

Aos trabalhadores, Está enfrentando alguma dificuldade no local de trabalho?

É proibido por lei receber um tratamento impróprio, como demissão por solicitar a licença-maternidade.



Independente de você ser um trabalhador japonês ou estrangeiro (com permanência), "Demissão por causa de gravidez" é ilegal!

Foi-lhe dito: não se admite "tirar licença-maternidade"

Foi-lhe dito: "Se quiser utilizar a redução do horário de trabalho, se torne um trabalhador de meio período".

Foi rebaixada quando tirou a licença-maternidade

O salário foi reduzido quando tirou licença pré-natal e licença-maternidade

Ao informar sobre a gravidez, foi-lhe dito: "Não terá cooperação na renovação do visto."

Foi demitida após tirar uma licença usando "Medidas necessárias para controle da saúde materna"

Por exemplo . . .

Por razões tais como:

- Ficou grávida, deu à luz
- Tirou folga do trabalho devido ao enjoo matinal
- Tirou licença pré-natal e licença-maternidade, etc.



É ilegal receber tratamento tal como:

- Demissão
- A permanência não foi renovada
- Redução salarial, etc.

Expresse claramente sua intenção para a empresa: "Desejo continuar trabalhando mesmo após retornar da licença-maternidade!"

Consulte o verso para saber sobre o sistema que pode ser utilizado durante a gravidez e o parto

E também...

Se estiver sofrendo assédio no local de trabalho, por favor verifique o outro folheto.

Sistemas disponíveis durante a gravidez, parto e cuidados infantis*

Sistemas e medidas à disposição das trabalhadoras que estão grávidas ou já deram à luz	Sistemas e medidas disponíveis para trabalhadores e trabalhadoras que estão criando filhos (parcial)
<p>◆ Licença Pré-Natal e Licença-maternidade A licença de pré-natal pode ser tirada a partir de 6 semanas antes do dia previsto do parto. Não se pode trabalhar durante 8 semanas após o parto.</p> <p>◆ Transferência para trabalho de carga leve Durante a gravidez, pode-se solicitar uma mudança para realizar tarefas mais leves.</p> <p>◆ Medidas necessárias para controle da saúde materna Caso receba orientação do médico, durante o exame médico para gestantes, solicite as medidas necessárias à sua empresa.</p> <p>◆ Restrições a empregos perigosos e prejudiciais Trabalhadoras não devem trabalhar manuseando mercadorias pesadas, local onde gás prejudicial é gerado e etc.</p> <p>◆ Tempo para cuidar dos filhos Trabalhadora com uma criança com menos de 1 ano de idade, pode solicitar para tirar um tempo para cuidar dos filhos 2 vezes no dia, 30 minutos de cada vez além do intervalo.</p> <p>◆ Limitação do trabalho de horas extras e do trabalho noturno Pode-se solicitar isenção de fazer horas extras, trabalhar nos feriados e trabalho noturno.</p>	<p>◆ Licença para cuidar dos filhos Em princípio, pode-se tirar a licença até o dia anterior do 1º aniversário do filho. Pode-se dividir em 2 vezes o período de licença.</p> <p>◆ Licença-paternidade pós parto (Licença de criação de filho quando nasce) Pode-se tirar a licença a parte da Licença para cuidar dos filhos, dentro de 8 semanas após o nascimento do filho e até 4 semanas no total, em que essa possa ser dividida em 2 vezes.</p> <p>◆ Trabalho parcial para cuidar de filhos Medidas que o trabalhador pode usar para reduzir a jornada de trabalho para cuidar dos filhos com menos de 3 anos de idade.</p> <p>◆ Folga para cuidar de filho doente O trabalhador que cuida de um filho antes de esse 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 em caso de doença ou lesão e pode tirar folga a partir de 1 hora cada.</p> <p>◆ Restrição de fazer hora extra O trabalhador que cuida de um filho com menos de 3 anos pode solicitar isenção de fazer horas extras.</p>

* A descrição do sistema é abreviada. Para requisitos detalhados de aquisição, entre em contato com sua empresa ou com a Secretaria de Trabalho.

Caso queira saber mais sobre o sistema ou caso aconteça algum problema relacionado com a gravidez, parto, licença-maternidade, etc., consulte a cada Dep. (Gab.) de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trabalho da Secretaria de Trabalho das Províncias. Aceitamos consultas anônimas. A privacidade dos conselheiros é estritamente observada.

Caso, for necessário, também podemos explicar as leis e o sistema perante as empresas.

Lista de endereços dos locais de consulta



Contato dos Dep. (Gab.) de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trabalho da Secretaria de Trabalho das Províncias

Província	Nº Telefone	Província	Nº Telefone	Província	Nº Telefone	Província	Nº Telefone
Hokkaido	011-709-2715	Tokyo	03-3512-1611	Shiga	077-523-1190	Kagawa	087-811-8924
Aomori	017-734-4211	Kanagawa	045-211-7380	Kyoto	075-241-3212	Ehime	089-935-5222
Iwate	019-604-3010	Niigata	025-288-3511	Osaka	06-6941-8940	Kochi	088-885-6041
Miyagi	022-299-8844	Toyama	076-432-2740	Hyogo	078-367-0820	Fukuoka	092-411-4894
Akita	018-862-6684	Ishikawa	076-265-4429	Nara	0742-32-0210	Saga	0952-32-7218
Yamagata	023-624-8228	Fukui	0776-22-3947	Wakayama	073-488-1170	Nagasaki	095-801-0050
Fukushima	024-536-4609	Yamanashi	055-225-2851	Tottori	0857-29-1709	Kumamoto	096-352-3865
Ibaragi	029-277-8295	Nagano	026-227-0125	Shimane	0852-31-1161	Oita	097-532-4025
Tochigi	028-633-2795	Gifu	058-245-1550	Okayama	086-225-2017	Miyazaki	0985-38-8821
Gunma	027-896-4739	Shizuoka	054-252-5310	Hiroshima	082-221-9247	Kagoshima	099-223-8239
Saitama	048-600-6269	Aichi	052-857-0312	Yamaguchi	083-995-0390	Okinawa	098-868-4380
Chiba	043-221-2307	Mie	059-226-2318	Tokushima	088-652-2718		

Horário de consulta: Das 8:30 às 17:15 (exceto aos sábados, domingos, feriados e a temporada de férias de ano novo)

*Consulta pelo telefone será atendida em japonês.

*Se vier ao local de consulta pessoalmente, poderá ser atendida por meio do interprete.

【Anexo】 Sumário da Lei de Oportunidades Iguais de Emprego para Homens e Mulheres



Inglês



Chinês



Português



Vietnamita



Japonês