

 **SICOOB CECRES**

apresenta:



Economia colaborativa, diversidade e inovação:  
a tríade dos negócios sustentáveis

com  
**Taís Di Giorno**  
e convidados



# Saúde mental em tempos de pandemia

com Ana e Douglas

apresentação:

**Taís Di Giorno**





## Saúde Mental em Tempos de Pandemia

Entrevista realizada com Ana e Douglas, sócios-proprietários da Canto Baobá Psicologia, em 27 de agosto de 2020

*Queria começar perguntando o que é o Canto Baobá e com que propósito ele nasceu?*

**Ana:** O Canto nasceu em 2019 com o intuito de atender o máximo de pessoas possível. Queríamos um trabalho em que fizéssemos todos os recortes de diversidade, de gênero, orientação sexual, raça e classe. Um olhar democrático para a psicologia. Então eu e o Doug trouxemos todo um olhar de quem somos, antes de tudo. Eu sou LGBT, e o Doug é um homem negro. Olhamos para as pessoas e trouxemos o acesso à psicologia.

Então tem sido um trabalho muito grande, muitas pessoas têm nos procurado e nos indicado.

Atualmente temos 13 psicólogos e mais três pessoas na administração e marketing. Tem sido um grande crescimento, principalmente agora na pandemia. O número de procura pela terapia aumentou muito. Estamos em São Paulo hoje e buscando a ampliação do espaço.

**Douglas:** Hoje a gente tem cerca de 350 pacientes passando pelo Baobá. Estamos no atendimento *on-line*, ainda por conta da pandemia. Buscamos todas essas questões para que seja também um espaço de inclusão, onde possamos não só democratizar cada vez mais a saúde mental para vários públicos, mas também reconhecer esses profissionais que estão com a gente. Sabemos que ambos os lados ainda têm muitas dificuldades a serem trabalhadas.

*As empresas procuram vocês para trabalhar novas formas da cultura de diversidade?*

**Douglas:** Trabalhamos, sim, com empresas. Fazemos *workshops*, palestras para ir mostrando os caminhos que temos que traçar. Não é somente ter na empresa mais mulheres, mais LGBTs, mais negros. Mas também pensar no que está dando de ferramenta, de subsídios



para fazer com que essas pessoas cheguem a uma equidade.

Não adianta só falar de igualdade e quando fizermos os recortes ainda vemos tanta diferença. A gente vem pensando cada vez mais nisso. Tanto que a ideia do Baobá, na verdade, não é ser só uma clínica social.

Chamamos de espaço Canto Baobá porque queremos fazer um lugar onde todos e todas se sintam em casa.

**Ana:** Algumas empresas nos procuraram para falar de gênero, inclusão, trabalhar as pessoas que já estão no espaço. Diversidade não é só trazer as pessoas, mas também ter diálogo entre quem está na empresa e quem está chegando. Essa cultura também tem que ser trabalhada. Temos que falar dessa estrutura, do acolhimento de todas as pessoas nas empresas, nas escolas.

Fazemos tudo isso, além do atendimento individual de psicoterapia, que é nossa maior demanda hoje.

*Pergunto isso porque temos debatido isso aqui sempre que é oportuno. A questão é que está na moda trabalhar o público excluído, mas minha preocupação é mesmo com a cultura. Não é trabalhar porque é politicamente correto, e sim fazer com que essas pessoas sejam bem aceitas, não continuem a sofrer discriminação no ambiente de trabalho.*

*Minha preocupação é: até que ponto no pós-pandemia isso vai vir de uma forma estrutural e que venha para ficar? Principalmente porque a pandemia trouxe muito às claras as discrepâncias que temos socialmente no país.*

**Douglas:** A gente precisa pensar muito nisso mesmo. Como Canto Baobá, temos muitas coisas em que acreditamos e que são nossa missão. Tem alguns trabalhos que nós vemos que realmente não faz sentido associarmos o nosso nome. Não entramos no jogo quando é uma empresa que sabemos que está sendo só superficial.

Quanto à pandemia, o racismo está aí há muitos anos. A homofobia,



o patriarcado, o machismo. Acho que a pandemia fez a gente se isolar e gritar um pouco dessas dificuldades da sociedade, porque já não dá mais para ficar calado. A gente já não pode mais não meter a colher na briga de casal, na violência contra mulher. A gente já não pode mais ficar passando pano para a homofobia e o racismo. A gente tem que pensar em estratégias que não sejam somente algo passageiro. Que criem uma cultura.

Quando falamos do subsídio, é pensar em formas de capacitar, cada vez mais, essas pessoas. Não basta somente fazer uma campanha ou um marketing na empresa se a gente sabe que dentro do local ainda é reproduzido o racismo, machismo e homofobia.

*Isso é perigoso porque você expõe a pessoa que está chegando e tem uma expectativa. Você vai levá-la para uma situação ainda pior se a empresa estiver mal preparada.*

*É fundamental trabalhar a inclusão, mas ela tem que ser bem implementada, primeiro na cultura organizacional, na cabeça das pessoas, para que não tenhamos o problema de traumas ainda maiores.*

*E falando no Canto, vi que vocês trabalham também com o público em situação de maior vulnerabilidade, pessoas que teriam dificuldade de acesso à psicologia. Queria entender como funcionam os atendimentos.*

**Ana:** Quando essas pessoas chegam até nós, não existe uma lista diferenciada. Independentemente do valor, sendo social, simbólico, valor parecido com o que o conselho nos indica, que são mais altos. Não tem essa separação, não tem triagem. Todas as pessoas são acolhidas, recebidas, tem o mesmo tipo de atendimento, da mesma forma.

Todos os profissionais que começam a trabalhar com a gente concordam com esse nosso ponto. Independentemente do quanto essa pessoa possa pagar, ela deve ser acolhida. Mas como todos esses tipos de pessoas nos procuram, conseguimos valorizar os profissionais. Porque tem quem pode pagar mais, quem não pode,



quem está passando por uma situação que, pode não estar em vulnerabilidade, mas perdeu emprego. Enfim, temos esse diálogo, essa atenção. E isso não é só do Canto, mas da nossa classe em si. É essencial ouvir as singularidades, entender o momento e não negar atendimento para ninguém.

Hoje com 13 profissionais, atendendo mais de 300 pessoas por semana, ainda temos uma lista de espera. Todos que nos procuram entram no mesmo caminho, independentemente de por onde fazem o contato. Não questionamos quanto a pessoa vai pagar no primeiro contato, pois não importa. Todas são recebidas e seguem a mesma lista.

*O foco é o acolhimento. Acho que vocês devem ser muito procurados também por conta da identidade da empresa. Mesmo uma pessoa que possa pagar uma clínica ortodoxa, ela vai preferir ajudar e fortalecer uma clínica com um propósito tão bacana quanto o de vocês.*

*Falando um pouco do que passamos hoje com o isolamento social, como lidar com a saúde mental tendo toda essa expectativa versus frustração quase diária?*

**Ana:** No começo da pandemia, a gente começou a receber muitas pessoas com ansiedade, com angústia, sem entender o que estava acontecendo. E nosso trabalho foi bem cirúrgico. Porque a gente precisava falar sobre sentimentos e emoções. Tínhamos privações, tínhamos luto do contato social, da rotina que nós conhecíamos, e tudo isso foi tocando muito no campo das emoções. Até quem não olhava para isso por conta das demandas da rotina, ao ficar em casa se depara com esse olhar para si. Isso além de toda a mudança, as pessoas com máscara, esse distanciamento. Nós precisávamos ir trabalhando todos os sentimentos que isso causava com detalhe mesmo.

Fomos elencando aquilo que causa ansiedade, tristeza, privação, luto, saudade. E falar sobre isso é muito importante.

Também veio o *looping* de uma demanda muito grande. Queríamos



fazer cursos, coisas diferentes, aproveitar para fazer exercício. A gente precisou acalmar um pouco toda essa demanda porque não era o momento para preencher.

**Douglas:** No começo, todo mundo estava trabalhando para ter alto rendimento. As pessoas começaram a consumir muita coisa. Foi onde percebemos que o nível da ansiedade aumentou. A gente foi criando estratégias para mostrar a cada indivíduo como ele é singular. Que o mesmo exercício que eu consigo fazer, não é o mesmo que vai fazer sentido para você, Taís, ou para a Ana. Fomos criando subsídios para que essas pessoas fossem se adaptando cada vez mais à sua própria realidade e respeitando seus lutos diários.

Antes, você podia almoçar com a família no domingo, assistir a um jogo à tarde em um barzinho, receber seus amigos em casa e, de repente, não podia mais. Então é necessário saber lidar com essas situações.

Ainda temos que enfrentar todas as crises que o país passa. A gente acaba focando muito mais na notícia diária e, aí, muitas coisas vão despertando ansiedade e depressão.


Tudo isso fomos trabalhando e continuamos trabalhando ainda com nossos pacientes.

*E é um looping. Ficamos em uma montanha-russa diária de sentimentos. Temos nossas obrigações, trabalhamos muito.*

*E, diante desse cenário, qual o papel das empresas com a saúde mental dos funcionários nesse momento? E qual dica vocês dão para as lideranças? Como elas devem atuar nesse momento em que tudo está mais aflorado?*

**Ana:** É algo que aparece muito na clínica. A empresa precisa estar próxima dos trabalhadores. Não só perguntar se está tudo bem, mas se interessar, perguntar como foi o fim de semana, como a pessoa está se sentindo. Quando a singularidade é vista, muda muita coisa.

Temos que tirar o estigma de que ficar em casa deixa a rotina mais



tranquila, porque não é real. É diferente. Sentimos um cansaço maior atendendo *on-line*. Você precisa estar muito mais concentrado, a internet falha, o vizinho bate, o cachorro late. Cansa muito mais.

Temos que falar abertamente que não é tão simples assim. E é importante que as pessoas possam se identificar e entender que não é o momento de produzir muito, de entregar a melhor performance e que é, sim, um momento um pouco mais difícil de fazer isso.

Deixando essa imagem, as pessoas se sentem acolhidas, vão entender a empresa como um lugar que vai escutá-las, onde elas vão poder falar que não está fácil. Não vão guardar isso para si. E esse acolhimento impacta diretamente na produtividade. Quando eu me sinto acolhido eu me sinto mais contente com a empresa.

*Faz todo sentido. Mas existe uma ambiguidade nessa baixa produtividade, pois temos um cenário com 13 milhões de desempregados e muitas empresas fechando. Então nós, por exemplo, uma cooperativa de crédito, estamos em um cenário difícil.*

*No nosso caso, e no caso de muitas empresas, é delicado falar para o colaborador que não é momento de produzir muito, porque precisamos dessa produção para não deixar ninguém desempregado, para fazer a empresa ter fôlego de virar esse ano e conseguir manter o emprego de todo quadro.*

*Que dica vocês dão para esse tipo de mercado? Preciso das pessoas produzindo, mas preciso respeitar essa dificuldade de conciliação, de trabalhar, cuidar de filhos, de casa e de toda essa sobrecarga.*

**Douglas:** O que você e a Ana trouxeram nos faz pensar muito. A pandemia fez a gente repensar a forma de trabalho como viemos levando até aqui. Fomos percebendo que algumas coisas estavam muito arcaicas.

Os cargos mais altos, em algumas empresas, já tinham o *home office* implantado. Mas chegou um momento em que você teve que pensar como um todo.





Quando você está em um ambiente corporativo e o líder está próximo do time, é mais fácil ele acompanhar e ver o desempenho de cada um. Mas quando o time está afastado, vêm todas essas variáveis e demandas que vão se colocando na rotina.

Nesse ponto, também paramos para pensar que o homem ainda tem muito privilégio. A mulher tem muitos trabalhos ainda. Quando olhamos essas dificuldades, vamos entendendo o rendimento desse funcionário.

Se olharmos as pesquisas, a maioria dos desempregados são mulheres. Porque a mulher carrega o peso de responsabilidades doméstico como uma tarefa. A gente ignora. E isso vai excluindo a mulher do ambiente de trabalho. Ela precisa cuidar do filho, da casa, pensar em tudo, enquanto o homem tem o privilégio de só pensar no trabalho dele.

As empresas precisam se perguntar como está sua forma de trabalho. Uma coisa é quando o time está em um local de conforto e consegue pensar em uma solução todos juntos. Mas a realidade é que, neste momento, nem todos e todas estão começando do mesmo ponto de partida.

Ser líder também tem essa singularidade. Como eu e a Ana temos mais psicólogos conosco, sabemos que cada um tem sua forma. Sempre que fazemos reunião perguntamos como estão as coisas para cada um.

Quando você olha para questões de gênero, classe e recorte social, vemos que, para chegar a um mesmo ponto, alguns percursos são um pouco mais longos.

*Passa muito pela empatia. O líder tem o desafio de manter a empresa viva, de dar conta de tudo que ele está sentindo e de dar conta do time dele. Acho que a liderança nunca foi tão desafiada como neste momento. É uma questão que exige muita escuta ativa. Tem que ter muita percepção do líder, dos sinais cognitivos para ajudar e dar a mão àquele liderado, e ainda garantir que a empresa sobreviva.*

**Ana:** É essencial a proximidade, o olhar à pessoa. É desafiador para o líder olhar para uma equipe grande, com tantas pessoas. E olhar essas particularidades é um desafio maior ainda, mas que é preciso agora, porque é uma questão muito singular.

Se a pessoa sentir essa abertura para falar, mais rápido a empresa vai resolver e acolher aquilo de diversas formas. Tanto para o trabalhador, quanto para a empresa. Porque está sendo falado, dando espaço de fala.

*Acho que é a questão humana. Colocar-se no lugar do outro e entender multiversos. Cada pessoa tem sua demanda, suas dores, suas necessidades, e a gente tem que lidar com tudo isso enquanto fazemos a roda girar.*

*Falando do que vocês trouxeram, o Canto teve uma procura maior das mulheres por conta dessa sobrecarga e dessa desigualdade de distribuição de tarefas durante a pandemia?*

**Douglas:** É interessante pensar que a busca da mulher pelo cuidado com a saúde mental já vem de bem antes da pandemia. Se fizermos um recorte mesmo, uma triagem de gênero, vamos percebendo que, sim, o número é bem maior entre as mulheres.

É interessante que, dentro desses recortes, vamos encontrando os principais sinais que se fazem presentes. Essa mulher que sofre violência dentro de casa, esse cansaço mental de sempre ser cobrada. A gente sabe que a mulher é muito mais cobrada no espaço corporativo do que o homem. Até porque os cargos de chefia, na maioria, têm homens à frente. A gente vai percebendo que vai causando um desgaste mental para essas mulheres. E, dentre as pessoas que passam no Baobá, o maior número são mulheres. Elas que nos procuram sempre com demanda alta por várias formas abusivas que vivem no dia a dia.

*E elas procuram quando ainda estão ali em frente a alguma diversidade ou já chegam com o trauma?*

**Ana:** Conversamos sempre, em um grupo *on-line* que montamos,



sobre o que é ser mulher e o que é ser homem.

O que percebemos é que as mulheres procuram mais pela saúde mental, mas isso se justifica também por tantas adversidades que passam, tanta violência diária, tantas questões que aparecem. Mas também tem uma procura preventiva. Não existe um padrão. Essa procura pode ser prévia, em crise ou depois. É geral.

Mas temos a questão da masculinidade. Não temos tanta procura dos homens. O número de homens nas nossas rodas, no atendimento, é muito menor.

E podemos fazer recorte de gênero também. Do quanto precisamos falar de saúde mental das mulheres, dos homens e como um é muito diferente do outro.

O homem chega muito fragilizado. É muito recorrente. Já chega na crise, muito abalado, porque foi ensinado a nunca procurar, a guardar o sentimento, não falar sobre isso, não ter espaço. A gente lida com muitas violências o tempo todo, contra mulher, de casos de masculinidade, LGBTfobia, racismo e cada um dos dois atravessa de uma forma. A gente consegue fazer uma análise dos gêneros.

A procura de mulheres é maior, mas porque são atingidas de diversas formas. Mas os homens também precisam de um olhar, principalmente pela masculinidade tóxica.

Criamos esses grupos para que as mulheres possam falar das triplas, quádruplas jornadas de trabalho, do nível de violência doméstica que aumentou em 400% na pandemia. E para que os homens possam ter espaço para falar de sentimentos, que podem, sim, chorar. Que aquela dor que passou e foi guardada precisa de um lugar para ser habitada e trocada.

Além do individual, na pandemia procuramos um espaço para que as pessoas pudessem trocar, se identificar, entender que não estão passando por isso sozinhas e podem compartilhar com alguém.

*Não sei se faz sentido, mas será que tratar e acolher um homem*

desse, criado para ser forte, não chorar, não ter contato com o sentimento, pode evitar uma violência doméstica?

**Diogo:** Tem um projeto na área judicial que trabalha com homens enquadrados na Lei Maria da Penha. E ela vem trabalhando com rodas terapêuticas com esses homens e foi mostrando o rendimento, o quanto esses homens foram repensando sua masculinidade. Então sim, é importante. 71% da lista de suicídio são homens. O homem tem muito mais chance de atentar contra a própria vida.

O que a Ana trouxe é muito importante pensar. O homem desde cedo tem que ser forte, não pode chorar, tem que ser o melhor, tem que ser violento. Colocam várias situações em que vão se construindo a frase "você tem que ser homem".

A gente vem debatendo. Quando falamos dessas rodas no Baobá e outros espaços, buscamos entrar cada vez mais nos espaços corporativos também para falar das masculinidades, da questão da mulher. Viemos trabalhando isso porque vemos resultado. Vai melhorando a violência contra a mulher, do homem contra o próprio homem. Vamos vendo que a agressividade não é só questão física, mas acontece também nesses espaços que os homens têm que liderar mulheres. Então, com esse trabalho, vai se criando uma empatia nos espaços e o questionamento do que é ser homem.

Esses tempos viemos escrevendo que está na hora dos homens serem menos homens, já que foram criados de formas tão brutas, que não conseguem olhar de forma mais empática para a mulher ou para outro homem.

*Talvez tenha o ponto de que o homem não entenda qual é seu papel frente a essa nova mulher. Estava bem claro na sociedade patriarcal que a mulher era como parte dos móveis, do lar. Só que agora, nesse novo modelo, aparece tudo que estava embaixo do tapete. Essa mulher que é executiva, que trabalha, que dá conta dos filhos e da casa está em um período de desabrochar. Sinto que o homem ainda não entendeu seu papel. Faltam debates desse tipo para que ele entenda que não existem regras absolutas, a coisa tem*



*que funcionar com respeito dentro de cada realidade.*

**Ana:** Ele precisa saber que não tem só um papel. Que não tem que ser agressivo, guardar para si. Que ele tem outras possibilidades e pode sair da prisão.

Quando um homem chega para um atendimento e pode falar o que doeu, o que passou, é algo muito profundo. Sentimos, de fato, como foi difícil chegar até ali, falar que doeu e passar a ter a possibilidade de olhar para isso e ir cicatrizando aos poucos.


Quando atendemos homens que só têm uma forma de ser homem, eu vejo alguém preso dentro de si. É um processo lento, com muito cuidado, para que a pessoa também entenda que ela pode falar sobre o que está sentindo e, depois de vários atendimentos, pode compartilhar isso em casa. Assim, ela não vem de uma forma violenta, impulsiva.

É um trabalho que precisa de mais espaço para falar e que bom que estamos aqui falando sobre. Que os homens podem se identificar com outros homens que têm essas questões, que podem olhar para isso. Os grupos são muito importantes para isso. Para que eles se sintam seguros.

Tem uma pressão em volta quando o homem fala do seu sentimento, quando conta que vai para a terapia. Ficam preocupados com como falar isso no grupo de homens com o qual se relacionam. E quando eles contam que compartilharam a terapia em um grupo "x" de outros homens, é uma vitória.

*A gente tem que desmistificar isso tudo. Somos seres humanos com suas singularidades, dificuldades e caixinhas pretas de sentimentos. A pandemia trouxe esse olhar para dentro, para as nossas sombras. E nem sempre nós gostamos de tudo que enxergamos por dentro nesse isolamento. É como uma arrumação de armário, e isso deságua em uma série de sentimentos.*

**Douglas:** Não teve como fugir. E aí parece que, quando vimos os armários, fomos descobrindo que as roupas já estavam muito



misturadas. Quando a Ana traz essas reflexões e a gente vai conversando sobre essas masculinidades, vamos entendendo que muita coisa foi jogada dentro desse armário e não foi vista.

Algo que sempre falamos nos nossos papos é que temos dificuldade de nomear os espaços, de nomear o que sentimos. Todo mundo vai para a terapia achando que vai ser lindo, que as coisas vão melhorar e a vida vai começar a funcionar. Mas, logo na primeira sessão, já somos transparentes. Alertamos que vamos sofrer um pouco ali, porque vamos lidar com as dores. Vamos nomear coisas que machucam. Então nomear esses espaços, essas dores, é a dificuldade.

A pandemia veio, te colocou isolado, e você teve que lidar com todos os monstros nesse armário. Teve que ir aprendendo a nomear tudo isso.

*Acabamos usando máscaras, não é? Temos que nos ver de forma mais nua.*

**Douglas:** Sim, são as máscaras sociais. A gente acaba percebendo que não fazem mais sentido. Temos que repensar essa identidade como empresas, como pessoas, como lideranças. O que a gente vem fazendo nessa construção? Será que esse alto rendimento, que buscamos cada vez mais, está usando a forma e a ferramenta correta para chegarmos nesse resultado? Como a gente pode construir tudo o que precisamos e, quando chegarmos aonde desejamos, não tenhamos esquecido alguém lá atrás? Senão a gente contribui, cada vez mais, para uma sociedade tão cheia de depressão, ansiedade e outras doenças.

*Queria que vocês falassem um pouco sobre como diferenciar um estado deprimido de um quadro depressivo.*

**Ana:** A gente fala muito sobre essa diferença. Até pra não “patologizar” todas as pessoas. Vocês falaram de máscaras. Falar de sentimento foi tabu durante muito tempo. Foi muito estimulada a felicidade e não podíamos falar sobre esses pontos.

*E as redes sociais contribuem, não é? Pessoas sempre felizes, bonitas*



*e bem resolvidas. Só que não!*

**Ana:** Exatamente. E estar deprimido faz parte. Tem dia que as coisas não deram certo, que algo nos machucou. Hoje vemos as notícias o tempo todo e isso muito nos atinge nesse momento que vivemos. Causa tristeza e vários sentimentos.

Na terapia, a gente nomeia. Falamos: "faz sentido estar triste por tal situação" ou "faz sentido se incomodar com isso".

Já a depressão é um período longo de apatia. Os sentimentos ficam todos guardados e não se mexem mais. Com ela, é um trabalho longo, em que vamos mexendo essa espécie de linha reta, que não está feliz, nem triste. Tudo vai ficando muito estagnado. A gente precisa lembrar a pessoa que ela pode ficar triste de novo, que ela pode sentir isso para que outras emoções tenham espaço. Até brinco em alguns atendimentos que não dá para tirar só a tristeza. Paralisá-la sem mexer nas outras emoções.

Com depressão, a pessoa fica apática, estagnada em um longo período. Diferentemente do estado deprimido, que pode ser um dia, um momento. E que faz parte de nós ter esses momentos.

*Dentro dessa montanha-russa que vivemos tem muitos dias assim. E essa tristeza faz parte do amadurecimento emocional. Traz uma estrutura melhor. É importante entender que não estou bem hoje e tudo bem, amanhã é outro dia. Tem uma exigência da sociedade em um geral, mas tem a nossa também.*

**Douglas:** Estamos falando de identidade, e é isso. Permitir-se. Hoje não estou feliz, não está fácil e tudo bem. A gente não se permite dizer que está doendo, que está cansativo.

Quando escutamos alguém falando que seu líder o ouviu, ficamos muito felizes. Achamos sensacional, mas sabemos que é o mínimo.

Quando encontramos alguém que nos ouve, parece de outro mundo. Mas, se pararmos para pensar, nós que esquecemos disso no meio do caminho. As identidades vão se perdendo também. Não vão se



construindo, e aí é cada vez mais difícil se permitir ser quem você é.

*O ser humano vive de pequenas compensações. Quando o trabalho não foi muito bem, se compensa com o almoço em família no domingo ou com a viagem com os amigos no fim do mês. E aí, com a pandemia, nos vemos sem essas compensações.*

*Como lidar com esse distanciamento das pessoas que amamos? E como a gente para de contar com essas pequenas compensações e passa a olhar para o que tem que ser resolvido de verdade?*

**Ana:** Se todos os dias estão precisando de pequenas compensações, será que não é hora de olhar para o todo? A família e o amor são um todo. Ficar longe das pessoas é quase como um luto. Se falamos disso uns com os outros, a gente se aproxima.

Você está sentindo isso, mas sua mãe, seus amigos, seus parentes também. Quando temos um espaço para trocar, falar que estamos com saudade, aproveitamos os meios que podemos usar para nos aproximar. A gente fica mais humano. Não esconde e nem aparece só quando está feliz. É importante saber que você está sentindo aí e eu aqui para que possamos nos aproximar nesse momento, para essa troca nada feliz.

Não devemos nos afastar mentindo, guardando, acumulando, se cobrando. Eu e o Doug conversamos bastante para trocar o que estamos sentindo. É como se nos abraçássemos em palavras pela tela.

*É o contato com a verdade. Não está tudo bem e ok, vai ficar. Hoje não está. É o que vocês falaram. Nós perdemos algumas pessoas e estamos privados do contato com outras que amamos e, junto a isso, ainda tem o medo que impera que é o medo de passar por alguma perda ainda mais severa durante a pandemia.*

**Douglas:** Queremos ser sempre fortes. A gente sempre quer sustentar tudo. E aí é difícil assumir fragilidades. Difícil assumir que, em alguns dias, estamos cansados, com saudade, querendo abraçar quem está distante da gente. A força é muito mais fácil de assumir. Agora dizer



que sente falta, que não sabe lidar com algo, é você assumir que dentro dessa sua identidade existe uma fragilidade.

*E isso é para os fortes também!*

**Ana:** Sim! Tem uma grande inversão do que é ser forte. Assumir exige força.

Por isso ficamos tão felizes de ter espaço para falar disso. Estamos sempre de portas abertas para todas as pessoas. É muito bom saber que existem espaços trabalhando as pessoas em primeiro lugar. Essa troca que tivemos também é buscar afeto um no outro.

*E eu gostaria de finalizar a conversa recomendando que pesquisem sobre o baobá, a árvore. Ela é linda, enorme e de origem africana. O baobá faz uma ligação entre o nosso e outros mundos. O que torna o nome do Canto Baobá ainda mais inspirador e apaixonante, devido a sua missão de falar, ter voz e externar.*