# Sumário da Lei de licença parental e licença para cuidar de familiar

Para a criação de uma sociedade sustentável e confiável, é importante permitir que as pessoas possam conciliar "trabalho" ou "gravidez e cuidar dos filhos", ou ainda "trabalho" ou "cuidar de familiar", de acordo com os seus desejos. Diante dessa situação, a Lei de licença parental e licença para cuidar de familiar promove o apoio para o(a) trabalhador(a) poder conciliar o trabalho e a família na época de restrição de tempo, como cuidar de filhos ou de familiares.

## 1 Licença parental

(1) Licença parental <Artigo 2º, Artigo 5º ~ Artigo 9º, Artigo 9º-6 da Lei>

Definição da Licença	Licença que o(a) trabalhador(a) obtém para cuidar de filho(a) com menos de 1 ano, em princípio ※A abrangência de "filho(a)" aqui, em relação cuidar de filhos, inclui o(a) filho(a) com relação legal de pai(mãe)-filho(a) com o(a) trabalhador(a) (incluindo adotivo(a)), além de criança em período probatório para o processo de adoção especial, ou criança delegada para o acolhimento familiar
Trabalhadores alvo	<ul> <li>Trabalhador(a) (excluindo-se com contrato diário)</li> <li>O trabalhador com emprego de termo fixo deve preencher os seguintes requisitos no momento do requerimento:</li> <li>Se o contrato encerrar antes do(a) filho (a) completar 1 ano e 6 meses (em caso de licença parental até 2 anos, completar 2 anos), não estar definido que ele não será renovado</li> <li>Trabalhador(a) que não será alvo se tiver Acordo trabalhador-empregador&gt;</li> <li>①Trabalhador(a) com menos de 1 ano de tempo de serviço na empresa ②Trabalhador(a) que terá o contrato de trabalho encerrado dentro de 1 ano (6 meses, em caso de licença parental de 1 ano e 6 meses ou 2 anos) a contar da data de requerimento ③Trabalhador(a) cujo número de dias de trabalho determinado semanal é de 2 dias ou menos</li> </ul>
Período	<ul> <li>Em princípio, período contínuo até o dia em que o(a) filho(a) completa 1 ano (Se houver motivo como não conseguiu vaga na creche e outros, 1 ano e 6 meses, se mesmo assim não conseguir vaga, 2 anos)</li> <li>Se tanto o pai como a mãe forem tirar a licença parental, podem tirar durante 1 ano até a criança completar 1 ano e 2 meses (Licença parental Plus para papai e mamãe)</li> </ul>
Nº de vezes	Em princípio 2 vezes por criança (a licença parental até 1 ano e 6 meses ou até 2 anos pode ser obtida, em princípio, 1 vez para cada caso separadamente)
Procedimento	O(A) trabalhador(a) deve fazer o requerimento por escrito ao empregador até 1 mês antes da data prevista para iniciar a licença (2 semanas antes, no caso de licença parental até 1 ano e 6 meses ou até 2 anos (2 semanas a 1 mês antes, dependendo da data prevista para iniciar a licença))   **Se houver motivo, por exemplo, a criança nasceu antes da data prevista do parto, é possível antecipar o início da licença uma única vez para cada licença a ser obtida até a criança completar 1 ano. Se fizer o requerimento até 1 mês antes da data prevista do término da licença, é possível adiar a data de término independentemente do motivo, uma única vez para cada licença a ser obtida até a criança completar 1 ano.  **No caso da licença parental até 1 ano e 6 meses ou até 2 anos, se fizer o requerimento até 2 semanas antes da data prevista para o término da licença, é possível adiar a data do término da licença, independentemente do motivo, uma única vez dentro do prazo de 1 ano e 6 meses ou de 2 anos.

### (2)Licença Paternidade (licença parental pós-parto) < Artigo 9º-2 $\sim$ Artigo 9º-5 da Lei>

Definição da Licença  Trabalhadores alvo	Licença destinada aos trabalhadores que não receberam licença pós-parto, em princípio com a finalidade de cuidar da criança no prazo de 8 semanas após ó nascimento.  «O contexto de "filho(a)" relacionado à guarda, inclui a criança que tem a relação legal de paternidade (inclusive filho(a) adotivo(a)), bem como a criança que está em período experimental visando a adoção especial, ou aquela que se encontra aos cuidados de pais adotivos interinos.  «No caso de trabalhadoras que estejam cuidando de uma criança adotiva, também poderão receber a licença.  • Trabalhador que não recebeu a licença pós-parto (excluindo-se com contrato diário)  • O trabalhador com emprego de termo fixo se limita àquele que no momento do requerimento, não está definido que o contrato não será renovado, sendo que o prazo do contrato de trabalho expira no período de 6 meses a contar do dia seguinte ao dia em que decorreram 8 semanas a partir da data de nascimento ou da data prevista para o parto, consoante a que for posterior.  < Trabalhador(a) que não será alvo se tiver Acordo trabalhador-empregador >
	<ul> <li>Trabalhador(a) com menos de 1 ano de tempo de serviço na empresa</li> <li>Trabalhador(a) que terá o contrato de trabalho encerrado dentro de 8 semanas a contar da data de requerimento</li> <li>Trabalhador(a) cujo número de dias de trabalho determinado semanal é de 2 dias ou menos</li> </ul>
Período	Em princípio, até um total de 4 semanas (28 dias) dentro do período de 8 semanas após o nascimento da criança.  * Pode ser tomado separadamente da licença parental
Nº de vezes	Duas vezes por cada criança (se dividir em duas partes, fazer o requerimento de uma só vez).
Procedimento	O(A) trabalhador(a) deve fazer o requerimento por escrito ao empregador até 2 semanas antes da data prevista para iniciar a licença (se tiver assinado o Acordo Trabalhador-Empregado, dentro do prazo de 2 semanas a 1 mês estabelecido pelo acordo)   **Se surgir algum motivo, tal como a criança nascer antes da data prevista de nascimento, é possível antecipar a data de início da licença uma única vez para cada licença a ser obtida. De mesmo modo, independentemente do motivo, se fizer o requerimento até 2 semanas antes da data prevista para o término, é possível adiar a data de término da licença uma única vez para cada licença a ser obtida.
Trabalho durante a Licença	<ul> <li>Somente no caso de estar definido no Acordo Trabalhador-Empregado que o trabalhador pode trabalhar durante a licença, é possível fazê-lo trabalhar dentro dos limites consentidos pelo próprio trabalhador</li> <li>O(a) trabalhador(a) que deseja trabalhar deve solicitar por escrito as datas disponíveis para trabalhar, e o empregador deve indicar os dias de trabalho conforme os limites da solicitação. O trabalhador trabalha conforme o consentimento até o dia anterior ao dia de início da licença.</li> <li>Não se deve permitir que trabalhe além do limite superior do número de dias de trabalho, etc. (por exemplo, até a metade do dia ou horário de trabalho estabelecido para o período de licença, etc.)</li> <li>※Independente do motivo, até ao dia anterior ao início da licença é possível solicitar a alteração ou cancelamento. Após a data de início da licença, é possível o cancelamento caso ocorram circunstâncias especiais.</li> </ul>

## iggl(2) Licença para cuidar de familiar iggl(4) Artigo 2º,Artigo 11º iggl(4) Artigo 15º da Leiiggl(4)

Definição da Licença	Licença para o(a) trabalhador(a) cuidar de familiar alvo que necessite de cuidados (situação em que necessite de cuidados constantes por 2 semanas ou mais, por motivo de lesão, doença ou deficiência física ou mental)
Trabalhadores alvo	<ul> <li>Trabalhador(a) (excluindo-se com contrato diário)</li> <li>O trabalhador com emprego de termo fixo precisa preencher os seguintes requisitos no momento do requerimento.</li> <li>Se o contrato encerrar entre 93 dias a contar da data prevista para iniciar a licença para cuidar de familiar e a data em que completa 6 meses de licença, não estar definido que ele não será renovado</li> <li>Trabalhador(a) que não será alvo se tiver Acordo trabalhador-empregador</li> <li>Trabalhador(a) com menos de 1 ano de tempo de serviço na empresa</li> <li>Trabalhador(a) que terá o contrato de trabalho encerrado dentro de 93 dias a contar da data de requerimento</li> <li>Trabalhador(a) cujo número de dias de trabalho determinado semanal é de 2 dias ou menos</li> </ul>
Familiares alvo	Cônjuge (incluindo casamento de fato), pais, filhos, pais do(a) cônjuge, avós, irmãos e netos ※A abrangência de "filho(a)" aqui, em relação a cuidar de familiares, limita-se a aquele(a) com relação legal de pai(mãe)-filho(a) (incluindo filho(a) adotivo(a))
Período / Nº de vezes	Até 93 dias por familiar alvo/pode ser dividida até 3 vezes
Procedimento	O(A) trabalhador(a) deve fazer o requerimento por escrito ao empregador até 2 semanas antes da data prevista para iniciar a licença **Se fizer o requerimento até 2 semanas antes da data prevista do término da licença, é possível adiar a data de término, uma única vez por requerimento, se não ultrapassar os 93 dias.

#### 3> Folga para cuidar de filho doente < Artigo 16º-2,Artigo 16º-3 da Lei>

Conteúdo do sistema	<ul> <li>O(A) trabalhador(a) que cuida de filho(a) antes de iniciar o ensino fundamental pode tirar folga de até 5 dias por ano (se tem 2 filhos ou mais, até 10 dias), para cuidar dele(a) em caso de doença ou lesão, ou para levá-lo(a) ao médico para tomar vacina de prevenção ou para submetê-lo(a) ao exame</li> </ul>				
Sisterna					
	médico.				
	As folgas podem ser adquiridas em unidades de 1 dia ou de horas.				
	**No caso de trabalhador(a) que trabalha em expedientes nos quais adquirir folgas em unidades de horas são				
	consideradas difíceis, é possível restringir a aquisição das folgas em unidades de 1 dia.				
	X"Antes de iniciar o ensino fundamental" refere-se ao período que corresponde até o dia 31 de março do ano letivo				
	em que a criança alvo completa 6 anos (doravante terá o mesmo significado).				
Trabalhador(a	Trabalhador(a) (exceto trabalhador(a) com contrato diário)				
Trabalilauoi (a	< Trabalhador(a) que não será alvo se tiver Acordo trabalhador-empregador >				
alvo	① Trabalhador(a) com menos de 6 meses de tempo de serviço na empresa ② Trabalhador(a) cujo número de				
aivo					
	dias de trabalho determinado semanal é de 2 dias ou menos				

## 4 Folga para cuidar de familiar < Artigo 16º-5,Artigo 16º-6 da Lei>

Conteúdo do sistema	• O(A) trabalhador(a) que cuida de familiar alvo que necessite de cuidados ou lhe oferece outro tipo de ajuda pode tirar folga de até 5 dias por ano (se tem 2 familiares alvo ou mais, até 10 dias), para					
Sisterria	cuidar dele ou oferecer outro tipo de ajuda.					
	As folgas podem ser adquiridas em unidades de 1 dia ou de horas.					
	*No caso de trabalhador(a) que trabalha em expedientes nos quais adquirir folgas em unidades de horas são					
	consideradas difíceis, é possível restringir a aquisição das folgas em unidades de 1 dia.					
	**Outro tipo de ajuda" refere-se a acompanhar o familiar alvo ao hospital, realizar algum procedimento necessário					
	para ele receber serviços de cuidados e outros.					
Trabalhador(a)	Trabalhador(a) (exceto trabalhador(a) com contrato diário)					
` '	<trabalhador(a) acordo="" alvo="" não="" que="" se="" será="" tiver="" trabalhador-empregador=""></trabalhador(a)>					
alvo	① Trabalhador(a) com menos de 6 meses de tempo de serviço na empresa ② Trabalhador(a) cujo número de					
	dias de trabalho determinado semanal é de 2 dias ou menos					

Restrição de hora extra e trabalho além da jornada determinada para cuidar de filho ou familiar <a href="https://www.nrigo.nd/">Artigo 16º-8,Artigo 16º-9, Artigo 17º,Artigo 18º da Lei></a>

	Postrioño do trobalho alám do jornado <del>determinado</del>	Bostrioño do boro extra para quidar <del>de filha ex</del>			
	Restrição de trabalho além da jornada determinada para cuidar de filho ou familiar	Restrição de hora extra para cuidar de filho ou familiar			
Conteúdo do sistema	• Se o(a) trabalhador(a) que cuida de filho(a) de menos de 3 anos ou que cuida de familiar alvo com necessidade de cuidados fizer o requerimento para cuidar de filho(a) ou familiar alvo, o empregador não poderá fazê-lo(a) trabalhar além da jornada determinada.	Se o(a) trabalhador(a) que cuida de filho(a) antes de iniciar o ensino fundamental ou que cuida de familiar alvo com necessidade de cuidados fizer o requerimento para cuidar de filho(a) ou familiar alvo, o empregador não poderá lhe exigir a fazer hora extra além do tempo limite (24 horas por mês, 150 horas por ano)			
Trabalhador(a) alvo	Trabalhador(a) que cuida de filho(a) de menos de 3 anos ou que cuida de familiar alvo com necessidade de cuidados (excluindo-se com contrato diário)  Trabalhador(a) que não será alvo se tiver Acordo trabalhador-empregador>  Trabalhador(a) com menos de 1 ano de tempo de serviço na empresa  Trabalhador(a) cujo número de dias de trabalho determinado semanal é de 2 dias ou menos	Trabalhador(a) que cuida de filho(a) antes de iniciar o ensino fundamental ou que cuida de familiar alvo com necessidade de cuidados  Trabalhador(a) que não é alvo > Trabalhador(a) com contrato diário Trabalhador(a) com menos de 1 ano de tempo de serviço na empresa Trabalhador(a) cujo número de dias de trabalho determinado semanal é de 2 dias ou menos			
Período / Nº de vezes	Período entre 1 mês e 1 ano, por cada requerimento / Sem restrição no número de				
Procedimento	requerimentos  O(A) trabalhador(a) deve fazer o requerimento por escrito ao empregador até 1 mês antes da data de início				
Exceção	O empregador pode negar o requerimento se impedir o andamento normal do trabalho				



### Restrição de trabalho noturno para cuidar de filho ou familiar <Artigo 19º,Artigo 20º da Lei>

Conteúdo do sistema	Se o(a) trabalhador(a) que cuida de filho(a) antes de iniciar o ensino fundamental ou que cuida de familiar alvo com necessidade de cuidados fizer o requerimento para cuidar de filho(a) ou familiar alvo, o empregador não poderá fazê-lo(a) trabalhar entre 22:00 e 5:00 (horário noturno).				
Trabalhador(a) alvo	Trabalhador(a) que cuida de filho(a) antes de iniciar o ensino fundamental ou que cuida de familiar alvo com necessidade de cuidados	< Trabalhador(a) que não é alvo> ①Trabalhador(a) com contrato diário ②Trabalhador(a) com menos de 1 ano de tempo de serviço na empresa ③Trabalhador(a) que mora com familiar de 16 anos ou mais que possa cuidar de filho(a) ou familiar, que preencha os seguinte requisitos de i a iii: <ol> <li>i Não realiza trabalho noturno (inclui familiar que realiza trabalho noturno por 3 dias ou menos por mês)</li> <li>ii Não apresenta dificuldades em cuidar de filho(a) ou familiar por motivo de lesão, doença ou deficiência física ou mental</li> <li>iii Não é grávida com parto previsto para 6 semanas adiante (em caso de gêmeos ou mais, 14 semanas) nem ter parido há 8 semanas ou menos</li> </ol> ④Trabalhador(a) cujo número de dias de trabalho determinado semanal é de 2 dias ou menos ⑤Trabalhador(a) cuja jornada de trabalho determinada cai integralmente em horário noturno			
Período / Nº de vezes	Período entre 1 mês e 6 meses, por cada requerimento / Sem restrição no número de requerimentos				
Procedimento	O(A) trabalhador(a) deve fazer o requerimento por escrito ao empregador até 1 mês antes da data de início				
Exceção	O empregador pode negar o requerimento se impedir o andamento normal do trabalho				

# 7) Medida de redução da jornada de trabalho determinada para cuidar de filho ou familiar < Artigo 23º da Lei>

	de redução da jornada de trabalho terminada para cuidar de filho		de redução da jornada de trabalho rminada para cuidar de familiar
Conteúdo da medida	É preciso criar um sistema de jornada reduzida cuja jornada de trabalho determinada diária seja em princípio de 6 horas para o(a) trabalhador(a) que cuida de filho(a) de menos de 3 anos	Conteúdo da medida	É preciso tomar uma medida de redução da jornada de trabalho determinada diária e outros para o(a) trabalhador(a) que cuida de familiar alvo com necessidade de cuidados
Trabalhador (a) alvo	Trabalhador(a) (excluindo-se trabalhador(a) com contrato diário ou cuja jornada diária de trabalho seja de 6 horas ou menos) Trabalhador(a) que não será alvo se tiver Acordo trabalhador-empregador> Trabalhador(a) com menos de 1 ano de tempo de serviço na empresa Trabalhador(a) cujo número de dias de trabalho determinado semanal é de 2 dias ou menos Trabalhador(a) que realiza trabalho cuja aplicação do sistema de jornada reduzida é considerada difícil, devido à natureza do trabalho ou ao sistema de execução, (* é preciso definir concretamente o âmbito do trabalho que não é alvo)	Trabalhador (a) alvo	Trabalhador(a) (excluindo-se trabalhador(a) com contrato diário) Trabalhador(a) que não será alvo se tiver Acordo trabalhador-empregador > Trabalhador(a) com menos de 1 ano de tempo de serviço na empresa Trabalhador(a) cujo número de dias de trabalho determinado semanal é de 2 dias ou menos
Medida alternativa	E preciso tomar uma das seguintes medidas em relação ao(à) trabalhador(a) cuja aplicação do sistema de jornada reduzida é difícil     Medida equivalente ao sistema de licença parental     Sistema de horário flexível     Adiantar ou atrasar o início ou o término do expediente     Criação e gestão de creche dentro da empresa ou fornecimento de outras conveniências equivalentes a essas medidas	Medida	É preciso tomar uma das seguintes medidas  Sistema para reduzir a jornada de trabalho determinada Sistema de horário flexível Adiantar ou atrasar o início ou o término do expediente Subsídio para as despesas dos serviços de cuidados utilizados pelo(a) trabalhador(a) ou sistema equivalente
Período	Até o dia em que o(a) filho(a) completará 3 anos	Período / Nº de vezes	Para cada familiar alvo, 2 vezes ou mais dentro do período de 3 anos consecutivos ou mais desde o dia inicial de utilização.

8 Medidas que devem ser tomadas pelo empregador ≪Artigo 21º ∼ Artigo 22º-Parágrafo 2, Artigo 24º e Artigo 26º da Lei>

Divulgação sobre licença parental e	<licença parental=""> Quando o(a) trabalhador(a) declara a gravidez,</licença>	<cuidado de="" familiares=""></cuidado>			
licença para cuidar de familiar	parto, etc., pessoal ou de seu cônjuge, o empregador é obrigado a informar individualmente	_			
de familiai	ao(à) respectivo(a) trabalhador(a) sobre o sistema				
	de licença parental, etc., e verificar a sua intenção em adquiri-lo.				
	O empregador possui a obrigação de se esforça	r para definir previamente os seguintes itens no			
	regulamento de trabalho e outros e de divulgá-los	tal e licenca nara cuidar de familiar			
	①Itens relacionados ao tratamento durante a licença parental e licença para cuidar de familiar ②Itens relacionados às condições de trabalho como salário, alocação e outras após a licença parental e licença pa				
	cuidar de familiar  ③Itens relacionados ao período de início de retorno ao tra	halho om caso de terminar e período de licenca parental			
	por não precisar mais cuidar de filho(a), ou em caso de				
	não precisar mais cuidar de familiar alvo	nuro cocial duranto a licenca para quidar de familiar			
	<ul> <li>4) Itens relacionados à forma de pagamento da taxa de seç</li> <li>O empregador possui a obrigação de se esfo</li> </ul>	* *			
	relacionados (ou seja, além dos itens que dizem sol	ore a obrigação de informar acerca do sistema de			
	licença parental, etc.), quando souber que o(a) traba ou quando souber que o(a) trabalhador(a) cuida de fa				
Preparação do	Uma das seguintes medidas deverá ser tomada para que a licença parental / licença paternidade possa se				
ambiente de trabalho	solicitada sem problemas.  • Realizar reuniões informativas sobre licença parental / licença paternidade				
	Estabelecer um sistema de consultas sobre licença parental / licença paternidade				
	<ul> <li>Coleta e apresentação de casos de funcionários da empresa que tiraram a licença parental / licença paternidade</li> </ul>				
	Divulgar aos funcionários da empresa sobre o sistema e sobre a política de estimular a aquisição de licença     acceptal / licença paternidade.				
Medidas	parental / licença paternidade  < Cuidar de filho >	<cuidar de="" familiar=""></cuidar>			
relacionadas ao(à)	Obrigação de se esforçar para tomar medidas	Obrigação de se esforçar para tomar medidas			
trabalhador(a) que cuida de filho(a)	necessárias equivalentes ao sistema de licença parental, restrição de trabalho além da jornada	necessárias considerando o período e o número de vezes necessários para cuidar de familiar.			
antes de iniciar o	determinada, medida de redução da jornada de	equivalentes ao sistema de licença para cuidar de			
ensino fundamental ou que cuida de	trabalho determinada ou sistema de horário flexível ao(à) trabalhador(a) que cuida de filho(a) antes de	familiar ou à medida de redução da jornada de trabalho determinada, ao(à) trabalhador(a) que			
familiar	iniciar o ensino fundamental	cuida de familiar			
	Obrigação de se esforçar para criar o sistema de folga que possa ser usado com o objetivo de cuidar				
	de filho(a), como folga em caso de parto da cônjuge				
	e outros, ao(à) trabalhador(a) que cuida de filho(a) antes de iniciar o ensino fundamental				
Considerações	Obrigação de considerar a situação de cuidados com	filho(a) ou familiar se houver um(a) trabalhador(a)			
relacionadas à alocação do(a)	que apresente dificuldades de trabalhar e cuidar de filho(a) ou de familiar ao mesmo tempo, em consequência da mudança de alocação que acompanha a mudança do local de trabalho				
trabalhador(a)	consequencia da mudança de alocação que acompanha a mudança do local de trabalho				
Divulgação da	Obrigatório para empresas com mais de 1.000 funcionários				
quantidade de aquisições de licença	<ul> <li>Uma vez por ano, divulgar a porcentagem de pessoas do sexo masculino que adquiriram a licença parental, etc. (possível incluir também licença para cuidado infantil)</li> </ul>				
parental		,			

Contato Dep.(Gab.) de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trabalho da Secretaria de Trabalho das Províncias Horário de atendimento: 8:30 – 17:15 (exceto sáb., dom., feriados, feriado de início e final de ano)

Província	FONE								
Hokkaido	011-709-2715	Saitama	048-600-6269	Gifu	058-245-1550	Wakayama	073-488-1170	Kochi	088-885-6041
Aomori	017-734-4211	Chiba	043-221-2307	Shizuoka	054-252-5310	Tottori	0857-29-1709	Fukuoka	092-411-4894
Iwate	019-604-3010	Tóquio	03-3512-1611	Aichi	052-857-0312	Shimane	0852-31-1161	Saga	0952-32-7218
Miyagi	022-299-8844	Kanagawa	045-211-7380	Mie	059-226-2318	Okayama	086-225-2017	Nagasaki	095-801-0050
Akita	018-862-6684	Niigata	025-288-3511	Shiga	077-523-1190	Hiroshima	082-221-9247	Kumamoto	096-352-3865
Yamagata	023-624-8228	Toyama	076-432-2740	Quioto	075-241-3212	Yamaguchi	083-995-0390	Oita	097-532-4025
Fukushima	024-536-4609	Ishikawa	076-265-4429	Osaka	06-6941-8940	Tokushima	088-652-2718	Miyazaki	0985-38-8821
Ibaraki	029-277-8295	Fukui	0776-22-3947	Hyogo	078-367-0820	Kagawa	087-811-8924	Kagoshima	099-223-8239
Tochigi	028-633-2795	Yamanashi	055-225-2851	Nara	0742-32-0210	Ehime	089-935-5222	Okinawa	098-868-4380
Gunma	027-896-4739	Nagano	026-227-0125						

#### Formulário interno

## Formulário de requerimento de licença parental (pós-parto)

Para:

[Data de requerimento] (ano) / (mês) / (dia) [Requerente] Setor Nome

Solicito a licença parental (pós-parto) nos seguintes termos, com base no Regulamento de licença parental e para cuidar de familiar e outros (Artigo °).

#### Nota

1 Situação de filho(a) (1) Nome		
relacionado(a) à licença	(2) Data de nascimento	
,	(3) Relação com trabalhador(a)	
	(4) Em caso de adoção, data de conclusão da adoção	(ano) / (mês) / (dia)
	(5) Se o(a) filho(a) do item (1) for criança no período de custódia da adoção especial, criança delegada para os pais adotivos ou criança delegada para o acolhimento familiar, data em que tal procedimento foi concluído	(ano) / (mês) / (dia)
2 Se o(a) filho(a) do	(4)	
item 1 não nasceu ainda, situação da	<ul><li>(1) Nome</li><li>(2) Data prevista do parto</li></ul>	
gestante	(3) Relação com trabalhador(a)	
3 Licença parental po	os-parto	
3-1 Período da licença	A partir do (ano) / (mês) (Data prevista para voltar ao trab	/ (dia) até (ano) / (mês) / (dia) alho (ano) / (mês) / (dia) )
	%No caso de tirar a licença parental pós-	parto em 2 partes, fazer o requerimento de uma
	só vez	
	A partir do (ano) / (mês) / (o (Data prevista para voltar ao trab	dia) até (ano) / (mês) / (dia) alho (ano) / (mês) / (dia) )
3-2 Situação relacionada ao	(1) Fez o requerimento 2 semanas ant	
requerimento	data prevista para o início da licença	requerimento
	(2) Já fez o requerimento de licença parer pós-parto do(a) filho(a) do item 1 (incluino previsão de tirar licença) antes?	
	(3) Já cancelou o requerimento de licença parental pós-parto do(a) filho(a) do item 1	
4 Licença parental at	é 1 ano (até 1 ano e 2 meses no caso de l	icença parental pai / mãe Plus)
4-1 Período da licença	A partir do (ano) / (mês) / (o (Data prevista para voltar ao traba	dia) até (ano) / (mês) / (dia) llho (ano) / (mês) / (dia) ) )

		A partir do (ano) / (mês) / (dia) (Data prevista para voltar ao trabalho	até (ano) / (mês) / (dia) (ano) / (mês) / (dia)						
	4-2 Situação relacionada ao requerimento	(1) Fez o requerimento 1 mês antes da data prevista para o início da licença?	Sim · Não → Motivo de atraso do requerimento						
		(2) Já fez o requerimento de licença parental do(a) filho(a) do item 1 (incluindo a previsão de tirar licença) antes?	Sim · Não ( vez(es))  → caso tenha feito Período da licença : A partir do (ano) / (mês) / (dia) até (ano) / (mês) / (dia)  → caso tenha feito 2 vezes, motivo da nova licença						
		(3) Já cancelou o requerimento de licença parental do(a) filho(a) do item 1 antes?	Sim · Não ( vez(es))  → caso tenha feito 2 vezes, ou fez 1 vez e atende também ao item 2 descrito acima, motivo do novo requerimento  [						
		(4) Se o(a) cônjuge está também de licença parental e pretende tirar a licença depois do(a) filho(a) completar 1 ano, com base no Artigo °, parágrafo do regulamento (licença parental pai / mãe Plus)	Data (prevista) de início da licença do(a) cônjuge (ano) / (mês) / (dia)						
5	Licença parental após a criança completar 1 ano								
	5-1 Período da licença	(dia)	dia) até (ano) / (mês) /						
	5-2 Situação relacionada ao requerimento	(Data prevista para voltar ao trabalho (a)  (1) Fez o requerimento 2 semanas antes da data prevista para o início da licença?	ano) / (mês) / (dia) ) ) Sim · Não → Motivo de atraso do requerimento						
		(2) Já fez o requerimento de licença parental a partir de 1 ano do(a) filho(a) do item 1 (incluindo a previsão de tirar licença) antes?	Sim · Não→motivo da nova licença  [ Período da licença :						
		(3) Já cancelou o requerimento de licença parental a partir de 1 ano do(a) filho(a) do item 1 antes?	Sim · Não→motivo do novo requerimento						
		(4) Motivo da necessidade de tirar licença							
		(5) Em caso de requerimento de licença parental depois do(a) filho(a) completar 1 ano, e o requerente não estar de licença parental atualmente	O(a) cônjuge está • não está de licença  Data (prevista) da licença do(a) cônjuge A partir do (ano) / (mês) / (dia) até (ano) / (mês) / (dia)						