



**MINISTERUL SĂNĂTĂȚII
DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ IAȘI**

Strada VASILE CONTA nr. 2-4
Tel. Centrala 0232/ 210900,
Cabinet director 0232/271687, fax.nr. 0232/ 241963
e-mail: secretariat@dspiiasi.ro, www: dspiiasi.ro
OPERATOR DATE CU CARACTER PERSONAL NR.11730



**COMPARTIMENTUL DE EVALUARE A FACTORILOR DE RISC
DIN MEDIUL DE VIAȚĂ ȘI MUNCĂ - MEDICINA MUNCII**
medicina_muncii@dspiiasi.ro

PROTECȚIA MATERNITĂȚII LA LOCURILE DE MUNCĂ

- În conformitate cu art. 2 , lit. c al O.U.G. nr. 96/2003 lucrătoarele care sunt salariate gravide au obligația de a anunța în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și să anexeze un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să le ateste această stare;

- În conformitate cu art. 3 al O.U.G. nr. 96/2003 “în cazul în care salariatele nu îndeplinesc această obligație și nu informează în scris angajatorul despre starea lor, acesta este exonerat de obligațiile sale prevăzute în prezenta ordonanță de urgență, cu excepția celor prevăzute la art. 5, 6, 18, 23 și 25”;

- Articolul 2 din Normele Metodologice de aplicare a prevederilor O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă prevede foarte clar **toate etapele care trebuie parcurse obligatoriu:**

a) salariată gravidă efectuează consultații prenatale la medicul de familie și, după caz, la medicul specialist, în vederea atestării stării sale fiziologice de graviditate, în conformitate cu art. 2 lit. c) din ordonanța de urgență;

b) medicul de familie și/sau, după caz, medicul specialist completează *Carnetul gravidei* și *Anexa pentru supravegherea medicală a gravidei și lăuzei* pentru atestarea fie a stării fiziologice de graviditate, fie a faptului că salariată a născut recent sau că alăptează, în conformitate cu *Ordinul ministrului sănătății nr. 12/2004 pentru adoptarea Protocolului privind Metodologia efectuării consultației prenatale și a consultației postnatale, Carnetului gravidei și Anexei pentru supravegherea medicală a gravidei și lăuzei*, publicat în *Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 53 din 22 ianuarie 2004*;

c) salariată înștiințează angajatorul, depunând, în copie, *Anexa pentru supravegherea medicală a gravidei și lăuzei*, completată corespunzător de medic, la compartimentul resurse umane din cadrul unității, însoțită de o cerere scrisă care să conțină informații referitoare la starea proprie de maternitate, în conformitate cu art. 2 lit. c)-e) din ordonanța de urgență, și, după caz, solicitarea de a i se aplică măsurile de protecție prevăzute de aceasta;

d) angajatorul transmite copii de pe documentele depuse de salariată, în termen de 10 zile lucrătoare de la data depunerii lor, medicului de medicina muncii, care asigură supravegherea stării de sănătate a angajaților din unitate, precum și inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își desfășoară activitatea;

e) angajatorul împreună cu medicul de medicina muncii efectuează evaluarea privind riscurile la care este supusă salariaata la locul ei de muncă, întocmesc și semnează Raportul de evaluare privind riscurile la care este supusă salariaata la locul ei de muncă, denumit în continuare Raport de evaluare, întocmit conform art. 5 alin. (2) din ordonanța de urgență;

f) în baza Raportului de evaluare, angajatorul înștiințează salariaata, în termenul prevăzut la art. 9 alin. (3), despre rezultatele evaluării privind riscurile la care poate fi supusă la locul ei de muncă și despre măsurile suplimentare de protecție pe care trebuie să le respecte atât angajatorul, cât și salariaata prin Informarea privind protecția maternității la locul de muncă, întocmită potrivit modelului prevăzut în anexa care face parte integrantă din prezentele norme metodologice;

g) salariata ia cunoștință de conținutul Informării privind protecția maternității la locul de muncă și, dacă este cazul, solicită concediu de risc maternal, în condițiile prevăzute la art. 5, 6 și 7;

h) inspectoratul teritorial de muncă, în termen de 30 de zile lucrătoare de la data primirii documentelor, efectuează o verificare a condițiilor de muncă ale salariaatei pentru a verifica modul în care se respectă prevederile ordonanței de urgență și ale prezentelor norme metodologice. Rezultatele controlului vor fi înaintate în scris angajatorului, iar în cazul constatării neîndeplinirii unor măsuri vor fi aplicate sancțiunile prevăzute de lege."

● Aspecte privind Certificarea stării de graviditate:

Art. 6 din **Normele metodologice** (actualizate) de aplicare a prevederilor O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă aprobate prin H.G. nr. 537/2004 (cu modificările și completările ulterioare) precizează că:

(1) Documentul medical eliberat de medicul de familie sau, după caz, de medicul specialist care **atestă** faptul că o salariată se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 2 lit. c)-e) din ordonanța de urgență este **fie adeverința medicală-tip** aprobată de Ministerul Sănătății, **fie Carnetul gravidei și Anexa pentru supravegherea medicală a gravidei și lăuzei** în conformitate cu Ordinul ministrului sănătății nr. 12/2004.

(2) Documentul medical menționat la alin. (1) **trebuie să conțină constatarea stării fiziologice de sănătate a salariaatei și recomandări** privind protecția acesteia la locul de muncă.

(3) În cazul salariaatei gravide, documentul medical **trebuie să conțină data prezumtivă a nașterii**, precum și **recomandări privind capacitatea de muncă a acesteia pe timp de zi sau, dacă este cazul, pe timp de noapte**, precum și în **condiții de muncă** definite în prezentele norme metodologice ca **insalubre sau greu de suportat**.

(...)

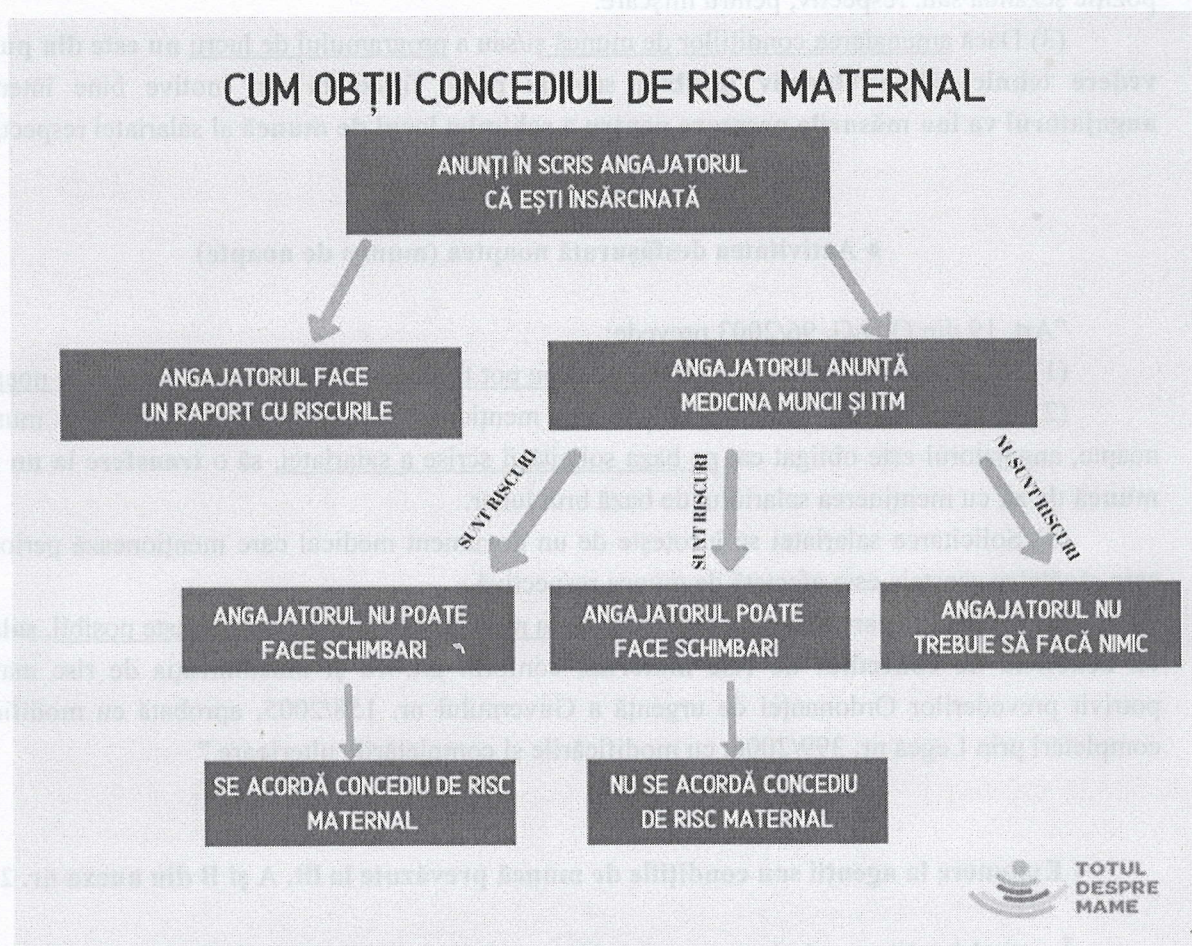
(6) Salariata va prezenta angajatorului, în copie, documentul medical menționat la alin. (1), în **maximum 5 zile lucrătoare de la data eliberării**.

● **Definiție Concediul de risc maternal**

Art. 2 din O.U.G. nr. 96/2003 definește:

h) **concediul de risc maternal** este concediul de care beneficiază salariaatele prevăzute la lit. c)-e) pentru protecția sănătății și securității lor și/sau a fătului ori a copilului lor.

● **Concediul de risc maternal** se acordă în conformitate cu art. 5 din Normele Metodologice de aplicare a prevederilor O.U.G. nr. 96/2003, în cazul în care angajatorul, ca urmare a evaluării riscurilor prezente la locul de muncă al salariatei, nu poate, din motive justificate în mod obiectiv, să dispună măsura modificării condițiilor și/sau programului de muncă al acesteia sau măsura repartizării ei la alt loc de muncă, fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa și/sau a fătului ori a copilului. Concediul de risc maternal se solicită de către salariaata gravidă ca urmare a primirii Informării privind protecția maternității la locul de muncă, prevăzută la art. 2 lit. f). (menționat mai sus).



- Concediul de risc maternal nu poate fi acordat ca măsură de primă necesitate (din start);
- Măsurile de protecție a maternității se acordă în următoarea ordine cronologică:
 1. intervenție asupra condițiilor de muncă;
 2. intervenție asupra programului de lucru;
 3. schimbarea locului de muncă;
 4. concediul de risc maternal - în cazul în care angajatorul nu poate interveni asupra condițiilor anterioare (1 – 3).

ALTE SITUAȚII PARTICULARE

• Activitatea desfășurată numai în poziție ortostatică sau numai în poziția așezat

”Art. 12 din O.U.G. 96/2003 prevede:

(1) Pentru salariatele care se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 2 lit. c) și d) (salariata gravidă și salariata care a născut recent) și care își desfășoară activitatea numai în poziția ortostatică sau în poziția așezat, **angajatorii au obligația de a le modifica locul de muncă** respectiv, astfel încât să li se asigure, la intervale regulate de timp, pauze și amenajări pentru repaus în poziție șezândă sau, respectiv, pentru mișcare.

(2) Medicul de medicina muncii stabilește intervalele de timp la care este necesară schimbarea poziției de lucru, perioadele de activitate, precum și durata perioadelor pentru repaus în poziție șezândă sau, respectiv, pentru mișcare.

(3) Dacă amenajarea condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru nu este din punct de vedere tehnic și/sau obiectiv posibilă sau nu poate fi cerută din motive bine întemeiate, **angajatorul va lua măsurile necesare pentru a schimba locul de muncă** al salariatei respective.”

• Activitatea desfășurată noaptea (munca de noapte)

”Art. 19 din O.U.G. 96/2003 prevede:

(1) Salariatele prevăzute la art. 2 lit. c)-e) nu pot fi obligate să desfășoare muncă de noapte.

(2) În cazul în care sănătatea salariatelor menționate la alin. (1) este afectată de munca de noapte, angajatorul este obligat ca, pe baza solicitării scrise a salariatei, să o **transfere la un loc de muncă de zi**, cu menținerea salariului de bază brut lunar.

(3) Solicitarea salariatei se însoțește de un document medical care menționează perioada în care sănătatea acesteia este afectată de munca respectivă.

(4) În cazul în care, din motive justificate în mod obiectiv, transferul nu este posibil, **salariata va beneficia de concediul de risc maternal** conform art. 10 și indemnizația de risc maternal, potrivit prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare.”

• Expunere la agenții sau condițiile de muncă prevăzute la lit. A și B din anexa nr. 2

În cazul în care o salariată care exercită o activitate interzisă (salariata gravidă și salariata care alăptează nu pot fi obligate, în niciun caz, să realizeze activități pentru care evaluarea a evidențiat riscul de expunere la agenții sau condițiile de muncă prevăzute la lit. A și B din anexa nr. 2 din O.U.G. 96/2003) rămâne însărcinată sau alăptează și își informează angajatorul cu privire la aceasta, **se aplică, în mod corespunzător, dispozițiile art. 9 și 10 din O.U.G. 96/2003.**

- Condițiile de muncă prevăzute la **lit. A din anexa nr. 2** sunt:

A. Salariatele gravide prevăzute la art. 2 lit. c)

1. Agenți

a) Agenți fizici:

- activitatea în atmosfera hiperbarică, de exemplu în incinte presurizate și la scufundări subacvatice

b) Agenți biologici (exceptând cazurile în care se dovedește ca salariața gravidă este suficient protejată față de acești agenți prin imunizare).

- toxoplasma;

- virusul ruzeolei,

c) Agenți chimici:

- plumbul și derivații acestuia, în măsura în care pot fi absorbiți de organismul uman.

2. Condiții de muncă

- Activități subterane miniere.

- Condițiile de muncă prevăzute la **lit. B din anexa nr. 2** sunt:

B. Salariatele care alăptează, prevăzute la art. 2 lit. e)

1. Agenți

- Agenți chimici - plumbul și derivații săi, în măsura în care pot fi absorbiți de organismul uman.

2. Condiții de muncă

- Activități subterane miniere.

• Muncă în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat

Art. 20 din O.U.G. 96/2003 prevede:

”(1) Salariatele prevăzute la art. 2 lit. c)-e) nu pot desfășura muncă în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat.

(2) În cazul în care o salariată care desfășoară în mod curent muncă cu caracter insalubru sau greu de suportat se încadrează în prevederile art. 2 lit. c)-e), angajatorul are obligația ca, pe baza solicitării scrise a salariatei, să o **transfere la un alt loc de muncă**, cu menținerea salariului de bază brut lunar.

(3) Denumirea și enumerarea muncilor cu caracter insalubru sau greu de suportat la care face referire alin. (1) sunt stabilite prin normele de aplicare a prezentei ordonanțe de urgență.

(4) Prevederile **art. 19 alin. (3) și (4)** se aplică în mod corespunzător.”

Art. 26 din **Normele metodologice** (actualizate) de aplicare a prevederilor O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă aprobate prin H.G. nr. 537/2004 (cu modificările și completările ulterioare):

”În înțelesul art. 20 din ordonanța de urgență (O.U.G. nr.96/2003), **munci în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat** sunt următoarele:

- a) colectarea, transportul și depozitarea dejecțiilor menajere, umane, animaliere;
- b) igienizarea grupurilor sanitare;
- c) săpatul șanțurilor;
- d) încărcatul sau descărcatul cu lopata al diverselor produse;
- e) ridicarea unor greutăți mai mari de 10 kg;
- f) munca în condiții de expunere la temperaturi extreme, definite conform prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă, aprobată prin Legea nr. 436/2001.”

● **Locuri de muncă în condiții deosebite / speciale**

Art. 15 din **Normele metodologice** (actualizate) de aplicare a prevederilor O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă aprobate prin H.G. nr. 537/2004 (cu modificările și completările ulterioare):

”Dacă locul de muncă în care își desfășoară activitatea salarialele prevăzute la art. 2 lit. c)-e) din ordonanța de urgență este încadrat în **condiții deosebite**, în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 261/2001 privind criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, cu modificările și completările ulterioare, **sau în condiții speciale**, în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 1.025/2003 privind metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale, în mod obligatoriu se vor aplica măsurile de protecție prevăzute la art. 9 sau, după caz, la art. 10 din ordonanța de urgență.”

● **Expunerea profesională la radiații ionizante a femeilor gravide**

Îndată ce o femeie expusă profesional ia cunoștință de faptul ca este gravidă, ea trebuie să informeze în scris întreprinderea sau angajatorul (titularul de autorizație) cu privire la sarcină. În conformitate cu legislația națională, titularul de autorizație trebuie să ia imediat toate măsurile pentru a asigura protecția fătului la nivelul de doză prevăzut pentru populație, să asigure condițiile de lucru ale femeii gravide de așa natură încât **doza efectivă primită de făt să fie la cel mai scăzut nivel posibil, fără să depășească 1 mSv pe toată perioada de graviditate rămasă** (în conformitate cu **Normele de securitate radiologică** adoptate prin **Ordinul nr. 186/2022** și **Ordinul M.S. nr. 1642/2003**, care detaliază Normele de securitate radiologică pentru practicile de radiologie de diagnostic și intervențională).

● Riscul obstetrical / riscul maternal

Există situații în care o gravidă perfect **sănătoasă**, care nu prezintă complicații ale sarcinii, **poate primi CRM**;

Există situații în care o gravidă cu multe și importante complicații ale sarcinii/ inseminare în vitro, sarcină gemelară/ cu tripleți, etc. **nu întrunește condițiile legislative de acordare a CRM**;

Supravegherea evoluției sarcinii se realizează în acest caz de către medicul obstetrician, care va elibera concedii medicale cu cod de boală corespunzător, chiar dacă uneori va fi nevoit să întocmească referat medical pentru prelungirile necesare acordării a peste 90 de zile de CM.

● Reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă

Art. 13 din O.U.G. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă:

”În baza recomandării medicului de familie, salariaata gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la **reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă**, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale.”

Conform legislației românești, supravegherea medicală a sarcinii se realizează de către medicul de specialitate obstetrică-ginecologie, în colaborare cu medicul de familie și medicul de medicina muncii. În cazul unei sarcini cu risc obstetrical, medicul obstetrician este cel care monitorizează evoluția, emite certificate de concediu medical și poate solicita prelungirea acestuia, dacă este necesar.

● Rolurile medicale și procedurile de concediu

○ Medicul obstetrician-ginecolog:

- Asigură monitorizarea medicală a sarcinii și evaluează eventualele complicații.
- Poate emite certificate de concediu medical (CM) în cazul unei patologii asociate sarcinii sau pentru risc maternal (în baza Raportului de protecție a maternității emis de medicul de medicina muncii).
- Cunoștințele sale de specialitate sunt esențiale pentru a gestiona o sarcină cu probleme.

○ Medicul de medicina muncii:

- Are un rol crucial în situația femeilor gravide expuse la riscuri profesionale, inclusiv radiații ionizante.
- Colaborează cu medicul de familie și cu medicul obstetrician pentru a stabili condițiile de lucru și pentru a aviza concediul medical de risc maternal (cod CM 15).

○ **Medicul de familie:**

- Este primul cadru medical care poate monitoriza o sarcină normală și poate elibera inițial concediul de risc maternal (în baza Raportului de protecție a maternității emis de medicul de medicina muncii), care trebuie avizat ulterior de medicul de medicină a muncii.

● **Concediul medical pentru sarcină și lăuzie (cod CM 08):**

- Are o durată totală de 126 de zile calendaristice, împărțite în concediu prenatal (maxim 63 de zile) și postnatal (restul zilelor, minim 42 zile).
- Indemnizația aferentă este de 85% din baza de calcul a salariului.

● **Concediul medical de risc maternal (cod CM 15):**

- Se acordă femeilor gravide, dar și celor care alăptează sau au revenit la muncă recent după concediul de maternitate, în situațiile în care condițiile de la locul de muncă prezintă un risc pentru sănătatea mamei și a fătului și nu pot fi înlăturate.
- Se acordă pe o perioadă de până la 120 de zile.
- Indemnizația este de 75% din baza de calcul a salariului.

● **Prelungirea concediului medical (peste 90 de zile):**

- Se acordă în baza unui referat medical întocmit de medicul specialist (în acest caz, medicul obstetrician-ginecolog) și avizat de medicul expert al asigurărilor sociale.
- În anumite situații, prelungirea concediului medical poate fi necesară dacă sarcina prezintă complicații, iar concediul de risc maternal nu se poate acorda în conformitate cu prevederile legale (salariata gravidă nu prezintă riscuri la locul de muncă care să impună acordarea concediului de risc maternal).

Coordonator activitate specifică
Medicina Muncii,
Dr. Ionel TANASĂ



Întocmit și redactat,
As. pr. ig. Tăbăcaru Andrei C-tin.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Tăbăcaru".