

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
Trabalhadores alvo	• Trabalhador(a) (excluindo-se com contrato diário) • O trabalhador com emprego de termo fixo deve preencher os seguintes requisitos no momento do requerimento: 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 < Trabalhador(a) que não será alvo se tiver Acordo trabalhador-empregador > 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
Período	• 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) • 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)
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 ~ Artigo 9º-5 da Lei>

Definição da Licença	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 o nascimento. ※No caso de trabalhadoras que estejam cuidando de uma criança adotiva, também poderão receber a licença.
Trabalhadores alvo	• 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 > ① Trabalhador(a) com menos de 1 ano de tempo de serviço na empresa ② Trabalhador(a) que terá o contrato de trabalho encerrado dentro de 8 semanas a contar da data de requerimento ③ Trabalhador(a) cujo número de dias de trabalho determinado semanal é de 2 dias ou menos
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	• 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 • 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. • 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.) ※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.

※O âmbito de "filho(a)" em relações de cuidado infantil inclui crianças que têm um vínculo legal de parentesco com o(a) trabalhador(-ra) (incluindo crianças adotadas), bem como crianças em período de acolhimento experimental para adoção especial e crianças confiadas a pais adotivos de acolhimento.

2> Licença para cuidar de familiar <Artigo 2º, Artigo 11º ~ Artigo 15º da Lei>

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	• Trabalhador(a) (excluindo-se com contrato diário) • O trabalhador com emprego de termo fixo precisa preencher os seguintes requisitos no momento do requerimento. 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 < Trabalhador(a) que não será alvo se tiver Acordo trabalhador-empregador > ① Trabalhador(a) com menos de 1 ano de tempo de serviço na empresa ② Trabalhador(a) que terá o contrato de trabalho encerrado dentro de 93 dias a contar da data de requerimento ③ Trabalhador(a) cujo número de dias de trabalho determinado semanal é de 2 dias ou menos
Famíliares alvo	Cônjuge (incluindo casamento de fato), pais, filhos, avós, irmãos, netos e pais do(a) cônjuge.
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.

※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))

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

Conteúdo do sistema	- O(A) trabalhador(a) que cuida de filho(a) antes de completar 3º ano do primário pode tirar folga de até 5 dias úteis por ano (se tem mais de 2 filhos antes de completar 3º ano do primário, até 10 dias úteis), 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 médico ou para cuidar de criança cuja classe foi fechada devido a uma doença infecciosa, ou para comparecer à cerimônia de entrada ou formatura. - 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.
Trabalhador(a) alvo	Trabalhador(a) (exceto trabalhador(a) com contrato diário) < Trabalhador(a) que não será alvo se tiver acordo trabalhador-empregador > Trabalhador(a) cujo número de dias de trabalho determinado semanal é de 2 dias ou menos. <u>(A exigência para trabalhadores com menos de seis meses de emprego foi abolida a partir de abril de 2025.)</u>

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 úteis por ano (se tem 2 familiares alvo ou mais, até 10 dias úteis), para 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) alvo	Trabalhador(a) (exceto trabalhador(a) com contrato diário) < Trabalhador(a) que não será alvo se tiver Acordo trabalhador-empregador > Trabalhador(a) cujo número de dias de trabalho determinado semanal é de 2 dias ou menos.

5 Restrição de hora extra e trabalho além da jornada determinada para cuidar de filho ou familiar <Artigo 16º-8, Artigo 16º-9, Artigo 17º, Artigo 18º da Lei>

	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) com idade abaixo de começar a escola primária 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 com idade abaixo de começar a escola primária 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 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	

6

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 > ① Trabalhador(a) com contrato diário ② Trabalhador(a) com menos de 1 ano de tempo de serviço na empresa ③ Trabalhador(a) que mora com familiar de 16 anos ou mais que possa cuidar de filho(a) ou familiar, que preencha os seguintes requisitos de i a iii: i . Não realiza trabalho noturno (inclui familiar que realiza trabalho noturno por 3 dias ou menos por mês) ii . Não apresenta dificuldades em cuidar de filho(a) ou familiar por motivo de lesão, doença ou deficiência física ou mental 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 ④ Trabalhador(a) cujo número de dias de trabalho determinado semanal é de 2 dias ou menos ⑤ Trabalhador(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>

Medida de redução da jornada de trabalho determinada para cuidar de filho		Medida de redução da jornada de trabalho determinada 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 > ① Trabalhador(a) com menos de 1 ano de tempo de serviço na empresa ② Trabalhador(a) cujo número de dias de trabalho determinado semanal é de 2 dias ou menos ③ 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 > ① Trabalhador(a) com menos de 1 ano de tempo de serviço na empresa ② Trabalhador(a) cujo número de dias de trabalho determinado semanal é de 2 dias ou menos
Medida alternativa	É 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 - Medidas como o teletrabalho - 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 / N° 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 para cuidar de familiar	<Licença parental> Os empregadores devem informar individualmente os trabalhadores que os tenham notificado sobre a gravidez, o parto, etc., deles próprios ou dos seus cônjuges, sobre os seguintes assuntos e tomar medidas, tais como entrevistas, para confirmar a sua intenção de usar a licença: ① Sistemas relativos à licença para assistência à criança e à licença de paternidade pós-natal ② Onde apresentar os pedidos de licença para assistência à criança e de licença de paternidade pós-natal ③ Assuntos relativos aos benefícios da licença para assistência à criança e aos benefícios de apoio à licença pós-natal ④ Tratamento das contribuições para a segurança social durante o período de licença	<Cuidado de familiares> A obrigação de tomar medidas, tais como entrevistas, para informar individualmente os trabalhadores que declararam a necessidade de cuidar de um familiar dependente sobre os seguintes assuntos e para verificar a sua intenção de tirar licença: ① Sistemas relacionados com licença para cuidados, sistemas de apoio a cuidados, etc. ② Onde apresentar pedidos de licença para cuidados, sistemas de apoio a cuidados, etc. ③ Assuntos relacionados com benefícios de licença para cuidados
	• Obrigação de envidar esforços razoáveis para estipular antecipadamente e divulgar questões relativas ao tratamento durante a licença parental (incluindo licença de paternidade pós-parto) e licença para cuidados de enfermagem, bem como questões relativas a salários, colocação e outras condições de trabalho após a licença, nas regras de emprego, etc. (divulgação a todos os trabalhadores, notificação individual) • Obrigação de envidar esforços razoáveis para notificar individualmente o trabalhador em questão sobre os sistemas relevantes (exceto questões sujeitas à obrigação de divulgar sistemas de licença parental/licença para cuidados de enfermagem, etc.) quando o empregador tomar conhecimento de que o trabalhador ou seu cônjuge o notificou sobre a gravidez ou o nascimento de um filho, ou quando o empregador tomar conhecimento de que o trabalhador está prestando cuidados de enfermagem.	
Consulta e consideração individual	Quando um trabalhador(a) notifica ao seu empregador sobre a sua gravidez, ou que a cônjuge está grávida, e que vai fazer parto, ou antes que a criança completar três anos de idade, averiguar individualmente os desejos do trabalhador em relação à conciliação entre o trabalho e os cuidados infantis, levando em consideração as circunstâncias da criança e de cada família.	
Fornecimento antecipado de informações para evitar demissões relacionadas com cuidados prestados a familiares	Para evitar que os trabalhadores abandonem os seus empregos devido a responsabilidades de prestação de cuidados sem utilizar plenamente os sistemas de apoio ao equilíbrio entre o trabalho e os cuidados, os empregadores são obrigados a fornecer informações sobre onde se candidatar, e oferecer benefícios da licença para prestação de cuidados e sistemas de apoio ao equilíbrio entre o trabalho e os cuidados quando os trabalhadores enfrentam responsabilidades de prestação de cuidados (por exemplo, aos 40 anos). ※i. Sistemas relativos à licença para cuidados, ii. Sistemas relativos a restrições ao trabalho além do horário previsto, iii. Sistemas relativos a restrições ao trabalho na hora extra, iv. Sistemas relativos a restrições ao trabalho noturno, v. Medidas como a redução do horário de trabalho previsto para fins de cuidados	
Preparação do ambiente de trabalho	A obrigação de implementar uma das seguintes medidas para garantir que os pedidos de licença para cuidados infantis (incluindo licença de paternidade pós-natal), licença para cuidados e programas de apoio ao equilíbrio entre cuidados e trabalho sejam feitos sem problemas.	

	Implementação de programas de formação sobre licença parental, licença para prestação de cuidados e sistemas de apoio à conciliação das responsabilidades familiares. Recolher e publicar estudos de caso de funcionários que tiraram licença para cuidar dos filhos ou licença para cuidados familiares, e daqueles que utilizaram os programas de apoio ao equilíbrio entre a vida profissional e pessoal da empresa. Estabelecimento de um quadro para consulta sobre licença para cuidados infantis, licença para cuidados familiares e sistemas de apoio à conciliação das responsabilidades familiares e profissionais. Comunicação da política para conscientização sobre os sistemas de licença para cuidados infantis, licença para cuidados familiares e sistemas de apoio aos cuidadores.
Medidas para permitir acordos de trabalho flexíveis	• No que diz respeito aos trabalhadores com filhos entre os três anos de idade e a idade em que ingressam na escola primária, a obrigação de implementar duas ou mais das seguintes medidas ① a ⑤ (os trabalhadores podem selecionar e utilizar uma medida entre as implementadas pelo empregador): ① Alterações nos horários de início do trabalho etc... ② Medidas como teletrabalho (10 dias ou mais por mês) ③ Criação e funcionamento de creches dentro da empresa ④ Licença parental para conciliar trabalho e cuidados infantis (10 dias ou mais por ano) ⑤ Regime de redução do tempo de trabalho • Ao selecionar as medidas a serem implementadas pelo empregador, existe a obrigação de proporcionar uma oportunidade para consulta com as organizações que representam mais de metade. • A obrigação de informar individualmente os funcionários sobre os planos selecionados como medidas para alcançar acordos de trabalho flexíveis em um momento apropriado antes que a criança complete três anos de idade, e de tomar medidas como entrevistas para confirmar sua intenção de utilizar esses planos.
Medidas relacionadas ao(à) trabalhador(a) que cuida de filho(a) antes de iniciar o ensino fundamental ou que cuida de familiar	• Obrigação de se esforçar para tomar medidas necessárias equivalentes ao sistema de licença parental, restrição de trabalho além da jornada determinada, medida de redução da jornada de trabalho determinada ou sistema de horário flexível ao(à) trabalhador(a) que cuida de filho(a) antes de iniciar o ensino fundamental • 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 cónyuge e outros, ao(à) trabalhador(a) que cuida de filho(a) antes de iniciar o ensino fundamental • Obrigação de se esforçar para tomar medidas necessárias considerando o período e o número de vezes necessários para cuidar de familiar, equivalentes ao sistema de licença para cuidar de familiar ou à medida de redução da jornada de trabalho determinada, ao(à) trabalhador(a) que cuida de familiar
Considerações relacionadas à alocação do(a) trabalhador(a)	Obrigação de considerar a situação de cuidados com filho(a) ou familiar se houver um(a) trabalhador(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
Divulgação da quantidade de aquisições de licença parental	• Obrigatório para empresas com mais de 300 funcionários • 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)

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	Província	FONE	Província	FONE	Província	FONE	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) relacionado(a) à licença	(1) Nome	
	(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 item 1 não nasceu ainda, situação da gestante	(1) Nome (2) Data prevista do parto (3) Relação com trabalhador(a)	
3 Licença parental pós-parto		
3-1 Período da licença	A partir do (ano) / (mês) / (dia) até (ano) / (mês) / (dia) (Data prevista para voltar ao trabalho (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) / (dia) até (ano) / (mês) / (dia) (Data prevista para voltar ao trabalho (ano) / (mês) / (dia))	
3-2 Situação relacionada ao requerimento	(1) Fez o requerimento 2 semanas antes da data prevista para o início da licença?	Sim • Não → Motivo de atraso do requerimento []
	(2) Já fez o requerimento de licença parental pós-parto do(a) filho(a) do item 1 (incluindo a previsão de tirar licença) antes?	Sim • Não (vez(es))
	(3) Já cancelou o requerimento de licença parental pós-parto do(a) filho(a) do item 1 antes?	Sim • Não (vez(es))
4 Licença parental até 1 ano (até 1 ano e 2 meses no caso de licença parental pai / mãe Plus)		
4-1 Período da licença	A partir do (ano) / (mês) / (dia) até (ano) / (mês) / (dia) (Data prevista para voltar ao trabalho (ano) / (mês) / (dia)))	

