www.revistaft.com.br

Revista FT | ISSN 1678-0817 | v. 30, n. 164, 2026 | DOI: 10.69849/6rw22x29

A contratação formal e o Bolsa Família: desafios trabalhistas e alternativas para a inserção formal

Formal hiring and Bolsa Família: labor challenges and alternatives for formal inclusion

Christian Santos Ferraz[1]
Leonardo Ribeiro Pedreira[1]
Tiffany Almeida Santana[1]
Isaque de Souza Cortes[1]
Gesner Ferraz Lopes Silva[2]

RESUMO

O presente artigo examina a relação entre a contratação formal e o Programa Bolsa Família, com atenção especial aos desafios enfrentados por trabalhadores beneficiários, empregadores de micro e pequenas empresas e pelo próprio sistema de proteção social. A pesquisa parte do seguinte problema: de que modo é possível conciliar a manutenção temporária da proteção social conferida pelo Bolsa Família com o estímulo à contratação formal, sem transformar o benefício em obstáculo à inclusão produtiva? A hipótese defendida é a de que a formalização pode ser ampliada por meio de um protocolo de orientação e formalização voltado às micro e pequenas empresas, aliado a uma atuação preventiva e informativa do empregador. Metodologicamente, adota-se pesquisa bibliográfica e documental, de abordagem qualitativa, com análise de legislação, normas administrativas, estudos empíricos recentes e literatura jurídico-trabalhista. Conclui-se que o Bolsa Família não deve ser compreendido como fator isolado de desestímulo ao trabalho, mas como componente de uma rede de proteção cuja eficácia depende de informação clara, acompanhamento da transição de renda, previsibilidade jurídica e adequação das práticas contratuais das empresas. A proposta central é a criação de um protocolo prático de formalização, com etapas de diagnóstico, comunicação transparente, admissão responsável, acompanhamento do beneficiário e articulação com os canais públicos de assistência social.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; contratação formal; Bolsa Família; proteção social; micro e pequenas empresas.

ABSTRACT

This article examines the relationship between formal hiring and the Bolsa Família Program, focusing on the challenges faced by beneficiary workers, small business employers, and the social protection system itself. The research addresses the following problem: how can the temporary social protection provided by Bolsa Família be reconciled with the encouragement of formal employment, without turning the benefit into an obstacle to productive inclusion?

1 Discente do Curso de Bacharelado em Direito da Faculdade Independente do Nordeste (FAINOR) – Vitória da Conquista, BA.

2 Mestre. Professor orientador do Curso de Bacharelado em Direito da Faculdade Independente do Nordeste (FAINOR) – Vitória da Conquista, BA.

The hypothesis is that formalization can be expanded through a practical orientation and formalization protocol for micro and small enterprises, combined with preventive and informative action by employers. The methodology consists of qualitative bibliographical and documentary research, analyzing legislation, administrative rules, recent empirical studies, and labor law literature. The study concludes that Bolsa Família should not be understood as an isolated disincentive to work, but as part of a protection network whose effectiveness depends on clear information, income-transition monitoring, legal predictability, and appropriate contractual practices. The central proposal is the creation of a practical formalization protocol, including diagnosis, transparent communication, responsible hiring, worker follow-up, and coordination with public social assistance channels.

Keywords: Labor Law; formal employment; Bolsa Família; social protection; micro and small businesses.

1 INTRODUÇÃO

A formalização do trabalho ocupa posição central no Direito do Trabalho brasileiro porque conecta o reconhecimento jurídico da relação de emprego à efetividade de direitos sociais, trabalhistas e previdenciários. Contudo, a relação entre políticas de transferência de renda e inserção no mercado de trabalho formal ainda é um dos temas mais sensíveis dentro do universo trabalhista contemporâneo, tendo em vista que mudanças na renda familiar de famílias de baixa renda podem impactar o recebimento de benefícios de assistência social, como o Bolsa Família. Em determinadas situações, o receio de redução ou interrupção do benefício é relatado por empregadores como obstáculo à contratação regular, especialmente em pequenos negócios que dependem de processos de recrutamento simples e de comunicação direta.

Por um lado, programas como o Bolsa Família cumprem função constitucional relevante ao reduzir a pobreza, garantir o mínimo existencial e proteger famílias em situação de vulnerabilidade; por outro, a possibilidade de perda ou redução do benefício, diante do aumento da renda familiar, pode gerar insegurança no trabalhador beneficiário, sobretudo quando ele é convidado a assumir um emprego formal. Essa insegurança não é apenas econômica, ela é também jurídica, informacional e institucional.

Muitas pessoas não conhecem com precisão as regras de transição do programa, especialmente a chamada Regra de Proteção, que permite a manutenção parcial do benefício por determinado período quando a família supera a linha de pobreza, mas permanece abaixo de determinado teto de renda per capita. A falta de informação clara pode levar o trabalhador a recusar uma vaga com carteira assinada, a preferir ocupações informais ou a temer que a formalização implique perda imediata da proteção social.

Ao mesmo tempo, micro e pequenas empresas enfrentam desafios concretos na contratação formal: custo trabalhista, complexidade de obrigações acessórias, medo de passivos, desconhecimento de programas públicos e dificuldade em atrair ou reter trabalhadores para funções operacionais. Quando o candidato beneficiário do Bolsa Família demonstra receio em aceitar o vínculo formal, o empregador pode interpretar essa recusa como desinteresse pelo trabalho, sem compreender que, muitas vezes, trata-se de uma decisão racional de proteção familiar diante de regras pouco conhecidas ou percebidas como instáveis.

Assim, o registro não é mera formalidade administrativa, ele permite documentar a relação, identificar a remuneração e a jornada, comprovar o tempo de serviço e viabilizar o acesso a direitos como férias acrescidas de um terço, décimo terceiro salário, depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e proteção previdenciária, conforme o regime aplicável.

Desse modo, o foco deste artigo é compreender como a desinformação ou a insegurança quanto às regras do benefício Bolsa Família pode interferir em decisões individuais e como o empregador pode agir dentro da legalidade. O problema de pesquisa é, portanto, o seguinte: de que modo é possível conciliar a manutenção temporária da proteção social conferida pelo Bolsa Família com o estímulo à contratação formal, sem transformar o benefício em obstáculo à inclusão produtiva?

A hipótese é a de que a formalização pode ser ampliada por meio de um protocolo de orientação e formalização para micro e pequenas empresas, acompanhado de uma atuação preventiva e informativa do empregador. Tal protocolo não substitui a política pública de transferência de renda nem transfere ao empregador responsabilidades que pertencem ao Estado. Ele propõe, antes, uma ponte prática entre empresa, trabalhador e poder público, baseada em informação, transparência e acompanhamento.

O objetivo geral é analisar os desafios trabalhistas decorrentes da relação entre o Bolsa Família e a contratação formal e propor alternativas jurídicas e administrativas para favorecer a inserção formal. Como objetivos específicos, busca-se: a) examinar o fundamento constitucional e legal do Bolsa Família; b) analisar a Regra de Proteção e seus efeitos sobre a decisão do trabalhador; c) identificar os obstáculos enfrentados por micro e pequenas empresas na contratação formal; d) apresentar um protocolo simulado de formalização; e) propor medidas preventivas e informativas de atuação do empregador.

Quanto ao método, trata-se de pesquisa bibliográfica e documental, de abordagem qualitativa. Foram analisados dispositivos legais e regulamentares, publicações oficiais do Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome, estudos

acadêmicos recentes e dados sobre o mercado de trabalho brasileiro. A escolha do recorte temporal privilegia fontes dos últimos três anos, especialmente as relacionadas à Lei nº 14.601/2023, ao Decreto nº 12.064/2024 e às alterações recentes na Regra de Proteção. A proposta tem natureza exploratória: não foram realizadas entrevistas, aplicação empresarial ou avaliação de impacto. A simulação não constitui evidência empírica de eficácia.

2 FUNDAMENTOS DO BOLSA FAMÍLIA E DA CONTRATAÇÃO FORMAL

2.1 Proteção social, dignidade e função constitucional do Bolsa Família

O Bolsa Família não é um simples auxílio financeiro. Trata-se de uma política pública de proteção social voltada a famílias em situação de pobreza e extrema pobreza, com condicionalidades nas áreas de saúde, educação e assistência social. Sua finalidade não se limita ao alívio imediato da carência material: o programa busca também ampliar capacidades, reduzir desigualdades e criar condições para que as famílias possam, gradualmente, superar situações de vulnerabilidade.

Sob a perspectiva constitucional, o programa se conecta aos fundamentos da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da redução das desigualdades sociais. Também se relaciona ao dever estatal de assegurar os direitos sociais previstos na Constituição Federal de 1988, entre eles educação, saúde, assistência social e proteção contra a exclusão. Esses fundamentos decorrem dos arts. 1º, III e IV, 3º, III, 6º e 203 da Constituição (Brasil, 1988).

No recorte normativo contemporâneo, o Bolsa Família foi instituído pela Lei nº 14.601, de 19 de junho de 2023, e regulamentado pelo Decreto nº 12.064, de 17 de junho de 2024. A leitura deve considerar as alterações posteriores e distinguir critérios de ingresso das condições de permanência em Regra de Proteção (Brasil, 2023, 2024a).

É importante destacar que a proteção social e o trabalho não são valores antagônicos. Ao contrário, uma política pública bem desenhada deve reconhecer que a pessoa em situação de pobreza pode necessitar de apoio enquanto constrói uma trajetória de renda mais estável. A transição para o emprego formal raramente é imediata ou linear. Ela envolve deslocamento, qualificação, cuidados com filhos, saúde, moradia, transporte e, muitas vezes, a necessidade de conciliar múltiplas jornadas.

Por isso, reduzir a discussão à oposição simplificada entre “benefício” e “trabalho” empobrece o debate. O verdadeiro desafio é compreender como o benefício pode funcionar como suporte de transição, e não como barreira à formalização.

2.2 A Regra de Proteção como mecanismo de transição

A Regra de Proteção é o instrumento central para a análise da relação entre o Programa Bolsa Família e o emprego formal. Sua finalidade é evitar que a família perca imediatamente o benefício quando ocorre aumento da renda familiar, especialmente em razão da obtenção de vínculo empregatício formal ou do desenvolvimento de atividade empreendedora. O mecanismo reconhece que a inserção no mercado de trabalho não representa, necessariamente, a superação imediata e definitiva da situação de vulnerabilidade econômica.

A manutenção temporária do benefício encontra fundamento na Lei nº 14.601/2023 e é disciplinada pela Portaria MDS nº 897/2023, que sofreu alterações posteriores. Nesse contexto, merece destaque a Portaria MDS nº 1.191, de 9 de junho de 2026, responsável por ampliar o prazo geral de permanência na Regra de Proteção de 12 para 18 meses, contados a partir da atualização cadastral, desde que a renda familiar mensal por pessoa não ultrapasse R$ 706,00. Durante esse período, a família permanece recebendo 50% do valor dos benefícios a que fazia jus, conforme os critérios regulamentares (Brasil, 2023, 2026).

A alteração normativa de 2026 representa avanço relevante para a proteção das famílias que ingressam no mercado de trabalho e passam a apresentar renda superior ao limite de ingresso no programa. Ao ampliar o período de transição, o regulamento proporciona prazo maior para que os beneficiários organizem sua vida financeira, consolidem a nova fonte de renda e enfrentem eventuais instabilidades decorrentes da contratação formal. Assim, a obtenção de emprego não implica, por si só, o cancelamento imediato do benefício, desde que sejam observados os requisitos de permanência.

É necessário, contudo, distinguir as situações abrangidas pela regulamentação. Para as famílias que ingressaram na Regra de Proteção a partir de julho de 2025, aplica-se, em regra, o prazo de até 18 meses, observados o limite de renda e as demais condições normativas. Nas hipóteses de renda estável ou permanente, como aposentadoria, pensão e Benefício de Prestação Continuada destinado à pessoa idosa, permanecem critérios específicos, inclusive prazo de até dois meses, conforme o enquadramento regulamentar. Há, ainda, tratamento próprio para famílias com pessoas com deficiência que recebem BPC. Por sua vez, as famílias que já estavam submetidas à Regra de Proteção até junho de 2025 permanecem sujeitas à

regra de transição anterior, que prevê prazo de até 24 meses e limite de renda per capita de R$ 759,00 (Brasil, 2025, 2026).

Desse modo, a aplicação da Regra de Proteção depende da data de ingresso da família, da natureza da renda identificada e dos limites estabelecidos na regulamentação vigente. Não é adequado, portanto, afirmar que todo trabalhador formalizado terá garantida a manutenção do Bolsa Família pelo mesmo período, tampouco assegurar a continuidade do benefício sem a análise da situação concreta do núcleo familiar.

Do ponto de vista jurídico-trabalhista, a atualização normativa reforça a compreensão de que a proteção social e o trabalho formal não são institutos incompatíveis. A Regra de Proteção funciona como mecanismo de transição, destinado a reduzir os efeitos imediatos do aumento de renda sobre famílias ainda vulneráveis. Não se trata de garantia irrestrita de permanência no programa, mas de instrumento condicionado aos critérios administrativos de elegibilidade e manutenção (Brasil, 2023, 2026).

Ainda assim, a efetividade da regra depende de informação clara e acessível. Uma norma protetiva desconhecida por seus destinatários pode produzir resultados limitados. Se o trabalhador acredita que aceitar um emprego formal implicará a perda imediata do benefício, sua decisão poderá ser influenciada por essa percepção, ainda que ela não corresponda à realidade normativa. Por essa razão, a divulgação das regras atualizadas e a orientação adequada dos trabalhadores e empregadores constituem medidas relevantes para favorecer a formalização do trabalho.

2.3 Contratação formal: conceito e proteção jurídica

A contratação formal, no modelo celetista, caracteriza-se pela existência de vínculo empregatício, com os requisitos previstos no artigo 2º e no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. O reconhecimento do vínculo gera direitos como salário mínimo, jornada limitada, férias, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, previdência social, aviso prévio, seguro-desemprego, entre outros. O registro documenta a relação, mas sua ausência não afasta o reconhecimento do vínculo quando presentes seus requisitos; os direitos mencionados dependem das hipóteses legais pertinentes (Brasil, 1943).

A formalização não é apenas uma exigência burocrática. Ela representa o acesso do trabalhador a um conjunto de proteções que reduzem sua exposição a riscos sociais. O trabalho informal, embora possa gerar renda imediata, tende a manter o trabalhador em situação de fragilidade: possível descontinuidade contributiva, dificuldade de acesso a crédito,

dificuldade de efetivação da proteção contra acidentes e maior vulnerabilidade diante de doenças, desemprego ou velhice.

Estudos recentes reforçam que a informalidade continua sendo um problema estrutural no Brasil. Pesquisa publicada em 2025 aponta que o trabalho informal impacta negativamente a efetividade da seguridade social, pois mantém parte relevante da população economicamente ativa fora das proteções garantidas pela legislação (Santos *et al.*, 2025).

Nesse contexto, a contratação formal deve ser tratada como instrumento de inclusão social, e não apenas como obrigação fiscal do empregador. Para o trabalhador beneficiário do Bolsa Família, a carteira assinada pode representar um passo importante de estabilidade, desde que acompanhado de segurança quanto à manutenção temporária da proteção social.

3 DESAFIOS TRABALHISTAS NA RELAÇÃO ENTRE BOLSA FAMÍLIA E FORMALIZAÇÃO

3.1 O receio da perda do benefício

O principal desafio identificado é o receio, real ou percebido, de que a contratação formal provoque a perda do Bolsa Família. Esse receio é compreensível. Para famílias de baixa renda, o benefício pode representar parte essencial do orçamento doméstico, destinada à alimentação, medicamentos, transporte escolar, material didático ou pagamento de dívidas.

Quando o trabalhador recebe uma proposta de emprego formal, ele não avalia apenas o salário. Avalia também o que pode perder. Se a renda do novo emprego elevar a renda familiar per capita acima do limite do programa, a família pode sair do Bolsa Família ou ingressar em regime de transição. Essa mudança pode gerar ansiedade, sobretudo quando o emprego é instável, temporário ou sujeito a alta rotatividade.

Bonilha e Maia (2025) examinam dados municipais de 2014 a 2020 por modelos em painel com efeitos fixos bidirecionais. Encontram associação negativa entre expansão do número de beneficiários e emprego formal, mas associação positiva entre aumento do valor das transferências e emprego formal. Esses resultados agregados não demonstram, isoladamente, que um beneficiário recusou contratação por receio de perder o benefício.

Os resultados também variam por raça e setor econômico, com efeitos positivos do valor das transferências particularmente relevantes entre trabalhadores negros. O período analisado antecede a reformulação de 2023 e as mudanças de 2025; não permite, portanto, avaliar diretamente essas novas regras (Bonilha; Maia, 2025).

Portanto, o problema não reside apenas na existência do benefício, mas na forma como as regras de transição são comunicadas, aplicadas e percebidas pelos trabalhadores e empregadores.

3.2 Informação incompleta e insegurança jurídica

A segunda dificuldade é informacional. Muitos beneficiários desconhecem detalhes da Regra de Proteção, como prazo, percentual mantido do benefício, condições de retorno ao programa e necessidade de atualização cadastral. Essa lacuna gera decisões preventivas: o trabalhador pode recusar a vaga, pedir para não ser registrado ou manter atividade informal para preservar o benefício.

As orientações do Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS) apresentam a Regra de Proteção como apoio à transição de renda, observados o grupo familiar, o limite aplicável e o período de permanência. A mensagem deve explicar condições e exceções, e não assegurar genericamente que todo emprego formal preservará o benefício (Brasil, 2025).

Ainda assim, a comunicação pública nem sempre alcança o trabalhador no momento da contratação. O candidato pode saber que existe alguma “regra de transição”, mas não compreender se ela se aplica ao seu caso, por quanto tempo permanecerá ou o que ocorrerá se perder o emprego.

Essa insegurança também atinge o empregador. O recrutador pode interpretar a recusa do candidato como falta de interesse, descompromisso ou preferência pela informalidade. Sem orientação adequada, a empresa deixa de contratar, o trabalhador permanece informal e o Estado continua arcando com proteção social sem converter aquela situação em inclusão produtiva.

3.3 Custo trabalhista e limites das micro e pequenas empresas

As micro e pequenas empresas integram o recorte desta proposta por suas limitações potenciais de estrutura administrativa. O estudo não mensura sua participação no emprego nacional nem estima seus custos de contratação.

A contratação formal envolve custos diretos e indiretos: encargos, obrigações acessórias, registro de empregados, controle de jornada, gestão de férias, afastamentos, treinamento e risco de passivo trabalhista. Para uma empresa de pequeno porte, esses fatores podem pesar na decisão de contratar.

Isso não significa que os direitos trabalhistas devam ser reduzidos. A proteção do trabalhador é princípio estruturante do Direito do Trabalho e não pode ser tratada como obstáculo a ser eliminado. A questão é outra: como tornar a formalização mais acessível, previsível e administrável para empresas que desejam cumprir a lei, mas possuem estrutura limitada?

O desafio, portanto, é institucional. É necessário oferecer às micro e pequenas empresas orientações claras, instrumentos simplificados de admissão e canais de apoio que reduzam o medo do erro. Ao mesmo tempo, é preciso garantir que a simplificação não se converta em precarização.

3.4 Rotatividade, instabilidade e retorno ao benefício

Outro desafio é a instabilidade do emprego formal. Em muitos setores, especialmente comércio, construção civil, serviços gerais e atividades sazonais, a contratação pode ser breve. O trabalhador pode ser admitido, perder o emprego em poucos meses e enfrentar dificuldades para retornar ao padrão anterior de proteção social.

O retorno prioritário integra a proteção de transição. As orientações do MDS indicam prazo de até 36 meses, nas hipóteses abrangidas pelo Retorno Garantido, condicionado ao reenquadramento nos requisitos e à atualização cadastral. Não se deve confundir prioridade com pagamento automático após qualquer perda de emprego (Brasil, 2025).

Esse mecanismo é relevante porque reduz o risco associado à formalização. Se o trabalhador sabe que a perda do emprego não significa abandono definitivo pelo sistema de proteção, sua disposição para aceitar o vínculo formal tende a aumentar.

Contudo, o retorno ao benefício depende de atualização cadastral, comprovação de renda e atendimento aos requisitos do programa. Novamente, a falta de informação pode transformar um direito em obstáculo prático.

3.5 Dados recentes sobre emprego formal e público beneficiário do Bolsa Família

A divulgação oficial sobre janeiro de 2023 a setembro de 2024 atribui aos inscritos no Cadastro Único 91,49% dos empregos formais criados no período e aos beneficiários do Bolsa Família 71,11%. As categorias não são equivalentes: o Cadastro Único é mais abrangente, e o público do Bolsa Família integra esse universo (Brasil, 2024b).

Para janeiro a setembro de 2024, o Metrópoles (2024), ao divulgar estudo da FGV, informa 75,4% para inscritos no Cadastro Único e 54,4% para beneficiários do Bolsa Família,

em relação a aproximadamente 1,98 milhão de empregos criados. A notícia alterna os termos contratações, admissões e vagas geradas; por isso, os percentuais são apresentados como dados divulgados sobre geração de postos, sem equipará-los ao universo de admissões brutas.

Essas divulgações documentam a participação do público de baixa renda na geração de emprego formal, mas não demonstram causalidade do benefício sobre o emprego. A confirmação dos denominadores, da metodologia e da comparação entre grupos exige consulta ao estudo técnico e às bases administrativas originais.

Há, portanto, um paradoxo: o Bolsa Família pode conviver com a expansão do emprego formal, mas sua eficácia como instrumento de inclusão produtiva depende de que o trabalhador não perceba a formalização como ameaça imediata à sua segurança alimentar e financeira.

4 PROPOSTA DE PROTOCOLO DE FORMALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

4.1 Fundamentos da proposta

A proposta aqui apresentada parte de uma premissa simples: a formalização deve ser tratada como processo orientado, e não como ato burocrático isolado. Para micro e pequenas empresas, o protocolo deve ser acessível, objetivo e compatível com a realidade de negócios que não dispõem de estrutura jurídica complexa.

O protocolo fundamenta-se nos princípios da legalidade, mediante a observância da Consolidação das Leis do Trabalho, da legislação previdenciária e das normas do Bolsa Família; da não discriminação, com a vedação de recusa de contratação exclusivamente pelo fato de a pessoa ser beneficiária de programa social; da transparência, garantindo informação clara ao trabalhador sobre salário, jornada, funções, benefícios e direitos; da prevenção, promovendo orientação prévia à contratação para reduzir erros administrativos e litígios; da dignidade, assegurando o respeito à privacidade do candidato e a proibição de exposição de sua condição social; e da inclusão produtiva, compreendendo o emprego formal como instrumento de emancipação, e não como ameaça ao benefício.

A proposta encontra apoio comparativo no estudo de Vallejos-Rojas (2025), sobre micro e pequenas empresas no Peru, que destaca a relevância de capacitação e educação para a formalização. O contexto estrangeiro limita a transposição direta de resultados para o Brasil; sua utilização aqui é argumentativa, não comprovação da eficácia do protocolo proposto.

4.2 Etapas do protocolo

O protocolo sugerido possui seis etapas.

Primeira etapa — diagnóstico inicial da empresa. Antes de contratar, o empregador deve identificar se possui cadastro ativo no eSocial, regime de tributação adequado, controle de jornada, modelo de contrato de experiência e clareza sobre a função a ser exercida. Esse diagnóstico evita que a contratação ocorra de forma improvisada.

Segunda etapa — descrição honesta da vaga. O anúncio da vaga deve conter função, carga horária, local de trabalho, faixa salarial, benefícios e requisitos reais. Não deve conter exigências discriminatórias nem perguntas sobre benefícios sociais, composição familiar, religião, gravidez ou condição de beneficiária do Bolsa Família.

Terceira etapa — seleção sem discriminação. A entrevista deve avaliar competências, experiência, disponibilidade e compatibilidade com a função. O empregador não deve solicitar declaração de recebimento do Bolsa Família como critério de contratação. A informação de recebimento do benefício é dado pessoal quando vinculada a pessoa identificada ou identificável; não é automaticamente dado pessoal sensível na definição do art. 5º, II, da LGPD, e não deve ser utilizada para exclusão do candidato. O tratamento deve respeitar finalidade, adequação, necessidade e base legal (Brasil, 2018).

Quarta etapa — contratação formal e registro correto. A admissão deve incluir exame admissional nos termos da regulamentação de saúde ocupacional, registro do contrato, anotação da função, salário, jornada, data de admissão e disponibilização da documentação contratual e conferência do registro eletrônico do vínculo. O contrato de experiência pode ser utilizado, desde que observados os limites legais.

Quinta etapa — orientação ao trabalhador. O empregador deve informar, de forma simples, que o registro do emprego, isoladamente, não determina o cancelamento, mas a nova renda pode alterar ou encerrar o benefício conforme as regras aplicáveis e que a família deve manter o Cadastro Único atualizado. Não cabe ao empregador acessar dados do benefício, mas é legítimo orientar o trabalhador a procurar o CRAS, o setor responsável pelo Cadastro Único no município ou os canais oficiais do programa.

Sexta etapa — acompanhamento preventivo. Nos primeiros meses, a empresa deve revisar folha de pagamento, registros de jornada, pagamento de benefícios e eventuais alterações contratuais. O acompanhamento reduz riscos de passivo trabalhista e fortalece a relação de confiança entre as partes.

4.3 Aplicação simulada

Para demonstrar a aplicação do protocolo, considera-se o seguinte caso hipotético: uma padaria de pequeno porte, localizada em cidade do interior da Bahia, precisa contratar uma atendente. A candidata é mãe de dois filhos, recebe Bolsa Família e teme que a assinatura da carteira provoque o cancelamento imediato do benefício. O proprietário, por sua vez, teme complicações trabalhistas e desconhece a Regra de Proteção.

Na primeira etapa, o proprietário verifica que a empresa já está registrada no eSocial, mas não possui controle adequado de jornada. Ele adota registro manual assinado, com horário de entrada, intervalo e saída, até implementar o sistema mais adequado.

Na segunda etapa, a vaga é divulgada como “atendente de padaria, jornada de 44 horas semanais, salário compatível com a função, vale-transporte e possibilidade de aprendizado interno”. Não há exigência de experiência prévia nem perguntas sobre situação familiar.

Na terceira etapa, durante a entrevista, a candidata menciona que recebe Bolsa Família. O proprietário esclarece que essa informação não será usada como critério de seleção e que ela deve procurar o CRAS ou o setor municipal do Cadastro Único para confirmar como a nova renda afetará o benefício.

Na quarta etapa, admite-se contrato de experiência inicial de 45 dias, com salário, função e jornada registrados e exame admissional. Se houver prorrogação, ela deve ser formalizada uma única vez, respeitado o limite total de 90 dias; eventual continuidade após o termo exige tratamento jurídico compatível com a contratação por prazo indeterminado. No acompanhamento, a empresa confere registros, intervalos e pagamentos, sem presumir que a simulação comprova sua regularidade (Brasil, 1943, arts. 445 e 451).

Na simulação, esperam-se três efeitos: acesso da trabalhadora aos direitos do vínculo; organização dos deveres empresariais; e articulação com a assistência social. Não houve teste real, mensuração de redução de passivos ou demonstração de permanência no emprego.

4.4 Discussão da solução

O protocolo proposto não pretende criar novas obrigações legais para o empregador. Sua função é organizar deveres já existentes e transformá-los em prática administrativa acessível. A simplicidade é essencial: quanto mais complexa for a orientação, menor será a adesão das micro e pequenas empresas. As medidas de orientação e acompanhamento são recomendações organizacionais; não devem ser confundidas com obrigações legais gerais de administrar ou explicar individualmente o benefício.

A solução também enfrenta o preconceito. Ao proibir perguntas sobre benefícios sociais e ao orientar que a condição de beneficiária não pode servir de critério de exclusão, o protocolo reforça o princípio da não discriminação. A pessoa não deve ser reduzida à sua condição de pobreza; ela deve ser avaliada pela capacidade de exercer a função.

Como hipótese de gestão, organização contratual e tratamento respeitoso podem favorecer a confiança e a permanência no emprego. Este estudo, entretanto, não mensura rotatividade, produtividade ou reputação, nem demonstra relação causal entre o protocolo e esses indicadores.

5 PROPOSTA DE ATUAÇÃO PREVENTIVA E INFORMATIVA PELO EMPREGADOR

5.1 A função preventiva do empregador

O empregador não é órgão público e não possui competência para administrar o Bolsa Família. Entretanto, no âmbito da relação de trabalho, pode exercer papel preventivo relevante ao informar, orientar e evitar práticas discriminatórias. Essa atuação não exige acesso a dados protegidos do trabalhador, mas exige sensibilidade social e conhecimento mínimo das regras do programa.

A atuação preventiva deve ocorrer em três momentos: antes da contratação, durante o vínculo e na eventual rescisão contratual.

Antes da contratação, o empregador deve garantir que anúncios de vagas, entrevistas e critérios de seleção não contenham discriminação. Durante o vínculo, deve assegurar registro correto, pagamento pontual, controle de jornada e ambiente livre de humilhação. Na rescisão, deve cumprir as verbas rescisórias e fornecer documentos necessários ao acesso a seguro-desemprego, quando cabível, ao FGTS e a outros direitos.

5.2 Instrumentos práticos de informação

A atuação informativa do empregador pode ser concretizada por meio de instrumentos simples, de baixo custo e facilmente adaptáveis à realidade de micro e pequenas empresas. Uma das medidas mais eficazes é a elaboração de uma cartilha interna de boas-vindas, contendo informações básicas sobre direitos trabalhistas, canais oficiais de atendimento ao trabalhador e a importância de manter o Cadastro Único atualizado. Esse material deve utilizar linguagem acessível, evitar termos técnicos excessivos e deixar claro que a empresa

não administra o Bolsa Família, mas reconhece a relevância da orientação social para o trabalhador e sua família.

Além da cartilha, recomenda-se que o empregador ofereça orientação verbal no momento da admissão, explicando de maneira objetiva que a contratação formal não implica, por si só, o cancelamento imediato do benefício. Nesse momento, o trabalhador deve ser incentivado a procurar o Centro de Referência de Assistência Social, o setor municipal responsável pelo Cadastro Único ou os canais oficiais do Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome, a fim de obter informações personalizadas sobre sua situação. A empresa pode indicar o caminho, mas não deve interferir nas decisões do trabalhador nem solicitar informações que não sejam necessárias à relação de emprego.

Outro instrumento importante é a realização de treinamentos periódicos com gestores, proprietários e responsáveis pelo departamento pessoal. Esses encontros podem abordar temas como registro correto do empregado, controle de jornada, pagamento de salários e benefícios, prevenção do assédio, vedação à discriminação e noções básicas sobre a Regra de Proteção do Bolsa Família. A capacitação interna reduz erros administrativos, diminui o risco de passivos trabalhistas e contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais respeitoso.

A empresa também pode utilizar modelos padronizados de contrato de experiência, ficha de registro, controle de jornada e comprovantes de pagamento. A padronização evita omissões, facilita a organização dos documentos e assegura que informações essenciais, como função, remuneração, carga horária e data de admissão, estejam registradas de forma clara. Igualmente útil é a criação de um canal interno para dúvidas trabalhistas, que permita ao empregado esclarecer questões sem exposição desnecessária de sua vida pessoal.

Por fim, podem ser estabelecidas parcerias com o sindicato da categoria, o CRAS, o Sebrae, a Defensoria Pública e outras instituições locais para a realização de palestras, mutirões de orientação e ações educativas. Essas parcerias são especialmente relevantes em municípios de pequeno porte, nos quais o acesso à informação jurídica e social pode ser mais limitado. Ao reunir diferentes atores em torno da formalização digna, a empresa deixa de atuar isoladamente e passa a integrar uma rede de inclusão produtiva.

5.3 Limites da atuação empresarial

Embora a atuação preventiva e informativa seja desejável, ela possui limites jurídicos e éticos que devem ser rigorosamente observados. O empregador não é órgão público e não possui competência para administrar o Bolsa Família, analisar cadastros sociais, autorizar benefícios ou decidir sobre a permanência de uma família no programa. Sua função se

restringe ao cumprimento das obrigações trabalhistas e à orientação respeitosa dentro do ambiente de trabalho.

Em primeiro lugar, o empregador não pode exigir do candidato ou do empregado declaração de que recebe Bolsa Família como condição para admissão, permanência no emprego, promoção ou qualquer outra vantagem contratual. A condição socioeconômica do trabalhador não pode ser utilizada como critério de seleção, pois isso configuraria discriminação e violaria a dignidade da pessoa humana. A avaliação do candidato deve recair sobre sua qualificação, experiência, disponibilidade e compatibilidade com a função pretendida.

Em segundo lugar, a empresa não pode acessar dados do Cadastro Único, do Bolsa Família ou de qualquer outro programa social sem amparo legal e sem necessidade para a relação de emprego. Essas informações são protegidas e dizem respeito à esfera privada do trabalhador e de sua família. O empregador pode informar a existência de canais oficiais de atendimento, mas não pode solicitar senhas, comprovantes de benefício, extratos do programa ou documentos que não sejam exigidos pela legislação trabalhista e previdenciária. A existência de informações públicas sobre beneficiários não autoriza seu uso indiscriminado para seleção de pessoal; finalidade e necessidade continuam relevantes (Brasil, 2018, 2023).

Também é vedado condicionar a contratação à renúncia do benefício ou pressionar o trabalhador a deixar de receber o auxílio. A decisão sobre a manutenção, atualização ou encerramento do benefício pertence ao trabalhador, à sua família e aos órgãos públicos competentes. Qualquer conduta que induza o empregado a abrir mão de proteção social para conservar o emprego revela abuso do poder diretivo e compromete a finalidade inclusiva da formalização.

Além disso, o empregador deve evitar tratamento diferenciado em razão da condição social do trabalhador. Não é aceitável atribuir ao beneficiário do Bolsa Família rótulos pejorativos, exigir maior produtividade sob a alegação de que ele “precisa provar que quer trabalhar” ou expor sua situação perante colegas. A orientação deve ser neutra, confidencial e voltada ao exercício da cidadania. O trabalhador é sujeito de direitos, e não objeto de assistência empresarial.

Por fim, a empresa não pode utilizar a orientação sobre o programa como instrumento de controle da vida privada do empregado. Informar não significa fiscalizar; orientar não significa invadir a intimidade. A atuação empresarial legítima é aquela que respeita a autonomia do trabalhador, preserva sua privacidade e se limita a oferecer informações úteis para que ele possa exercer seus direitos com segurança.

5.4 Resultados esperados

A adoção de uma atuação preventiva e informativa pelo empregador pode gerar resultados positivos para o trabalhador, para a empresa e para a coletividade. O primeiro resultado esperado é a redução do medo de formalização entre beneficiários do Bolsa Família. Quando o trabalhador compreende que a assinatura da carteira não provoca perda imediata do benefício e que existe a Regra de Proteção como mecanismo de transição, ele tende a aceitar com mais segurança uma oportunidade de emprego formal.

A padronização documental pode facilitar o cumprimento de obrigações e a identificação de inconsistências. A diminuição de autuações ou reclamações é resultado esperado, cuja verificação dependeria de avaliação empírica posterior.

A confiança e a permanência no emprego são objetivos da proposta, não resultados já comprovados. Uma avaliação futura poderia comparar rotatividade, dúvidas de admissão e conformidade documental antes e depois da adoção do protocolo.

No plano social, espera-se a ampliação do número de contratos formais celebrados por micro e pequenas empresas. Cada vínculo formalizado representa acesso a direitos trabalhistas, contribuição previdenciária, possibilidade de qualificação profissional e maior segurança econômica para a família. A Regra de Proteção, nesse contexto, torna-se mais efetiva, pois deixa de ser um dispositivo desconhecido e passa a operar como verdadeira ponte entre a assistência social e a autonomia produtiva.

Por fim, a atuação preventiva contribui para o combate ao estigma associado ao recebimento de benefícios sociais. Ao tratar o beneficiário como trabalhador capaz, titular de direitos e participante do mercado formal, a empresa desmonta preconceitos e reforça a compreensão de que a pobreza não define a identidade da pessoa. A prevenção, portanto, não é apenas uma técnica de gestão de riscos: é uma forma concreta de concretizar dignidade, igualdade e inclusão no trabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise sustenta a compatibilidade jurídica entre proteção social e contratação formal, condicionada à renda familiar e às regras aplicáveis ao Bolsa Família. A desinformação constitui uma barreira plausível, mas esta pesquisa não permite qualificá-la como principal causa da informalidade ou das recusas de contratação.

A hipótese inicial permanece plausível no plano jurídico e propositivo, mas não foi confirmada empiricamente. O protocolo organiza práticas de admissão e orientação que

poderão ser testadas em pesquisas futuras. Sua eficácia dependerá de condições institucionais, do mercado de trabalho e do acesso à assistência social.

O Bolsa Família cumpre uma função social essencial. Ele protege famílias em situação de vulnerabilidade e não deve ser tratado como obstáculo ao trabalho. A Regra de Proteção representa um avanço importante porque reconhece que a melhora de renda não deve implicar perda abrupta da segurança social (Brasil, 2023, 2025).

Ademais, a análise normativa indica que o Bolsa Família e o emprego formal não são instituições contraditórias. Pelo contrário, podem operar de forma complementar: o programa oferece proteção durante a vulnerabilidade, enquanto o trabalho formal abre caminho para renda estável, previdência, qualificação e cidadania. A Regra de Proteção, ao prever permanência temporária no programa e possibilidade de retorno prioritário nas hipóteses regulamentares, reconhece que a superação da pobreza é um processo gradual.

Para as micro e pequenas empresas, o desafio é equilibrar a proteção trabalhista com a sustentabilidade do negócio. Assim, a proposta do protocolo é transformar deveres legais em práticas simples de gestão. O diagnóstico inicial, a descrição transparente da vaga, a seleção sem discriminação, o registro correto, a orientação ao trabalhador e o acompanhamento preventivo compõem um caminho viável para micro e pequenas empresas que não dispõem de uma estrutura jurídica sofisticada. A solução não está na redução de direitos, mas na simplificação administrativa, na orientação empresarial e na prevenção de conflitos. Logo, um protocolo interno de formalização pode ajudar a empresa a compreender melhor as dúvidas do candidato, comunicar-se com transparência e formalizar o vínculo de maneira correta.

A proposta apresentada neste artigo possui caráter prático e preventivo. Ela não substitui políticas públicas de emprego, qualificação profissional, assistência social ou transferência de renda. Ao contrário, busca implementá-las, criando uma ponte entre o mundo do trabalho e o sistema de proteção social.

Por fim, conclui-se que a formalização deve ser incentivada como caminho de dignidade, estabilidade e cidadania. Para isso, é necessário que o trabalhador beneficiário do Bolsa Família não enxergue a carteira assinada como ameaça, mas como possibilidade concreta de ampliação de direitos, desde que acompanhada de transição protegida, informação clara e apoio institucional.

O desafio, portanto, não é escolher entre proteção social e trabalho formal. O desafio é construir condições para que ambos caminhem juntos.

REFERÊNCIAS

BONILHA, Júlia Manini Martins; MAIA, Alexandre Gori. Transferências de renda e emprego formal: o Programa Bolsa Família do Brasil. **Nova Economia**, Belo Horizonte, v. 35, n. 2, p. 1-32, 2025. DOI: https://doi.org/10.1590/0103-6351/8703. Disponível em: https://revistas.face.ufmg.br/index.php/novaeconomia/article/view/8703. Acesso em: 29 out. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 4 nov. 2026.

BRASIL. Lei nº 14.601, de 19 de junho de 2023. Institui o Programa Bolsa Família [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14601.htm. Acesso em: 27 out. 2026.

BRASIL. Decreto nº 12.064, de 17 de junho de 2024. Regulamenta o Programa Bolsa Família, instituído pela Lei nº 14.601, de 19 de junho de 2023, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2024a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/d12064.htm. Acesso em: 4 nov. 2026.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. **Mais de 91% dos empregos formais criados entre janeiro de 2023 e setembro de 2024 foram para inscritos no CadÚnico**. Brasília, DF: MDS, 19 dez. 2024b. Disponível em: https://www.gov.br/mds/pt-br/noticias-e-conteudos/noticias-desenvolvimento-social/2024/mais-da-metade-dos-empregos-criados-no-brasil-ate-setembro-foram-ocupados-por-beneficiarios-do-bolsa-familia/. Acesso em: 4 nov. 2026.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. **Perguntas frequentes**: nova Regra de Proteção: Programa Bolsa Família. 1. ed. Brasília, DF: MDS, 2025. Disponível em: https://www.gov.br/mds/pt-br/acoes-e-programas/bolsa-familia/original/informes/2025/relatorios/informe-bolsa-familia-80/perguntas_frequentes_nova_regra_de_protecao_pbf.pdf. Acesso em: 4 nov. 2026.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. Portaria MDS nº 1.191, de 9 de junho de 2026. Altera a Portaria MDS nº 897, de 7 de julho de 2023. **Diário Oficial da União**: edição extra, Brasília, DF, 10 jun. 2026.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. Portaria MDS nº 897, de 7 de julho de 2023. Estabelece normas e procedimentos para a gestão dos benefícios do Programa Bolsa Família. Texto consolidado com alterações

posteriores, atualizado em 15 jun. 2026. Brasília, DF: MDS, 2026. Disponível em: Portaria MDS nº 897/2023 — texto consolidado. Acesso em: 6 nov. 2026.

METRÓPOLES. Beneficiários do CadÚnico são maioria nas contratações formais em 2024. **Metrópoles**, [*S. l.*], 18 dez. 2024. Disponível em: https://www.metropoles.com/brasil/beneficiarios-do-cadunico-sao-maioria-nas-contratacoes-formais-em-2024. Acesso em: 29 out. 2026.

SANTOS, Éric Santana *et al.* O trabalho informal e os seus efeitos para a seguridade social. **Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social**, [*S. l.*], v. 13, n. 1, 2025. Disponível em: https://revista.laborjuris.com.br/laborjuris/article/view/264. Acesso em: 29 out. 2026.

VALLEJOS-ROJAS, Yaqueline Janet. Efectividad y sostenibilidad de las políticas de formalización laboral en micro y pequeñas empresas, Perú. **Cienciamatria**, [*S. l.*], v. 11, n. 21, p. 244-261, 2025. DOI: https://doi.org/10.35381/cm.v11i21.1611. Disponível em: https://mail.cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/1611. Acesso em: 29 out. 2026.