

Como é difícil falar sobre *luto*.

Para acolher o **Luto Parental** estamos ainda menos preparados. Mas precisamos falar sobre isso, inclusive nas **empresas**.



Instituto do
Luto Parental

Índice

Luto parental, se aproxime	3
01 O processo de luto e o ambiente de trabalho	18
02 Um guia rápido de perguntas e respostas para apoiar as empresas	29
03 Indicações de filmes, séries e livros	40
Fale com o Instituto do Luto Parental	47



Clique sobre os títulos e vá direto para o capítulo de interesse. :)



Luto *parental*

Um recorte específico para os lutos
gestacionais, perinatais e neonatais.

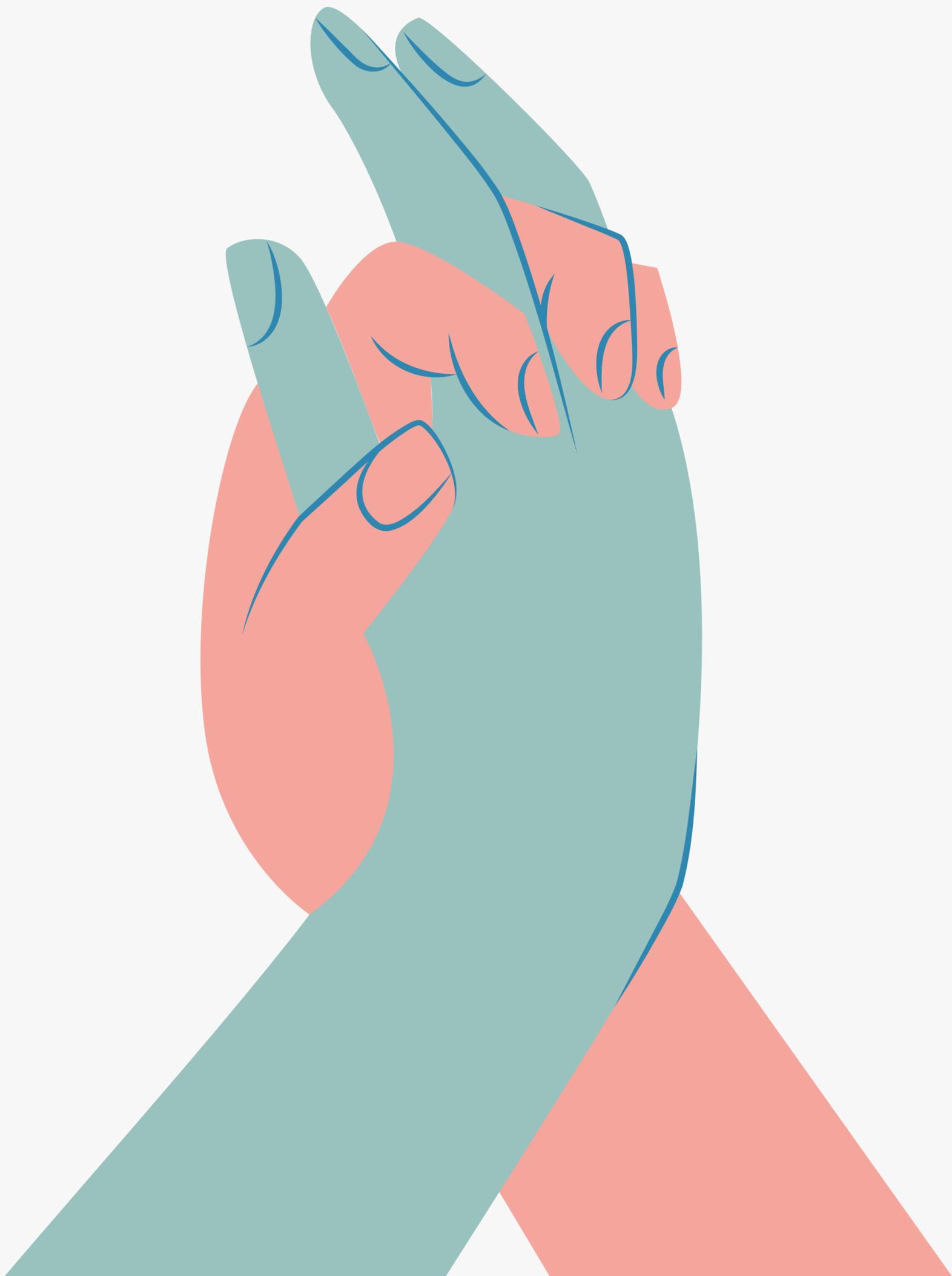
Você provavelmente conhece alguém que já viveu o desafio de uma perda gestacional, logo no início da gestação e disse pra essa pessoa: *“logo você engravida outra vez”*.

É possível que você tenha ficado sabendo de uma pessoa, colega de trabalho, que esperava sua criança chegar, mas teve seu colo vazio pela perda do seu bebê, *e não soube o que dizer*.

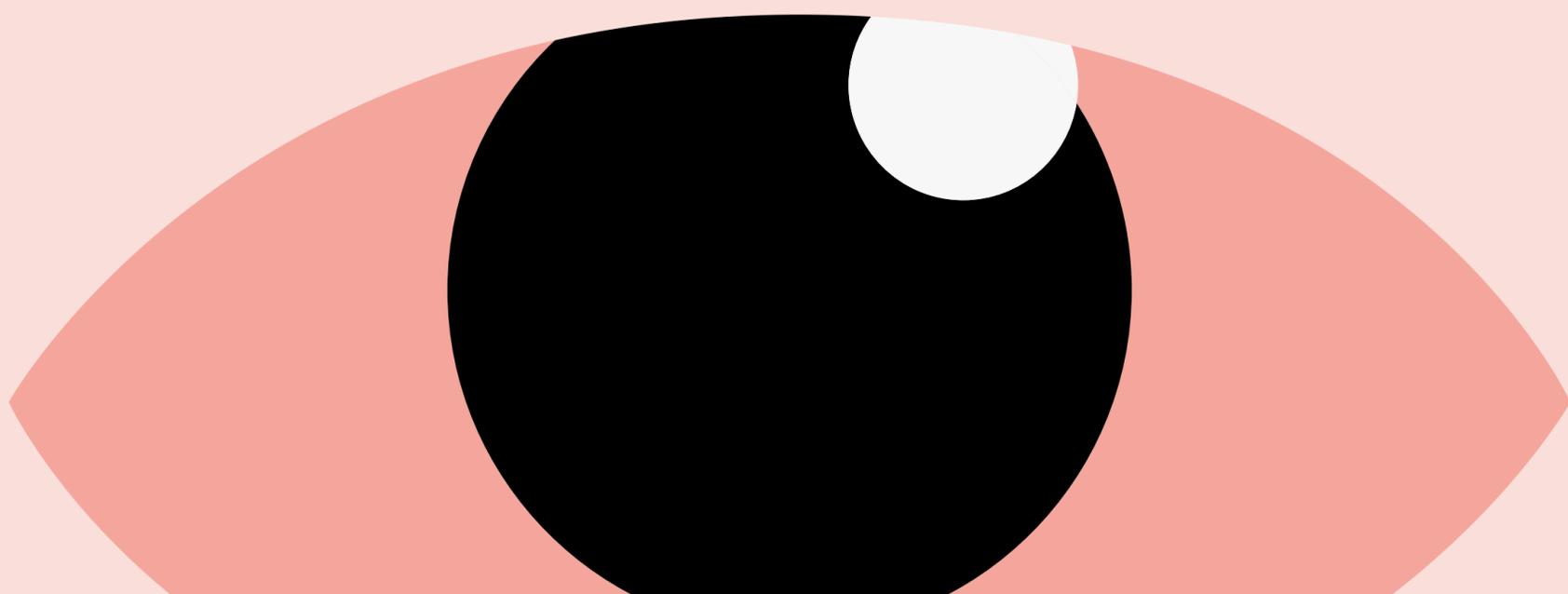
Não saber o
que dizer, o que
fazer, é legítimo.

Afinal, esse
sempre foi um
assunto *tabu* na
nossa sociedade.

Podemos fazer *diferente*.



Podemos aprender a não ignorar o tema, a trazer um *olhar compassivo*, a considerar o luto que uma pessoa próxima está vivendo, validar sentimentos, e nunca mais repetir frases prontas.



E esse é o nosso desejo
ao construir este material:
que **nenhuma pessoa no
seu ambiente de trabalho
tenha seu luto não
reconhecido e se sinta só.**



Esse é um convite
à humanização
do luto nos
ambientes de
trabalho.

Para começar, alguns conceitos importantes para gente conhecer.

Não precisa decorar não, é só pra saber! :)

Perda gestacional

São as perdas que acontecem com idade gestacional menor que 20 semanas, ou de bebês com peso menor que 500 gramas.

Perda perinatal

São as perdas que acontecem com idade gestacional maior que 22 semanas.

Perda neonatal

São as perdas que acontecem após o nascimento do bebê até o 28º dia de vida.

Luto

Um processo de adaptação após a perda de algo ou alguém que era importante pra nós.

Luto parental

Processo vivido após a morte de um ou mais filhos e filhas, independente do tempo, se numa gestação breve ou na vida adulta – legítimos daquelas que são as figuras centrais de cuidado, de espera daquela vida que se foi.

E por que
precisamos
falar sobre
isso?

Segundo a Organização Mundial da Saúde e a Organização das Nações Unidas, a cada ano, **dois milhões de bebês nascem sem vida**. Esse número representa **um natimorto a cada 16 segundos** e indica que **40% dos casos ocorrem durante o trabalho de parto**.

Dados da OMS e da Unicef indicam que **mais de 5 milhões de crianças morrem por ano no mundo**, sendo quase metade delas, no primeiro mês de vida. A problemática da mortalidade perinatal é de tamanha relevância que foi incluída na Agenda Global dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU.

2 milhões de bebês nascem sem vida, por ano.

1 natimorto a cada 16 segundos.

5 milhões de crianças morrem por ano no mundo.

Abortos espontâneos são *comuns*.

Cerca de **23 milhões de gestações** em todo o mundo terminam em aborto espontâneo a cada ano – isso é 15% do total ou **44 a cada minuto**, de acordo com novas estimativas publicadas na revista médica The Lancet.

23 milhões de gestações terminam em aborto espontâneo.

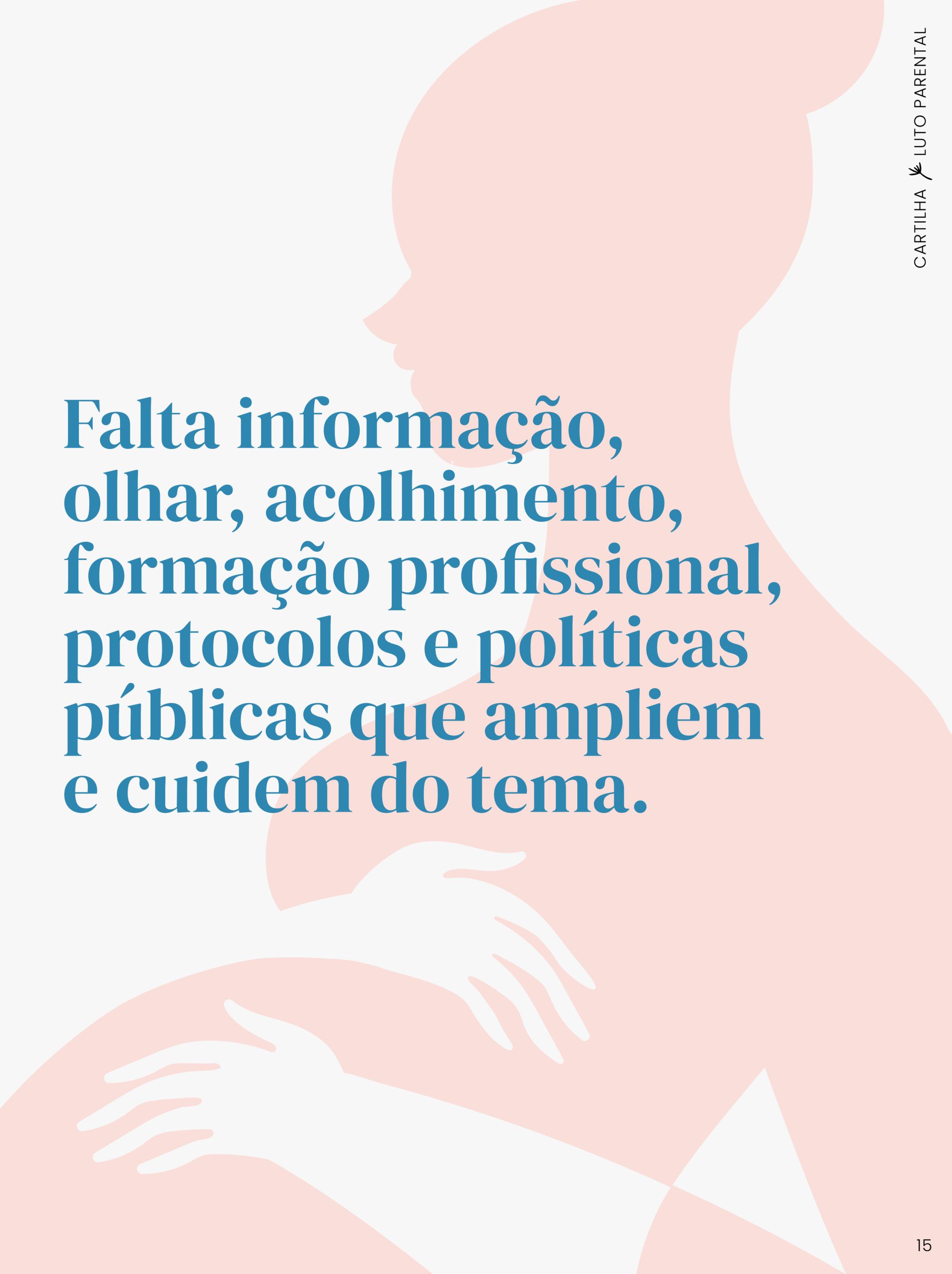
1 min = 44 abortos espontâneos no mundo todo.

Ou seja, é bem possível que você ou alguém muito próximo a você já tenha passado por isso.



Mas apesar dos números serem relevantes, os lutos gestacionais, perinatais e neonatais ainda são *invisibilizados, incompreendidos e tabus na nossa sociedade.*





**Falta informação,
olhar, acolhimento,
formação profissional,
protocolos e políticas
públicas que ampliem
e cuidem do tema.**

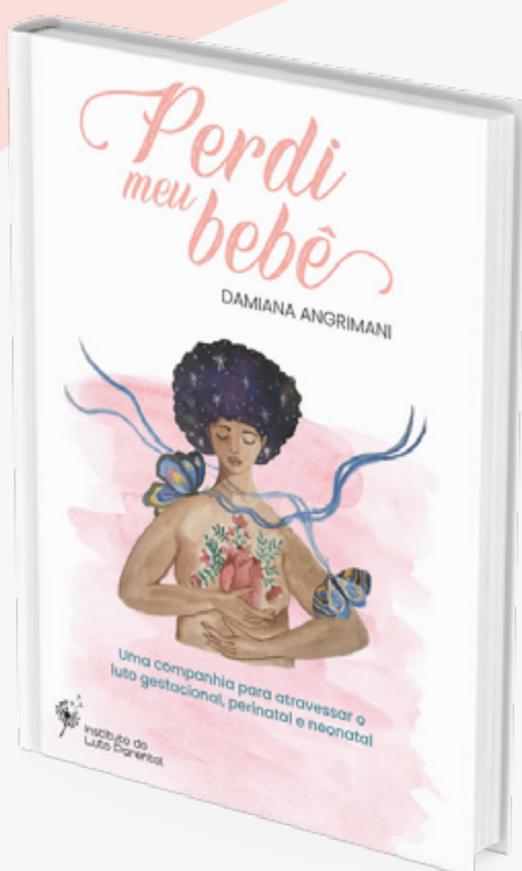


Vamos
ampliar este
tema juntos
e juntas?

Nas próximas páginas entregamos na íntegra para você um capítulo do livro *“Perdi meu bebê”*. O livro foi escrito por **Damiana Angrimani** e esse capítulo em específico, por **Brunna Martinato**. Ambas são psicólogas e coordenadoras do Instituto do Luto Parental.

Nosso desejo é que você dedique seu tempo e atenção para começar uma jornada de apropriação do tema e integração de recursos práticos para acolher o luto parental vivido pelas pessoas da sua empresa.

Estaremos com você para essa mudança.



Livro Perdi meu bebê



Damiana Angrimani,
autora do livro



Brunna Martinato,
autora do capítulo

01

O processo de luto e o ambiente trabalho



“Certo dia nos disseram que vida pessoal e profissional não se misturavam e, desde então, desumanizamos nossos ambientes de trabalho, a qualidade das nossas relações ficou comprometida, e esse foi um dos motivos que nos fez adoecer. Luto é travessia, e como em toda travessia, a qualidade das nossas relações – quem nos acompanha e como somos acompanhados nesse caminho – faz toda a diferença.”

Brunna Martinato



Carolina



Fernanda



Igor

Carolina teve uma perda gestacional, e como não tinha ainda contado para ninguém do seu trabalho sobre a gestação, também preferiu não falar sobre a sua perda, pois não gostaria que ficassem perguntando sobre o assunto.

Com medo de voltar ao trabalho depois da licença-maternidade obrigatória, Fernanda, cujo filho morreu durante o trabalho de parto, não imaginava qual seria a reação das pessoas, o que havia sido dito para elas, e nem mesmo sabia se daria conta de voltar ao local onde viveu grande parte da sua gestação.

Igor só teve uma licença de cinco dias depois que sua filha nasceu e morreu. Na semana seguinte ao enterro, precisou retomar todas suas atividades, mas era muito difícil para ele manter o foco e produzir como antes. A dor era, segundo ele, “incapacitante”.

O que podemos fazer por Carolina, Fernanda, Igor e por você no ambiente de trabalho? O que você pode esperar sobre a sua volta ao trabalho e o que pode torná-la melhor? Este texto é sobre isso.

Sua licença está acabando, seja ela uma licença médica ou mesmo uma licença-maternidade/paternidade/parental, e você precisará voltar a trabalhar. Não se sabe como será esse retorno... talvez algumas pessoas do seu trabalho já saibam tudo o que aconteceu, mas nem todas. Como serão os olhares? Falar ou não falar sobre o assunto? E se você sentir vontade de chorar? E se você não conseguir produzir e for mandada(o) embora?

Depois da morte de alguém que amamos, a vida é mesmo uma caixa de surpresas. Se tínhamos alguma noção de como seria o dia seguinte, quando o luto chega, muitas pessoas relatam que não sabem nem como vão acordar no outro dia. Então, imagina se podemos saber como será voltar a trabalhar, produzir e se relacionar! Parece que nada mais será como antes, pelo menos por um tempo – um tempo incerto e desconhecido. Quem é você agora? Essa é uma pergunta que vai sendo respondida e construída ao longo do caminho.

Nenhuma resposta que eu der aqui vai dizer exatamente o que vai acontecer na sua volta ao trabalho. Algumas pessoas perdem o foco por meses, outras voltam a trabalhar alguns dias depois e se sentem ainda mais produtivas. Algumas passam o dia distraídas e leves enquanto trabalham, outras sentem vontade de chorar todo o tempo.

Uma coisa é certa: quanto mais humanizado for o seu ambiente de trabalho, ou seja, quanto mais você puder ser você, do jeito que está, e quanto mais acolhimento tiver, mais fácil (ou menos difícil) pode ser o seu retorno.

Procurar uma ou mais pessoas que possam ser um ponto de apoio dentro da empresa, seja sua colega mais próxima, seja sua líder, seja até uma pessoa do RH que te dedica tempo e atenção, pode ser o primeiro passo para o retorno ao trabalho. Pessoas que escutem de verdade como você está se sentindo, seus medos e anseios, que estejam interessadas, disponíveis e que façam a ponte entre você e a empresa, podem facilitar os seus dias do trabalho. Essa pessoa — ou essas pessoas — existe? Você consegue identificá-la(s)? Muitas vezes, esse momento se refere menos às políticas da empresa e mais às colegas que estão ao nosso lado.

No luto, nem sempre os dias são iguais, e é provável que isso aconteça quando você voltar ao trabalho. Em alguns dias você pode querer ficar reservada(o), e é importante que as pessoas acolham o seu novo jeito de estar na empresa. Em outros, você pode precisar de companhia e querer sair para almoçar e se distrair. Comunicar o que está sentindo às pessoas que estão à sua volta, com a clareza disponível para você, é uma forma de cuidar não só de si, mas das pessoas que estão ao seu redor.

É comum que tanto quem estiver enlutada como as colegas de trabalho não saibam o que fazer. E isso não é culpa sua ou delas: não falamos sobre morte na nossa sociedade, e, por ser um assunto pouco discutido, é possível que ao falar do seu luto, você seja a facilitadora desse tema na sua empresa.

Mas tudo bem se isso também não estiver disponível para você. Ao vivermos e nos relacionarmos conosco e com os

outros é que vamos encontrando os melhores e possíveis movimentos.

E se não houver espaço para vivermos o luto no ambiente de trabalho? E se até mesmo as tentativas de um ponto de apoio forem frustradas? Essa é uma queixa bastante comum: muitas empresas ainda se relacionam com seus colaboradores de forma fria e impessoal, a partir daquela lógica em que vida pessoal e profissional não se misturam. E é possível que você não tenha escolha sobre voltar ou não ao trabalho; pagar os boletos é tão legítimo como qualquer outra necessidade. Então, o que fazer quando viver o luto no ambiente de trabalho da forma ideal não é possível?

Viver o luto no ambiente de trabalho com o espaço necessário que ele precisa para se acomodar no coração ainda é luxo, eu sei. Mas então procure ajuda fora do seu trabalho! Encontre grupos de apoio, pessoas que passaram ou estão passando pelo mesmo desafio que você. Espaços de nutrição, em que seja possível se esvaziar das dores e se nutrir de compreensão. Esses lugares costumam nos ajudar a dar conta de lugares apertados em que ainda precisamos estar. Encontre o seu limite entre suas necessidades e recursos e não deixe de procurar ajuda.

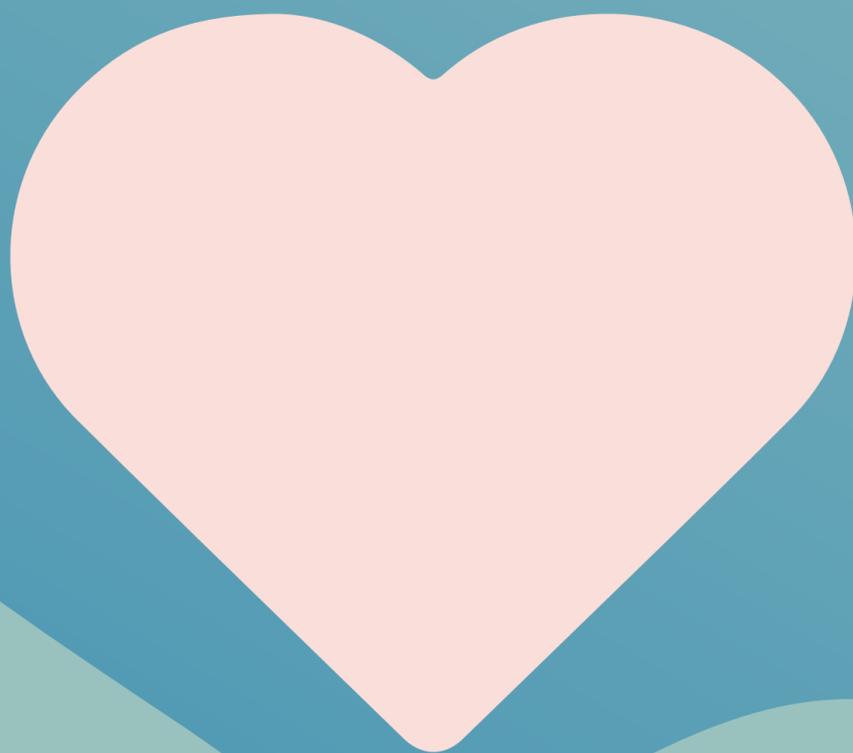


Em poucas linhas:

- **Não existe jeito certo** de viver o luto no ambiente de trabalho.
- Nem sempre a sua produtividade vai ser impactada, mas muitos sintomas podem te acompanhar, e você pode **não se reconhecer** por um tempo.
- Procure um **ponto de apoio**: uma ou mais pessoas que possam ser ponte entre você, suas necessidades e a empresa. Considere a **não linearidade** do luto.
- Informe-se sobre os seus **direitos** e sobre quais **recursos** a empresa disponibiliza.
- **Peça a ajuda** de colegas e lideranças e redistribua o trabalho se sentir necessidade.
- Fale sobre como se sente. **Comunicar com clareza** o que te cuida e faz com que se sinta considerada, abre espaço para relações mais verdadeiras. Diga inclusive quando se sente confusa.
- Se nenhuma das alternativas anteriores for possível para você, **procure ajuda fora do trabalho**: um grupo de apoio e de acolhimento, e aprenda a reconhecer os limites dessa relação.
- Viva o seu processo como for possível para você, na crença de que quanto mais ele puder ser vivido de **forma integral**, mais ele se acomoda e você poderá voltar a fluir.

Lembra?

Luto é travessia,
e de um jeito ou
de outro você vai
atravessar.



**Para as empresas
e para quem é
(ou pode ser)
companhia para
as pessoas que
vivem um luto**

O luto não tem medida exata. Ninguém sofre de mais ou de menos. A profundidade, a intensidade, a descrição e a vivência do processo são individuais e não lineares. Isso quer dizer que não existe um jeito certo e único de acolher as pessoas que estão passando por um processo de luto no ambiente de trabalho ou em qualquer outro lugar. Disponibilidade e interesse são as melhores formas de encontrar respostas sobre o que é ser boa companhia para cada pessoa que vive um processo de luto perto de você. Nenhuma política definida pode ser mais eficaz do que a relação humana.

Para que a vivência do luto seja possível dentro das organizações, precisamos, antes de tudo, humanizar os ambientes de trabalho. No sentido literal da palavra “humanizar”, precisamos nos “tornar humanos; dar feição ou condição humana a; tornar benévolo, afável; mostrar-se benévolo, compassivo, caridoso”.i

É importante recuperarmos valores humanos esquecidos ou sucumbidos ao longo da nossa história, superar lógicas de competição e abrir espaço para a conexão humana verdadeira dentro das organizações.

Quando a atitude coletiva aceita e até acolhe a ideia de que esse é um mundo competitivo e cruel, e que os negócios nada mais são do que uma corrida, que o trabalho e a vida são entidades separadas que precisam de equilíbrio e não de integração, o resultado é muito sofrimento.

Somos seres relacionais; logo, precisamos uns dos outros para sobreviver. Segundo John Cacioppo, pesquisador do campo da neurociência social e um dos maiores estudiosos sobre solidão, nós seres humanos sobrevivemos como espécie não por causa de alguma vantagem física, como tamanho, força ou velocidade, mas pela nossa capacidade de nos conectarmos em grupos sociais. Nós trocamos ideias, coordenamos objetivos, compartilhamos informações e emoções. Nossa força é a nossa capacidade de comunicação e de trabalhar em conjunto — portanto, quando estamos sós, adoecemos.

Humanizar as relações é a melhor forma de acolher o luto no ambiente de trabalho. É na ausência de respostas prontas que encontramos o que o outro verdadeiramente precisa.

Colaboradores que estão passando por um processo de luto podem ter sua produtividade comprometida, ou não; podem precisar de um tempo maior em casa, ou não; podem precisar de algum apoio jurídico ou emocional, ou não; podem querer falar sobre o assunto, ou não... A única certeza que temos é que as coisas não serão mais como eram antes — e que nem mesmo essa verdade é absoluta.



Um guia rápido com perguntas e respostas

Preparei um guia rápido com perguntas e respostas que podem ajudar você ou a empresa em que você trabalha a pensar o que fazer quando um colaborador, uma colaboradora, um colega de trabalho, passa por um luto gestacional, perinatal ou neonatal.

Preciso mandar coroa de flores? O que devo enviar para a pessoa/ familiar que está passando por um processo de luto?

Você realmente acredita que enviar uma coroa de flores é algo pessoal e carinhoso? Então o faça. Mas desapegue de qualquer formalidade pela formalidade. Quando estamos falando de uma pessoa que está passando por um processo de luto, procure ser realmente genuíno e envie algo que demonstre afeto e cuidado. Um valor extra no vale-refeição para que a pessoa não precise se preocupar em fazer a própria comida; um cartão coletivo escrito pelas pessoas mais próximas; um vídeo amoroso com recados de colegas... Pensar na pessoa e no que faz sentido para o momento dela é o melhor caminho.

Quem deve ligar para a pessoa enlutada: alguém da área de RH, o líder ou um colega de trabalho? E qual o melhor momento de ligar?

É possível que questões práticas precisem ser tratadas com a pessoa enlutada, como licença-maternidade, licença-luto etc. — e esses assuntos são necessários num momento delicado. Escolha com cuidado a pessoa da empresa que fará esse contato. Inclusive, é possível perguntar se a pessoa enlutada quer indicar algum familiar, ou alguém, para cuidar de questões burocráticas por ela, pois talvez ela não tenha condições de se atentar a detalhes em meio ao turbilhão de sentimentos que estiver vivenciando. Quando a ligação for para cuidar e partilhar sentimentos, que seja realizado por alguém que sente genuinamente compaixão e esteja

interessado no bem-estar da pessoa enlutada. Mais uma vez, não é sobre cumprir tabela, mas sobre relações humanas. O melhor momento é “o necessário” quando para questões burocráticas e “o verdadeiro” quando para sentimentos.

Quero apoiar o processo da pessoa, o que fazer? Como demonstro respeito e cuidado?

Procure alguém próximo à pessoa dentro da empresa e pergunte quais são as preferências dela; pessoas mais íntimas sabem qual a melhor forma de apoiar.

Se ninguém puder ajudar, pergunte à pessoa enlutada ou envie mensagens. Deixe claro sua vontade de apoiar. Liste os benefícios da empresa e o que mais podem fazer por ela (como auxílio jurídico, questões de plano de saúde, terapia etc.). É possível que uma pessoa que esteja vivenciando um luto recente não queira ou não consiga responder a todas as mensagens que recebe.

Se você não receber resposta, compreenda. Coloque-se disponível para o que ela precisar e quando precisar — tanto para cuidar de questões no trabalho, quanto para enviar informações, se assim a pessoa desejar. Demonstrar respeito e cuidado é sobre se manter perto, atenta(o) e sem soluções prontas.

Na volta ao trabalho, manter ou não as atividades normais?

Pergunte: “Como você se sente para voltar às atividades? Tem alguma necessidade a qual gostaria de compartilhar para

que a sua volta ao trabalho seja mais tranquila? Dentro das suas funções, existe alguma atividade que você sente que vai precisar de apoio?”. São perguntas que não necessariamente precisam ser respondidas no primeiro dia, mas que deixam as portas abertas para conversas sinceras enquanto as coisas forem acontecendo. Prepare as lideranças da empresa para esse acolhimento. Não pressuponha que uma pessoa enlutada não se encontra capaz de boas entregas. Cheque sempre e mantenha-se verdadeiramente interessada(o) no que a pessoa tem a contar sobre como se sente e o que deseja.

Comunicar à equipe/empresa sobre o assunto, ou não?

Qualquer verdade pode ser melhor que uma especulação. Quando as pessoas não têm informações claras sobre o que está acontecendo com pessoas próximas a elas, não sabem como agir na presença delas. Pergunte à pessoa enlutada como gostaria que o assunto fosse conduzido com a equipe/ empresa, e caso ela não esteja disponível para dizer sobre a preferência, sinta ou troque ideia com algumas pessoas próximas. Se for o caso, reúna a equipe, fale sobre o acontecimento e sobre o luto. Formem uma rede de apoio. Luto compartilhado é luto cuidado.

Chamar para almoçar, para o happy hour ou dar um tempo para a pessoa?

Convide. Conte sobre o seu desejo de estar próxima(o) e deixe a pessoa livre para tomar a própria decisão baseada no que está sentindo naquele momento. Cheque com ela

se deseja ser convidada sempre ou se prefere ficar mais reservada por um tempo. Deixe o caminho aberto para que novos acordos possam ser feitos ao longo do tempo. Mais uma vez, não pressuponha nada. Apenas se aproxime.

O que a empresa perde por não reconhecer e cuidar das pessoas no processo de luto?

Pessoas que não tem espaço para serem quem são no ambiente de trabalho não operam na sua máxima potência. Empresas que não reconhecem o luto e não cuidam das pessoas enlutadas têm altos índices de absenteísmo e de presenteísmo, bem como perdem em produtividade e resultado. Todo mundo perde.

O que a empresa ganha quando reconhece e acolhe o luto?

Relações mais fluidas e verdadeiras, pessoas mais engajadas, maior produtividade e melhores resultados. Quando as pessoas se sentem consideradas num ambiente de segurança psicológica, elas inclusive inovam mais.

Por quanto tempo devo acompanhar e ficar atenta(o) ao estado da pessoa que está vivendo um luto?

Determine uma periodicidade na sua agenda, e cheque com a pessoa que está vivenciando o luto como ela está. Muitas vezes nos aproximamos das pessoas quando o luto é recente e tendemos a voltar à vida “normal” e esquecer que aquela pessoa continua vivenciando o processo. Sinta e vá espaçando esse tempo de checagem enquanto a

pessoa disser que está tudo bem. Mesmo assim, pergunte eventualmente.

Como equilíbrio o tempo da pessoa e o tempo da empresa?

Algumas pessoas podem ter o desempenho comprometido quando estão passando por um processo de luto. Quanto tempo é possível para a empresa? O projeto pode esperar? Se o projeto não puder esperar, é possível redistribuir atividades? Mudar por um tempo a função? Estique ao máximo possível o tempo da empresa. Caso não seja possível esperar, aproxime-se com compaixão e verdade, e diga sobre as necessidades da empresa e os recursos. A verdade é sempre o melhor caminho, e a clareza na comunicação constante quase sempre cuida das expectativas.

Nas datas comemorativas do calendário social, considero as pessoas que viveram perdas gestacionais, neonatais e perinatais como pais e mães?

Esse é um assunto que deve ser tratado com cuidado e carinho. Pessoas que vivem perdas gestacionais em estágios iniciais nem sempre se sentem pais e mães, mas muitas, sim. Aproxime-se da pessoa e pergunte: “Como você se sente? Como é isso para você?”. Não deixe de perguntar por medo. O medo de “errar” faz com que muitos pais e mães não se sintam considerados no ambiente de trabalho, e isso causa sofrimento.



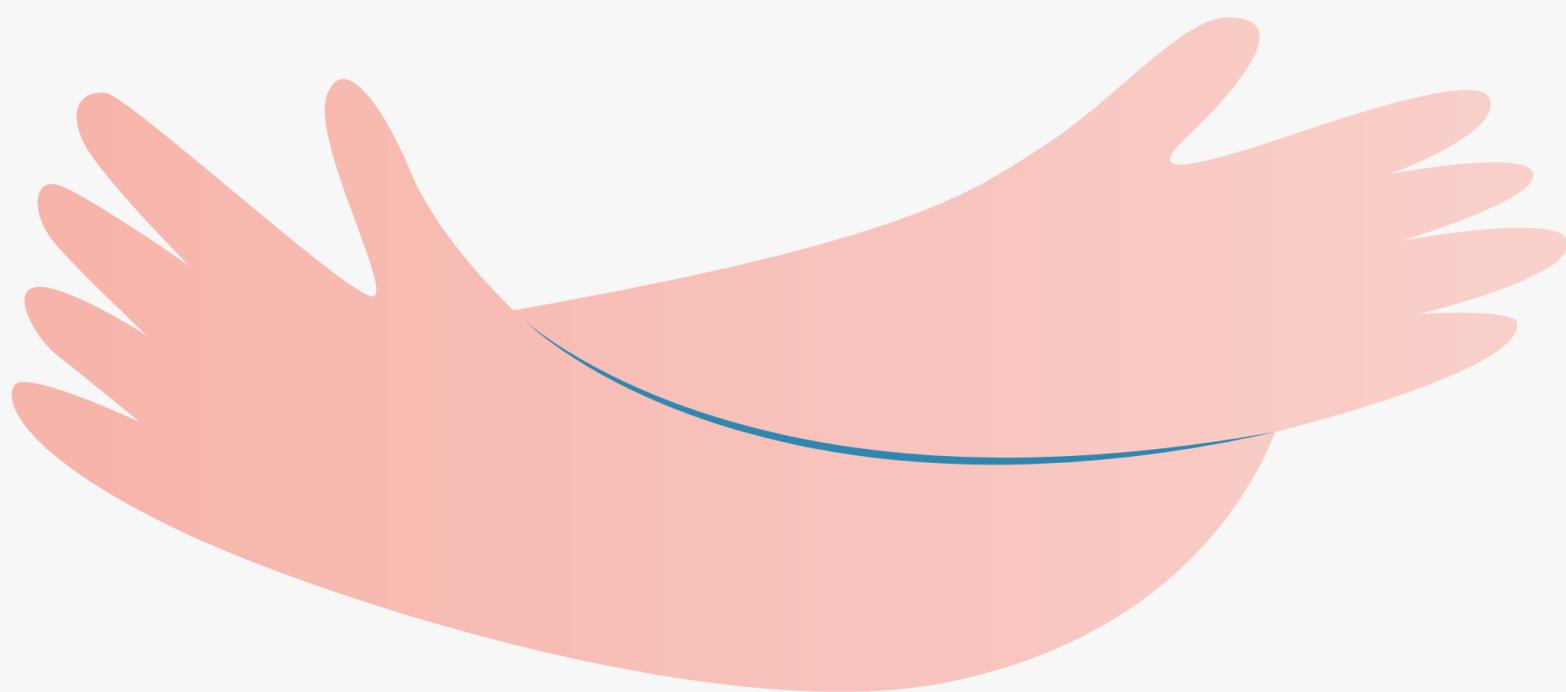
Perceba que é sempre sobre os **recursos** que a empresa tem disponíveis e as **necessidades** de quem vive o processo de luto. Logo, o ideal é que as empresas ampliem seus recursos para acolher o que as pessoas vivem! Empresas humanizadas e colegas de trabalho que se importam podem tornar tudo muito mais possível.

Fale sobre luto na sua empresa, traga esse assunto para pauta como algo inerente à vida das pessoas. Faça rodas de conversa e palestras e **estimule o diálogo**. Todas as pessoas viveram ou vão viver um processo de morte e luto em algum momento de suas vidas.

Pergunte, escute, faça silêncio, fale o que estiver sentindo. Observe. Cheque. Não desista por medo de errar. Seja compassivo com você e com outras pessoas. Fale do seu interesse e da sua vontade de acertar. Seja companhia de qualidade e esteja disponível para atravessar — se não junto, pelo menos **próximo**.

As empresas *podem*
ser espaços de
promoção de saúde
e desenvolvimento
humano.

Por mais *amor*
no ambiente de
trabalho.





Lembra-se da **Carolina**? Então... Carolina conversou com sua amiga mais próxima do trabalho, e a amiga pôde acolhê-la toda vez que um acesso de raiva ou uma crise de choro apareciam. As duas, juntas, foram falar com a liderança de Carolina sobre o desafio que ela estava passando. Mesmo com algum medo do que a conversa poderia desencadear, não era mais possível esconder que algo estava acontecendo. O líder de Carolina ficou sensibilizado, fez uma reunião com a equipe e redistribuiu algumas atividades para que ela tivesse mais tempo para cuidar do que estava sentindo. Isso resultou numa performance do trimestre ainda melhor do time de Carolina. Até contar tudo o que aconteceu com ela para o time, ninguém falava sobre vida pessoal no trabalho; depois disso, abriu-se espaço para que sentimentos e angústias fossem compartilhados. O time ficou mais unido e, portanto, mais produtivo. E ela tem liberdade para dizer quando não quer falar no assunto, bem como espaço para falar quando sente necessidade.



Já **Fernanda** decidiu que procuraria alguém da área de RH da empresa para cuidar das suas necessidades. Pediu que as pessoas fossem avisadas a não perguntar sobre o seu bebê, pois ela não se sentia pronta para falar. A pessoa do RH organizou uma roda de conversa sobre luto na empresa, com um convite especial para os

colegas mais próximos de Fernanda. Nessa roda, eles puderam entender que não existia uma regra sobre como cuidar do tema na relação, e elegeram uma pessoa que seria a porta-voz das necessidades de Fernanda. Ela voltou ao local de trabalho, e sua colega mais próxima checava diariamente os desejos de Fernanda: se ela queria ir almoçar com todos ou se preferia ficar sozinha. Sobre a sua necessidade de silêncio ou falar sobre o bebê, aos poucos Fernanda foi se sentindo considerada e acolhida no seu ambiente de trabalho, e assim começou a falar sobre o seu bebê da forma mais fluida possível.



Igor estava entregando um projeto novo e bem importante para a empresa, porém, sabia que não conseguiria dar conta de todas as pontas do projeto. Como estava sem foco, algo ficaria solto e comprometeria as entregas. Igor decidiu pedir à equipe que se reunisse para que ele falasse do seu momento, dos seus sentimentos e das consequências disso no trabalho. Então, pediu ajuda à equipe, que logo se dispôs a assumir novas funções do projeto.

E temos **outros tantos casos**, como o de Maria, que não aguentou e pediu demissão; Joana, que teve que continuar trabalhando mesmo sem companhia e cuidado, mas procurou ajuda fora e conseguiu atravessar; e Carlos, que mudou de emprego.

*Espero que
você encontre
as companhias
de qualidade
no trabalho e
atravesse do
melhor jeito
para você!*

Obs. Decidi escrever no gênero feminino de forma afirmativa como feminista que sou, mas meu desejo é que todas as pessoas sintam-se acolhidas pelas palavras desse capítulo.

03

Indicações de filmes, séries e livros

Espero que, apesar de ser um tema difícil, tenha sido possível para você ler o material até aqui. E se quiser **mergulhar um pouco mais no tema**, trago logo abaixo uma lista de livros, filmes e séries que também poderão apoiar você na sua jornada de desenvolvimento nesse tema tão importante.

Filmes e séries

1. Colo Vazio (documentário em parceria com o Instituto do Luto Parental)

Um documentário sensível que pretende eternizar a breve vida de bebês para além das marcas que deixaram nas mães. O documentário apresenta seis mulheres que viram seus bebês partirem em diferentes fases da gestação ou após o nascimento. É um registro sensível que cruza histórias e sentimentos, destacando a empatia entre as mães. Assista.

2. Bardo

Dirigido por Alejandro G. Iñárritu, este filme segue um jornalista que busca reconciliação com seu passado e identidade mexicana. O tema da perda gestacional é abordado de forma sensível, principalmente pelo olhar do pai.

3. The Starling

Neste filme dirigido por Theodore Melfi, Lilly (interpretada por Melissa McCarthy) enfrenta uma perda e encontra consolo em um pássaro combativo. A jornada de Lilly a ajuda a redescobrir sua vontade de viver e capacidade para o amor.

4. Pieces of a Woman

Dirigido por Kornél Mundruczó, este filme segue uma jovem mãe (Vanessa Kirby) após uma tragédia durante o parto

doméstico. A história profundamente honesta mostra como ela reaprende a viver após sua perda neonatal.

5. Virgin River

Uma série criada por Sue Tenney, que segue uma parteira recentemente enlutada que se muda para as florestas de sequoias do norte da Califórnia. O enredo aborda temas como morte no parto, viuvez e recomeço.

6. Roma

Dirigido por Alfonso Cuarón, este filme é uma obra-prima visual e emocional. Ele segue a vida de uma empregada doméstica em uma família de classe média no México dos anos 1970. A perda gestacional é um dos temas delicadamente explorados na narrativa.

7. This is Us

Embora seja uma série de TV, não posso deixar de mencioná-la. “This is Us” aborda várias histórias interligadas de uma família ao longo de décadas. O luto perinatal é um dos temas centrais, e a série explora as complexidades emocionais associadas a essa experiência dolorosa.

8. Return to Zero

Este filme dirigido por Sean Hanish é baseado em uma história real. Ele segue um casal (interpretado por Minnie Driver e Paul Adelstein) que enfrenta a devastação da perda neonatal. A jornada deles para encontrar esperança e cura é comovente e poderosa.

9. “Up – Altas Aventuras”

Carl Fredricksen, um vendedor de balões de 78 anos, está prestes a perder a casa em que sempre viveu com sua falecida esposa, Ellie. Para evitar ser internado em um asilo, ele enche milhares de balões em sua casa e faz com que ela levante voo. “Up” aborda o luto de maneira tocante, especialmente através da história de Carl e Ellie. A jornada de Carl é uma metáfora para a superação da dor e a busca por significado após a perda de um ente querido.

10. “Viva: A Vida é uma Festa”

Neste filme, Miguel, um menino de 12 anos, sonha em ser um músico famoso, mas sua família desaprova seu desejo. “Viva” mergulha na tradição do Dia dos Mortos, celebrando a memória dos entes queridos falecidos. A música e a lembrança desempenham papéis essenciais na narrativa, destacando como a morte pode ser uma parte significativa da vida.

11. “Mare of Easttown”

Nesta série a detetive Mare Sheehan investiga um assassinato em uma pequena cidade da Pensilvânia enquanto lida com seus próprios problemas pessoais. A série aborda temas de perda, trauma e segredos familiares, ele explora o impacto da morte em uma comunidade e como os personagens enfrentam a perda. A série retrata a complexidade das emoções e as diferentes maneiras pelas quais as pessoas lidam com o luto.

Livros

12. “O Ano do Pensamento Mágico” por Joan Didion

Este livro é uma memória emocional que narra o período após a morte súbita do marido da autora e a doença de sua filha. Didion explora o luto de maneira honesta e introspectiva, revelando como sua vida foi impactada por essas perdas.

13. “A Morte é um Dia que Vale a Pena Viver” por Ana Claudia Quintana Arantes

Escrito por uma médica de cuidados paliativos, este livro oferece uma perspectiva compassiva sobre a morte, explorando questões médicas e emocionais. Ele destaca a importância de viver plenamente e compreender a morte como parte da jornada humana.

14. “A Ridícula Ideia de Nunca Mais te Ver” por Rosa Montero

Uma meditação emocional sobre o luto após a morte do marido da autora. Montero mescla suas próprias experiências com reflexões filosóficas, literárias e científicas sobre a morte, resultando em uma obra comovente que celebra a importância da lembrança e da conexão humana.

15. “Notas sobre o Luto” por Chimamanda Ngozi Adichie

Escrito após a morte de seu pai durante a pandemia de 2020, este livro é um poderoso relato sobre a dor da perda

e a resiliência. A autora explora as dimensões familiares e culturais do luto, bem como a solidão e a raiva que o acompanham.

16. “Perdi meu bebê: uma companhia para atravessar o luto gestacional, perinatal e neonatal” por Damiana Angrimani e com prefácio de Alexandre Coimbra Amaral

Este livro oferece apoio e conforto para aqueles que enfrentam o luto após a perda gestacional, perinatal ou neonatal. Com histórias acumuladas na experiência das autoras, ele proporciona um espaço para compreender e atravessar essa dor. Não há receitas fáceis, mas sim escuta, diálogo e reconhecimento daqueles seres que foram e sempre serão os filhos, os amores, com nomes e histórias!

17. “A lua e o girassol – um dia mães em luto, outro dia mães em luz” por Marina Miranda Fiuza

Este livro costura as experiências de sete mulheres que se conheceram em busca de apoio para atravessar o luto pela perda de um filho. Ele aborda a dor do luto materno e oferece luz e acolhimento para quem passou por essa experiência.

18. “Como lidar: luto perinatal” por Carla Andreucci Polido e Maria Helena Pereira Franco

Embora não seja um livro específico, essa obra adapta as diretrizes canadenses para a realidade brasileira e oferece orientações sobre como lidar com o luto após a perda do bebê durante a gestação ou nos primeiros dias de vida

19. “O Pai da Menina Morta” por Tiago Ferro

Um romance comovente e aterrador que estreia uma das mais marcantes vozes da literatura brasileira. O livro explora os ecos da devastação causada pela morte súbita de uma menina de oito anos, inteligente e amorosa. Tiago Ferro não se restringe apenas ao inventário doloroso dessa perda indizível, mas amplia o campo da escrita do luto, abordando temas como autoimagem, sexualidade, humor, confissão, memória e fabulação.

20. “O Peso do Pássaro Morto” por Aline Bei

Um romance que acompanha a vida de uma mulher dos 8 aos 52 anos, desde as singelezas cotidianas até as tragédias que persistem. O livro é denso e leve, violento e poético, explorando a tentativa da protagonista de não coincidir apenas com a dor que a constitui. Uma obra sensível e profunda que aborda temas universais e emocionais.





Instituto do Luto Parental

O Instituto do Luto Parental tem várias frentes de acolhimento gratuitas ou a valor social. [Clique aqui](#) e saiba como podemos te ajudar. Não deixe de pedir ajuda.

Compre o livro “Pedi meu bebê” [aqui](#).

O ILP pode também ir até a sua empresa com rodas de conversa, palestras, ações de acolhimento, e outros. Não deixe de nos procurar. Entre em contato:

Brunna Martinato
11 942319195



De Pessoa pra Pessoa

Uma parceria Instituto do Luto Parental e De Pessoa pra Pessoa – um movimento de humanização dos ambientes de trabalho. [Clique aqui e conheça.](#)