

**OF/SAD/PM N° 009/2026.**

Chapadão do Sul – MS, 27 de abril de 2026.

**Aos Senhores Vereadores**

**Marcel D'Angelis e Raul**

**Assunto:** Resposta ao Requerimento n.º 99/2026.

Srs. Vereadores,

Cumprimentando-o cordialmente, em resposta ao Requerimento n.º 99/2026, de autoria de vossas senhorias, informamos o que segue:

Atualmente, o Município observa integralmente a legislação vigente e o entendimento consolidado acerca da matéria, assegurando, nos casos de nascimento prematuro com necessidade de internação hospitalar, o pleno direito da servidora à convivência com o recém-nascido após a alta hospitalar.

Nessas situações, quando há internação prolongada, o período correspondente à permanência do bebê em unidade hospitalar é considerado para fins de prorrogação da licença-maternidade, de modo que o afastamento cumpra sua finalidade de proteção à maternidade e ao vínculo materno-infantil.

Ressalta-se, contudo, que é de suma importância que a servidora encaminhe, em tempo hábil, toda a documentação comprobatória pertinente, como relatórios médicos e comprovantes de internação, a fim de que a Administração tenha pleno conhecimento da situação vivenciada, seja do recém-nascido ou da própria mãe, quando houver necessidade de internação. Tal providência é essencial para que o Município possa adotar corretamente as medidas cabíveis e garantir a aplicação adequada do direito.

Quanto ao início da contagem do prazo da licença-maternidade, especialmente nos casos em que a internação ultrapassa 14 (quatorze) dias, adota-se a análise

individualizada da situação concreta, permitindo ajustes no período de afastamento, de forma a não prejudicar o tempo de convivência efetiva entre mãe e filho.

Destaca-se, ainda, que o Município segue o entendimento firmado no Tema 542 do Supremo Tribunal Federal (Repercussão Geral), segundo o qual é assegurada a licença-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias, bem como a estabilidade provisória da servidora pelo prazo de 5 (cinco) meses a contar do nascimento do bebê. Nesse contexto, os 120 dias correspondem ao período de afastamento, sendo os 30 dias restantes compreendidos dentro do período de estabilidade, com retorno ao exercício das atividades.

Por fim, informamos que eventuais situações específicas continuam sendo analisadas de forma individualizada, podendo a Administração, se necessário, adotar medidas complementares para padronização dos procedimentos e maior segurança jurídica na aplicação da norma.

Certos do atendimento da vossa solicitação, colocamo-nos a disposição e renovamos nossa mais elevada estima e consideração.

Atenciosamente,

**ANDERSON ABREU DE JESUS**  
**Secretário Municipal de Administração**  
*(Assinado Digitalmente)*