

SINDHEF

CRECHE - OBRIGATORIEDADE

A mulher tem o direito, até que o próprio filho complete 6 (seis) meses de idade, exceto dilatação deste período por prescrição médica, a dois descansos especiais, de meia hora (30 minutos) cada um, para amamentar. Para isto, a nossa legislação estabeleceu determinados critérios para o cumprimento desta obrigação.

Destacamos que os intervalos destinados à amamentação não prejudicam o intervalo legal de alimentação ou descanso e são considerados de efetivo trabalho por estarem computados na jornada diária.

OBRIGAÇÃO

Toda empresa, nos estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, é obrigada a ter local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação.

Local Apropriado Para Amamentação – Requisitos

O local para amamentação deverá obedecer aos seguintes requisitos:

- a) berçário com área mínima de 3 m² (três metros quadrados) por criança, devendo haver, entre os berços e entre estes e as paredes, a distância mínima de 0,50 m (cinquenta centímetros). O número de leitos no berçário obedecerá à proporção de 1 (um) leito para cada grupo de 30 (trinta) empregadas entre 16 e 40 anos de idade;
- b) saleta de amamentação provida de cadeiras ou bancos-encosto, para que as mulheres possam amamentar seus filhos em adequadas condições de higiene e conforto;
- c) cozinha dietética para o preparo de mamadeiras ou suplementos dietéticos para a criança ou para as mães;
- d) o piso e as paredes deverão ser revestidos de material impermeável e lavável;
- e) instalações sanitárias para uso das mães e do pessoal da creche.

SUBSTITUIÇÃO ALTERNATIVA

A exigência pode ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, de entidades assistenciais ou sindicais.

CONDIÇÕES PARA A SUBSTITUIÇÃO

As entidades citadas deverão obedecer às seguintes condições:

- a creche distrital deverá estar situada, de preferência, nas proximidades da residência das empregadas ou dos estabelecimentos ou em vilas operárias;
- nos casos de inexistência das creches distritais, cabe à autoridade regional competente a faculdade de exigir que os estabelecimentos celebrem convênios com outras creches,

SINDHEF

desde que os estabelecimentos ou as instituições forneçam transporte, sem ônus para as empregadas;

- deverá constar das cláusulas do convênio:
 - a) o número de berços que a creche mantiver à disposição de cada estabelecimento, obedecendo a proporção estipulada;
 - b) a comprovação de que a creche foi aprovada pela Coordenação de Proteção Materno-Infantil ou pelos órgãos estaduais competentes, a quem cabe orientar e fiscalizar as condições materiais de instalação e funcionamento, bem como a habilitação do pessoal que nela trabalha.

Os estabelecimentos regidos pela CLT, que possuam creche, poderão efetuar contrato com outros estabelecimentos desde que preencham os requisitos exigidos.

UTILIZAÇÃO DA CRECHE PARA OUTROS FINS – PROIBIÇÃO

É proibida a utilização de creches para quaisquer outros fins, ainda que em caráter provisório ou eventual.

REEMBOLSO-CRECHE

A exigência de creche nos moldes pode ser substituída pelo sistema de Reembolso-Creche, obedecendo-se as seguintes exigências:

- o Reembolso-Creche deverá cobrir, integralmente, as despesas efetuadas com o pagamento da creche de livre escolha da empregada-mãe, pelo menos até os seis meses de idade da criança;
- o benefício deverá ser concedido a toda empregada-mãe, independente do número de mulheres do estabelecimento, e sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade;
- as empresas e empregadores deverão dar ciência às empregadas da existência do sistema e dos procedimentos necessários para a utilização do benefício, com a afixação de avisos em locais visíveis e de fácil acesso para os empregados;
- o Reembolso-Creche deverá ser efetuado até o 3º (terceiro) dia útil da entrega do comprovante das despesas efetuadas, pela empregada-mãe, com a mensalidade da creche.

Previsão em Acordo ou Convenção Coletiva – Obrigatório

A implantação do sistema de Reembolso-Creche dependerá de prévia estipulação em acordo ou convenção coletiva.

A exigência não se aplica aos órgãos públicos e às instituições paraestatais referidas no "caput" do art. 566 da CLT.

Comunicação à DRT

As empresas e empregadores deverão comunicar à DRT a adoção do sistema de Reembolso-Creche, remetendo-lhe cópia do documento explicativo do seu funcionamento.

Não Integração no Salário-de-Contribuição

O Reembolso-Creche pago em conformidade com a legislação trabalhista, quando devidamente comprovadas as despesas realizadas, não integram o salário-de-contribuição do empregado, para fins de incidência de INSS, FGTS e IRRF.

BASES LEGAIS

CLT: art. 389, § 1º e 2º; art. 396; art. 457 e 458;

Art. 214, § 9º, inciso XXIII do [RPS - Regulamento da Previdência Social](#);

Portaria DNSHT nº 01/69;

Portaria DNSHT nº 01/71;

Portaria MTb nº 3.296/86;

§ 6º, art.15 da Lei 8.036/90 – FGTS.

Clique [aqui](#) se desejar imprimir este material.

Clique [aqui](#) para retornar.

[Guia Trabalhista - Índice](#)