



**Nr. 7224, 7225, 7226, 7227, 7228, 7229, 7230, 7231, 7232, 7233, 7234, 7235,
7236, 7191, 7192, 7196, 7198, 7206, 7207, 7210, 7197, 7203, 7208/2026**

16-06-2026

66-8/257
26 DE 18

**Către: Doamna Deputat Oana MURARIU
Secretar al Camerei Deputaților**

Ref.la: Răspunsuri la întrebări/interpelări formulate de deputați

Stimată doamnă secretar,

Vă transmitem, alăturat, răspunsurile instituțiilor vizate cu privire la unele întrebări/interpelări formulate de deputați, potrivit tabelului anexat.

Cu deosebită considerație,

NINI SĂPUNARU

SECRETAR DE STAT



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Nr. 7208 / DRP
DATA 15-06-2026

-15378-

Nr. 487 / ANP / 10.06.2026

Către: **PARLAMENTUL ROMÂNIEI - CAMERA DEPUTAȚILOR**
DOMNULUI DEPUTAT SILVIU-OCTAVIAN GURLUI

Subiect: **înterpelare înregistrată cu nr. 1537B/2026**

Stimate domnule deputat,

Referitor la înterpelarea dumneavoastră, înregistrată cu numărul 1537B/2026, având ca obiect „*Asigurarea respectării drepturilor persoanelor cu scleroză multiplă (SM) în vederea angajării și/sau menținerii statutului de angajat, a condițiilor de muncă în raport cu nevoile acestora*”, vă comunicăm următoarele informații, raportat la domeniul propriu de competență:

În domeniul protecției și promovării drepturilor persoanelor cu dizabilități, cadrul legal special este *Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și completările ulterioare*. Potrivit prevederilor art. 2 alin. (1) din actul normativ amintit mai sus, persoanele cu handicap sunt acele persoane cărora mediul social, neadaptat deficiențelor lor fizice, senzoriale, psihice, mentale și/sau asociate, le împiedică total sau le limitează accesul cu șanse egale la viața societății, necesitând măsuri de protecție în sprijinul integrării și incluziunii sociale.

Încadrarea în grad de handicap se realizează ca urmare a evaluării complexe, în baza diagnosticului consemnat în referatele medicale de specialitate recente, în concordanță cu stadiul afecțiunii medicale și cu parametrii funcționali obiectivați prin explorările paraclinice, precum și cu nivelul autonomiei personale rezultate din datele înscrise în ancheta socială, cu respectarea criteriilor medico-psihosociale pe baza cărora se stabilește încadrarea în grad de handicap, aprobate prin *Ordinul ministrului muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale și al ministrului sănătății nr. 2300/1457/2025 pentru aprobarea criteriilor medico-psihosociale pe baza cărora se stabilește încadrarea în grad de handicap*.

Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare (Codul muncii) și cadrul specific al medicinei muncii stabilit prin Hotărârea

Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, cu modificările și completările ulterioare, reglementează supravegherea sănătății lucrătorilor.

Conform art. 5 și 6 din *HG nr. 355/2007, cu modificările și completările ulterioare*, angajatorii, atât din sectorul public, cât și din sectorul privat, sunt obligați să respecte reglementările privind supravegherea sănătății lucrătorilor și să dețină o evaluare a riscului asupra sănătății acestora în context ocupațional. Art. 7 din același act normativ prevede responsabilitatea angajatorului de a asigura fondurile și condițiile pentru efectuarea tuturor serviciilor medicale profilactice necesare pentru supravegherea sănătății lucrătorilor, fără ca lucrătorii să suporte în mod direct costurile acestora.

Supravegherea sănătății include, potrivit dispozițiilor *HG nr. 355/2007, cu modificările și completările ulterioare*, examinările medicale la angajare, examenele medicale periodice, precum și alte investigații specifice în funcție de factorii de risc profesional identificați. Această reglementare vine în completarea principiului general stabilit la art. 186 din *Codul muncii*, potrivit căruia angajatorii au obligația de a asigura accesul salariaților la serviciul medical de medicina muncii și de a organiza examinările medicale necesare în cadrul supravegherii sănătății la locul de muncă.

Reglementări referitoare la atribuțiile medicului de medicina muncii sunt prevăzute și în *Legea nr. 418/2004 privind statutul profesional specific al medicului de medicină a muncii, cu modificările și completările ulterioare*, potrivit căreia: medicul de medicină a muncii face recomandări privind organizarea muncii, amenajarea ergonomică a locului de muncă, utilizarea în condiții de securitate a substanțelor folosite în procesul muncii, precum și repartizarea sarcinilor de muncă, ținând seama de capacitatea și aptitudinile angajaților de a le executa. De asemenea, medicul de medicină a muncii participă la stabilirea programelor de sănătate la locul de muncă, prin acțiuni precum: a) consilierea reprezentanților angajatorului și ai angajaților asupra programelor de sănătate și securitate în muncă; b) recomandarea consultării cu reprezentanții angajaților în probleme de medicină a muncii; c) consilierea asupra modului de alegere și definire a programelor de sănătate, securitate și de mediu, care se vor realiza de către angajator; d) coordonarea discuțiilor privind sănătatea în muncă astfel încât să conducă la un acord de opinii între angajator și reprezentanții angajaților; e) consilierea asupra mijloacelor de monitorizare și de evaluare a programelor de sănătate adaptate la locul de muncă.

De asemenea, medicul de medicină a muncii evaluează aptitudinea pentru muncă în relație cu starea de sănătate și promovează adaptarea muncii la posibilitățile angajaților, asigurând: a) *evaluarea handicapului în relație cu munca*; b) *managementul clinic în procesul de recuperare a capacității de muncă*; c) *aplicarea principiilor ergonomiei în procesul de*

reabilitare; d) colaborarea cu specialistul în psihologia muncii în vederea reabilitării angajaților cu probleme de sănătate mentală datorate unor factori aferenți procesului muncii și relațiilor interumane de la locul de muncă; e) măsurile adecvate privind sănătatea și securitatea în muncă a angajaților cu probleme speciale legate de utilizarea de droguri și consumul de alcool; f) consilierea în probleme de reabilitare și reangajare; g) consilierea cu privire la menținerea în muncă a angajaților vârstnici și a celor cu disabilități; h) promovarea capacității de muncă, a sănătății, îndemnării și antrenamentului în relație cu cerințele muncii.

Medicul de medicină a muncii consiliază angajatorul asupra unei bune adaptări a muncii la posibilitățile angajatului în circumstanțele speciale ale unor grupuri vulnerabile: femei gravide, mame în perioada de alăptare, adolescenți, vârstnici și persoane cu handicap.

Medicul de medicină a muncii întocmește rapoarte cât mai precise și mai complete către angajator, angajați și autoritățile competente, conform legii.

Potrivit prevederilor *Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare*, MMFTSS este autoritatea competentă în domeniul securității și sănătății în muncă iar Ministerul Sănătății este autoritatea centrală în domeniul asistenței de sănătate publică.

În conformitate cu prevederile *HG nr. 355/2007, cu modificările și completările ulterioare*, supravegherea sănătății lucrătorilor reprezintă totalitatea serviciilor medicale care asigură prevenirea, depistarea, dispensarizarea bolilor profesionale și a bolilor legate de profesie, precum și menținerea sănătății și a capacității de muncă a lucrătorilor și este asigurată de către medicii specialiști de medicina muncii.

Serviciile medicale profilactice prin care se asigură supravegherea sănătății lucrătorilor sunt: examenul medical la angajarea în muncă, de adaptare, periodic, la reluarea activității, supraveghere specială și promovarea sănătății la locul de muncă.

Prin supraveghere specială se înțelege examenul medical profilactic efectuat de către medicul de medicina muncii, în vederea stabilirii aptitudinii în muncă pentru lucrătorii care se încadrează în următoarele categorii: persoane cu vârste cuprinse între 15 și 18 ani împliniți, persoane cu vârsta de peste 60 de ani împliniți, femei gravide, persoane cu handicap, persoane dependente de droguri, de alcool, stângace, persoane cu vederea monoculară, persoane în evidență cu boli cronice.

Aptitudinea în muncă reprezintă capacitatea lucrătorului din punct de vedere medical de a desfășura activitatea la locul de muncă în profesia/funcția pentru care se solicită examenul medical.

Pentru stabilirea aptitudinii în muncă, medicul specialist de medicina muncii poate solicita și alte investigații și examene medicale de specialitate.

Medicul specialist de medicina muncii și medicul de familie al lucrătorului se informează reciproc și operativ referitor la apariția unor modificări în starea de sănătate a lucrătorului.

- Din punct de vedere al domeniului securității și sănătății în muncă, lucrătorii nu sunt diferențiați după afecțiuni medicale, ci doar după aptitudinea în muncă, ca fiind apt, apt condiționat, inapt temporar sau inapt. Inaptitudinea permanentă în muncă reprezintă incapacitatea medicală permanentă a lucrătorului de a desfășura activitatea la locul de muncă în profesia/funcția pentru care se solicită examenul medical privind aptitudinea în muncă.

- Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), instituție care funcționează sub autoritatea MMFTSS, aplică măsuri de stimulare a ocupării forței de muncă, în conformitate cu prevederile *Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare*, asigurând egalitatea de șanse și abordări flexibile, pentru îmbunătățirea accesului la piața muncii pentru toate persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

În ceea ce privește categoriile vulnerabile, ANOFM implementează măsuri care vizează activarea pe piața muncii a acestora, dar și stimulente acordate angajatorilor pentru oferirea de oportunități de ocupare, astfel:

- măsuri care vizează activarea pe piața muncii pentru persoanele vulnerabile (provenite din sistemul de asistență socială/cu dizabilități/a celor condamnate, aflate în evidența serviciilor de probațiune și a celor care execută sau au executat, în parte sau în întregime, o pedeapsă privativă de libertate);

- măsuri directe pentru persoanele din grupurile vulnerabile, dar și stimulente acordate angajatorilor pentru oferirea de oportunități de ocupare acestor persoane;

- măsuri dedicate economiei sociale, pentru sprijinirea comunităților dezavantajate în a dezvolta întreprinderi sociale;

- măsuri pentru persoanele de etnie romă ce vizează, în funcție de nevoia specifică a persoanei, servicii de stimulare a participării la programe de educație de tip „A doua șansă”, formare și ocupare.

Toate aceste arii de intervenție sunt relevante în contextul noilor realități ale pieței muncii și facilitează ocuparea grupurilor dezavantajate pe piața muncii.

Persoanele cu dizabilități beneficiază, fără discriminare, de toate serviciile și măsurile oferite de ANOFM destinate să crească șansele de ocupare a persoanelor înregistrate în evidențele instituției.

Pentru ca o persoană să poată beneficia de servicii specializate gratuite, furnizate de către *ANOFM*, în vederea stimulării ocupării forței de muncă, e nevoie sa fie înregistrată în baza de date a agenției pentru ocuparea forței de muncă în a.cărei rază are domiciliul sau, după caz, reședința (*AJOFM*), ca persoană în căutarea unui loc de muncă, în conformitate cu prevederile legii anterior menționate.

Astfel, o persoană cu *SM* are dreptul la muncă, fără discriminare, ca orice altă persoană, conform recomandărilor medicale stabilite de comisia de evaluare a capacității de muncă.

ANOFM promovează abordări flexibile în furnizarea măsurilor active pentru îmbunătățirea accesului la piața muncii pentru toate persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, prin utilizarea instrumentelor de profilare, pentru a adapta planurile de acțiune individualizate, furnizarea serviciilor de consiliere, îndrumare, îmbunătățirea abilităților digitale prin acces la cursuri pregătitoare, evaluarea, îmbunătățirea și validarea altor abilități relevante.

Accesul la programele de formare profesională se face în urma activității de informare și consiliere profesională sau de mediere.

Serviciile de informare și consiliere profesională sunt acordate, în mod gratuit, persoanelor în căutarea unui loc de muncă ori de câte ori este necesar, în mod individual sau în grup, după caz și au ca scop:

- a) furnizarea de informații privind piața muncii și evoluția ocupațiilor;
- b) profilarea și încadrarea în nivelul de ocupabilitate: ușor ocupabil, mediu ocupabil, greu ocupabil și foarte greu ocupabil;
- c) dezvoltarea abilității și încrederii în sine a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, în vederea luării de către acestea a deciziei privind propria carieră;
- d) instruirea în metode și tehnici de căutare a unui loc de muncă;
- e) îndrumarea pe parcursul procesului de integrare socioprofesională la noul loc de muncă.

În cadrul acestui proces, consilierul de orientare în carieră identifică un set de obiective și stabilește un plan de acțiune personalizat, adaptat nevoilor, profilului persoanei și în concordanță cu cerințele pieței muncii. În această etapă, persoana este consiliată în a căuta locuri de muncă compatibile cu capacitatea de muncă și recomandările medicale.

Persoanelor cărora, în urma profilării realizate de *AJOFM*, le-a fost stabilit nivelul de ocupabilitate greu și foarte greu ocupabil, beneficiază, pe o perioadă de maximum trei luni, de servicii de îndrumare pe parcursul procesului de integrare socioprofesională la noul

loc de muncă, servicii ce presupun, în principal, consiliere socioprofesională și au ca scop integrarea socioprofesională la noul loc de muncă.

În conformitate cu prevederile *Legii nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare*, creșterea șanselor de ocupare a tuturor categoriilor de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, se realizează de către ANOFM, în principal, și prin măsuri precum: medierea muncii; formare profesională; consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri; completarea veniturilor salariale ale angajaților.

Totodată, în vederea susținerii ocupării persoanelor cu dizabilități, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, se acordă subvenții angajatorilor care încadrează pe perioadă nedeterminată persoane din această categorie, în conformitate cu prevederile *Legii nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare*.

Formarea profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă se face ținându-se cont de cerințele de moment și de perspectivă ale pieței muncii și în concordanță cu opțiunile și aptitudinile individuale ale persoanelor respective.

Potrivit art.36 din *Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă*, aprobate prin *Hotărârea Guvernului nr.174/2002, cu modificările și completările ulterioare*, AJOFM pot organiza programe de formare profesională speciale pentru persoanele cu capacitate de muncă diminuată, care vor fi cuprinse în programele de formare profesională la recomandarea medicului specialist, potrivit legii.

Din punct de vedere al domeniului securității și sănătății în muncă, lucrătorii au aceleași drepturi și obligații prevăzute în *Legea securității și sănătății în muncă nr.319/2006, cu modificările și completările ulterioare*.

- Având în vedere atribuțiile MMFTSS, vă comunicăm faptul că nu există nicio statistică a lucrătorilor diagnosticați cu SM, acest lucru depășind sfera de competență a ministerului.

- Casa Națională de Pensii Publice, instituție care funcționează sub autoritatea MMFTSS, este autoritatea competentă în domeniul asigurării pentru accidente de muncă și boli profesionale și are printre atribuții și reabilitarea medicală și, după caz, psihologică, precum și compensarea victimelor accidentelor de muncă și ale bolilor profesionale.

Așadar, dacă persoana cu SM va fi victima unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, va beneficia de prevederile *Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, republicată, cu modificările și completările ulterioare*, ca oricare altă victimă.

- Legislația din domeniul securității și sănătății în muncă are ca scop protejarea sănătății și integrității corporale a lucrătorilor, astfel că, toți lucrătorii, fără discriminare, beneficiază de prevederile legale și pot sesiza inspectoratele teritoriale de muncă în cazul în care se simt nedreptățiți sau instanțele de judecată, după caz.

În speranța că informațiile furnizate vă sunt utile, vă asigurăm de întreaga noastră considerație.

Cu stimă,

p. Ministru muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale, interimar

Dragoș - Nicolae PÎSLARU,

Secretar de stat

Silvia Monica DINICA

