

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

Para a criação de uma sociedade sustentável e confiável, é imprescindível eliminar a “estrutura em que a pessoa precisa escolher apenas uma entre duas opções”: “trabalho” ou “gravidez e cuidar dos filhos”, ou ainda “trabalho” ou “cuidar de familiar”, e concretizar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. 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 <Artigo 5º - Artigo 9º-2 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 a 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 style="list-style-type: none"> • Trabalhador(a) (excluindo-se com contrato diário) • O trabalhador com contrato 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 > <p>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</p>
Período	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Em princípio 1 vez por criança (a licença parental até 1 ano e 6 meses ou até 2 anos pode ser obtida em separado) • Se o(a) trabalhador(a) que não tirou a licença pós-parto dentro do prazo de 8 semanas após a data de nascimento, adquirir e terminar de desfrutar a primeira licença parental, poderá adquirir uma nova licença (licença paternal) mesmo sem nenhum motivo especial
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) * Se houver motivo, por exemplo, a criança nasceu antes da data prevista do parto, é possível antecipar o início da licença uma única vez. Se fizer o requerimento até 1 mês antes da data prevista do término da licença (até 2 semanas em caso de licença parental até 1 ano e 6 meses ou 2 anos), é possível adiar a data de término independentemente do motivo, uma única vez, até a criança completar 1 ano (1 ano e 6 meses ou 2 anos).

2 Licença para cuidar de familiar <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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 > <p>① Trabalhador(a) com menos de 1 ano de tempo de serviço na empresa ②Trabalhador(a) que terá o contrato de trabalho encerrado dentro de 93 dias a contar da data de requerimento ③Trabalhador(a) cujo número de dias de trabalho determinado semanal é de 2 dias ou menos</p>
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 style="list-style-type: none"> 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 médico. As folgas podem ser adquiridas em unidades de 1 dia ou de horas. <p>※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.</p> <p>※“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).</p>
Trabalhador(a) alvo	<ul style="list-style-type: none"> Trabalhador(a) (exceto trabalhador(a) com contrato diário) <p><Trabalhador(a) que não será alvo se tiver Acordo trabalhador-empregador></p> <p>①Trabalhador(a) com menos de 6 meses de tempo de serviço na empresa ②Trabalhador(a) cujo número de dias de trabalho determinado semanal é de 2 dias ou menos</p>

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

Conteúdo do sistema	<ul style="list-style-type: none"> 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 cuidar dele ou oferecer outro tipo de ajuda. As folgas podem ser adquiridas em unidades de 1 dia ou de horas. <p>※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.</p> <p>※“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.</p>
Trabalhador(a) alvo	<ul style="list-style-type: none"> Trabalhador(a) (exceto trabalhador(a) com contrato diário) <p><Trabalhador(a) que não será alvo se tiver Acordo trabalhador-empregador></p> <p>①Trabalhador(a) com menos de 6 meses de tempo de serviço na empresa ②Trabalhador(a) cujo número de dias de trabalho determinado semanal é de 2 dias ou menos</p>

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	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<p>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)</p>
Trabalhador(a) alvo	<ul style="list-style-type: none"> 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) <p><Trabalhador(a) que não será alvo se tiver Acordo trabalhador-empregador></p> <p>①Trabalhador(a) com menos de 1 ano de tempo de serviço na empresa</p> <p>②Trabalhador(a) cujo número de dias de trabalho determinado semanal é de 2 dias ou menos</p>	<ul style="list-style-type: none"> Trabalhador(a) que cuida de filho(a) antes de iniciar o ensino fundamental ou que cuida de familiar alvo com necessidade de cuidados <p><Trabalhador(a) que não é alvo></p> <p>①Trabalhador(a) com contrato diário</p> <p>②Trabalhador(a) com menos de 1 ano de tempo de serviço na empresa</p> <p>③Trabalhador(a) cujo número de dias de trabalho determinado semanal é de 2 dias ou menos</p>
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	<ul style="list-style-type: none"> Trabalhador(a) que cuida de filho(a) antes de iniciar o ensino fundamental ou que cuida de familiar alvo com necessidade de cuidados 	<p>< Trabalhador(a) que não é alvo ></p> <p>①Trabalhador(a) com contrato diário ②Trabalhador(a) com menos de 1 ano de tempo de serviço na empresa</p> <p>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:</p> <p>i . Não realiza trabalho noturno (inclui familiar que realiza trabalho noturno por 3 dias ou menos por mês)</p> <p>ii . Não apresenta dificuldades em cuidar de filho(a) ou familiar por motivo de lesão, doença ou deficiência física ou mental</p> <p>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</p> <p>④Trabalhador(a) cujo número de dias de trabalho determinado semanal é de 2 dias ou menos</p> <p>⑤Trabalhador(a) cuja jornada de trabalho determinada cai integralmente em horário noturno</p>
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	<ul style="list-style-type: none"> Trabalhador(a) (excluindo-se trabalhador(a) com contrato diário ou cuja jornada diária de trabalho seja de 6 horas ou menos) <p>< Trabalhador(a) que não será alvo se tiver Acordo trabalhador-empregador ></p> <p>①Trabalhador(a) com menos de 1 ano de tempo de serviço na empresa</p> <p>②Trabalhador(a) cujo número de dias de trabalho determinado semanal é de 2 dias ou menos</p> <p>③Trabalhador(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)</p>	Trabalhador(a) alvo	<ul style="list-style-type: none"> Trabalhador(a) (excluindo-se trabalhador(a) com contrato diário) <p>< Trabalhador(a) que não será alvo se tiver Acordo trabalhador-empregador ></p> <p>①Trabalhador(a) com menos de 1 ano de tempo de serviço na empresa</p> <p>②Trabalhador(a) cujo número de dias de trabalho determinado semanal é de 2 dias ou menos</p>
Medida alternativa	É preciso tomar uma das seguintes medidas em relação ao(à) trabalhador(a) cuja aplicação do sistema de jornada reduzida é difícil <ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 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.

Divulgação sobre licença parental e licença para cuidar de familiar	<Licença parental> Quando o(a) trabalhador(a) declara a gravidez, parto, etc., pessoal ou de seu cônjuge, o empregador é obrigado a informar individualmente ao(à) respectivo(a) trabalhador(a) sobre o sistema de licença parental, etc., e verificar a sua intenção em adquiri-lo.	<Cuidado de familiares> —
Preparação do ambiente de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • O empregador possui a obrigação de se esforçar para definir previamente os seguintes itens no regulamento de trabalho e outros e de divulgá-los ① Itens relacionados ao tratamento durante a licença parental e licença para cuidar de familiar ② Itens relacionados às condições de trabalho como salário, alocação e outras após a licença parental e licença para cuidar de familiar ③ Itens relacionados ao período de início de retorno ao trabalho em caso de terminar o período de licença parental por não precisar mais cuidar de filho(a), ou em caso de terminar o período de licença para cuidar de familiar por não precisar mais cuidar de familiar alvo ④ Itens relacionados à forma de pagamento da taxa de seguro social durante a licença para cuidar de familiar <ul style="list-style-type: none"> • O empregador possui a obrigação de se esforçar para informar individualmente os sistemas relacionados (ou seja, além dos itens que dizem sobre a obrigação de informar acerca do sistema de licença parental, etc.), quando souber que o(a) trabalhador(a) ou a sua cônjuge engravidou, deu à luz ou quando souber que o(a) trabalhador(a) cuida de familiar 	
Medidas relacionadas ao(à) trabalhador(a) que cuida de filho(a) antes de iniciar o ensino fundamental ou que cuida de familiar	< Cuidar de filho > <ul style="list-style-type: none"> • 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 cônjuge e outros, ao(à) trabalhador(a) que cuida de filho(a) antes de iniciar o ensino fundamental 	< Cuidar de familiar > <ul style="list-style-type: none"> • 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	

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	048-600-6210	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						

Atenção! Não há serviço de intérprete. Venha com alguém que possa fazer a interpretação.

Formulário interno

Formulário de requerimento de licença parental

Para:

[Data de requerimento] (ano) / (mês) / (dia)

[Requerente] Setor

Nome

Solicito a licença parental 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 Período da licença	A partir do (ano) / (mês) / (dia) até (ano) / (mês) / (dia) (Data prevista para voltar ao trabalho (ano) / (mês) / (dia))	
4 Situação relacionada ao requerimento	(1) Em caso de licença parental até o(a) filho(a) completar 1 ano, fez o requerimento 1 mês antes do início da licença, e em caso de licença depois de a criança completar 1 ano, fez o requerimento 2 semanas antes?	Sim · Não → Motivo de atraso do requerimento []
	(2) Já cancelou o requerimento de licença parental do(a) filho(a) do item 1?	Não · Sim → Motivo de novo requerimento []
	(3) Já tirou licença parental referente ao(à) filho(a) do item 1? ※ Não há necessidade de responder em caso de licença depois de a criança completar 1 ano	Não · Sim Motivo de nova licença []
	(4) Se o(a) cônjuge está de licença parental, e pretende tirar a licença depois de o(a) filho(a) completar 1 ano, com base no Artigo °, parágrafo do regulamento	Data (prevista) de início da licença do(a) cônjuge (ano) / (mês) / (dia)
	(5) Requerimento de licença depois de o(a) filho(a) completar 1 ano, além do motivo (4)	Motivo de precisar tirar licença []
	(6) Requerimento de licença parental depois de o(a) filho(a) completar 1 ano, e o requerente não está de licença parental	O(A) cônjuge está de licença Sim · Não