



MINISTERUL MUNCII  
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE  
INSPECȚIA MUNCII

No. 197/ACSSM/13.03.2025

APROBAT,

Mihai Nicolae UCA

INSPECTOR GENERAL DE STAT ADJUNCT



## METODOLOGIE

pentru derularea acțiunii nr. 16 din Programul Cadru de Acțiuni  
al Inspecției Muncii pentru anul 2025

### **ACȚIUNE DE CONȘTIENȚIZARE**

*privind riscurile psihosociale la locurile de muncă,  
consecințele aferente pentru sănătatea psihică și fizică  
și măsurile de prevenire necesare*

*Trimestrele I - II 2025*

## ***Acțiune de conștientizare privind riscurile psihosociale la locurile de muncă, consecințele aferente pentru sănătatea psihică și fizică și măsurile de prevenire necesare***

### **I. MOTIVAREA ACȚIUNII**

Riscurile psihosociale sunt definite de Organizația Internațională a Muncii, pe de o parte, din punctul de vedere al interacțiunilor acestora la nivel de conținut al muncii, organizare și gestionare a muncii și alte condiții de mediu și organizaționale și, pe de altă parte, din punctul de vedere al competențelor și nevoilor lucrătorilor. Aceste interacțiuni pot reprezenta un pericol pentru sănătatea lucrătorilor având în vedere percepția și experiența acestora.

În Comunicarea Comisiei Europene COM(2021) 323 final, către Parlamentul European, referitoare la *Cadrul strategic al UE privind securitatea și sănătatea la locul de muncă 2021 - 2027, Securitatea și sănătatea în muncă într-o lume a muncii în schimbare* se precizează că: „Existența unor condiții de muncă sigure și sănătoase este o condiție prealabilă pentru o forță de muncă sănătoasă și productivă. Nimeni nu ar trebui să sufere de pe urma unor boli sau accidente legate de locul de muncă. Acesta este, de asemenea, un aspect important atât al sustenabilității, cât și al competitivității economiei UE.”

Cadrul strategic se axează pe trei obiective-cheie pentru următorii ani:

- anticiparea și gestionarea schimbării din noua lume a muncii, generată de tranzițiile verde, digitală și demografică;
- îmbunătățirea prevenirii accidentelor și a bolilor la locul de muncă;
- creșterea gradului de pregătire pentru eventuale crize sanitare viitoare.

Aceste obiective vin în completarea celor stabilite prin *Cadrul strategic al UE privind sănătatea și securitatea la locul de muncă 2014-2020* prin care se stabilea în sarcina statelor membre necesitatea elaborării și implementării unui program de monitorizare sistematică, gestionare și sprijinire a lucrătorilor afectați de riscuri psihosociale, inclusiv stres, depresie și epuizare, cu recomandări și orientări eficiente pentru combaterea acestor riscuri.

Stresul la locul de muncă este recunoscut ca un obstacol major în calea productivității și a calității vieții, iar riscurile psihosociale reprezintă o problemă structurală legată de organizarea muncii, care pot fi prevenite și gestionate corespunzător.

Mediul de lucru psihosocial are un impact semnificativ asupra sănătății și stării de bine a lucrătorilor. Lucrătorii care suferă de stres asociat cu munca pot dezvolta probleme grave de sănătate fizică și mentală, care influențează mediul de muncă și societatea în ansamblu.

## INSPECȚIA MUNCII

Pentru lucrătorul individual, efectele negative pot include: surmenaj și depresie, dificultăți de concentrare, probleme personale, abuz de droguri și alcool, sănătate fizică precară, în special boli cardiovasculare și afecțiuni musculo-scheletice.

La nivel de companie efectele negative includ slaba performanță generală a întreprinderii, creșterea absenteismului, creșterea numărului de accidente și vătămări. Stresul asociat cu munca poate contribui, de asemenea, la creșterea numărului de lucrători cu pensionare anticipată.

Dintr-o perspectivă pozitivă, prin crearea unui mediu de lucru adecvat din punct de vedere psihosocial, compania va beneficia de lucrători sănătoși și productivi la locul de muncă, iar absențele cauzate de stresul asociat cu munca vor fi reduse considerabil sau chiar inexistente. De asemenea, costurile suportate de întreprindere pentru productivitatea pierdută vor fi mai mici. Gestionarea cu succes a stresului și a riscurilor psihosociale la locul de muncă va contribui la menținerea unei stări de bine a forței de muncă, iar implicarea lucrătorilor, angajamentul și inovarea vor crește.

Riscurile psihosociale și stresul la locul de muncă generează costuri semnificative pentru organizații și pentru economiile naționale. Este foarte probabil ca lucrătorii să lipsească de la locul de muncă o perioadă de timp considerabilă atunci când sunt afectați de stresul asociat cu munca și de alte probleme psihologice.

Atunci când suferă de stres asociat cu munca, lucrătorii tind, de asemenea, să vină la locul de muncă fără a fi capabili să funcționeze la întreaga lor capacitate (fenomen cunoscut sub numele de „prezenteism”). Aceasta poate determina scăderea productivității și, implicit, reducerea rentabilității întreprinderii.

În întreaga Europă, costurile totale ale problemelor de sănătate mintală (asociate sau neasociate cu locul de muncă) sunt estimate la 240 de miliarde de euro pe an. Mai puțin de jumătate din această sumă provine din costurile directe, cum ar fi tratamentele medicale, în timp ce suma de 136 de miliarde de euro este corelată cu productivitatea pierdută, inclusiv cu absenteismul legat de concediile medicale.

Promovarea securității și sănătății a fost întotdeauna unul dintre principiile de bază ale integrării europene dintr-o varietate de motive etice, sociale și economice. Strategia comunitară invocă principiile fundamentale de prevenire care sunt detaliate în Directiva Cadru 89/391/CEE. Articolul 6 al acestei directive, stipulează că este responsabilitatea angajatorului să ia măsuri de prevenire și protecție, cu respectarea ierarhiei principiilor de prevenire. De asemenea, această directivă menționează importanța participării lucrătorilor la adoptarea unor astfel de măsuri, ceea ce, în art. 27 din Carta drepturilor fundamentale ale UE, este recunoscut ca un drept fundamental.

*Legea nr.319/2006 a securității și sănătății în muncă*, modificată și completată, stabilește principii generale referitoare la prevenirea riscurilor profesionale, protecția sănătății și securitatea lucrătorilor, eliminarea factorilor de risc și accidentare, informarea, consultarea, participarea echilibrată potrivit legii, instruirea lucrătorilor și a reprezentanților lor, precum și direcțiile generale pentru implementarea acestor principii.

## INSPECȚIA MUNCII

Potrivit articolului 7 al Legii nr. 319/2006, angajatorul are obligația să ia măsurile necesare pentru:

- prevenirea riscurilor profesionale.
- evaluarea riscurilor pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor care nu pot fi evitate;
- combaterea riscurilor la sursă;
- ulterior evaluării să ia măsurile de prevenire necesare pentru îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății lucrătorilor care să fie integrate în ansamblul activităților întreprinderii și/sau unității respective și la toate nivelurile ierarhice;
- dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor din mediul de muncă.

Riscurile psihosociale apar din cauza unei proiectări, organizări și gestionări necorespunzătoare a muncii, precum și a unui context social deficitar al acesteia, și pot avea rezultate negative în plan psihologic, fizic și social.

Câteva exemple de condiții de lucru care generează riscuri psihosociale:

- ❖ volumul de muncă excesiv;
- ❖ solicitările contradictorii și lipsa de claritate a rolului;
- ❖ neimplicarea în luarea deciziilor care îl afectează pe lucrător;
- ❖ lipsa de influență asupra modului în care se desfășoară activitatea;
- ❖ schimbări organizaționale gestionate necorespunzător;
- ❖ insecuritatea locului de muncă;
- ❖ comunicare ineficientă;
- ❖ lipsa de sprijin din partea conducerii sau a colegilor;
- ❖ hărțuire psihologică și sexuală;
- ❖ clienți, pacienți, elevi etc. dificili.

Atunci când se analizează cerințele postului, este important să nu se confunde factorii de risc psihosocial, de exemplu volumul excesiv de muncă, cu condițiile în care, deși sarcinile de lucru sunt stimulante și uneori dificile, există un mediu de lucru favorabil, în care lucrătorii au suficientă autonomie și sunt bine pregătiți și motivați să dea tot ce au mai bun. Un mediu psihosocial de bună calitate îmbunătățește performanța și dezvoltarea personală, precum și bunăstarea fizică și psihică a lucrătorilor.

Lucrătorii suferă de stres atunci când cerințele generale ale activității lor profesionale sunt excesive și le depășesc capacitatea de a face față. Pe lângă problemele psihice asociate, de exemplu sindromul de burnout, anxietate, depresie și chiar intenții de sinucidere, lucrătorii care suferă de stres prelungit pot dezvolta probleme grave fizice, de exemplu boli cardiovasculare sau afecțiuni musculo-scheletice.

Statisticile europene reliefează următoarele aspecte:

## INSPECȚIA MUNCII

- stresul asociat cu munca este a doua problemă ca frecvență a raportării printre problemele de sănătate asociate cu munca în Europa - după afecțiunile musculo-scheletice;
- aproximativ jumătate dintre lucrători consideră că stresul este un aspect obișnuit la locul lor de muncă;
- un procent cuprins între 50% și 60% din numărul total de zile de lucru pierdute poate fi atribuit stresului la locul de muncă;
- într-un sondaj european desfășurat de EU-OSHA, cele mai comune cauze ale stresului la locul de muncă au fost:
  - reorganizarea sau nesiguranța locului de muncă (72% dintre respondenți),
  - programul de lucru prelungit sau volumul de lucru excesiv (66%) și
  - hărțuirea la locul de muncă (59%);
- același sondaj a arătat că aproximativ patru din zece lucrători consideră că stresul nu este bine gestionat la locul lor de muncă; de regulă, absențele legate de stres tind să fie mai îndelungate decât cele generate de alte cauze.
- potrivit datelor EUROSTAT, pe o perioadă de nouă ani, 28% dintre lucrătorii europeni au raportat expunerea la riscuri psihosociale care le-au afectat sănătatea psihică.

În contextul art. 2 alin. (5<sup>2</sup>) din Ordonanța nr. 137/2000, republicată, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțurii morale la locul de muncă.

Conform art. 2 alin. (5<sup>1</sup>) din Ordonanța nr. 137/2000, constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.

În scopul prevenirii și combaterii oricăror forme și acte de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă, în conformitate cu prevederile art. 7 alin. (4) din H.G. nr. 970/2023, angajatorul are următoarele obligații:

## INSPECȚIA MUNCII

- a) punerea în aplicare a metodologiei, adaptată situației specifice a angajatorului/ conducătorului, cu mențiunea că fiecare angajator își poate elabora propriul ghid privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, adaptat condițiilor specifice de muncă, cu respectarea termenelor și principiilor prevăzute în anexa la metodologie;
- b) introducerea în regulamentul de ordine interioară a dispozițiilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 și ale Legii nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- c) interzicerea și sancționarea oricăror acțiuni care pot conduce la hărțuire morală la locul de muncă sau pe criteriul de sex;
- d) depunerea de diligențe în scopul creării unui cadru de măsuri de prevenire și protecție în cazurile de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă prin instruirea angajaților în vederea conștientizării și prevenirii fenomenului de hărțuire;
- e) informarea și instruirea tuturor angajaților, prin organizarea unor cursuri de formare cu privire la prevederile metodologiei, cu caracter anual;
- f) diseminarea metodologiei prin toate mijloacele interne de comunicare/informare a angajaților.

Riscurile psihosociale pot fi prevenite și gestionate, indiferent de dimensiunea întreprinderii și de activitățile desfășurate de aceasta.

## II. OBIECTIVELE ACȚIUNII

Acțiunea urmărește conștientizarea angajatorilor și lucrătorilor, a reprezentanților acestora, a lucrătorilor desemnați, a partenerilor sociali și a altor factori interesați, cu privire la necesitatea prevenirii expunerii lucrătorilor la riscuri psihosociale la locurile de muncă și la luarea măsurilor de prevenire pentru prezervarea sănătății psihice și fizice a lucrătorilor.

De asemenea, în cadrul acestei acțiuni angajatorii vor fi informați cu privire la necesitatea respectării cerințelor legale din domeniul securității și sănătății în muncă, în special a celor referitoare la obligația de a realiza evaluarea riscurilor pentru securitatea și sănătatea în muncă, inclusiv a riscurilor psihosociale.

Potrivit art.12 alin. (1) al Legii nr. 319/2006, angajatorii au obligația:

- a) să realizeze și să fie în posesia unei evaluări a riscurilor pentru securitatea și sănătatea în munca, inclusiv pentru acele grupuri sensibile la riscuri specifice;
- b) să decidă asupra măsurilor de protecție care trebuie luate și, după caz, asupra echipamentului de protecție care trebuie utilizat.

Pentru realizarea obiectivelor acțiunii de conștientizare, la nivelul inspectoratelor teritoriale de muncă se vor întreprinde demersuri specifice, precum:

- Organizarea de reuniuni de informare și conștientizare (seminarii, mese rotunde, dezbateri etc.), la care vor fi invitați angajatori/reprezentanți ai acestora,

## INSPECȚIA MUNCII

lucrători/conducători ai locurilor de muncă, lucrători desemnați, reprezentanți ai partenerilor sociali (sindicate, patronate), personal din cadrul serviciilor externe de prevenire și protecție, precum și alți factori interesați, în vederea prezentării cerințelor legale privind prevenirea riscurilor psihosociale la locurile de muncă, a consecințelor expunerii lucrătorilor la aceste riscuri asupra sănătății lor psihice și fizice, precum și cu privire la necesitatea implementării măsurilor de prevenire și protecție;

- Promovarea bunelor practici în domeniul securității și sănătății în muncă, ce au impact semnificativ asupra reducerii expunerii lucrătorilor la riscuri psihosociale, în special a stresului de la locurile de muncă, spre ex. Ghidul electronic de gestionare a stresului și a riscurilor psihosociale, elaborat de EU-OSHA (<https://osha.europa.eu/ro/tools-and-resources/e-guides/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks>);
- Diseminarea unor materiale de informare privind aspectele legate de riscurile psihosociale și reducerea expunerii lucrătorilor la aceste riscuri, spre exemplu:
  - Factsheet 102 „Promovarea sănătății psihice la locul de muncă. Rezumat al unui raport privind bunele practici”, elaborat de EU-OSHA ([https://osha.europa.eu/sites/default/files/TEAE11102ROC\\_ro.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/TEAE11102ROC_ro.pdf));
  - „Muncitori sănătoși, întreprinderi prospere - un ghid practic pentru satisfacția în muncă, elaborat de EU-OSHA (<https://osha.europa.eu/ro/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing-work>);
  - <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/executive-summary-psychosocial-risks-ineurope-prevalence-and-strategies-for-prevention/view>.