributos, que têm prazo final no dia 1º de abril.

A autorregularização abrange todos aqueles tributos que não são constituídos até o dia 30 de novembro de 2023 e os que estiverem em procedimento de fiscalização.

Vale lembrar que em 30/11/2023 foi publicada a Lei nº 14.740/2023, incentivadora do pagamento de tributos não declarados, sem multas de mora e ofício, além de possibilitar o parcelamento da dívida. Além disso, também é possível liquidar os débitos com redução de 100% dos juros de mora.

Um ponto importante que deve ser destacado sobre essa autorregularização é que o contribuinte pode optar por um parcelamento acima de 48 parcelas, no entanto nesse caso a Lei 14.740 não prevê redução de juros.

Conforme descrita na lei, ela permite usar créditos de prejuízo fiscal e base de cálculo negativa da Contribuição Social sobre Lucro Líquido (CSLL) para pagamentos dos 50% à vista, limitados pela metade do débito a ser quitado.

Vale ainda acrescentar que os precatórios próprios ou aqueles que forem adquiridos de terceiros também poderão ser usados para esse pagamento.

É importante evidenciar que a lei não contempla alguns tipos de contribuintes, tal como empresas participantes do Simples Nacional, regime compartilhado de arrecadação, cobrança e fiscalização de tributos aplicável às microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP).

Além disso, a participação da autorregularização incentivada de tributos é facultativa, isto é, os contribuintes podem optar por regularizar ou não suas pendências tributárias, ou partirem para procedimentos ordinários, sem aproveitarem de benefícios oferecidos pela Lei 14.740.

LEI INCENTIVA CONTRIBUINTES A PAGAREM TRIBUTOS NÃO DECLARADOS, COM POSSIBILIDADE DE PARCELAMENTO E SEM MULTAS DE MORA E OFÍCIO

Veja a seguir todos os tributos que podem ser regularizados de acordo com a Lei 14.740:

- Imposto de Renda da pessoa física (IRPF);
- Imposto de Renda da pessoa jurídica (IRPJ);
- Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL);
- Imposto sobre Operações de Crédito, Câmbio e Seguro, ou relativas a Títulos ou Valores Mobiliários (IOF);
- Imposto Territorial Rural (ITR);
- Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI);
- Imposto de Importação;
- Imposto de Exportação;
- Contribuições previdenciárias das pessoas físicas;



- Contribuições previdenciárias das pessoas jurídicas;
- Contribuição para o Programa de Integração Social/Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PIS/Pasep) e Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (Cofins);
- Contribuição de intervenção no domínio econômico incidente sobre as operações com combustíveis (Cide-Combustíveis).

TABELAS E OBRIGAÇÕES — ABRIL / 2024

VENC.	OBRIGAÇÕES	REFERÊNCIA
05/04	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados)	03/2024
05/04	DAE - SIMPLES DOMÉSTICO	03/2024
05/04	DAE - MEI	03/2024
10/04	IPI - 2402.20.00	03/2024
12/04	SPED (EFD-Contribuições)	02/2024
15/04	ESOCIAL	03/2024
15/04	DCTFWEB	03/2024
15/04	EFD REINF	03/2024
15/04	GPS (Facultativos, etc...)	03/2024
19/04	FGTS	03/2024
19/04	IRRF (Empregados)	03/2024
19/04	DARF PREVIDENCIÁRIO EMPRESA	03/2024
19/04	CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta)	03/2024
19/04	CONTRIBUIÇÕES (Cofins, PIS/PASEP e CSLL) Retidas na Fonte	03/2024
19/04	IR RETIDO FONTE (Serviços Profissionais Prestados por PJ)	03/2024
19/04	DCTF	02/2024
22/04	SIMPLES NACIONAL	03/2024
25/04	IPI (Mensal)	03/2024
25/04	PIS	03/2024
25/04	COFINS	03/2024
30/04	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (Prof. Liberal / Autônomo) OPCIONAL	03/2024
30/04	IR (Carne Leão)	03/2024
30/04	IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido - TRIMESTRAL	
30/04	CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido - TRIMESTRAL	
	ISS (Vencimento de acordo com Lei Municipal).	
	ICMS (Empresas Normais) (Vencimento estabelecido pela Legislação Estadual).	

AGENDA DE OBRIGAÇÕES SUJEITA A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE NO MÊS DE FECHAMENTO DO INFORMATIVO

AGENDA DE OBRIGAÇÕES / CALENDÁRIO

Domingo	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado
	1	2 ◐	3	4	5	6
7	8 ●	9	10	11	12	13
14	15 ◑	16	17	18	19	20
21	22	23 ○	24	25	26	27
28	29	30				

Feriados: 21- Tiradentes

SALÁRIO MÉDIO	CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até R$ 2.041,39	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%).
A partir de R$ 2.041,40 até R$ 3.3.402,65	O que exceder a R$ 2.041,39 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R$ 1.633,10
Acima R$ 3.402,65	O valor da parcela será de R$ 2.313,74 invariavelmente.

BASE DE CÁLCULO R$	IMPOSTO DE RENDA	DEDUZIR
Até 2.259,20	Isento	Isento
De 2.259,21 até 2.826,65	7,5%	R$ 169,44
De 2.826,66 até 3.751,05	15%	R$ 381,44
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5%	R$ 662,77
Acima de 4.664,68	27,5%	R$ 896,00
Dedução de Dependente	-	R$ 189,59
Des. Mínimo R$ 10,00 | Des. Simplificado R$ 564,80		

ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO	
VALORES R$	ALÍQUOTA
Até 1.412,00	7,5%
De 1.412,01 até 2.666,68	9%
De 2.666,69 até 4.000,03	12%
De 4.000,04 até 7.786,02	14%
Valor limite de contribuição R$ 908,85	

PUBLICAÇÃO MENSAL: CONTABILIDADE FERA
CRC 1SP-304299. Tiragem: 030 exemplares - Cod. 000459

CONTABILIDADE FERA

Foco - Eficiência - Resiliência - Ação

Coordenação, Redação e Conselho Editorial: Inforgrafic Gráfica. (47) 3055-3233. CNPJ: 37.224.261/0001-03. www.inforgrafic.com.br. Este material possui Direitos Reservados. Este Informativo é desenvolvido por Profissionais da Área Empresarial. Fonte 01: Sebrae | Fonte 02: Campo Grande News | Fonte 03: Sebrae Fonte 04: contabeis.com.br | Fonte 05: contabeis.com.br | **Edição: 052**