

DECISÕES DE 8 DE FEVEREIRO DE 2010

O Chefe do Núcleo Regional de Atendimento e Fiscalização do Rio de Janeiro, no uso das atribuições que lhe foram delegadas através da Portaria nº 11, de 04/07/2007, publicada no DOU de 11/07/2007, seção 2, fl. 25, pelo Diretor de Fiscalização da Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS e da portaria nº 47, de 9/8/2008, publicada no DOU de 11/9/2008, Seção 2, página 35 e tendo em vista o disposto no art. 65, III, §5º da Resolução Normativa - RN nº 81/2004, e no parágrafo único do art. 22, no art.15, inc. V c/c art. 25, todos da RN nº 48, de 19/09/2003, alterada pela RN nº 155, de 5/6/2007, vem por meio deste dar ciência às Operadoras, relacionadas no anexo, da decisão proferida em processos administrativos.

Número do Processo na ANS	Nome da Operadora	Número do Registro ANS Provisório	Número do CNPJ	Tipo de Infração (artigos infringidos pela Operadora)	Valor da Multa (R\$)
33902.005176/2009-90	AMIL ASSISTÊNCIA MÉDICA INTERNACIONAL LTDA.	326305.	29.309.127/0001-79	Deixar de garantir acesso à beneficiária, para internação de emergência em CTI.(Art.35-C da Lei 9.656 c)	100.000,00 (CEM MIL REAIS)
33902.094689/2009-67	GOLDEN CROSS ASSIST INTERNACIONAL DE SAÚDE LTDA	403911.	01.518.211/0001-83	Aplicar reajuste por mudança de faixa etária em desacordo com ato administrativo exarado pela SUSEP. (Art.25 da Lei 9.656)	45.000,00 (QUARENTA E CINCO MIL REAIS)
33902.220797/2008-11	GRUPO HOSPITALAR DO RIO DE JANEIRO LTDA	309222.	31.925.548/0001-76	Aplicar reajuste por mudança de faixa etária em desacordo com a regulamentação da ANS e deixar de comunicar à ANS, reajuste aplicado em outubro de 2008, no contrato coletivo por adesão. (Art.15 da Lei 9.656 c/c Art. 3º, I e II, da RN 63/2003 e Art. 20 da Lei 9656/98)	70.000,00 (SETENTA MIL REAIS)

WLADMIR VENTURA DE SOUZA

**DIRETORIA COLEGIADA
DIRETORIA DE NORMAS E HABILITAÇÃO
DAS OPERADORAS****INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 39, DE 23 DE FEVEREIRO DE 2010**

Acrescenta o art. 4º-A na Instrução Normativa da Diretoria de Normas e Habilitação das Operadoras nº. 20, de 20 de outubro de 2008.

O Diretor responsável pela Diretoria de Normas e Habilitação das Operadoras - DIOPE da Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS no uso das atribuições que lhe confere a alínea a, do inciso I, do art. 76, da Resolução Normativa - RN nº. 197, de 16 de julho de 2009 e, em cumprimento ao art. 3º, da RN nº. 207, de 22 de dezembro de 2009, resolve:

Art. 1º A Instrução Normativa da Diretoria de Normas e Habilitação das Operadoras nº. 20, de 20 de outubro de 2008, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo:

Art. 4º - A. As Operadoras de Planos de Assistência à Saúde, classificadas nas modalidades Cooperativas Médicas e Cooperativas Odontológicas, que na Assembléia-Geral Ordinária relativa ao exercício social de 2009 deliberarem pela transferência para seus cooperados da responsabilidade de pagamento das Obrigações Legais de que trata esta Instrução Normativa, e contabilizados na forma estabelecida no artigo 3º, classificados no Passivo Circulante ou no Passivo Exigível a Longo Prazo, poderão, excepcionalmente, transferi-los da conta de Lucros ou Prejuízos Acumulados para o Ativo Realizável a Longo Prazo.

Parágrafo Único. A faculdade de que trata o caput deste artigo poderá ser praticada no exercício social de 2009.

Art. 2º. Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

ALFREDO LUIZ DE ALMEIDA CARDOSO

**AGÊNCIA NACIONAL
DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA****ARESTO Nº 27, DE 23 DE FEVEREIRO DE 2010**

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos, em sessão realizada em 22 de fevereiro de 2010, ACORDAM os membros da Diretoria Colegiada da ANVISA, com fundamento no inciso VI, do art. 15 da Lei nº 9.782, de 26 de janeiro de 1999, e no art. 64 da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, aliado ao disposto no inciso IV e no §1º do art. 54 do Regimento Interno aprovado nos termos do Anexo I da Portaria nº 354 da ANVISA, de 11 de agosto de 2006, republicada no DOU de 21 de agosto de 2006, e em conformidade com a Resolução RDC nº 25, de 4 de abril de 2008, por unanimidade, NEGAR PROVIMENTO aos recursos a seguir especificados, conforme relação anexa, mantendo os termos da decisão recorrida.

DIRCEU RAPOSO DE MELLO
Diretor-Presidente

ANEXO

Empresa: MICRODONT MICRO USINAGEM DE PRECISÃO LTDA

CNPJ: 02.039.112/0001-81

Processo nº:25351.014515/2008-01

Expediente Indeferido nº: 018571/08-0

Expediente do Recurso nº: 546230/09-4

Empresa: OPHTHALMOS IND. E COM. DE PRODUTOS FARMACÉUTICOS LTDA

CNPJ: 61.129.409/0001-05

Processo nº:25351.683053/2008-69

Expediente Indeferido nº: 461550/08-6

Expediente do Recurso nº: 313342/09-7

PORTARIA Nº 193, DE 23 DE FEVEREIRO DE 2010

O Diretor-Presidente da Agência Nacional de Vigilância Sanitária, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto de nomeação de 30 de junho de 2005 do Presidente da República, tendo em vista o disposto no inciso IX do art. 13 do Decreto nº 3029, de 16 de abril de 1999, aliado ao que dispõem o inciso VII do art. 16 e o inciso IV, § 3º do art. 55, do Regimento Interno aprovado nos termos do Anexo I da Portaria nº 354 da ANVISA, de 11 de agosto de 2006, republicada no DOU de 21 de agosto de 2006, resolve:

Art. 1º Aprovar a Nota Técnica Conjunta nº 01/2010 Anvisa e Ministério da Saúde, conforme anexo, que tem por objetivo orientar a instalação de salas de apoio à amamentação em empresas públicas ou privadas e a fiscalização desses ambientes pelas vigilâncias sanitárias locais.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

DIRCEU RAPOSO DE MELLO

ANEXO

NOTA TÉCNICA CONJUNTA nº 01/2010 Anvisa e Ministério da Saúde

Assunto: Sala de Apoio à Amamentação em Empresas
Em decorrência da reunião realizada em 10 de março de 2009 com a Área Técnica de Saúde da Criança e Aleitamento Materno do Departamento de Ações Estratégicas, SAS, do Ministério da Saúde, elaborou-se a presente nota técnica que discorre sobre a instalação de salas de apoio à amamentação em empresas públicas ou privadas.

Resumo

Esta nota técnica tem por objetivo orientar a instalação de salas de apoio à amamentação em empresas públicas ou privadas e a fiscalização desses ambientes pelas vigilâncias sanitárias locais. É uma nota técnica conjunta SAS/MS-ANVISA e está embasada na RDC/Anvisa nº 171 de 04 de setembro de 2006, que dispõe sobre o Regulamento Técnico para o funcionamento de Bancos de Leite Humano e na publicação "Banco de Leite Humano - Funcionamento, Prevenção e Controle de Riscos"¹

Introdução

A legislação brasileira de apoio à mãe trabalhadora cobre um período considerado importante, contemplando a garantia do emprego desde a gestação, a licença remunerada, o apoio à prática do aleitamento materno e a presença de acompanhante durante o parto e no período pós-parto.

Com isso, há garantia, para as mulheres com vínculos empregatícios formais, de benefícios trabalhistas de apoio à maternidade e à amamentação. Entretanto, a intensificação da urbanização, a grande quantidade de mulheres que se inseriram na força de trabalho e o aumento do número de mulheres chefes de família têm dificultado a manutenção do aleitamento materno pelas mulheres que trabalham fora do lar, em que pesem os benefícios dessa prática. Criou-se, assim, a necessidade de as empresas apoiarem as suas funcionárias para viabilizar a manutenção do aleitamento materno após a licença maternidade.

As mulheres que amamentam e que se afastam de seus filhos em virtude do trabalho precisam esvaziar as mamas durante a sua jornada de trabalho, para alívio do desconforto das mamas muito cheias e para manter a produção do leite. Na maioria das vezes não há nas empresas um lugar apropriado para isso, o que impede que a mulher aproveite o leite retirado para oferecer ao seu filho posteriormente.

Diante desta demanda, algumas empresas estão investindo em salas de apoio à amamentação, destinadas à ordenha e estocagem de leite materno durante a jornada de trabalho. Já existem experiências bem

¹BRASIL. Agência Nacional de Vigilância Sanitária - Anvisa. Banco de Leite Humano - Funcionamento, Prevenção e Controle de Riscos. Série Tecnologia em Serviços de Saúde. Brasília, 2008. 159p.

sucedidas, com o apoio de profissionais de saúde que dão assessoria às empresas para a criação dessas salas dentro dos locais de trabalho.

Não só a dupla mãe-criança se beneficia com a sala de apoio à amamentação. As empresas também se beneficiam com o menor absenteísmo da funcionária, haja vista as crianças amamentadas adoeecerem menos; por outro lado, ao dar maior conforto e valorizar as necessidades de suas funcionárias, o empregador pode ter como retorno maior adesão ao emprego e, conseqüentemente, permanência de pessoal capacitado; isto certamente leva a uma percepção mais positiva da imagem da empresa perante os funcionários e a sociedade. Vale acrescentar que a implantação de salas de apoio à amamentação é de baixo custo, assim como a sua manutenção.

Legislação brasileira de apoio à maternidade da mulher trabalhadora

1. Licença maternidade

A licença maternidade foi prevista primeiramente em 1953 pela convenção 103 da Organização Internacional do Trabalho. Essa convenção garantiu a licença de no mínimo 12 semanas e foi ratificada pelo Brasil em 1966, mas foi com a Constituição Brasileira de 1988 que houve um avanço significativo. O artigo 7º, inciso XVII da Constituição, garante a licença à gestante sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias, tanto para a trabalhadora rural como para a urbana.

O artigo 10º das Disposições Transitórias veda a dispensa sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Esses benefícios podem ser estendidos em convenções coletivas (acordado entre sindicatos de empresa e empregados) ou ainda de acordo com os estatutos da administração direta ou indireta.

A lei nº 11.770, de 2008, ampliou a licença maternidade para seis meses, de forma facultativa, tanto para as trabalhadoras da esfera privada quanto para as da esfera pública.

2. Amamentação além do período da licença

O artigo 392 da CLT em seu parágrafo 2º prevê:

"Em casos excepcionais, os períodos antes e depois do parto poderão ser aumentados de mais 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico na forma do Art.375, o qual deverá ser visado pela empresa.

(...)

Parágrafo 3º: Em caso de parto antecipado, a mulher terá sempre direito às 12 (doze) semanas previstas neste artigo."

3. Pausas para amamentar

O art. 396 da CLT prevê:

"Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um, que não se confundirão com os intervalos normais para seu repouso e alimentação.

Parágrafo Único: "Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério de autoridade competente."

As mães que por alguma razão não puderem se beneficiar com esta lei podem negociar com seus patrões, acumular os dois períodos de meia hora e encerrar o expediente uma hora mais cedo ou iniciar a jornada de trabalho uma hora mais tarde; ou, ainda, utilizar os intervalos para ordenhar as mamas e armazenar o seu leite para ser oferecido ao seu filho posteriormente.

4. Licença Maternidade e adoção

A Licença Maternidade de 120 dias é extensiva às mães adotivas ou às mulheres que detêm a guarda judicial de crianças com até um ano de idade.

5. Licença Paternidade

Todos os trabalhadores têm direito a 5 (cinco) dias corridos de licença, a contar do dia do nascimento do filho.

6. Direito à creche

Todo estabelecimento que empregue mais de 30 mulheres acima de 16 anos de idade deverá ter local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação. Essa exigência poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas diretamente ou mediante convênios com outras entidades públicas ou privadas como SESI, SESC, ou de entidades sindicais. (Consolidação das Leis do Trabalho - artigo 389 - parágrafos 1º e 2º)

Situação atual das salas de apoio à amamentação
Embora o artigo 9º do Estatuto da Criança e do Adolescente preveja que: "O poder público, as instituições e os empregadores propiciarão condições adequadas ao aleitamento materno, inclusive aos filhos de mães submetidas à medida privativa de liberdade", não há obrigatoriedade nem legislação sanitária específica para as salas de