

= GPS =
ENTREGA AO SINDICATO E FIXAÇÃO NO QUADRO HORÁRIO.

O Regulamento da Previdência Social, **Decreto nº 3.048/1999**, determina como obrigação da empresa encaminhar ao Sindicato da Categoria Profissional mais numerosa entre seus empregados, até o dia 10 (dez) de cada mês, cópia da **GPS** relativa à competência anterior e a fixação da cópia da mencionada guia no quadro de horário, durante o período de 01 (um) mês.

A empresa que deixar de cumprir com estas obrigações estará sujeita a multa que varia de R\$ 130,39 à R\$ 13.038,79.

= RAIS =
RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS.

Estão obrigadas a entregar a **RAIS** ao Ministério do Trabalho, todas as empresas, instituições, com ou sem empregados ou pessoas físicas (autônomos ou profissionais liberais) com empregados. E para quem manteve suas atividades paralisadas durante o ano base de 2003, está obrigado a entregar a RAIS negativa.

A empresa que não entregar a RAIS pagará multa de no mínimo **R\$ 425,64**, acrescida de **R\$ 10, 64** por empregado e **R\$ 53,20** por bimestre de atraso, além de indenizar todos os empregados que perceberam até 02 salários mínimos por mês, porque em consequência da falta de informações ficarão impossibilitados de retirar o **PIS** junto à Caixa Econômica Federal.

(Lei 8.870/94, Art.3º. “in verbis”).

“As empresas ficam obrigadas a fornecer ao Sindicato representativo da Categoria Profissional mais numerosa entre seus empregados, cópia da “Guia de Recolhimento das Contribuições devidas à Seguridade Social arrecadadas pelo INSS”.

DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO
CLT – ARTIGO 611

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

A convenção coletiva “é um pacto subscrito entre associações sindicais de trabalhadores, de um lado, e empresários ou organizações associativas destes, de outro, através do qual se fixam as condições pelas quais hão de reger – se as relações singulares de trabalho incluídas em seu âmbito de aplicação” (Alfredo Montoya Melgar, *Derecho del Trabajo*, Madrid).

“Participação nos lucros e nos resultados”, FSP, 8/12/88. Participação nos lucros ou nos resultados das empresas: a L. 10/10/00 (v. Ind. Leg.) regulamenta a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas: toda empresa deverá convencionar a forma da participação através de negociação coletiva; com a assistência de um representante sindical da categoria profissional (e não representante indicado pelo sindicato dentre os empregados da sede da empresa, como dizia a antiga MP, censurada pelo STF); a participação não substitui a remuneração, nem pode ser base de incidência de encargo trabalhista ou previdenciário; pagamento com periodicidade mínima de 6 meses, alterável a critério do Poder Executivo; surgindo impasse nas negociações, as partes poderão valer – se da mediação, ou arbitragem com força normativa, independentemente de homologação judicial. “A nova disposição constitucional deixa sem efeito o Enunciado 251 do Tribunal Superior do Trabalho” (Celso Bastos, *Comentário à Constituição*, v. 2, p. 445).