

NOTA JURÍDICA DE ALERTA

Tema: Intensificação das fiscalizações eletrônicas por cruzamento de dados, autuações administrativas e necessidade de revisão preventiva dos fluxos empresariais

Brasília, 9 de abril de 2026

A Ope Legis Consultoria Jurídica alerta empresas, sindicatos patronais, associações, federações, confederações e empregadores em geral para o avanço das fiscalizações eletrônicas baseadas em cruzamento de dados, especialmente no âmbito do eSocial, do Domicílio Eletrônico Trabalhista, DET, e de sistemas de inteligência utilizados pela Inspeção do Trabalho. O eSocial permanece estruturado pela versão S-1.3 do Manual de Orientação, que consolida os eventos trabalhistas, previdenciários e de saúde e segurança do trabalho, inclusive os eventos S-2210, S-2220 e S-2240, todos hoje centrais para a leitura fiscalizatória do Estado. [OBJ]

O cenário atual revela mudança concreta no modo como o Poder Público acompanha o cumprimento das obrigações empresariais. A fiscalização já não depende apenas da presença física do auditor no estabelecimento. Ela se apoia, cada vez mais, em dados prestados pelo próprio empregador e em mecanismos eletrônicos capazes de identificar incoerências entre jornadas, eventos de SST, vínculos, remuneração, afastamentos e demais informações transmitidas aos sistemas oficiais. O DET, por sua vez, foi expressamente apresentado pelo Ministério do Trabalho e Emprego como plataforma pela qual é feita toda a comunicação com a Inspeção do Trabalho, abrangendo atos administrativos, procedimentos fiscais, intimações, notificações, decisões administrativas e avisos em geral. [OBJ]

Nesse contexto, o risco empresarial passa a residir menos no documento isolado e mais na incoerência entre bases que deveriam conversar entre si. **A empresa pode até possuir controles internos, laudos, exames, folhas e registros formais, mas, se esses elementos não coincidirem com o que foi efetivamente declarado ao eSocial e com o que pode ser examinado eletronicamente pelos órgãos fiscalizadores, abre-se espaço para notificações, intimações e autuações.**

A situação ganha relevo adicional quando se observa a existência de ferramentas específicas de auditoria eletrônica. O **Ministério do Trabalho e Emprego divulgou, oficialmente, que o sistema Khronos**, utilizado pela

fiscalização trabalhista, alcançou cerca de 71,4 milhões de jornadas analisadas em um ano, abrangendo 1.890 empresas de diversos setores econômicos e identificando aproximadamente 14,1 milhões de irregularidades trabalhistas. A mesma divulgação registra que o sistema permite o cruzamento de informações e a detecção de irregularidades como excesso de horas trabalhadas, intervalos inadequados e ausência de descanso semanal remunerado.

No plano normativo sancionatório, a Portaria MTE nº 1.131, de 3 de julho de 2025, alterou a disciplina do art. 81 da Portaria MTP nº 667/2021 para prever **multa ao empregador ou responsável obrigado ao eSocial que não prestar informações na forma e no prazo estabelecidos em normatização específica, ou que as apresentar com incorreções ou omissões**. A própria norma fixou sua entrada em vigor na data da publicação.

Esse quadro exige prevenção, não se trata apenas de acompanhar o que acontece no DET ou de transmitir eventos de forma fragmentada. O que se impõe, agora, é uma revisão global da governança documental, operacional e jurídica da empresa, para que o dado transmitido reflita a realidade do ambiente de trabalho e para que a realidade esteja juridicamente organizada antes que o cruzamento eletrônico a exponha.

No campo de saúde e segurança do trabalho, devem ser revistos, com atenção especial, os eventos S-2210, Comunicação de Acidente de Trabalho, S-2220, Monitoramento da Saúde do Trabalhador, e S-2240, Condições Ambientais do Trabalho, Agentes Nocivos, além da correspondência entre tais eventos e documentos como PGR, PCMSO, ASOs, CAT, LTCAT e inventários de risco. Reitera-se, o ponto crítico não é apenas possuir a documentação, mas assegurar que ela esteja coerente com o que foi transmitido e com a realidade operacional do estabelecimento.

No campo da jornada, recomenda-se a revisão dos controles de ponto, dos intervalos intrajornada e interjornadas, do descanso semanal remunerado, dos bancos de horas, das jornadas compensatórias e da aderência entre jornada contratada, jornada efetivamente praticada e jornada registrada. A própria divulgação oficial sobre o sistema Khronos demonstra que essas matérias já vêm sendo tratadas em escala analítica pela fiscalização.

No campo cadastral e remuneratório, devem ser reavaliados vínculos, admissões, desligamentos, afastamentos, rubricas, bases de cálculo, categorias contratuais e coerência entre folha de pagamento, cadastros internos e eventos

periódicos e não periódicos do eSocial. Onde houver desalinhamento, há risco administrativo. Onde houver revisão técnica prévia, há prevenção.

3

Também é indispensável a implantação de rotina formal de monitoramento do DET, com definição de responsáveis, substitutos, fluxos de resposta e controle efetivo de prazos. A comunicação oficial da Inspeção do Trabalho já se realiza por essa plataforma, razão pela qual não se recomenda qualquer tratamento informal ou secundário a esse canal. [OB]

Em termos práticos, as fiscalizações vêm ocorrendo em ambiente federal e nacional. Elas se manifestam no eSocial, onde as informações são recebidas e organizadas em ambiente nacional; no DET, como canal oficial de comunicação da Inspeção do Trabalho; e nos sistemas eletrônicos de análise utilizados pela fiscalização, a exemplo do Khronos. Não se trata, portanto, de fenômeno localizado ou restrito a um setor específico. O modelo é nacional, sistêmico, eletrônico e progressivamente automatizado. [OB]

A conclusão jurídica é que a fiscalização eletrônica trabalhista já é uma realidade consolidada. O modelo atual combina declaração digital, leitura automatizada de dados, comunicação eletrônica oficial e responsabilização administrativa por omissões, atrasos, incorreções ou inconsistências. A postura mais prudente, sob a ótica empresarial, é a realização de auditoria preventiva multidisciplinar, com integração entre jurídico, RH, departamento pessoal, contabilidade, medicina do trabalho, segurança do trabalho e gestão interna, para revisar os pontos que vêm alimentando notificações e autuações.



Dra. Lirian Cavaleiro
Ope Legis Consultoria Jurídica