



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

14 de janeiro de
2026

Ano 07 / Nº 605

Informe Estratégico – Nova Portaria do MTE consolida normas trabalhistas digitais

Resumo

A Portaria Consolidada MTE nº 1/2025, em vigor desde 02/01/2026, reúne regras sobre CTPS Digital, eSocial, DET, eLIT e perfis de acesso, padronizando procedimentos e fortalecendo a governança digital. Para empresas, os impactos incluem revisão de processos, auditoria de cadastros e gestão de credenciais; para trabalhadores, maior transparência e acesso centralizado aos dados. Recomenda-se adequação imediata para garantir conformidade e evitar riscos.

1 – A [Portaria Consolidada nº 1/2025](#), do Ministério do Trabalho e Emprego, publicada no Diário Oficial da União em 18/12/2025 e republicada em 30/12/2025 para correção de incorreções, tem como objetivo disciplinar matérias relacionadas à **Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)**, bem como aos **sistemas, cadastros e estatísticas do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)**.

A norma aborda **temas** como:

- Registro de empregados;
- Cumprimento das obrigações do CAGED e da RAIS por meio do eSocial;
- Domicílio Eletrônico Trabalhista (DET);
- Livro de Inspeção do Trabalho eletrônico (eLIT);
- Emissão de certidões de cotas de pessoas com deficiência (PCD) e reabilitados, bem como de aprendizes;
- Classificação Brasileira de Ocupações (CBO);
- Quadro Brasileiro de Qualificações (QBQ);
- Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET);



- Cadastramento de informações junto ao Agente Operador do FGTS;
- Perfis de acesso aos sistemas eSocial, FGTS Digital e Sistema de Procurações Eletrônicas (SPE).

A Portaria consolida diversas normas anteriores sobre esses assuntos em um único texto, promovendo **padronização, simplificação e maior segurança jurídica** para empregadores, trabalhadores e órgãos fiscalizadores.

2 – Entre os principais pontos consolidados, destacam-se:

- **CTPS Digital como instrumento oficial.** A Portaria reafirma a CTPS Digital como principal meio de registro e consulta das informações trabalhistas, mantendo equivalência de efeitos com a CTPS física, e disciplina a emissão digital, o registro de empregados e as anotações. O objetivo é organizar e padronizar procedimentos já adotados, aprimorando a experiência de trabalhadores e empregadores.
- **eSocial e integração de CAGED/RAIS.** A norma unifica o cumprimento das obrigações de CAGED e RAIS por meio do eSocial, reforçando a centralidade desse sistema para informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais — com impactos diretos em governança de dados, confiabilidade estatística e redução de redundância de envios.
- **DET e eLIT como canais oficiais.** Institui e padroniza o Domicílio Eletrônico Trabalhista (DET) como canal oficial de comunicação entre a Inspeção do Trabalho e empregadores, e consolida o Livro de Inspeção do Trabalho eletrônico (eLIT), substituindo o livro físico e garantindo rastreabilidade e auditabilidade das interações.
- **Bases de dados e estatísticas (CBO, QBQ, PDET; Seguro-Desemprego, BEm, Novo BEm).** Harmoniza o uso e a interoperabilidade das bases governamentais (CAGED, RAIS, Seguro-Desemprego, Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda – Bem e Novo Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda - Novo BEm), e reafirma a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), o Quadro Brasileiro de Qualificações (QBQ) e o Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET) como elementos estruturantes de políticas públicas e métrica do mercado de trabalho.
- **Consolidação de regras sobre perfis de acesso.** Consolida regras sobre perfis de acesso administrativos a eSocial, FGTS Digital, Domicílio Eletrônico Trabalhista (DET) e ao Sistema de Procurações Eletrônicas (SPE), destacando exigência de certificação digital, termos de responsabilidade e controle de perfis, o que melhora a segurança da informação e a responsabilização dos usuários.

3 – Para empresas, gestores de Recursos Humanos (RH) e profissionais de Departamento Pessoal (DP), os principais impactos identificados são:



- **Governança documental e compliance digital.** A consolidação facilita a consulta e aplicação das regras, reduzindo dispersão normativa e riscos de descumprimento. Recomenda-se revisar matrizes de conformidade, fluxos de registro e procedimentos de anotação na CTPS Digital (admissões, alterações contratuais, férias, afastamentos e rescisões).
- **Integração sistêmica e saneamento cadastral.** Com CAGED/RAIS via eSocial, é prudente auditar tabelas de rubricas, vínculos e eventos periódicos para evitar inconsistências e multas. Além disso, é fundamental alinhar políticas de dados à interoperabilidade reforçada pelas bases estatísticas.
- **Comunicação oficial e prazos (DET/eLIT).** O Domicílio Eletrônico Trabalhista (DET) é o canal oficial para comunicações da Inspeção do Trabalho, incluindo autos de infração e notificações, exigindo monitoramento diário e a designação de um responsável. Já o Livro de Inspeção do Trabalho eletrônico (eLIT) substitui o livro físico, impondo às empresas a adoção de procedimentos internos para registro e guarda das interações, garantindo rastreabilidade e conformidade.
- **Perfis de acesso e segurança da informação.** A Portaria reforça perfis e credenciamento para eSocial, FGTS Digital, DET e SPE. Recomenda-se um plano de gerenciamento de credenciais, com segregação de funções, registros e históricos de auditoria e revisões periódicas de acessos.

4 – Entre os impactos mais relevantes para trabalhadores e sindicatos, destacam-se:

- **Acesso a dados contratuais (CTPS Digital).** A CTPS Digital centraliza o acesso do trabalhador a vínculos, remuneração e anotações, aumentando transparência e agilidade na conferência dos dados.
- **Segurança jurídica e estatística do trabalho.** A consolidação das bases (CAGED/RAIS, PDET, CBO/QBQ) melhora a qualidade das estatísticas, o que pode embasar negociações coletivas e políticas setoriais mais informadas.

5 – Entre os riscos e pontos de atenção, destacam-se:

- **Dependência de sistemas.** Falhas de integração ou atrasos em envios pelo eSocial podem gerar passivos e penalidades. Importante as empresas adotarem rotinas de validação e contingência.
- **Gestão do Domicílio Eletrônico Trabalhista – DET.** Comunicações não lidas no domicílio eletrônico podem ser consideradas válidas, com efeitos administrativos. É fundamental instituir responsável e fazer o monitoramento diário.
- **Proteção de dados.** Perfis de acesso e compartilhamento de informações exigem governança e aderência à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais ([LGPD](#)) nas práticas internas.



6 – Para as empresas, recomenda-se adotar as seguintes medidas operacionais:

- **Mapear processos de admissão, alteração e rescisão**, garantindo alinhamento ao fluxo da **CTPS Digital** e do **eSocial**.
- **Auditar cadastros** (CAGED, RAIS e eSocial) e corrigir inconsistências **antes das próximas obrigações periódicas**.
- **Designar responsável pelo Domicílio Eletrônico Trabalhista (DET)** para monitoramento diário e implementar procedimentos internos para o **Livro de Inspeção do Trabalho eletrônico (eLIT)**.
- **Revisar perfis e credenciais** nos sistemas (eSocial, FGTS Digital, DET, SPE), assegurando **segregação de funções e registros de auditoria**.
- **Atualizar políticas de governança** e promover **capacitação das equipes de RH, Departamento Pessoal e Compliance** sobre a Portaria e seus impactos.


7 – Em essência, a [Portaria Consolidada MTE nº 1/2025](#) não cria novas obrigações materiais, mas **organiza, uniformiza e padroniza** em um único instrumento normativo regras antes dispersas, fortalecendo a conformidade digital das relações de trabalho e a eficiência da fiscalização.

Para empresas, o benefício é prático, como maior clareza na leitura, redução de redundâncias e melhor governança dos sistemas oficiais.

Para trabalhadores a consolidação confere transparência e acesso centralizado aos dados contratuais.

Recomenda-se que as empresas realizem uma revisão dos processos internos e promovam o treinamento das equipes de Recursos Humanos (RH) e Departamento Pessoal (DP), considerando que **a norma está em vigor desde 02/01/2026**, sendo obrigatória a adequação das organizações a partir dessa data, caso necessário.

Importante

 O texto do presente informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT