

## CONSURT Relações do Trabalho

*Informe estratégico*



### Informe Estratégico – Creche, auxílio-creche e reembolso-creche

1 - Segundo o § 1º do art. 389 da [CLT](#), os estabelecimentos em que trabalharem **pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade**, deverão ter **local apropriado** onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação. Conforme o “caput” do art. 396 da [CLT](#), o **período de amamentação** se estende do nascimento até que o momento em que a criança completar 6 (seis) meses de idade. Quando a saúde da criança exigir o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente (§ 1º do art. 396 da [CLT](#))

Os locais destinados à guarda dos filhos, durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária (art. 400 da [CLT](#)).

A exigência de os estabelecimentos terem local apropriado para os filhos que estejam no período da amamentação, pode ser suprida por meio de **creches** mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais (§ 1º do art. 389 da [CLT](#)).

Portanto, a princípio, a obrigatoriedade acima se restringe a estabelecimentos em que trabalham pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade. Mas nada obsta que empresas com menor número de empregadas também mantenham locais destinados à guarda dos filhos durante o período da amamentação.

2 - É muito comum acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho conterem previsão de pagamento do **benefício auxílio-creche** ou **reembolso-creche**, para custear os gastos das empregadas mães com creches para os filhos em idade de amamentação. O valor do benefício normalmente é definido em negociação coletiva.

Caso uma empresa, **por liberalidade**, resolva pagar o benefício diretamente à trabalhadora, sem previsão em instrumento coletivo da categoria, há grande risco de a verba ser considerada salário e se incorporar à remuneração para todos os efeitos legais, inclusive para constituir base de incidência de contribuição previdenciária e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), e configurar rendimento tributável da empregada.

O art. 458 da [CLT](#) prevê várias **utilidades**, ou seja, **bens econômicos**, que podem ser concedidos pelo empregador, em que não há risco de serem considerados salário como, por exemplo, assistência médica, hospitalar e odontológica. Porém, o citado dispositivo não prevê o pagamento do benefício auxílio-creche.

**3** - No apoio à parentalidade na primeira infância, a [Lei nº 14.457/2022](#) prevê que empregadores são autorizados a adotar o pagamento do **benefício reembolso-creche**, mas desde que sejam cumpridos alguns requisitos, previstos na citada norma.

Apesar de ser uma **liberalidade do empregador**, visto que a [Lei nº 14.457/2022](#) autoriza, mas não obriga o pagamento do benefício reembolso-creche, este não irá possuir natureza salarial, e nem irá se incorporar à remuneração para quaisquer efeitos, não constituindo base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), e não configurando rendimento tributável da empregada ou do empregado.

Posteriormente, ato do Poder Executivo federal irá dispor sobre os limites de valores para a concessão do reembolso-creche e as modalidades de prestação de serviços aceitas, incluído o pagamento de pessoa física.

Os empregadores que adotarem o **benefício do reembolso-creche**, nos moldes e exigências previstas na [Lei nº 14.457/2022](#), **para todos os empregados e empregadas** que possuam filhos **com até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade**, e não somente no caso de estabelecimentos em que trabalham pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, e com filho em idade de amamentação, conforme prevê o § 1º do art. 389 da [CLT](#), estarão desobrigados da instalação de local apropriado para a guarda e assistência de filhos de empregadas, no período da amamentação.

Como se pode perceber a [Lei nº 14.457/2022](#) estendeu o benefício até os 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade da criança, e não somente no período de amamentação.

Portanto, ressalta-se que a [Lei nº 14.457/2022](#) não obriga as empresas a pagar o **benefício reembolso-creche**, mas **autoriza que adotem o pagamento**, com segurança jurídica, visto que o valor do benefício não será considerado salário.

Caso a empresa resolva não adotar o pagamento do benefício do reembolso-creche, previsto na [Lei nº 14.457/2022](#), poderá suprir a exigência do § 1º do art. 389 da [CLT](#), mantendo creches, diretamente ou mediante convênios, com entidades públicas ou privadas e até mesmo com entidades sindicais.

Para mais informações sobre a [Lei nº 14.457/2022](#), que também trata sobre o **benefício reembolso-creche**, acesse o [informe estratégico](#) sobre o **Programa Emprega + Mulheres**.

#### **Marco Antonio Redinz**

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

#### **Fernando Otávio Campos da Silva**

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT