



Proiect finanțat de  
UNIUNEA EUROPEANĂ



## O soluție pentru firma mea angajarea persoanelor cu dizabilități intelectuale



TIMIȘOARA, 2008



**Ce ați zice dacă ar dori să se angajeze la dumneavoastră o persoană ...**

(Variantă: „Ce ati zice de un angajat...”)

- ✓ loială
- ✓ entuziastă
- ✓ extrem de motivată să muncească
- ✓ rezistentă la munca de rutină
- ✓ punctuală
- ✓ prietenoasă

?



Angajatul pe care îl căutați

**poate fi o persoană cu dizabilități intelectuale**





## Poveste de succes

D. este un tânăr de 34 de ani. Frecventează Centrul „Pentru Voi” din septembrie 1997 unde a realizat activități inițial în grupa de tâmplărie, transferându-se apoi în grupa de copy-centre. Aici a fost implicat în realizarea revistei centrului, în clubul de muncă și cel de autoreprezentare. Pe parcursul timpului și-a dezvoltat atât abilitățile sociale, cât și cele lucrative, urmând cursuri de specialitate în domeniul brutăriei și operare pe calculator.

Este unul dintre primii angajați în atelierele de la Pentru Voi, pe postul de operator calculator. Fire caldă și prietenoasă, i-a fost ușor să se integreze în echipa cu care lucrează, deoarece este mereu gata să dea o mână de ajutor, este mereu disponibil și atent cu tot ceea ce face. Grija pentru un lucru bine făcut și perseverența sunt două dintre calitățile cele mai importante ale sale. A devenit un om de bază în colectivul în care lucrează. În ciuda dificultăților și datorită faptului că este extrem de receptiv și cooperant, înțelegând cu ușurință sarcinile care îi sunt atribuite, el a fost mereu interesat să exploreze noi posibilități de angajare pe piața liberă a forței de muncă. Sprijinit fiind de serviciul de angajare asistată de la Pentru Voi, și-a găsit un al doilea loc de muncă, tot cu normă parțială, pe același post – operator calculator

El este pasionat de ceea ce face, este mereu preocupat să învețe și să facă lucruri noi, să-și depășească permanent limitele.



## **Legislație privitoare la condițiile de angajare a persoanelor cu dizabilități**

### **? Pot să angajez cu contract de muncă o persoană cu handicap?**

☺ Persoanele posesoare de certificat de încadrare într-o categorie de persoane cu handicap se pot încadra în muncă, conform pregătirii lor profesionale și capacității de muncă (legea 448/2008, art.78, alineatul 1)

### **? Mă obligă legea să angajez persoane cu handicap?**

☺ Potrivit legii 448 atât autoritățile și instituțiile publice, cât și persoanele juridice publice sau private, care au cel puțin 50 de angajați au obligația de a angaja în procent de 4% persoane cu dizabilități. În cazul în care nu fac acest lucru, există alte două posibilități:

- să plătească lunar, pentru fiecare persoană cu handicap neangajata 50% din salariul de bază minim brut pe țară.
- Să achiziționeze lunar, de la o unitate protejată cu care a încheiat un parteneriat, produse sau servicii în sumă echivalentă cu suma datorată la bugetul de stat. (legea 448/2006, art. 78, alineatul 2,3)



**? Care sunt cheltuielile adiacente generate de angajarea în muncă a unei persoane cu handicap care sunt deductibile?**

☺ Cheltuielile specifice de pregătire, formare și orientare profesională și de încadrare în muncă a persoanelor cu handicap.

Deducerea, la calculul profitului impozabil, a sumelor aferente

- adaptării locurilor de muncă protejate și achiziționării utilajelor și echipamentelor utilizate în procesul de producție de către persoana cu handicap
- cheltuielilor cu transportul persoanelor cu handicap de la domiciliu la locul de muncă.
- cheltuielilor cu transportul materiilor prime și al produselor finite la și de la domiciliul persoanei cu handicap (angajată la domiciliu). (legea 448/2006, art. 84)

**? Dacă am angajat o persoană cu handicap, beneficiaz de subvenții din partea statului?**

☺ În cazul în care nu sunteți obligat de lege să angajați persoane cu handicap, veți primi lunar, timp de un an de zile, salariul minim pe economie pentru fiecare persoană cu dizabilități angajată. Condiția este să păstrați raporturile de muncă cu ea cel puțin 2 ani. (legea 76/16.01.2002, modificată, art. 85, alineatul 2)



**? Dacă am angajat o persoană cu handicap, proaspăt absolvent, beneficiaz de subvenții din partea statului?**

☺ Angajatorii care încadrează în muncă pe perioadă nedeterminată absolvenți din rândul persoanelor cu dizabilități sunt scutiți de plata asigurărilor pentru șomaj și primesc lunar, timp de 18 luni

- 1 salariu de bază minim brut pe țară pentru absolvenții ciclului inferior al liceului sau ai școlilor de arte și meserii
- 1,2 salarii de bază minime brute pe țară, pentru absolvenții de învățământ secundar superior sau învățământ postliceal
- 1,5 salarii de bază minime brute pe țară, pentru absolvenții de învățământ superior (legea 76/16.01.2002, modificată, art. 80)



## Poveste de succes

A. a devenit beneficiară a serviciilor furnizate de Pentru Voi din februarie 2007. Inițial părea o persoană închisă în sine, retrasă față de ceilalți și cu care este greu de comunicat, iar în ceea ce privește potențialul profesional era catalogată ca având dificultăți, atât datorită problemelor sale de dezvoltare, cât și pregătirii insuficiente. Și-a început activitatea în atelierul de decorațiuni, unde a învățat diverse abilități lucrative (să coase, să realizeze măștișoare, mărgelile, felicitări cu sclipici, să facă curățenie) care au fost completate cu exemplele și discuțiile de la clubul de muncă și clubul de autoreprezentare.

Pe măsură ce ajungeam să o cunoaștem mai bine, constatam cu uimire că A. se dovedește a fi o persoană cu multe resurse, motivată să muncească, comunicativă și cu simțul umorului. În urma evaluării pe baza profilului vocațional a reieșit tot mai clar că era interesată să aibă o ocupație care să-i maximizeze stima de sine și sentimentul de independență. Împreună cu consilierul de angajare în muncă a explorat posibilitatea angajării la o firmă ca femeie de serviciu. Angajatorul a fost încântat, după o scurtă perioadă de probă, de calitatea muncii și de modul în care au relaționat, astfel că A. a fost angajată cu normă parțială pe acest post. De asemenea, recent, odată cu posibilitatea Unității Protejate „Pentru Voi” de a face și alte angajări, A. a fost vizată pentru un post de muncitoare pentru ambalarea produselor solide.



În momentul de față A. face cu succes față ambelor slujbe și este încântată de posibilitățile pe care acestea i le oferă: un colectiv în care se simte apreciată, bani cu care își poate satisface dorințele personale, și sentimentul că este utilă și capabilă să se descurce singură.



## Mituri

**1. Persoanele cu dizabilități intelectuale nu pot fi pregătiți pentru muncă, la fel de bine ca persoanele fără dizabilități.**

Răspuns: Peste o treime din cei 4 000 de participanți în cadrul programului „Jobs Plus” al firmei Pizza Hut sunt persoane cu dizabilitate intelectuală. Rata abandonului la aceste persoane este de 20%, comparativ cu 150% al celorlalți angajați. Acest lucru înseamnă o scădere a costurilor de recrutare și training.

**2. O persoană cu dizabilitate intelectuală nu poate face față unui mediu de lucru stresant, cu termene limită.**

Răspuns: Fiecare individ percepe stresul în mod diferit și răspunsurile lor față de acesta variază. Unii indivizi cu dizabilitate intelectuală se descurcă cel mai eficient în activități care au durată de timp și structură bine definite.

**3. O persoană cu dizabilitate intelectuală și cu dificultăți la nivelul motricității fine este puțin probabil să facă față la operațiile complexe ale unei linii de producție din cadrul unei fabrici.**

Răspuns: Vă putem oferi exemplul unei persoane având această combinație de limitări funcționale, care a fost angajată pentru un job la o linie de producție. Aceasta presupunea etichetarea,



umplerea, sigilarea și împachetarea unui produs lichid. Singura măsură de adaptare a locului de muncă, modalitate prin care angajatorul a venit în întâmpinarea nevoilor angajatului, a fost printr-un dispozitiv de prindere din placaj de lemn, care îl ajuta pe angajat să țină sticla fixă pentru etichetare corectă. Această dificultate fiind depășită, a putut să își realizeze foarte bine munca.

**4. Persoanele cu dizabilități își iau mai multe zile de concediu medical decât alți angajați.**

Răspuns: Statisticile arată că persoanele cu dizabilități folosesc mai puține zile de concediu ca angajații fără dizabilități. (Jurnalul de accidente ocupaționale - 1984)

**5. Persoanele cu dizabilități au nevoie de renovări scumpe și dispozitive de asistare la locul de muncă pentru a putea fi eficienți.**

Răspuns: În multe țări, inclusiv în România, există programe de finanțare care sprijină renovări pentru a accesibiliza clădirile sau a le dota cu dispozitivele necesare.

**6. Poate fi mai greu de a concedia o persoană cu dizabilitate atunci când nu se ridică la nivelul de performanță așteptat.**

Răspuns: Este important ca și persoanele cu dizabilități să fie tratate ca toți ceilalți angajați. Toți angajații trebuie să primească o



atenționare, deoarece este posibil să nu fie conștienți de acțiunile lor inadecvate.

**7. Angajaților cu dizabilități le poate fi dificil să își organizeze timpul pentru a se ocupa de nevoile lor speciale și în același timp de a-și face bine treaba.**

Răspuns: Și femeile care lucrează și nu au dizabilitate trebuie să își organizeze timpul astfel încât să se ocupe și de viața de familie și de lucru, fără ca aceasta să cauzeze probleme. Tot așa se întâmplă și cu persoanele cu dizabilități intelectuale. Bine-nțeles, pentru că oamenii sunt diferiți și nevoia de structurare a timpului poate fi mai crescută. În acest caz se poate oferi mai mult sprijin fără costuri suplimentare, de exemplu prin orare clare și ușor de înțeles, afișate la locul de muncă.



## **Serviciul de angajare sprijinită**

În scopul promovării în comunitate a dreptului la muncă a persoanelor cu dizabilități intelectuale, am înființat în anul 1999, serviciul de angajare în muncă asistată.

Ca și consilieri de formare și orientare profesională ne sprijinim beneficiarii în căutarea locului de muncă, la locul de muncă, în aspectele legate de transport, tehnologie ajutătoare, instruire vocațională specializată, supervizare individualizată. Suntem alături de ei în orice situație legată de muncă și nu numai, luptând pentru egalitatea lor de șanse și inserție profesională pe piața liberă a forței de muncă.

Pentru persoana cu dizabilități locul de muncă este mai mult decât un loc unde desfășoară o activitate. Este un loc unde își dezvoltă aptitudini și abilități lucrative, este un spațiu de interacțiune socială, care le oferă un sentiment de împlinire și un sens existențial.



Focalizați pe nevoile angajatorilor și pe abilitățile beneficiarilor noștri încercăm să realizăm o potrivire avantajoasă pentru cele două părți implicate. Având permanent în vedere acest obiectiv, urmăm îndeaproape o succesiune de pași stabiliți apriori care alcătuiesc în esență serviciul de angajare sprijinită. Succesiunea pașilor, meniți să se finalizeze în compatibilitatea angajator-beneficiar la care făceam referire anterior, este următoarea:

- ✓ *Selecția și evaluarea beneficiarilor* pentru angajarea în muncă se realizează în funcție de profilele vocaționale întocmite, de motivația acestora de a lucra și capacitățile lor, care vor fi formate în cadrul atelierelor din centru. Această etapă este un „inventar” al nevoilor și posibilităților beneficiarilor noștri care pot deveni abilități și surse motivaționale importante necesare în procesul de muncă.
- ✓ *Formarea profesională și din punct de vedere al abilităților sociale ale beneficiarului.* Informații precum ce înseamnă să ai un loc de muncă, ce drepturi și obligații au ca viitori



angajați, care sunt termenii cei mai utilizați pe piața muncii le sunt oferite beneficiarilor în cadrul întâlnirilor săptămânale cu consilierii de orientare profesională. Adaptându-ne la cerințele mereu schimbătoare ale pieții muncii care solicită calificari/recalificări, facilităm beneficiarilor noștri participarea la cursuri de formare profesională și le organizăm sesiuni de formare a abilităților sociale necesare în orice climat organizațional.

- ✓ *Căutare de locuri de muncă de către job seeker, abordarea angajatorilor*, activitate ce presupune depistarea locurilor de muncă adecvate și contactarea acelor angajatori ce oferă locuri de muncă pentru care beneficiarii noștri ar avea abilitățile necesare îndeplinirii sarcinilor. Este o etapă interactivă din punct de vedere al relaționării părților, angajator-beneficiar, mediată de consilierii de formare și orientare profesională în contextul interviului de angajare.
- ✓ *Analiza preliminară a locurilor de muncă și advocacy* este o secțiune realizată în întregime de consilierii de formare și



orientare profesională care întocmesc o fișă de analiză a locului de muncă; pe baza informațiilor deținute până la acest punct trebuie să decidă în ce măsură locul de muncă este compatibil cu aptitudinile beneficiarilor, în ce măsură acesta poate fi adaptat nevoilor și învățarea munii propriu-zise de către job-coach.

- ✓ *Potrivirea la locul de muncă și angajarea propriu-zisă*, etapă în care se stabilesc ultimele detalii legate de adaptarea locului de muncă la beneficiar și începerea activității sub atenta supravehere și îndrumare a job-coach-ului.
- ✓ *Job-coaching-ul* este unul dintre punctele noastre forte în relațiile cu colaboratorii, ofertanți de locuri de muncă. Ajutându-l pe beneficiar să-și îmbunătățească performanțele la locul de muncă, să învețe să comunice cu colegii de muncă, să dizolve posibile neînțelegeri, consilierul vine și în sprijinul angajatorului care și-a redus o responsabilitate ce ar necesita timp și alte resurse. Adaptarea la un loc de muncă implică o acțiune susținută a job-coach-ului, a beneficiarului



și colegilor de muncă, adaptare care nu urmează întotdeauna un traseu lin. Pot interveni factori și situații incomode, dar care prin iscusința și priceperea consilierului pot fi depășite, iar finalitatea tuturor eforturilor să se concretizeze într-o adaptare fericită beneficiar-loc de muncă.

La finalul acestor demersuri ne asumăm și eșecuri, dar fără a le considera iremediabile. Orice sfârșit poate fi un nou început.



## Poveste de succes

M este un beneficiar al centrului cu un nivel al autonomiei în continuă creștere. Frecventează Centrul Pentru Voi din anul 1997, participând la diverse activități desfășurate în cadrul grupelor. Ia parte la toate muncile la care este solicitat, având abilități lucrative bune. De-a lungul timpului a învățat să facă plase pentru cadouri, să facă copii xerox, să vorbească la telefon, să ambalaze diverse obiecte, activități de tâmplărie, de curățenie și activități de gradinărit.

Îndemânarea sa l-a recomandat și pentru activități desfășurate în afara centrului. M este un coleg de bază în cadrul tuturor echipelor mobile care desfășoară activități lucrative în incinta altor instituții, în baza contractelor încheiate dintre acestea și unitatea noastră. A participat astfel la ambalarea produselor pentru diverse promoții, la activități de curățenie în spații exterioare, la activități de marcaj în curțile interioare ale firmele colaboratoare, sub supravegherea educatorilor specializați din centru.

M a devenit angajat al Unității Protejate Pentru Voi începând cu luna septembrie a anului 2007, lucrând ca muncitor necalificat cu program de două ore zilnic. Având o bună orientare spațio-temporală, M are abilitatea de a se deplasa singur, astfel că nu are nevoie să iasă însoțit în oraș. Ajunge astfel singur la centru și pleacă de la centru la sfârșitul programului, utilizând mijloacele de transport în comun.



M a mai înregistrat un succes la începutul lunii iulie a acestui an când a fost angajat pe piața liberă a forței de muncă, desfășurând activități de sortare și legare pliante publicitare în cadrul unei firme de profil. Este primul loc de muncă unde M nu are în apropiere personalul centrului cu care s-a obișnuit în ultimii ani și de care este foarte atașat.

Programul său la acest loc de muncă este de aproximativ 8 zile pe lună, astfel că în restul zilelor poate frecventa centrul ca și până acum. Această modalitate de angajare este agreată de M pentru că nu se simte încă desprins total de centru. El beneficiază în continuare de serviciul de angajare în muncă sprijinită ca și până acum, menținând legătura cu consilierul de angajare în muncă.

M este încântat de faptul că prin veniturile sale de la centru și de la locul de muncă poate spori bugetul familiei, aceasta fiind principala lui motivație pentru muncă.

Noi, personalul centrului, suntem alături de el, îl susținem și îi oferim tot suportul necesar la locul de muncă.



Proiect finanțat de Uniunea Europeană și Guvernul României  
în cadrul programului PHARE 2006 – Coeziune Economică și Socială –  
Dezvoltarea Resurselor Umane – Măsurile de Incluziune Socială.

Acest document a fost realizat cu asistența financiară a  
Uniunii Europene. Conținutul acestui document se află în  
totalitate în responsabilitatea Fundației „Pentru Voi”  
și nu poate fi considerat în nici un caz că reflectând poziția  
Uniunii Europene.

**Fundația Pentru Voi,  
Timișoara  
August 2008**

**Fundația Pentru Voi ©  
Str. Ioan Slavici, nr. 47  
Timișoara, 300521, România  
Tel: 0256-228062,  
Tel/Fax: 0356-421215  
Tel/Fax: 0356-421216  
E-mail: [pentruvoi@pentruvoi.ro](mailto:pentruvoi@pentruvoi.ro),  
Web page: [www.pentruvoi.ro](http://www.pentruvoi.ro)**