

## **10 de Outubro de 2017- Dia Mundial da Saúde Mental**

### **SAÚDE MENTAL NO LOCAL DE TRABALHO**

Este relatório foi desenvolvido pela **Federação Mundial de Saúde Mental**, em colaboração com a **comunidade de saúde mental** e com o patrocínio de **H.Lundbeck A**, para a promoção do debate público da saúde mental.

A Federação Mundial de Saúde Mental (WFMH) é uma organização internacional fundada em 1948 para contribuir, entre todas as nações e cidadãos, a prevenção dos distúrbios mentais e emocionais, com tratamentos adequados e cuidados com quem padece de tais distúrbios, e promover a saúde mental

A WFMH estabeleceu o Dia Mundial da Saúde Mental a 10 de outubro de 1992. O Secretário-geral, Richard Hunter, foi fundamental no iniciar o projeto, que rapidamente evoluiu mundialmente. Todos os anos WFMH fornece matérias distintas de informação sobre temas selecionados. Em muitos países realizam-se eventos e fazem-se proclamações com base nessa informação. As pessoas utilizam o Dia Mundial da Saúde Mental para chamar a atenção da importância da saúde mental, sabendo que há muito mais por fazer para aumentar a defesa e a educação pública.

Este é o 25º aniversário do Dia Mundial da Saúde Mental. A expansão do seu objetivo deve-se todo à dedicação e ao trabalho árduo das pessoas que contribuíram mundialmente para realizar observatórios locais ou regionais todos os anos e transmitir uma mensagem relevante para as suas comunidades. Não lhes conseguimos agradecer o suficiente pelo seu apoio.

#### **Presidente honorária**

Dia Mundial da Saúde Mental

QUERIDOS AMIGOS,

Parabéns pelo 25º aniversário do Dia Mundial da Saúde Mental! A Federação Mundial para Saúde Mental (WFMH) utiliza este evento anual, observado no dia de 10 de outubro, para chamar a atenção para uma questão oportuna a saúde mental. Através da publicação de uma série de artigos escritos por especialistas, a WFMH educa o público sobre transtornos mentais, a importância dos tratamentos disponíveis, as perspectivas para recuperação e as formas de promover saúde mental. Estou orgulhosa de ver o quão bem-sucedido este esforço se tornou desde que começou em 1992.

O tema deste ano, "Saúde Mental no local de trabalho", aborda o valor da promoção do bem-estar nas diversas configurações de trabalho, agricultura, indústria, finanças, governo, tecnologia e outros. A saúde mental é muitas vezes negligenciada, mundialmente, como um elemento chave da saúde em geral dos funcionários. A WFMH descreve tópicos de depressão bem como as causas da doença em mundialmente. Os que vivenciam a depressão ou outros distúrbios podem ser incapazes de trabalhar ou serem menos produtivos. Muitas destas doenças podem ser tratadas, porém o acesso ao tratamento é muitas vezes difícil, e o estigma pode impedir que as pessoas procurem os serviços disponíveis. Um local de trabalho saudável beneficia trabalhadores e empregadores. Eu apelo-vos que nas vossas

comunidades, em nome de todas que vivem com doenças mentais, defendam a garantia de serviços adequados e o fim do estigma para obterem a ajuda que precisam. Pretendo que as pessoas saibam a minha perspectiva – Atualmente devido a pesquisas e aos nossos conhecimentos sobre o cérebro, as doenças de saúde mental podem ser diagnosticadas e tratadas eficazmente, e a maioria pode ser recuperável e ter uma vida gratificante... frequentar a escola, trabalhar, constituir família e serem cidadãos produtivos. Sou agradecida à WFMH por nestes 15 anos me ter ajudado a difundir esta mensagem! O nosso trabalho ainda não acabou, o Dia Mundial de Saúde Mental conforme é necessário hoje sê-lo-á para sempre. Venero os vossos esforços e desejo-vos um sucesso contínuo

Atentamente,

**Rosalynn Carter**

### **Mensagem do Presidente da WFMW**

Saúde Mental no Local de Trabalho é o tema do Dia Mundial da Saúde Mental para 2017 e a WFMH convida todos a participarem como parceiro no Dia da Saúde Mental no Trabalho deste ano.

Um em cada quatro adultos experimentará problemas de saúde mental, o preconceito e discriminação ainda são barreiras significativas que privam as pessoas da sua dignidade. Ter dignidade na saúde mental requer que todos os trabalhem em conjunto. Requer ação na comunidade e, importante, no espaço de trabalho.

Uma em cada cinco pessoas vivência no local de trabalho condições de saúde mental, e enquanto muitos dos empregadores desenvolvem políticas para apoiar uma força de trabalho saudável, não existe uma visão partilhada para a saúde mental no local de trabalho.

A nossa visão, portanto, é iniciar a discussão para que possamos definir melhores práticas promovendo a saúde mental no local de trabalho e criar uma ampla coligação promovendo melhores práticas, diminuir atitudes negativas e discriminatórias e capacitar indivíduos para promover a saúde mental e a dignidade para todos. Este foco baseia-se na construção do recente relatório de saúde mental como uma prioridade do desenvolvimento global que reconhece a impacto crítico que a saúde mental tem no desenvolvimento económico e bem-estar. Os custos globais anuais dos problemas de saúde mental estimam-se em 2,5 trilhões de dólares e deverão aumentar para 6 trilhões de dólares americanos até 2030.

O emprego é fundamental na promoção da recuperação - para indivíduos, comunidades e nações. No entanto, as estimativas mostram que até 80% dos indivíduos com doenças mentais graves são desempregados enquanto 70% pretendem trabalhar. Somente nos EUA, estima-se que os principais distúrbios de saúde mental custaram ao país pelo menos anualmente US \$ 193 bilhões.

Para resolver este problema, é imperativo envolver as empresas, os empregadores, direitos jurídicos, sindicatos, prestadores de serviços de saúde mental, famílias, utentes de serviços e outros para promover o emprego de pessoas que vivenciem problemas de saúde mental.

**Gabriel Ivbijaro**  
**Presidente da WFMH 2015-2017**

## **A importância do tema do dia da saúde mental**

O equilíbrio da vida profissional é uma prioridade para muitos funcionários. Milhares procuram um bom equilíbrio entre trabalho e vida e diversidade de fortes políticas apoiar o bem-estar no trabalho.

O local de trabalho e a força de trabalho está a mudar as tradicionais formas de olhar para a força de trabalho pode não demorar por muito tempo. Muitos empregadores começam a privilegiar um ambiente de trabalho saudável.

### **ESTATÍSTICAS**

10% da população empregada ausentou-se devido a depressão.

36 dias úteis é a média de dias que são perdidos por episódios de depressão.

50% das pessoas com depressão não são tratados.

Sintomas cognitivos de depressão, como dificuldades de concentração, que dificultam a tomada de decisões e retenção de informação, estão presentes em 94% do tempo durante um episódio de depressão (1), causando prejuízos significativos no trabalho e na produtividade (2).

43% dos gestores pretendem melhores políticas. As pessoas acham difícil revelar que passam por problemas de saúde mental no local de trabalho - ainda que ninguém seja imune às dificuldades na saúde mental.

### **REFERÊNCIAS**

(1) Conradi JH et al. Medicina psicológica. 2011; 41: 1165-1174,

(2) Greer TL et al. Drogas do SNC. 2010; 24 (4): 267-284.

## **OS NOSSOS OBJECTIVOS**

A WFMH pretende um consenso global para promover um bom ambiente de trabalho, que possa ser acessível para os que sofrem de problemas condicionantes de saúde mental, que procuram ajuda dentro e fora do espaço de trabalho onde se prossiga boas práticas laborais relativamente à saúde mental.

### **QUEREMOS PROVER MATERIAS EDUCATIVOS QUE POSSAM:**

- Fornecer aos indivíduos e aos empregadores informações sobre como podem apoiar o autocuidado e o bem-estar.
- Abordar as atitudes e preconceitos negativos associados à saúde mental no local de trabalho.
- Permitir que indivíduos e empregadores façam ações que promover a resiliência da saúde mental.
- Divulgar a compreensão das práticas de emprego que apoiam uma boa saúde mental.

Demonstre o seu apoio e desejo de manter um ambiente de trabalho mentalmente saudável ao aceder no *site* e assinar a petição do ambiente de trabalho. É uma garantia para empregadores, chefias de topo e intermediárias, supervisores, etc., para demonstrar aos colaboradores que pretendem ter um ambiente mentalmente saudável. O formulário está disponível em <https://fs3.formsite.com/jpaleo/WMHD17/index.html>. Assine e envie-nos o logotipo para que possam ser referenciados no nosso *site* e demonstrar que estão cientes de problemas de saúde mental no vosso local de trabalho e que pretendem promover um local seguro e saudável.

**Gabriel Ivbijaro**

Presidente da WFMH 2015-2017

## **PORQUE O STRESS NO TRABALHO É UM DESAFIO COLETIVO E O QUE FAZER?**

A relação entre *stress* no local de trabalho e uma pobre saúde mental está bem relacionada. Na nossa recente publicação, *Stresse no Local de Trabalho: O Desafio Coletivo*, da OIT saúde e segurança no trabalho equipas de trabalho realizaram estudos recentes sobre *stress* no local de trabalho no mundo incluindo, entre outros, a Ásia e o Pacífico, as Américas, Austrália e a Europa. Concluimos que o trabalho relacionado com o *stress* custa à sociedade global um preço incalculável com custos diretos e indiretos anuais. Isto é apenas o preço humano, do sofrimento e até mesmo, de acordo com alguns dos os relatos que analisamos, do suicídio.

Pressão crescente no trabalho

Muitas vezes ouvimos que vivemos cada vez mais vidas laborais stressantes, mas o que é a experiência recente nos diz? Bem, começemos pela globalização. Os processos competitivos globais transformaram a organização laboral, as relações de trabalho e os padrões de emprego, contribuindo para o aumento do relacionamento trabalho - *stress* e os seus distúrbios associados. Com o ritmo de trabalho ditado pela instantaneidade das comunicações e altos níveis globais de competição, as linhas que separam o trabalho da vida tornam-se cada vez mais difíceis de identificar. Um equilíbrio adequado entre o trabalho e a vida privada é difícil de alcançar.

E o fenómeno é realmente global e impactante.

Por exemplo, reparámos num estudo elaborado no Japão que 32,4% dos trabalhadores relataram sofrer de grande ansiedade, preocupação e *stress* do trabalho no ano transato. No Chile, dados de 2011 mostram que 27,9% dos trabalhadores e 13,8% dos empregadores relataram que o *stress* e a depressão estavam presentes nas suas empresas. Números semelhantes foram encontrados em praticamente todos os países e foram considerados neste relatório.

Depois, estamos presos à recente crise económica global e a recessão que forçou o desinvestimento de muitas empresas na sua atividade económica para se manterem competitivas. Isto inclui uma reestruturação, redução de pessoal, fusões, terceirização e subcontratação, trabalho precário e maior probabilidade de demissões massivas de trabalhadores, desemprego, pobreza e exclusão social.

Estas práticas de trabalho são uma fonte do que é conhecido no terreno como "perigos psicossociais". Enquanto no local de trabalho, contribuem para o aumento da concorrência, maiores expectativas no que diz respeito ao desempenho, rápido e trabalho intensivo, trabalho irregular e mais horas de trabalho, maior a demanda de emprego e a insegurança no trabalho e uma falta de controlo sobre o conteúdo e a organização de trabalho e as oportunidades de trabalho reduzidas. Adicione a isso ao medo de perderem os seus empregos, a redução da motivação do pessoal, da satisfação e criatividade, e o decréscimo da estabilidade financeira terminando com consequências sérias para a saúde mental e bem-estar os trabalhadores, com um objetivo final financeiro.

Estes custos relacionados diretos e indiretos são apenas quantificados. Ainda assim, alguns países desenvolvidos avaliam economicamente o impacto do *stress* relacionado com o trabalho, associados a padrões comportamentais de distúrbios de saúde mental. Por exemplo, na Europa a estimativa do custo da depressão relacionada com trabalho é de 617 mil milhões de euros/ano, que inclui os custos para os empregadores de absentismo e trabalhar enquanto estão doentes (€ 272 bilhões), perda de produtividade (242 mil milhões de euros), custos com cuidados de saúde (€ 63 bilhões) e custos de bem-estar social na forma pagamentos de prestações sociais (€ 39 bilhão).

Que medidas se podem utilizar para reduzir o stresse no ambiente de trabalho nas sociedades e empresas?

Cinco ideias que acreditamos terem um impacto profundo:

1. **Foco contínuo.** A consciencialização sobre essas questões está a aumentar. Na maioria dos países, os legisladores e os parceiros sociais envolvem-se em intervenções concretas para combater os riscos psicossociais, saber quais são as causas do stresse relacionado com o trabalho. Os parceiros sociais são ativos, proliferando as campanhas de sensibilização e muitas redes de pesquisa e associações profissionais envolveram-se.
2. **Prevenção.** A proteção da saúde mental no trabalho tem mais impacto se se concentrar em estratégias preventivas. É essencial lidar com as causas e as consequências do stresse relacionado com trabalho com uma combinação de medidas coletivas e individuais.
3. **Inclusão.** Mais oportunidades de participar na tomada de decisões estão associadas a maior satisfação e maior sensação de autoestima. A longo prazo, mesmo pequenas quantidades de autonomia na execução de tarefas são benéficas para a saúde mental e a produtividade dos trabalhadores. A participação na tomada de decisões no local de trabalho modera os efeitos dos riscos psicossociais tais como as tarefas associadas ao trabalho e à redução da tensão psicológica.
4. **Gestão.** Uma gestão coerente do sistema de HST garante medidas preventivas práticas e a incorporação de medidas de promoção de saúde. Isto deve incluir riscos psicossociais nas medidas de avaliação e gestão de riscos com vista a gerir eficazmente o seu impacto da mesma forma que com outros riscos de HST no local de trabalho. A participação dos trabalhadores neste processo é fundamental.
5. **Cultura Organizacional.** A experiência da OIT mostra a importância do ambiente social em moldar comportamentos de trabalho e valorizá-los; as políticas de recursos humanos desempenham um papel em assegurar relações de trabalho baseadas em confiança, autenticidade e amigáveis.

Hoje os, trabalhadores de todo o mundo enfrentam mudanças significativas na organização do trabalho e nas relações laborais; estão sob maior pressão para enfrentar as demandas da vida profissional moderna. Para a nossa saúde, nosso bem-estar e modo de vida temos de continuar a trabalhar coletivamente para reduzir o impacto do stresse no local de trabalho.

**Valentina Forastieri**

Presidente Sênior para a Promoção da Saúde e Bem-estar, na Administração do Trabalho, Inspeção do Trabalho & Ocupacional ramo Saúde, Organização Internacional do Trabalho

## FÓRUM ECONÓMICO MUNDIAL

### Retirado, em parte, do artigo “7 passos para construir um espaço laboral mentalmente saudável”

Uma boa saúde mental permite que as pessoas percebam totalmente o seu potencial, para enfrentar o *stresse* diário, trabalhem de proactivamente e contribuam para a sociedade. Porém o crescente aumento de doenças mentais é surpreendente. Globalmente prevê-se que um em cada quatro cidadão passará por problemas de saúde mental nalgum momento das suas vidas. No entanto, estima-se que mais de 300.000.000 de pessoas sofram de depressão, o que equivale a 4,4% da população mundial e 800.000 cometem suicídio.

O número de cidadãos que vive com depressão aumentou mais de 18% entre 2005 e 2015. No global, as doenças do foro psiquiátrico, neurológico e os distúrbios causados pelo uso de substâncias representam 13%. Mais de 80% destes vivem em países na média ou abaixo da linha de sobrevivência.

As consequências económicas para uma **podre** saúde mental são significativas. O Fórum Económico e o estudo público da Universidade de Harvard estimam que o impacto conjunto dos distúrbios mentais em termos de perdas económicas serão de 16.3 triliões de dólares americanos entre 2011 e 2030. Na Índia estima-se que o custo será de 1.03 triliões de dólares (22% de perdas económicas) entre 2012 e 2030. No mesmo espaço de tempo, estima-se que na China as perdas serão de 4.5 triliões de dólares devido a doenças mentais. Estas estimativas demonstram a necessidade premente de enfrentar as doenças mentais.

Distúrbios mentais não tratados, (nos empregados ou nos seus familiares) resultam numa menor produtividade laboral, baixas taxas participativas laborais, perda de rendimentos, aumento da probabilidade de acidentes laborais, aumento de força de trabalho e dos pagamentos de assistência social. Seis em dez pessoas afirmam que uma saúde mental pobre tem impacto na sua concentração laboral e estima-se que aproximadamente setenta mil dias de trabalho por ano se perdem no Reino Unido devido a este fator.

Também, é cada vez mais evidente o papel negativo do estigma diminuindo as possibilidades dos cidadãos recorrerem a diagnósticos e tratamentos adequados. Por exemplo, de acordo com uma pesquisa realizada em 2008 no Canadá, apenas 50% de canadianos diriam aos amigos ou colegas de trabalho que têm um familiar que passa por problemas de saúde mental, comparado com 72% que discutiria um diagnóstico de cancro e 68% que falaria sobre um familiar que sofre de diabetes.

A boa notícia que é evidente demonstra que as condições em tratar a ansiedade, depressão e outras doenças mentais são economicamente acessíveis e os recursos económicos são acessíveis de forma a promover o bem-estar e a prosperidade.

Com 1 dólar americano de investimento em tratamento para a depressão e ansiedade o retorno é de 4 dólares americanos em boa saúde e capacidade laboral. É fundamental para os cidadãos, famílias, sociedades, economias, e globalmente.

Os empregadores podem tornar-se agentes de mudança. Os fatores de risco do *stresse* no trabalho podem ser alterados, e o espaço organizacional promover bem-estar e desenvolver e implementar políticas criativas ajustadas ao bem-estar individual dos trabalhadores. Em conjunto existem tratamentos eficazes que os empregadores podem ter e facilitar o acesso aos mesmos dos que precisarem.

## **Cuidar da Saúde Mental no Trabalho**

As necessidades dos cuidadores de pessoas afetadas por depressão são frequentemente ignoradas. A maioria dos cuidadores em idade ativa estão empregados “podem combinar trabalho e cuidados tendo uma melhor qualidade de vida e autoestima, bem como serem capazes de manter uma carreira, contribuir para a sua própria reforma e direitos de proteção social e contribuir para a economia”. Aqui estão alguns tópicos em que os locais de trabalho podem ser mais receptivos aos cuidadores familiares de saúde mental.

### **Conselhos preventivos,**

#### **Para os empregadores:**

- **Proteja o equilíbrio trabalho-vida.** Políticas flexíveis laborais, teletrabalho, ausência para apoio a familiar, tirar dias sem trabalhar, tudo pode ajudar a combinação entre trabalho e prestação de cuidados de saúde. Além destas medidas, promover no trabalho uma cultura organizacional de equilíbrio laboral: respeitar o horário normal de trabalho e salvaguardar tempo para o lazer e para a família.
- **Combater o estigma.** Promover um espaço de trabalho que fomente a saúde mental positivamente e não tolerar a estigmatização. Treinar os Recursos Humanos (RH), pessoal e gestores sobre como promover a saúde mental no local de trabalho.
- **Celebrar dias sensibilização.** Dia Mundial da Esquizofrenia, Dia Mundial da Saúde Mental, Dia Mundial de Prevenção do Suicídio, etc., partilhar mensagens apoiando colegas que estão lidar com problemas de saúde mental na sua vida.
- **Comece a conversa.** Não tem que esperar até aos dias de sensibilização para iniciar uma conversa sobre a saúde mental. Falar sobre a sua própria história relacionada à saúde mental envia uma mensagem forte e de segurança.
- **Informe regularmente** os empregados que tem disponibilidade. Por exemplo existe alguém dos RH para emergências de saúde mental? A empresa de seguro de saúde proporciona serviços e cuidados nesta área? Deixe que eles saibam.

#### **Quando um funcionário partilha que estão a lidar com um trabalhador cuidador de um familiar com transtorno mental:**

- **Seja compreensivo.** Cuidar de um familiar com problemas de saúde mental pode ser fisicamente e emocionalmente desgastante, e o desempenho no trabalho pode mudar por um tempo. Esteja preparado para aceitar temporariamente mudanças e ofereça soluções quando coisas continuam difíceis.
- **Ofereça flexibilidade.** Informe os seus empregados sobre acordos de trabalho flexíveis, e seja o primeiro a propor-lhes, pois eles podem não se sentir confortáveis para solicitar.
- **Pergunte sobre suas necessidades.** Pedir ao empregado quais as suas necessidades como um cuidador. Talvez possam existir políticas da empresa que não foram previsíveis, mas que podem ser facilmente ajustadas.

#### **Para os empregados:**

**Cuidado com a língua.** Nunca sabe qual dos seus colegas está com problemas de saúde mental. Respeite e não use palavras estigmatizantes.

- **Compreender a natureza de cuidar.** Cuidar despende energia e as prioridades podem mudar no último minuto. Os cuidadores podem não participar em muitos eventos sociais, devido ao tempo e energia restrito, mas mantenha os convites.
- **Pergunte como pode apoiar.** Ofereça-se para partilhar a sua carga de trabalho quando os tempos são difíceis

- **Demonstrar interesse e ouvir.** A saúde mental não é tabu; Não há problema perguntar sobre o seu membro da família. Os cuidadores podem precisar de um ombro amigo.
- **Não dê conselhos indesejados.** Cuidar de um familiar com problemas de saúde mental pode ser profundamente pessoal, seja respeitoso com a outra pessoa ao dar conselhos.
- **Partilhar informação.** Se souber de serviços disponíveis, ou se está a cuidar um familiar, ponha-o em contato.

**Para os cuidadores:**

- **Conheça os seus direitos.** Em alguns países, os cuidadores têm o direito de regimes de trabalho flexíveis e pagos ou licença sem vencimento. Esses direitos também podem protegê-los contra despedimentos sem justa causa. Contacte a sua organização familiar local para se informar.
- **Fale com o seu empregador.** É um sinal de reforço para pedir ajuda quando tem um familiar a precisar dos seus cuidados. Saiba quais formas de apoio o seu local de trabalho pode oferecer. Discutir as suas necessidades e falar com seu gestor sobre como vai equilibrar suas responsabilidades de trabalho e familiares, antes que afete o desempenho do seu trabalho.
- **Exponha soluções.** Descubra o que pode fazer em casa, e como a tecnologia pode ajudar na combinação de trabalho e de cuidados familiares. Como pode uma divisão diferente de tarefas entre si e os seus colegas torná-lo possível para cuidar e continuar a trabalhar?
- **Cuidar de si mesmo e aprender a dizer não.** Esteja atento às responsabilidades adicionais que podem afetar seu desempenho no trabalho em geral. Esta não é a altura de assumir extras. Os seus colegas vão entender que não pode assistir a todos os eventos sociais.
- **Não esconda nada.** Fale sobre a saúde mental, do seu familiar, seus deveres de cuidar. Eduque os seus colegas a não cederem ao estigma. Um dia eles ou alguém no seu ambiente será grato por isso.
- **Seja um colega solidário** e faça dos seus colegas a sua rede de apoio. Peça-lhes ajuda para partilhar a carga de trabalho quando os tempos são difíceis e apoiá-los quando eles não podem. Lembre-se esta não é uma equação matemática ou de retorno. Escutar as suas preocupações e apoiar as suas ideias também é dar apoio.

EUFAMI – [www.eufami.org](http://www.eufami.org)  
Mii Mannikko, Presidente  
Aagje Leven, Secretário Geral



## **Como deve ser um espaço de trabalho saudável?**

Empresas que valorizam a saúde dos seus trabalhadores, incluindo a sua saúde mental e bem-estar. Tem políticas e medidas específicas. Tais empresas podem ser pequenas, médias ou grandes. Grandes exemplos são dados em grandes empresas nos Estados Unidos; porém, apenas nas empresas com poucos trabalhadores também implementam formas inovadoras para serem mentalmente saudáveis no espaço laboral. Listam-se algumas práticas e políticas específicas que foram implementadas em pequenas-médias empresas.

Espaço de trabalho para a promoção da saúde mental

- Dar as boas-vindas a todos os candidatos aprovados na seleção; valorizar a diversidade.
- Ter seguro de saúde que englobe problemas de saúde mental iguais às urgências e doenças físicas.
- Ter programa e práticas que promovam e apoiem o equilíbrio entre saúde e bem-estar e trabalho e vida.
- Promover treino para gestores, supervisores em questões de saúde mental no trabalho, incluindo a identificação de problemas de performance que possam indicar stress laboral e possível referência e avaliação.
- Especialistas para que a informação da saúde do trabalhador seja confidencial.
- Dar ao trabalhador Programas de Assistência ou outros recursos apropriados para ajudar gestores e empregados
- Apoiar trabalhadores que procuram ajuda ou requeiram hospitalização ou baixa, incluindo planejar o seu regresso ao trabalho.
- Assegurar que a “saída sem dignidade” é uma prioridade da empresa, é essencial para o trabalhador regressar ao trabalho.
- Prover comunicação a todos os empregados relacionados com perspectivas iguais de promoção laboral, políticas de convivência laboral razoáveis, de boas práticas referentes a doenças, programas de saúde e bem-estar e similares que promovam e aceitam um espaço de trabalho contra o estigma e a discriminação.

## O estigma e a discriminação: a minha experiência

Há países que genuinamente fazem um grande trabalho para ajudar a reduzir a dimensão do estigma e da discriminação vivenciada pelos cidadãos que têm um problema de saúde mental ou distúrbio.

No entanto, existem muitos outros que deviam fazer muito mais. Têm um padrão de vida, estruturas jurídicas, conhecimento e creem na igualdade entre os cidadãos e a advocacia. Porém ignoram essa responsabilidade.

O maior desafio que enfrentamos é a barreira real em reduzir o estigma e a discriminação mundial não apenas culturalmente, mas como as pessoas que vivem com problemas de saúde mental que são negativamente retratadas publicamente, em privado, no tratamento ou nas comunidades.

Alguns exemplos comuns;

- São vistos como violentos e perigosos,
- Reportagens estigmatizantes da comunicação social,
- Dizer a alguém que nunca vai ficar melhor,
- Que tem uma falha de caráter, um fraqueza pessoal,
- “Nunca vai conseguir um emprego de verdade,”
- “Vai sempre precisar de tratamento”, etc.

Por vezes, somos culpados de dar às pessoas com problemas de saúde mental profecias da desgraça e de não incutir esperança.

Todos sabemos da proliferação de histórias terríveis por todo o mundo onde as pessoas têm sido vítimas de discriminação nas suas comunidades, no trabalho, prestadores de cuidados de saúde, na justiça e até mesmo em casa. Este problema permanente pode ser um dos maiores dos dias de hoje com falhas sistémicas no nosso sector, em muitos países, a dedicação a políticas e a processos de financiamento ainda é quase inexistente.

A cultura de perpetuar o estigma e a discriminação permitiu ir tão longe em algumas comunidades, ambientes de trabalho, prestadores de cuidados de saúde, de justiça e organizações que se tornou “normal”, aceitável e por vezes invisível a muitos. Estas práticas ilegais e discriminatórias precisam de uma atenção imediata; o estigma e a relação com atitudes discriminatórias e práticas ilegais devem ser abordados, ter resposta, e proibidos.

Pessoas que passam por um grande nível de stresse mental podem desenvolver problemas psicossociais, e por isso, merecem saber que os seus empregadores e colegas têm consciência e compromissos básicos de respeitar os seus direitos humanos e reconhecer a obrigação de fazer reajustes razoáveis às suas comodidades no espaço laboral.

### **Como podemos resolver este enorme problema de uma forma eficaz, significativa e sustentável?**

Algumas grandes organizações e comunidades de todo o mundo estão a fazer um trabalho notável para reduzir o estigma e a discriminação. Este trabalho não só precisa continuar, mas, com urgência, medidas educativas devem ser desenvolvidas e implementadas para apoiar as pessoas com problemas de saúde mental no seu emprego, a fim de reduzir o estigma e discriminação. O estigma e a discriminação devem ser abordados. O processo envolve a cooperação e a comunicação num genuíno e significativo processo harmonizado em conjunto. A experiência vivida das pessoas precisa estar devidamente incorporada desde o início de forma adequada e equitativa.

### **O que é a deficiência psicossocial?**

É o termo utilizado para descrever problemas de saúde física que possam surgir a partir de doenças de saúde mental. Embora nem todos os que têm passam por um problema de saúde mental possam não vivenciar tal problema de saúde física, aqueles que passam podem vivenciar graves efeitos e desvantagens sociais...

#### **Questões a colocar...**

- Consegue fazer ajustes razoáveis para um empregado com incapacidade psicossocial?
- Quantas pessoas podem estar afetadas por isso no seu ambiente de trabalho?
- O que devemos todos fazer para informar os locais de trabalho e administrações das suas obrigações para com as pessoas que empregam que têm uma incapacidade psicossocial?
- Como informamos as pessoas que vivem com problemas de saúde mental dos seus direitos (como potenciais empregados) a ser oferecido apoio por meio de ajustes razoáveis para ajudá-los a permanecer no trabalho?
- Quantas pessoas que vivem com questões de saúde mental não têm apoio para procurar ou manter o trabalho?

#### **Sem nós, nada conosco**

Pessoas que vivem com problemas de saúde mental sabem o que querem e precisam expressar os seus pontos de vista e questões. Merecem melhor e têm “feito figas” há demasiado tempo para terem espaço nas decisões tomadas.

Menos do que isso é injusto e discriminatório e precisa de atenção imediata.

Como parte do processo para abordar o estigma e a discriminação um elemento importante seria considerar o apoio à criação de organizações nacionais com experiências vividas se não existem no país. Tais grupos nacionais seriam representados por essas pessoas.

#### **Conclusão**

Pessoas com experiência de problemas de saúde mental precisam do seu apoio para ter uma voz genuína e significativa. Em todo o mundo as pessoas esperam tempo suficiente para serem envolvidas em desenhados em conjunto. Para não mencionar, esperando o tempo suficiente para o total financiado nacional de organizações de experiência vivida que podem fornecer supervisão muito necessária.

Em nome de todas as pessoas com uma experiência vivida de problemas de saúde mental em todo o mundo, apelamos todos os países a levantarem-se e serem contra e ajudar na luta pela realização dos direitos humanos para pessoas que vivem com problemas de saúde mental. Demonstre que se importa, apoiando genuína e significativamente a cooperação e criação organizações nacionais experiência vivida.

Por fim, Martin Luther King, Jr. resume muito bem: “A história terá que registrar que a maior tragédia deste período de sociais transição, não foi o clamor estridente das pessoas más, mas o silêncio terrível das boas pessoas.”

Michael Burge OAM,

[diliburge99@yahoo.com.au](mailto:diliburge99@yahoo.com.au)

Defensor da Saúde Mental e do Bem-Estar  
Queensland, Austrália

## **O trabalho para mim funciona**

Muitas vezes pergunto-me o que teria acontecido se eu tivesse nascido noutra família. Se minha família tivesse acreditado nos médicos? Se eu tivesse acreditado? Se tivéssemos completamente e obedientemente resignado ao que os médicos haviam dito sobre a minha condição?

As pessoas ainda dizem coisas destas todos os dias no meu país, independentemente da evidência crescente de que pessoas diagnosticadas com uma doença mental possam melhorar. Já agora, isso é um rótulo que eu não concordo. É-nos dito que não estamos aptos a trabalhar. Que estamos muito frágeis. Isso é demais para nós. Que vamos falhar e ficar pior, se tentarmos.

Eu tinha dezanove anos e minha vida tinha acabado, de acordo com os médicos. Disseram à minha família que era improvável que eu alguma vez viver com sucesso, fora de uma instituição. Disseram que eu precisaria de um cuidador para o resto da minha vida. Eu provavelmente nunca voltaria à escola, a casar, ou ter um trabalho. Eu estava muito doente e meu prognóstico era muito sombrio. Lembro-me de meu pai olhando fixamente para eles e minha mãe, protetora, a me abraçar.

“Não”, disse ela. O médico: “desculpe?”. A minha mãe disse novamente, só que com muito mais convicção. “Não, eu não aceito.” E nem eu. É uma das poucas memórias claras que tenho desse tempo. Reuniram os pertences e contra indicação médica levaram-me para casa.

Quando eu fiz a faculdade, depois de todos parâmetros médicos totalmente psicóticos, eles decidiram que eu estava suficientemente estável para a terapia. A faculdade levou a um estágio. O estágio a um emprego. E o trabalho a uma carreira de 30 anos na saúde mental e no campo de serviços humanos. Fui excelente no que fiz, em parte porque eu era pioneira, “alguém com experiência vivida”, muito antes desses termos serem utilizados.

Gostaria muito de perder tempo dizendo-vos como sou especial, corajosa e original; mas eu não sou. A minha história, completa-se com a desgraça e previsões obscuras feitas por profissionais de saúde mental e torna-se cada vez mais comum. Nós voltamos ao trabalho, à escola e com às nossas vidas mais frequentemente do que as pessoas parecem acredita. Talvez o paradoxo aqui é que, para alguns de nós, após a doença estabilizar ainda ficamos melhor. O trabalho dá-nos esperança e força para voltar à vida que queremos viver.

Sinto que devo muito do meu sucesso ao longo dos anos por ter encontrado um trabalho significativo e gratificante para mim logo no início. Hoje, eu sei que inúmeras pessoas que tem histórias como esta. Tentando voltar ao de trabalho e encontrar um propósito, fizeram o seu caminho para uma vida que tinha significando para elas. Para mim não havia planeamento, etapas e metas a atingir ao longo do caminho; mas eu sempre vi como possível. Eu tinha pessoas ao meu lado que também viam trabalho adequado para mim. O meu pai deu-me a sua versão. Dizia; "Assim, falhaste? E depois? É assim que se aprende. Agora tens uma série conhecimentos de como podes fazer na próxima." Tenho todos os dias isso em consideração.

Pretendo afirmar que nem todos os que tem uma história como a minha, tem uma família que acredita que podem trabalhar. Para alguns, será um amigo, um serviço de saúde, uma pessoa com uma vocação religiosa, um treinador, ou talvez em algum ponto apenas eles próprios. Em contraste, eu sei que muitas outras pessoas que querem trabalhar e não o fazem, porque alguém numa posição de poder lhes disse que eles não poderiam, que iriam fracassar, ou voltariam ao hospital se tentassem. Ficaram

aterrorizados e iriam destruir tudo o que tinha produzido, porque é isso que eles contam.

**Fiz algumas observações sobre o que penso que trabalhar é bom para mim e para muitos. Tenho a esperança que sejam utilizadas. Nem todas se aplicam a muitos.**

**Aterrorar** – Eu encontro terreno, quando trabalho. Estou no “agora” no presente. Costumo dizer às pessoas que não podem lidar com o quarto, eu não me meto nele. Se estou a trabalhar encontro-me comprometida e presente no meu ambiente. Não estou trancada nas memórias, nas experiências extremas, ou distrações por tempos longos. Foco-me nas minhas tarefas. É um exercício banal. Descobri, quando trabalho, que posso melhorar intencionalmente o meu foco. Oiço os outros também a falarem sobre este tipo de benefício constantemente.

**Serei sempre grata à minha mãe, que disse: “Não, eu não aceito isso...”**

**Acesso a cuidados de saúde de qualidade** - É muito importante. Houve um tempo em que não tinha acesso a cuidados básicos de saúde. Muitos de nós não tinham os melhores recursos que sem um trabalho proporcione seguro saúde. Apesar de estar melhor, ainda se tende a encontrar os melhores recursos para a saúde e bem-estar quando se está empregado. É mais difícil ser ou permanecer mentalmente saudável, se a sua saúde física se deteriorar devido à falta de cuidados de saúde de qualidade.

**Finalidade** - Preciso sentir que estou viva por uma razão. Que eu e a minha vida temos significado. O trabalho fá-lo. As pessoas podem ver isto de várias formas. Se faz, não têm que ser todos a fazer a diferença. Por exemplo, o meu pai acredita que a maior realização foi fazer equipamento médico moderno. Não tinha contato com as pessoas que ajudou. Sempre fez seu trabalho sozinho. Mas o que fez salvou muitas vidas. O trabalho dá-nos a sensação de realização e compromisso. É difícil ficar bem, se não se sabe por que se faz.

**Empoderamento** – Faço o melhor quando me sinto realizada. Torno-me esperançosa quando completo algo. O trabalho dá-me a sensação de realização constante. Mesmo que seja fazer café. Vejo o meu poder para alcançar metas pequenas e grandes. O trabalho dá-me a sensação que se consigo fazer isto, eu posso fazer mais. Os objetivos parecem ser mais alcançáveis quando realizo diariamente tarefas mais pequenas. Sinto-me mais forte quando são concluídos. Mesmo que sejam pequenos.

**Independência** – Estar empregada gera-me recursos. Tenho dinheiro para comida, casa e lazer. Mas este não é o único objetivo que me leva a trabalhar. Existe também o trabalho e a troca. Eu tenho sido capaz de ser útil aos que precisam, como se fossem a minha família. Hoje eu não preciso de um gestor de carreira ou institucional. Eu posso desfrutar dos que amo, sem depender deles para todas as minhas necessidades. Não sou inútil. Consigo ajudar.

**Bem-estar** – Não é para todos. O meu emprego mantém-me trabalhando diariamente na minha saúde. Esta é a beleza de estar trabalhando na área da saúde mental. Tornamo-nos melhor no que ensinamos aos outros. Até à data de hoje continuo a praticar a minha saúde, como parte do meu trabalho. O que me mantém mentalmente forte. Trabalhos noutras áreas e voluntariado têm o mesmo benefício.

**Finalmente, a sociedade e a diminuição do estigma** – É suficiente para mim que sinto que tenho um propósito. O emprego demonstra aos outros que tenho um propósito. Mostra-lhes que os meus bem como eu estamos bem e contribuimos como qualquer cidadão. Faz-me pertencer, conectar e sociabilizar. Neste sentido, o meu trabalho elimina o estigma e conecta-me com os meus amigos. Infelizmente, muitas pessoas

não sabem que podem ter o mesmo. Foram informados que não podem, devido a terem uma doença mental. Disseram-lhes que a suas condições de trabalhar ou retornar a um trabalho que os preencha é impossível. Enquanto muitos de nós provam que isto é errado, outros pensam que eles conseguem encontrar o ajuste vivendo à margem da comunidade. Reforço, eu não sou especial, ou única desta forma. Eu digo-o sonoramente. Percebendo que nós podemos trabalhar irá mudar a forma como nos veem e o valor que nós vemos em nós.

Serei sempre grata à minha mãe, que disse “Não, eu não aceito isso.” Eu estava determinada a voltar ao trabalho e fi-lo. Precisaremos de tempo para descansar. Precisaremos de apoio para nos apoiarem. Precisaremos experimentar diversas vezes para sermos bem-sucedidos. Para mim curar-me não foi sempre uma linha reta. Como funciona e como se aplica deve ser decidido individualmente. No entanto, é possível para aqueles que vivem como experimentei, viver o trabalho e ser bem-sucedida. Na verdade, o trabalho para mim é a raiz das possibilidades.

Samantha Thornton,

[ssamiam12345@yahoo.com](mailto:ssamiam12345@yahoo.com)

Educadora de Equipas de Pares  
Centro Harris para a Saúde Mental e IDD

## **Mensagem para os chefes**

Desde que frequentei a universidade que digo: “Um funcionário feliz é um trabalhador produtivo.” Para proprietários, chefias, supervisores, líderes, etc., talvez não preste atenção à “pessoa”, muito menos pense na sua felicidade. Mas para ser realista, precisa de lucros, crescimento e posicionar a empresa.

Mas e se eu lhe disser que a forma mais fácil para alcançar produtividade é juntar sinergia, e que esta é necessária para os empregados se empenharem.

Estas palavras são para si. Tem de experimentado muitas coisas, e muitas vezes, sente-se insatisfeito por não ter alcançado os resultados desejados. Como funcionários nós procuramos um espaço laboral onde à chegada seja agradável e não intimidante. Sim, leu bem – medo! Sabia que em muitos locais de trabalho, os empregados temem os seus chefes ou os colegas de trabalho? Talvez não saiba isso. Entendo perfeitamente. Estamos sempre tão ocupados tentando resolver os nossos problemas, confiando que os líderes do nosso departamento tomam conta de tudo.

Mas sabe que no trabalho existe bullying? E também uma micro agressão entre os empregados, intolerância e falta de respeito? Tudo isto, e tantas outras coisas mais, levam-nos à exaustão física e mental. Algumas vezes eu gostava de ser honesta e de expressar a ansiedade que sinto de não ser capaz de produzir um bom resultado ao receber um correio eletrónico do supervisor sem aviso prévio pedindo para me reunir para resolver um assunto com urgência. Gostaria de falar de uma experiência traumática que vivi – sim, todos estavam presentes para dar palavras de coragem e empatia. Porém, ninguém me perguntava como estava semanas depois como o meu medo e as minhas preocupações aumentavam enquanto os dias passavam.

Eu gostava de falar sobre a dor com que tenho lidado nos últimos seis meses. Estou agradecida pela semana que passei com a minha família. No entanto, ninguém notou que depois de seis meses a minha dor continua. Gostaria de falar sobre o diagnóstico da depressão que recebi, e dizer que desde a semana passada tomo medicação que o médico referiu que teria efeitos secundários. Eu sinto exaustão, a semana passada dormia três vezes durante o dia, mas tudo o que foi notado é que eu chegava tarde ao trabalho, e ninguém perguntava algo...

Agora estão confusos? Certo? O que tem esta história a ver com produtividade? Não interpretem mal ou leiam entre linhas! Não estou pedindo para chegar à hora que quero, psicoterapia no emprego. Estou apenas pedindo um ambiente de trabalho no qual os empregados possam olhar uns para os outros, impere a empatia; que chegar tarde não significa deixar a identidade à porta enquanto se trabalha.

Sabe que se no caso, um espaço de trabalho começa a perder; começa a perder qualidades da “pessoa” pois não são bem-vindos no emprego. Tudo o que conta é a capacidade laboral de um trabalhador.

Não pretendo ousar dizer-lhes como fazer o vosso trabalho, pois afinal vocês é que sabem. No entanto, a minha necessidade é tão grande que eu ousou dizer que apenas aquele que tem a última palavra para que o espaço laboral seja afetado é vocês. Todos o ouvem, e pense que nem sempre estão de acordo, no entanto a sua liderança é indubitável.

Nós precisamos de ser uma equipa. Uma verdadeira Equipa! Precisamos aprender a respeitar as nossas diferenças, e começar a ver soluções complementares. Onde eu sou fraca, alguém pode ser forte.

Precisamos parar com comentários, quando falamos de alguém que não está presente. Se tem alguma pergunta, faça-a diretamente a essa pessoa.

Se por alguma razão eu ousar falar dos meus problemas, não me julgue e não me estereotipe como fraca. Muito pelo contrário é preciso muito para expor os meus sentimentos, e fi-lo apenas porque não conseguia carregar mais esse fardo.

Se entrar um novo chefe, não peça a todos que se ajustem à forma de realizar o trabalho da forma que outra pessoa faz. Não é mais fácil para um se ajustar a vinte? Se já temos um caminho, deixe-nos caminhar e continuar e aprender formas inovadoras de trabalhar em equipa. A nossa experiência não conta também, chefe?

Quando tem reuniões com as chefias dos departamentos, fala apenas de projeções e resultados? Dispõe de tempo para perguntar pelos seus empregados, as suas necessidades, as suas situações em particular? Lembre-se você é um líder, como tal tem de ser o exemplo. Se nunca tem tempo para perguntar sobre como “a pessoa” os seus supervisores nunca sabem que isso é importante.

Chefes, nós somos pessoas que trabalhamos no mesmo espaço. Não somos empregados num mero emprego. Queremos agradecer-lhe e sabemos muito bem que a única forma de o fazer é aumentar a produtividade. Dê-nos as ferramentas necessárias, e nós conseguiremos! Podemos precisar de tecnologia ou equipamento moderno, mas apesar de tudo precisamos ser felizes no nosso espaço laboral.

Elsa M. Roman

[eroman.hfhc@gmail.com](mailto:eroman.hfhc@gmail.com)

Especialista de pares Certificada  
HOPE Centro de Saúde da Família



## **O que é trabalho de pares?**

O trabalho de pares é um papel para as pessoas com uma experiência problema de saúde mental. Utilizam a sua experiência de forma aberta, apropriada e efetiva para construir relações profissionais com outras pessoas que experimentaram apoio na doença.

Quando falamos de trabalho de pares nos serviços de saúde mental existem normalmente dois tipos de grupos de trabalho – trabalho de pares por pessoas que viveram problemas de saúde mental e trabalho de pares por técnicos que apoiam famílias e cuidadores. Pensamos que ambos são meios muito importantes para suportar o que devia estar estabelecido nos serviços de saúde mental.

O apoio de trabalho de pares tem uma longa história na saúde mental. As pessoas que a viveram tiveram nos serviços a que recorreram, direta ou indiretamente, apoios inadequados durante muito tempo.

### **Como o trabalho de pares faz a diferença?**

Os trabalhadores de pares têm um papel fundamental com as pessoas que recorrem aos programas de saúde mental, ao pessoal e apoio de outros serviços. Ao exporem as suas experiências, os trabalhadores de pares estão capazes de encontrar com eles formas de recuperação, construindo respeitosamente, profissionalmente, e apropriadamente relações com eles que são baseadas na esperança. As conversas que os trabalhadores de pares podem ser muito importantes para os que procuram melhor apoio ou reorientados nos seus objetivos.

Muitos benefícios da oferta do apoio de pares, tais como: partilha de identidade e aceitação; aumento de auto confiança; o valor de ajudar os outros; desenvolver e partilhar ferramentas; melhorar a saúde mental, a resiliência mental e o bem-estar; informação e sinais de alerta; mudar o estigma e a discriminação.

### **A evidência**

Pesquisas internacionais demonstram que o trabalho de pares é fundamental na recuperação de pessoas que viveram problemas de saúde mental. Pesquisadores concluíram que o apoio de pares diminui substancialmente internamentos e custos. O grupo Kinnect em 2011 realizou um estudo onde concluiu que o apoio de pares pode reduzir as taxas de hospitalização, crises e a utilização de outros serviços.

Estudos recentes feitos por Cinman e outros em 2014 incluem:

- Redução do uso de serviços de internamento;
- Melhoria das relações com os prestadores de cuidados;
- Mais compromisso com o tratamento;
- Elevados níveis de capacitação;
- Mais esperança na recuperação.

Em 2013, o Centro de Reino Unido para a Saúde Mental ressaltou que o custo do benefício do apoio de pares foi medido em 4:1.

### **Quem pode ser trabalhador de pares?**

Nem todos estão preparados para terem um desempenho satisfatório como trabalhador de pares. Precisam ter ferramentas interpessoais, serem imparciais, sinceros, pacientes, ter capacidade de audição, ter soluções orientadoras e empatia. Um trabalhador de pares precisa estar no sitio certo para a recuperação dos pares e apoia-los, desenvolver competências para que eles vivam bem.

## Notas Finais

### **Para os Empregadores**

É importante que estes se eduquem sobre questões de saúde mental de forma a serem sensíveis a quaisquer necessidades dos trabalhadores que possam surgir. A experiência dos trabalhadores com doenças mentais ou distúrbios psicológicos por uma série de condicionalismos, nem sempre é associada ao espaço de trabalho. Mas é importante que este seja sensato e seguro em qualquer situação laboral. Clarifique que estas questões são preocupações de todos, incluindo dos gestores.

**Programas de Assistência Laboral** – Muitos empregadores deviam assegurar que a saúde mental é parte do seguro de trabalho de qualquer trabalhador.

**Espaços de Debate** – Criar um ambiente onde as pessoas são encorajadas a falar sobre questões que possam estar a vivenciar no trabalho.

**Conversas Sem Estigma** – Reforçar aos trabalhadores que não deve existir nenhum estigma associado às questões de saúde mental e que sejam o exemplo. A própria vida, em si, já pode ser stressante no trabalho e devemos ter uma perfeita compreensão e ajudar. Incluir o conceito de boa saúde mental e de capacitação quando se aborda o trabalhador e ajudar permitindo o seu conforto e segurança na empresa.

Criar uma atmosfera de esperança – Encontrando atividades que promovam o trabalho de equipa e o sentimento que “não está sozinho”. Isto pode ajudar a fomentar a criatividade, a produtividade, a retenção e a esperança nos trabalhadores.

### **Para os trabalhadores**

**O seu próprio bem-estar**- Primeiro que tudo, tome cuidado com o seu bem-estar procurando assistência quando precisar. Assegure-se que tem um sistema de apoio forte, dentro e fora do trabalho. Pode pensar que será útil partilhar a sua situação psicológica e médica com o seu supervisor para ter compreensão e consciência do seu estado.

**Formação** – Entender como o corpo e o cérebro funcionam é importante para o seu bem-estar. Existem muitos treinos na internet que o ajudam. Praticar em programas de saúde mental que são oferecidos na empresa.

**Ser um agente de mudança** – Se a sua empresa não é um espaço mentalmente organizado para trabalhar, procure alternativas para a mudança. Pode ser simplesmente a utilização de campanhas com palavras positivas, dando-lhes mais enfoque, e desvalorizar as negativas. Pode ser complexo como falar em alta voz, iniciando conversações ou mesmo ter grupos de apoio dentro da empresa.

A Federação Mundial para Saúde Mental agradece a todas as organizações e pessoas que contribuíram na campanha de 2017.

[WWW.WFMH.COM](http://WWW.WFMH.COM)