



Informe Estratégico – Requisitos para afastar tributação dos auxílios creche e babá

1 – A Convenção Coletiva de Trabalho dos empregados de agentes autônomos do comércio do Rio Grande do Sul, com vigência em 2024/2025 e registro no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº [RS002411/2024](#), prevê o seguinte:

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – CRECHES

Os empregadores que não mantiverem creches de forma direta ou conveniada pagarão, aos seus empregados, auxílio mensal em valor equivalente a 20% (vinte por cento) do salário mínimo profissional por filho de até 6 (seis) anos de idade, independentemente de comprovação de despesas.

A dúvida que surge diz respeito à **obrigatoriedade ou não** de as empresas procederem aos **recolhimentos previdenciários** sobre os valores mensais pagos a título de **auxílio-creche**.

2 – Em 2018, a Coordenação-Geral de Tributação (Cosit), da Receita Federal do Brasil, estabeleceu na [Solução de Consulta nº 152](#) os requisitos necessários para o contribuinte **afastar a cobrança de contribuição previdenciária e Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF)** sobre valores a título de **auxílio-creche e auxílio-babá**.

O **benefício auxílio-creche** está previsto na [alínea “s”](#) do § 9º do art. 28 da [Lei nº 8.212/1991](#), Lei Orgânica da Seguridade Social, e prevê que **não integra o salário-de-contribuição** o reembolso creche **pago em conformidade com a legislação trabalhista**, observado o limite máximo de **seis anos de idade**, e desde que sejam **devidamente comprovadas as despesas realizadas**.

Na [Solução de Consulta nº 152/2018](#), a Coordenação-Geral de Tributação (Cosit)

esclarece que o Ato Declaratório PGFN nº [13/2011](#) impede a constituição de créditos tributários de contribuição previdenciária (inclusive patronal) e Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) relativos aos pagamentos de auxílio-creche. A medida vale para valores pagos a trabalhadores com filhos até o limite de cinco anos de idade, quando devidamente comprovadas as despesas realizadas.

Porém, segundo o texto da [Solução de Consulta nº 152/2018](#), atendidos os requisitos legais, **não incidirão contribuições previdenciárias** também sobre verbas pagas a trabalhadores **com filhos até o limite de seis anos de idade**, desde que o auxílio-creche seja pago de acordo com as normas trabalhistas, e **as despesas sejam devidamente comprovadas** ([alínea “s”](#) do § 9º do art. 28 da [Lei nº 8.212/1991](#); [inciso XXIII](#) do § 9º do art. 214 do [Decreto nº 3.048/1999](#); e , [inciso XXII](#) do art. 34 da [Instrução Normativa RFB nº 2.110/2022](#)).

A **comprovação das despesas** também é obrigatória para o **auxílio-babá** (ou **reembolso babá**), e de acordo com a Solução de Consulta não incide a **contribuição previdenciária** sobre pagamentos feitos a trabalhadores com filhos até o limite de **seis anos de idade**, limitado ao **menor salário de contribuição mensal**, e desde que evidenciado o registro do pagamento da remuneração e do recolhimento da contribuição previdenciária na carteira de trabalho da empregada contratada como babá ([inciso XXIV](#) do § 9º do art. 214 do Regulamento da Previdência Social (RPS), aprovado pelo [Decreto nº 3.048/1999](#), reproduzidos no [inciso XXIII](#) do art. 34 da [Instrução Normativa RFB nº 2.110/2022](#)).

No caso do **Imposto de Renda**, não será tributado o auxílio-babá a trabalhadores com filhos até o limite de **cinco anos de idade**, quando também estiverem devidamente **comprovadas as despesas realizadas**.

Quanto ao **momento de pagamento** do auxílio-creche e do auxílio-babá, deve ser feito pelas empresas **após a comprovação das despesas realizadas pela empregada**, uma vez que o valor a ser reembolsado somente poderá ser calculado depois da demonstração dos gastos efetuados.

As **despesas do auxílio-creche** poderão ser comprovadas mediante a apresentação da nota fiscal da creche onde a criança se encontra matriculada, e as **despesas do auxílio-babá** poderão ser comprovadas mediante a apresentação do registro do contrato na carteira de trabalho da empregada babá, além da comprovação mensal do pagamento de sua remuneração e do recolhimento da contribuição social previdenciária.

Portanto, a **comprovação das despesas** realizadas deverá ser feita sempre

previamente ao pagamento dos auxílios creche e babá de forma a viabilizar a mensuração do valor a ser reembolsado. Caso contrário, **restará caracterizado o caráter remuneratório da verba**, perdendo a natureza de reembolso e sendo devidos os tributos.

Com a [Instrução Normativa RFB nº 2.110/2022](#), que revogou a Instrução Normativa RFB nº 971/2009, utilizada como fundamento da [Solução de Consulta nº 152/2018](#), foi adicionado ao [art. 34](#) o [§ 5º](#) prevendo que “para os fins do disposto nos incisos [XXII](#) [reembolso creche] e [XXIII](#) [reembolso babá] do ‘caput’, os valores do reembolso creche e do reembolso babá **não integram a base de cálculo das contribuições sociais previdenciárias, ainda que pagos a título de antecipação pela empresa, desde que a despesa realizada seja devidamente comprovada**”. Portanto, a empresa pode até **antecipar o pagamento** do auxílio-creche ou do auxílio-babá, mas continua sendo obrigatória a comprovação das despesas realizadas, sob risco de incidir a cobrança da contribuição previdenciária e Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF).

3 – Na Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2025 dos empregados de agentes autônomos do comércio do Rio Grande do Sul, como a cláusula décima oitava, que trata sobre creche, prevê o **pagamento do auxílio independentemente de comprovação das despesas**, sobre os valores pagos pelas empresas deverá incidir a cobrança da contribuição previdenciária e Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF), visto que a comprovação das despesas é **condição obrigatória para a isenção**, conforme orienta a Coordenação-Geral de Tributação (Cosit), da Receita Federal do Brasil, na [Solução de Consulta nº 152/2018](#).

Assim, nas **negociações coletivas**, é importante que o **sindicato patronal** fique atento para tais questões, buscando consignar expressamente na **cláusula coletiva** do auxílio/reembolso creche e do auxílio/reembolso babá as exigências legais para isenção da contribuição previdenciária e do Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) sobre os valores pagos pelos empregadores.

Para tanto, orienta-se que conste na **cláusula coletiva** a obrigatoriedade de apresentação da nota fiscal da creche onde a criança se encontra matriculada, no caso de **despesas com auxílio-creche**; e a apresentação do registro do contrato na carteira de trabalho da empregada babá e dos comprovantes mensais de pagamento dos salários e dos recolhimentos das contribuições previdenciárias, no caso de **despesas com auxílio-babá**. A empresa empregadora deverá permanecer em arquivo tais documentos para eventual fiscalização da Receita Federal do Brasil.

Será apresentada, a seguir, sugestão de texto de cláusula coletiva:

Cláusula ... – Reembolso creche ou babá.

As empresas concederão aos empregados e empregadas, a título de indenização, o benefício reembolso creche ou babá no valor limitado a R\$... (extenso) por filho com idade de até 6 (seis) anos, para auxiliar no custeio das despesas com creches ou babás.

Parágrafo primeiro – Antecipada e previamente ao pagamento do benefício, as despesas com creche deverão ser comprovadas mediante a apresentação da nota fiscal da creche onde a criança se encontra matriculada, e as despesas com babá deverão ser comprovadas mediante a apresentação do registro do contrato na carteira de trabalho da empregada babá, além da comprovação mensal do pagamento da remuneração paga e do recolhimento da contribuição social previdenciária.

Parágrafo segundo – O pagamento mensal do benefício previsto no “caput” da presente cláusula não será procedido caso não sejam apresentados previamente os documentos previstos no parágrafo anterior que comprovam os gastos efetuados com creche ou babá.

Parágrafo terceiro – Estão dispensadas de cumprir com o previsto na presente cláusula as empresas que mantiverem convênios com creches.

4 – Publicada no Diário Oficial da União de 05 de maio de 2022, a Medida Provisória nº 1.116/2022 instituiu o Programa Emprega + Mulheres e Jovens e alterando a Lei nº 11.770/2008, que trata sobre o Programa Empresa Cidadã, e a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

No Congresso Nacional, a Medida Provisória foi aprovada na forma de Projeto de Lei de Conversão, com alterações, e em 22/09/2022 foi publicada no D.O.U. a [Lei nº 14.457/2022](#).

Dentre muitos assuntos, a Lei prevê o **apoio à parentalidade na primeira infância** por meio da **adoção do benefício reembolso-creche** e da manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos Serviços Sociais Autônomos.

No apoio à parentalidade na primeira infância os empregadores são autorizados a adotar o **pagamento do benefício reembolso-creche**, mas desde que sejam cumpridos alguns **requisitos**:

- O benefício deverá ser destinado ao pagamento de creche ou de pré-escola de livre escolha da empregada ou do empregado, bem como, ao ressarcimento de gastos com outra modalidade de prestação de serviços de mesma natureza, comprovadas as despesas realizadas;
- O benefício deverá ser concedido à empregada ou ao empregado que possua filhos com até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade, sem prejuízo dos demais preceitos de proteção à maternidade; e
- O benefício deverá ser oferecido de forma não discriminatória, e sem a sua concessão configurar premiação.

A implementação do reembolso creche está condicionada à **formalização de acordo individual** formalizado entre empregador e empregado(a), ou de **acordo coletivo de trabalho** ajustado entre empresa e sindicato laboral, ou de **convenção coletiva de trabalho** pactuada entre os sindicatos que representam as empresas e os trabalhadores.

O acordo coletivo ou a convenção coletiva de trabalho deverá estabelecer as **condições, prazos e valores**, sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade.

Quanto aos valores pagos a título de reembolso-creche, a [Lei nº 14.457/2022](#) prevê que **não possuem natureza salarial**, não se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos, não constituem base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), e não configuram rendimento tributável da empregada ou do empregado.

Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade deverão ter local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar, sob vigilância e assistência, os seus filhos no período da amamentação. Os empregadores que adotarem o benefício do reembolso-creche, nos moldes previstos 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, **estarão desobrigados** da instalação de local apropriado para a guarda e assistência de filhos de empregadas no período da amamentação.

De acordo com o parágrafo único do art. 2º da [Lei nº 14.457/2022](#), 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.

Para mais informações sobre o **Programa Emprega + Mulheres e Jovens** acesse o [informe estratégico](#) que aborda na íntegra sobre o assunto.

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