

## CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

# A INTERFERÊNCIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL NO DESEMPENHO DAS FUNÇÕES

Ciências Sociais Aplicadas  
Artigo original

Tatiane Ricardo da Silva<sup>1</sup>; Rovânio Bussolo<sup>1</sup>; Richard da Silva<sup>1</sup>; Giovani  
Alberton Ascari<sup>1</sup>

1. Centro Universitário Barriga Verde - UNIBAVE

**Resumo:** A motivação no ambiente de trabalho é algo que deve ser abordado nas empresas, principalmente no que diz respeito ao comportamento, relacionamento e desempenho dos colaboradores, uma vez que funcionário desmotivado não desempenha com sucesso seu trabalho, não atinge metas e objetivos propostos pela organização. A pesquisa de Clima Organizacional é uma ferramenta valiosa de gestão, pois permite analisar o grau de satisfação dos colaboradores em relação ao seu ambiente de trabalho. Diante disso, foi definido como problema de pesquisa, qual a interferência do clima organizacional dos colaboradores do setor de produção no desempenho de sua atividade laboral? A partir desse questionamento, define-se como objetivo: analisar o clima organizacional do setor produtivo de uma indústria de embalagens plásticas situada na cidade de Orleans – SC. A pesquisa foi de caráter exploratório com aplicação de um questionário a 50 colaboradores do setor produtivo. Os resultados permitiram perceber que os colaboradores da empresa estão motivados para o trabalho, mas não satisfeitos com o ambiente, a remuneração, o valor do vale alimentação e com a forma de tratamento dispensada pelos seus superiores. Foi sugerido pelos colaboradores que a empresa ampliasse o vale transporte, pois é deficitário.

**Palavras-chave:** Clima Organizacional. Gestão de Pessoas. Motivação. Produtividade. Relação de Trabalho.

## THE INTERFERENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE PERFORMANCE OF THE FUNCTIONS

**Abstract:** Motivation in the work environment is something that must be addressed in the companies, especially with respect to the behavior, relationship, and performance of the employees, since a disaffected employee does not perform his work successfully, does not reach the goals and objectives proposed by the Organization, so I chose this topic for study. Organizational Climate research is a valuable management tool because it allows analyzing the degree of satisfaction of employees in relation to their work environment. Given this, it was defined as a research problem, what is the interference of the organizational climate of the employees of the production sector in the performance of their work activity? From this questioning, it was defined as objective, to analyze the organizational climate of the productive sector of a plastic packaging industry located in the city of Orleans - SC. The research was of exploratory

nature with application of a questionnaire to 50 employees of the productive sector. I conclude in this research that the employees of the company are motivated to work, however, are not satisfied with the work environment, compensation, value of food stamps and with the form of treatment dispensed by their superiors. It was suggested by the collaborators, that the company extended the transportation ticket, therefore, it is still a deficit.

**Keywords:** Organizational Climate. People management. Motivation. Productivity. Work relationship.

## Introdução

Ao longo do tempo, ocorreram mudanças em vários ambientes organizacionais, tornando a competitividade um fator marcante nas organizações. Diante dessa realidade, torna-se ainda mais exigente o papel dos gestores na realização de objetivos relacionados ao ambiente de trabalho. Vale ressaltar que o desempenho das organizações depende das pessoas e estas precisam estar motivadas à realização das suas atividades. Assim, também, os gestores precisam estar atentos para possibilitar que a equipe esteja satisfeita com aquilo que faz e, por conseguinte, os colaboradores desenvolverão com melhor qualidade suas atividades, chegando à concretização dos objetivos propostos.

O clima organizacional é um fator importante em uma organização, pois, por meio dele, é possível medir o grau de satisfação dos colaboradores; na empresa pesquisada, até o momento, não foi elaborado uma pesquisa sobre esse tema. Definiu-se como problema para esta pesquisa: qual a interferência do clima organizacional dos colaboradores do setor de produção no desempenho de sua atividade laboral?

De acordo com Oliveira (2010, p. 36), “o objetivo geral precisa dar conta da totalidade do problema da pesquisa, devendo ser elaborado com um verbo de precisão, evitando ao máximo uma possível distorção na interpretação do que se pretende pesquisar”. Diante disso, o objetivo geral desse trabalho é analisar o clima organizacional dos colaboradores do setor de produção de uma indústria de embalagens plásticas situada na cidade de Orleans SC.

Para se atingir o objetivo geral, definiram-se alguns objetivos específicos, que de acordo com Oliveira (2010, p. 37), “os objetivos específicos fazem o detalhamento do objetivo geral e devem ser iniciados com o verbo no infinitivo”. Portanto, foram elaborados os seguintes objetivos específicos: demonstrar a importância da motivação no ambiente de trabalho; verificar o clima organizacional dos colaboradores

do setor de produção; apresentar as ações da empresa em relação ao clima organizacional; propor alternativas para melhorar o nível de satisfação dos colaboradores.

Esse estudo se justifica por entender que mostrar a importância da satisfação dos colaboradores no desempenho das funções, em seu ambiente de trabalho, bem como verificar a interferência do clima organizacional no setor de produção em seu desempenho da atividade laboral, são informações que a organização deve conhecer para buscar a melhoria, pois sem esse conhecimento torna-se o caminho mais difícil.

### **A relação entre as pessoas e as organizações**

As pessoas, quando ingressam na organização, têm objetivos pessoais, os quais pretendem alcançar com o que lhe é oferecido pela própria organização, da mesma forma as organizações, ao contratar as pessoas, querem que estas trabalhem em prol dos objetivos estabelecidos.

As organizações recrutam e selecionam seus recursos humanos para, com eles e por meio deles, alcançarem objetivos organizacionais. Todavia os indivíduos, uma vez recrutados e selecionados, têm objetivos pessoais que lutam para atingir e, muitas vezes servem-se da organização para consegui-los (CHIAVENATO, 2004, p. 93).

Quando um dos motivos não é atingido, seja pessoal ou organizacional, ou um só se beneficia, pode ocorrer uma relação desconfortável entre ambos, de um lado as pessoas ficam frustradas em relação as suas expectativas com os fatores que provocam motivação, passando a exercer as suas funções com desmotivação, perdendo o foco nos objetivos organizacionais. Então as organizações passam a ter dificuldade para atender as suas necessidades de lucratividade, crescimento e competitividade, pois dependem do trabalho de seus profissionais, que por não terem seus objetivos alcançados, deixam de contribuir para atingir os da organização.

### **A motivação em uma organização**

A motivação, que antigamente se dava somente por meio da remuneração para os funcionários, é um dos fatores bastante estudado na atualidade, pela interferência que isso pode trazer ao sucesso da organização. No campo da administração, uma pessoa motivada significa alguém que demonstre alto grau de disposição para realizar uma tarefa ou atividade de qualquer natureza. De acordo com DUBRIN (2003, p. 110), “motivação num ambiente de trabalho é o processo pelo qual o comportamento é

mobilizado e sustentado no interesse da realização das metas organizacionais”.

De acordo com Maximiano (1997, p. 204), “o comportamento é sempre motivado por alguma coisa interna ao próprio indivíduo (motivos internos) ou alguma coisa externa, do ambiente (motivos externos)”. Motivação neste modelo é sinônimo de causação, termo usado para indicar a relação de causa e efeito no comportamento das pessoas. Motivação significa apenas que todo comportamento sempre tem uma causa.

Ao abordar o tema motivação, não se pode generalizar a forma de tratamento entre os indivíduos, pois somos diferentes uns dos outros. Cada um possui comportamento distinto, decorrente de motivações diferentes. Dentro e fora da empresa, as pessoas não fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões. Além disso, cada ser humano tem sua história e isso interfere em suas ações.

A motivação constitui um importante campo do conhecimento da natureza humana e da explicação do comportamento humano, é obvio que as pessoas são diferentes no que tange a motivação: as necessidades variam de indivíduo para indivíduo, produzindo diferentes padrões de comportamento (CHIAVENATO 2003, p. 89 e 90).

Assim, como somos diferentes uns dos outros, também são nossas motivações. Cada indivíduo possui desejos e vontades próprias. Determinado fator pode motivar, provocar certo comportamento num indivíduo e, ao mesmo tempo, ser insignificante para outro, por exemplo: uma pessoa pode se sentir motivada por sentir-se amada, por ter adquirido determinado bem, outro por sentir-se competente, realizado profissionalmente.

### **Hierarquia das necessidades de Maslow**

A hierarquia das necessidades mostra que existem níveis motivacionais, e que determinadas necessidades estão à frente de outras. Os níveis mais elevados de necessidades provavelmente serão alcançados se os níveis inferiores estiverem realizados. “As necessidades fisiológicas são as básicas para a manutenção da vida. Enquanto essas necessidades não estiverem satisfeitas, as pessoas provavelmente não darão atenção aos outros níveis” (CHIAVENATO, 2004, p. 68).

De acordo com Gil (2001, p. 205),

Abraham Maslow constatou que as necessidades humanas apresentam diferentes níveis de força, e, nesse sentido, estabeleceu uma hierarquia das necessidades que as classifica em cinco grupos:

fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de auto realização.

Chiavenato (2004, p. 66) relata que, “segundo Maslow, as necessidades humanas estão arranjadas em uma pirâmide de importância no comportamento humano”. Estas necessidades estão representadas na Figura 01.

**Figura 01** - Hierarquia das necessidades humanas segundo Maslow.



Fonte: Chiavenato (2004, p. 67).

Necessidades fisiológicas: constituem o nível mais baixo das necessidades humanas. São necessidades básicas para a manutenção da vida, como: alimentação, sono, abrigo, água. “São denominadas necessidades biológicas ou básicas e exigem satisfação cíclica e reiterada a fim de garantir a sobrevivência do indivíduo. Orientam a vida humana desde o momento do nascimento” (CHIAVENATO, 2004, p. 66).

Necessidades de segurança: constitui o segundo nível das necessidades humanas. O comportamento humano está voltado para a busca de proteção, afastamento do perigo físico, preservação. Este tipo de comportamento surge quando as necessidades fisiológicas estão relativamente satisfeitas.

Necessidades sociais: satisfeitas as necessidades fisiológicas e de segurança, a tendência é que o indivíduo busque as necessidades sociais. “São as necessidades relacionadas com a vida associativa do indivíduo junto de outras pessoas. São as necessidades de associação, participação, aceitação por parte dos colegas, troca de amizades afeto e de amor, segurança” (CHIAVENATO, 2004, p. 67).

Ao se referir sobre necessidades de estima, Chiavenato (2004, p. 67) diz que,

Satisfeitas às necessidades sociais, o indivíduo vai em busca de realizar as necessidades de estima: que é a sua auto avaliação e reconhecimento, envolvem a auto apreciação, autoconfiança, necessidades e aprovação social, reconhecimento social, status, prestígio, reputação e consideração.

Necessidades de auto realização: são as que estão no topo da pirâmide. É quando o indivíduo deseja atingir ao máximo seu próprio potencial, tornar-se capaz. O indivíduo pouco se sente satisfeito com suas realizações e está sempre em busca de mais. “Levam a pessoa a realizar seu próprio potencial e se desenvolver continuamente como criatura humana ao longo de toda vida” (CHIAVENATO, 2004, p. 67).

Segundo Chiavenato (2004, p. 67):

Enquanto as demais necessidades podem ser satisfeitas com recompensas externas, como dinheiro, elogios, amizades, entre outras, as necessidades de auto realização só podem ser satisfeitas por recompensas internas, como o sentimento de realização.

Chiavenato (2004, p. 67) complementa dizendo que “as demais necessidades, enquanto satisfeitas, não motivam o comportamento, mas a necessidade de auto realização pode ser insaciável”. Neste sentido, quanto mais a pessoa obtém retornos que satisfaçam sua necessidade de auto realização, mais importante e realizada ela se sente.

### **Liderança e motivação**

É fundamental para a motivação dos colaboradores que os líderes estejam sempre disponíveis a ouvir e dar-lhes exemplos de como deve ser feito o trabalho, bem como dispostos a buscar a autoestima e a motivação dos colaboradores, garantindo assim o bom desempenho das atividades no ambiente de trabalho.

Segundo Maxwell (2008, p. 680), “quando os líderes ouvem, eles têm acesso a conhecimentos, às percepções, à sabedoria e ao respeito dos outros. Saber ouvir aciona todos os recursos da organização, que se torna apta a cumprir a visão e atingir metas”.

Maxwell (2008, p. 65) ainda argumenta:

A principal fonte da liderança está na capacidade de entender as pessoas. Para se tornar digno da responsabilidade que cabe a cada líder, é preciso conhecer o que se passa no coração dos liderados. A sensibilidade em relação às esperanças e sonhos dos membros de sua equipe é essencial para o estabelecimento de interação, assim como é primordial para motivá-las.

É fundamental que a liderança conheça seus colaboradores, que saiba dos pontos fracos e dos pontos fortes, conheça os objetivos e sonhos de cada um, e assim possa intervir de maneira a estruturar o clima organizacional, tornando o satisfatório e de acordo com o que o colaborador espera.

### **Cultura organizacional**

Segundo Wagner e Hollenbeck (2003, p. 367), “a cultura organizacional é uma maneira informal e compartilhada de perceber a vida e a participação na organização, que mantém os seus membros unidos e influencia o que pensam sobre si mesmo e seu trabalho”.

De acordo com Chiavenato (2004, p. 165):

A cultura organizacional ou cultura corporativa é o conjunto de hábitos e crenças, estabelecidos por normas, valores, atitudes e expectativas, compartilhado por todos os membros da organização. Ela se refere ao sistema de significados compartilhados por todos os membros e que distingue uma organização das demais.

A cultura de uma organização é uma das muitas maneiras de perceber a participação dos colaboradores no ambiente de trabalho. Por meio da cultura organizacional, os gestores podem manter os colaboradores unidos, interferir no relacionamento destes no ambiente de trabalho e influenciá-los.

Para Chiavenato (2000, p. 446), “a cultura organizacional é o conjunto de hábitos, crenças, valores, tradições, interações e relacionamentos sociais típicos de cada organização”.

### **Clima organizacional**

De acordo com Santos (2000, p. 41), “o clima organizacional influencia o comportamento dos membros da organização, sendo capaz de afetar os seus níveis de motivação e satisfação no trabalho”.

Para Chiavenato (1992, p. 53), “o clima organizacional constitui o meio interno de uma organização, a atmosfera psicológica, a característica que existe em cada organização”

As empresas que conhecem detalhadamente o clima organizacional experimentado pelos seus colaboradores, têm um relevante diferencial competitivo frente à concorrência. Elas passam a dispor de elementos que subsidiam decisões consistentes em busca de



melhorar, qualitativamente e quantitativamente, suas atividades internas e externas, a satisfação de seus colaboradores, os processos e organização das tarefas e, conseqüentemente, seus resultados e posicionamento no mercado (MOREIRA, 2012, p. 80).

O clima organizacional em uma empresa assume um importante papel ao que diz respeito ao bom desempenho e funcionamento da equipe. Moreira (2012, p. 21) menciona que, “a eficácia da organização pode ser aumentada criando – se um clima organizacional que satisfaça às necessidades dos membros da organização”.

Para Maximiano (1997, p. 169), “a pesquisa do clima de uma organização é uma técnica que permite aferir de modo sistemático os sentimentos das pessoas a respeito de vários aspectos da organização e de seu trabalho”.

### **Ações da empresa para motivar os colaboradores**

Para manter uma equipe motivada e unida em uma organização, o líder superior deve tratar a todos da mesma maneira, valorizar cada colaborador, bem como reconhecer o mesmo pelo trabalho feito. Assim, criar metas a serem alcançadas pelos colaboradores é um incentivo a progredir e buscar por esses objetivos para, ao final, serem reconhecidos pelo seu esforço no intuito de ajudar muito a motivar o colaborador, que se sentirá valorizado e importante ao ser reconhecido.

Os colaboradores costumam ser incentivados a progredir de acordo com um padrão de metas a serem alcançadas. Logo cada avanço deve ser reconhecido e todos os seus êxitos devem ser elogiados e recebidos de modo animador. Recomenda-se, que os gerentes apoiem seus empregados mesmo quando erram, apontando-lhes as falhas e indicando como melhorar, sem culpá-los e humilhá-los. (Gil, 2001, p. 210).

Incentivar o colaborador é uma ação importante para ajudar na motivação, seja uma remuneração pelo alcance de metas, um bônus, um prêmio, pois já faz toda diferença. Porém, vale ressaltar, que benefícios financeiros por si só não são suficientes para motivar as pessoas. É necessário que os colaboradores estejam satisfeitos com o ambiente de trabalho e com as suas principais necessidades.

### **Plano de ação**

Para que um plano de ação seja considerado bom e estruturado como projeto, faz-se necessário definir objetivos e metas, sendo que para alcançar objetivos e metas deve ser definido um plano de ação, complementa Costa (2007).

Esse plano de ação é também chamado por alguns autores, como 5W2H, que de acordo com Lenzi, Kiesel e Zucco (2010, p. 338), o método 5W2H é “bastante antigo e muito simples, costuma ser utilizado na definição de planos de ação empresarial, com o objetivo de garantir que não restará nenhuma dúvida acerca da ação a ser implementada para qualquer pessoa que o leia”.

De acordo com Costa (2017), 5W2H em português, significa: O que? (*what*) Quem? (*who*) Onde? (*where*) Quando? (*when*) Por quê? (*why*) Como? (*how*) Quanto custa? (*how much*). Diante disso, Costa (2007, p. 207) coloca que o,

Detalhamento dos planos estratégicos para tratamento de projetos específicos é feito por meio dos planos de ação, que podem ser, conforme o caso, documentos que especificam o que vai ser feito, quem vai fazer, como vai fazer, quando deve estar pronto e quais recursos humanos, materiais ou financeiros são necessários para a realiza-los.

Lenzi, Kiesel e Zucco (2010) citam um exemplo de plano de ação, que é descrito no Quadro 01.

**Quadro 01** - Exemplo de plano de ação para desenvolver a competência de liderança.

<b>Que ação?</b>	Liderar uma equipe de ao menos dez pessoas
<b>Quem?</b>	Eu mesmo
<b>Onde?</b>	Na empresa em que trabalho atualmente.
<b>Quando?</b>	Conseguir a oportunidade nos próximos seis meses.
<b>Por que?</b>	Preciso desenvolver a competência de Liderança.
<b>Como?</b>	Deixar claro para a empresa o objetivo de desenvolver essa competência.
<b>Quanto custa?</b>	Não há custo algum.

Fonte: Lenzi, Kiesel e Zucco (2010, p. 338).

O planejamento estratégico nada mais é do que o ato de pensar e fazer planos de uma maneira estratégica, facilitando a gestão de uma empresa. Sendo assim, o plano de ação decorre da estratégia que, de acordo com Costa (2007, p. 217), “um verdadeiro plano estratégico não estará completo se não estiverem prontos os planos de ação”.

## **Método de pesquisa**

Nesta parte do trabalho são apresentados os procedimentos metodológicos abordados para alcançar o objetivo principal da pesquisa, bem como responder ao problema definido. A presente pesquisa é considerada como exploratória e, de acordo

com Gil (1999, p. 43), “as pesquisas exploratórias tem como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores”.

O procedimento adotado nesse trabalho foi o estudo de caso. Segundo Yin (2001, p. 32), “o estudo de caso é uma investigação empírica de um fenômeno contemporâneo dentro de um contexto da vida real, sendo que os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”.

A forma de abordagem nesse estudo foi por meio da pesquisa quantitativa e qualitativa, sendo que na pesquisa qualitativa, Richardson (1999 apud BEUREN, 2014 p. 91) relata que “a metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais”.

Richardson (1999 apud BEUREN, 2014 p. 92) ainda afirma que a abordagem quantitativa “caracteriza-se pelo emprego de quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas desde as mais simples as mais complexas”.

### **Contexto da Pesquisa**

A indústria onde o estudo foi realizado fica situada na cidade de Orleans-SC e tem como atividade econômica principal a fabricação de embalagens de materiais plásticos. Iniciou suas atividades no final do ano de 2010, com o propósito de oferecer novas opções de negócio, buscando maior participação como mercado de embalagens plásticas flexíveis.

Ao se referir sobre população e amostra de um estudo, segundo Gil (1999, Apud BEUREN 2014, p. 126), advoga que “nesse tipo de amostragem o pesquisador apenas obtém os elementos a que tem maior facilidade de acesso, admitindo que eles possam efetivamente representar de forma adequada à população”.

Diante disso, define-se como população desse estudo os colaboradores do setor produtivo, ou seja, o setor da produção, sendo que a amostra nesse setor é de um total de 67 funcionários.

Para a coleta de dados, utilizou-se como instrumento um questionário. De acordo com Markoni e Lakatos (2006, p. 203), “o questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito”.

Sendo assim, para realizar-se a pesquisa, primeiramente divulgou-se entre os colaboradores da empresa, foco desse trabalho, pedindo que eles participassem, respondendo ao questionário, sem a necessidade de se identificar. O questionário foi colocado no refeitório da empresa, onde os colaboradores respondiam as perguntas e entregavam diretamente à acadêmica. A dificuldade percebida foi de que alguns colaboradores no começo não se mostraram interessados em participar, demonstrando medo de se comprometerem com algumas respostas, tanto que nas perguntas onde se pedia sugestão, crítica ou elogio, poucos responderam.

Em relação aos aspectos éticos da pesquisa, optou-se em preservar suas identidades, com o intuito de que as respostas sejam mais fidedignas nesse estudo. Às técnicas e processos utilizados nesse estudo, utilizou-se a aplicação de um questionário e, para a tabulação dos resultados, foram utilizados Word e Excel.

## **Resultados e Discussão**

Após a pesquisa e a fase de levantamento dos dados, inicia-se a apresentação dos resultados. Descreve-se, nessa parte inicial, o perfil dos colaboradores participantes para se entender de onde partem as informações coletadas. Ao analisar os dados da pesquisa, constatou-se que de uma população de sessenta e sete (67) colaboradores, cinquenta (50) participaram respondendo ao questionário.

Quanto ao gênero, 40% (20 colaboradores) masculino e 60% do sexo feminino (30 colaboradores), mostrando que as mulheres são maioria no setor de produção. Dos colaboradores que participaram, 56% são casados (28 colaboradores) e 44% são solteiros (22 colaboradores).

Quanto à faixa etária, o Quadro de colaboradores é composto por pessoal jovem, pois 38% (19 colaboradores) tem entre 23 a 35 anos, 28% (14 colaboradores) entre 18 a 22 anos, 22% tem entre 36 a 40 anos e 12% tem idade acima de 40 anos.

Com relação à escolaridade, 58% (29 colaboradores) tem o ensino médio, os demais 30% tem apenas o ensino fundamental e 12% estão no ensino superior.

### ***O que pensam os colaboradores do setor produtivo da empresa***

Em relação ao que pensam os colaboradores do setor produtivo da empresa, elaboraram-se questões voltadas ao relacionamento com colegas e líderes de setor, cujo intuito era analisar como os colaboradores se sentem com relação ao tratamento recebido pelos líderes e colegas de trabalho. A pesquisa apontou que 44% dos

colaboradores, ou seja, 22 deles disseram que o líder sempre está aberto, disposto a ouvir e responde com clareza às perguntas, outros 36% responderam “quase sempre” e 20% dos colaboradores responderam “às vezes”.

Quando questionados sobre o trabalho em equipe, se havia motivação, incentivo por parte da liderança para que o trabalho em equipe acontecesse, os entrevistados relataram que 34% (17 colaboradores) responderam que “sempre” acontece, 26% responderam que “quase sempre”, 20% (10) responderam às vezes, 12% (6) responderam “nunca” e 8% (4) colaboradores responderam “quase nunca”. A maioria dos colaboradores diz ver o líder como um motivador para o trabalho em equipe.

Sobre o relacionamento com colegas de trabalho, percebe-se que há bom relacionamento entre os colaboradores, pois 50% dos colaboradores responderam que “sempre” há um bom relacionamento, 38% responderam “quase sempre” e outros 12% responderam que “às vezes”.

Quando questionado os colaboradores participantes da pesquisa em relação à cooperação para a realização das tarefas, obteve-se que 30% dos pesquisados relataram que às vezes essa cooperação dos colegas de trabalho, não acontece, 22% disseram que “sempre” acontece, e outros 48% responderam “quase sempre” a cooperação.

Para Guerra (2002 apud SANTOS 2014, p. 646), “o trabalho em equipe compreende um conjunto de comportamentos que são, simultaneamente, desconhecidos e difíceis de pôr em prática dia após dia [...]”. A importância da colaboração em um ambiente de trabalho, segundo Guerra (2002 apud SANTOS 2014, p. 646), faz com que haja uma “contribuição para o alcance dos resultados organizacionais à medida que potencializa a capacidade de inovar e solucionar problemas por meio de atitudes colaborativas dos membros da equipe”.

Quando questionados se os colaboradores sabiam da importância que o trabalho deles tem para a empresa, a grande maioria, 58% (29 colaboradores), respondeu “sempre”, ou seja, sabem da importância do desempenho do seu trabalho para a empresa, outros 24% responderam “quase sempre” e outros 18% responderam “às vezes”.

Dos cinquenta colaboradores que responderam ao questionário, 30% disseram sentir-se à vontade para fazer questionamentos ao líder, respondendo a opção “sempre”. Já 26% responderam “quase sempre” e 20% responderam “às vezes”.

Porém, 24% dos colaboradores disseram não se sentir à vontade para fazer questionamentos ao líder, o que pode afetar no desempenho desses colaboradores, portanto merecem certa atenção. É preciso entender o que impede esses colaboradores de se sentirem à vontade diante do líder. Para Zanelli (2014, p. 173), “a motivação em um ambiente de trabalho, é um dos processos que explicam a conduta humana”.

Os colaboradores foram questionados sobre a atenção recebida pelo setor de Recursos Humanos da empresa, sendo que em sua maioria (61%) mostraram estar satisfeitos com a coordenação de Rh. Quando questionados sobre o porquê de estarem satisfeitos com o setor de Rh da empresa, responderam que sempre que precisam, o pessoal do setor está disponível para atender, tirar dúvidas e esclarecer situações diversas, além de realizarem diversas atividades envolvendo todo o pessoal, outros 33% responderam muito satisfeito e ainda 6% responderam estar pouco satisfeito.

Com relação aos treinamentos oferecidos pela empresa, 22% (11 colaboradores) responderam estar pouco satisfeito, o que pode afetar a produção em seu processo. Diante disso, a empresa deve estar atenta e esses colaboradores, e procurar entender o porquê, buscando meios para atender essas expectativas, o que pode estar relacionado ao fato de que os treinamentos não estão alinhados com o que pensam os trabalhadores. Dos outros entrevistados 44% responderam estar satisfeitos e 34% muito satisfeito. Segundo Chiavenato (2010, p. 368), “os treinamentos ofertados pela empresa aos colaboradores deve constituir um núcleo de um esforço contínuo, desenhado para melhorar as competências das pessoas e, conseqüentemente, o desempenho organizacional”.

Diante desse índice, ou seja, 22% estarem pouco satisfeitos, questionou-se o porquê desta observação e os mesmos relataram que a empresa deveria oferecer mais treinamentos aos novos colaboradores, antes de iniciarem na produção, assim muitos erros seriam evitados. Questionamos como os colaboradores se sentem em relação ao trabalho que executam. Percebeu-se que mais da metade dos colaboradores estão satisfeitos (56%), 32% estão muito satisfeitos e 12% pouco satisfeito.

Quando questionados sobre o porquê de não estarem satisfeitos com o trabalho, responderam que a empresa oferece um ótimo trabalho, porém ainda não estão na função que gostariam, mas precisam do trabalho. De acordo com Moscovici

(2009, p. 126), “a importância da satisfação no trabalho faz com que o colaborador desenvolva sentimentos de autoconfiança, capacidade de ser útil e necessário para os outros”. Ainda segundo Wagner III (2003, p. 121), a satisfação no trabalho é “um sentimento agradável que resulta da percepção de que nosso trabalho realiza ou permite a realização de valores importantes relativos ao próprio trabalho”.

Quando questionados sobre o salário recebido pelos trabalhadores, um grande percentual (65%) respondeu estar pouco satisfeitos ou nada satisfeito. Isso chamou atenção, pois é um indicador de que a empresa deve estar preocupada em melhorar, afetando diretamente na qualidade dos produtos expostos no mercado para ser consumido, outros 35% responderam estar satisfeitos.

Os colaboradores que responderam “nada satisfeitos” disseram que a empresa deveria analisar com mais atenção o trabalho que alguns executam, recebendo remuneração a mais pelo trabalho que fazem, com relação a outros que estão no mesmo setor e função, porém são menos dedicados e esforçados.

Talvez caiba aqui uma reflexão sobre o que satisfaz o trabalhador. Será que somente o salário é importante? Sabe-se que isso é importante, porém há outras formas de satisfação que deixará o colaborador com mais entusiasmo para suas atividades laborais diárias, como exemplo, pode-se citar, um bom local de trabalho, reconhecimento por um trabalho bem elaborado, ambiente de utilização comum em bom estado e limpo, remuneração por atingir metas por setor, metas da empresa, entre outros.

### ***Estratégias utilizadas pela empresa para melhoria do clima organizacional***

Quanto à satisfação em relação aos benefícios oferecidos pela empresa, tais como: cartão prêmio, convênios, eventos, entre outros, em sua maioria demonstraram estarem satisfeitos (50%) ou muito satisfeitos (42%), somente 8% relataram estar pouco satisfeito. Com relação a não estarem mais satisfeitos, foi relatado que eles gostariam de um aumento do valor do cartão prêmio que até então é de R\$ 130,00 reais, podendo ser usado em diversos estabelecimentos na cidade.

Quando questionados sobre quais itens eles consideravam importantes para manter um funcionário motivado na empresa, os que apareceram nas respostas foram:

- 1º - Crescimento dentro da empresa; e,
- 2º - Reconhecimento pelo trabalho realizado.

Em relação ao apoio para o colaborador realizar um bom trabalho, alguns

apenas dos cinquenta entrevistados responderam. As respostas relatam que: se sentem apoiados, pois recebem atenção e são ouvidos quando precisam, disseram também que o líder ajuda quando há dúvidas; outros disseram não se sentirem apoiados, pois nem sempre recebem a forma de tratamento que esperam por parte do líder e superior.

Percebe-se que mesmo com as estratégias adotadas pela empresa, ainda há trabalhadores que necessitam de atenção, pois quando se trabalha com seres humanos, cada um tem sua necessidade, e como já dizia Maslow, quando uma necessidade da base de sua pirâmide não for atingida, dificilmente a outra estará. Quando a empresa consegue atingir sua necessidade e também ajudar seu colaborador a atingir também a sua, os dois saem ganhando, pois uma boa relação de trabalho se constrói nesse ambiente.

### ***Propostas para melhoria do clima organizacional***

Para elaborar-se um plano de ação, toma-se como base a técnica 5W2H, a qual foi apresentada na fundamentação e que permite acompanhar os processos de acordo com a propositura da organização. O plano de ação proposto para a empresa está apresentado no Quadro 2.

Diante disso, elaboraram-se para a empresa, que permitiu fazer essa pesquisa, algumas abordagens que ajudam na sua melhoria do ambiente de trabalho, melhorando consequentemente a qualidade de seus produtos colocados a venda para seus consumidores.

**Quadro 2** - Plano de ação proposto para a empresa com base no 5W2H.

O Que?	Quem?	Onde?	Quando?	Por que?	Como?	Quanto custa?
Criar plano de cargos e salários	Setor de Recursos Humanos	Toda a empresa	A definir	Para melhorar o nível de comprometimento com as tarefas do dia a dia	Contratar Consultoria	A definir
Treinamentos	Setor de Recursos Humanos	Produção	Agosto 2017	Para melhorar o clima organizacional do setor de produção na empresa	Desenvolver Oficinas	A definir
Vale Transporte	Setor de Recursos Humanos	Toda a empresa	A definir	Para melhorar auto estima dos colaboradores	Convênios com empresas de transportes.	A definir
Espaço para expor opiniões e sugestões	Setor de Recursos Humanos	Por área	A definir	Para a empresa ter as opiniões dos colaboradores sobre o que	Caixa de sugestões	R\$75,00



				pensam sobre a organização		
Colocar placas de indicação nos locais apropriados	Setor de Segurança do Trabalho	Toda a empresa	Maio 2017	Para melhorar os indicadores de segurança no trabalho	Através das placas de indicação	R\$ 1.000,00
Desenvolver empatia entre os colaboradores	Setor de RH/Segurança do trabalho	Toda a empresa	A definir	Para melhorar o clima organizacional da empresa	Desenvolver Atividades em grupo	0,00
Painel funcionário destaque	Setor Administrativo	Por setor ou área	Julho 2017	Para melhorar a autoestima do colaborador	Elaborar Quadro do funcionário destaque	300,00
Oferecer cursos técnicos aos colaboradores	Setor de Recursos Humanos	Por setor	A definir	Para melhorar os procedimentos técnicos de operações	Convênio com escolas técnicas	A definir

Fonte: Autora, 2017.

Esse Quadro apresenta algumas possibilidades de planos que a empresa pode estar desenvolvendo com seus colaboradores, porém não são as únicas. A empresa poderá perceber no decorrer do desenvolvimento de suas atividades ou mesmo ações. Há necessidade de outras medidas/planos, que também proporcionarão a seus trabalhadores melhorias em sua vida pessoal e profissional.

### Considerações Finais

O clima organizacional está relacionado aos aspectos positivos e negativos do ambiente de trabalho. Assim, conhecer os pontos fortes e fracos que influenciam no ambiente de trabalho é imprescindível para o sucesso da empresa. Por isso, a importância da aplicação da pesquisa de clima organizacional.

A pesquisa de clima organizacional permite aproximação entre os empregados e o empregador, permitindo que os empregados expressem suas opiniões quanto a diferentes aspectos relacionados à empresa. Por meio dos dados obtidos, é possível analisar como está o nível de motivação dos colaboradores com a empresa em geral. Além dos pontos positivos, mostra o que precisa ser melhorado.

A partir do momento em que a empresa conhece os pontos fracos e investe nas melhorias necessárias, favorece a melhoria contínua quanto à satisfação dos seus colaboradores, garantindo assim que desempenhem um bom trabalho.

A pesquisa realizada apontou pontos positivos, cuja grande maioria dos colaboradores se mostraram satisfeitos, porém alguns pontos devem ser melhorados, pois a partir dos comentários e respostas obtidas foi possível perceber que os colaboradores gostariam que houvesse mais aproximação por parte dos superiores.

Também, disseram não ser tratados da maneira que gostariam, sentem-se inferiores quando não recebem um “bom dia”, “boa tarde” e quando não se sentem à vontade para fazer questionamentos, pois o próprio comportamento do superior não permite.

O setor de recursos humanos tem desempenhado um bom trabalho de atenção e atendimento aos colaboradores que se mostram muito satisfeitos, pois disseram que sempre que precisam ser ouvidos a coordenadoria do setor se mostra disposta, dando todo apoio necessário.

Em relação à questão salarial, percebe-se que a grande maioria dos colaboradores não está nada satisfeita, pois há uma necessidade em relação à remuneração pelo trabalho que executam, muitas vezes além das obrigações, de modo pró-ativo, diante de outros colaboradores que têm a mesma função, porém sem a mesma dedicação e força de vontade. Os colaboradores disseram, ainda, que a empresa deveria acompanhar com mais atenção, quais são os colaboradores que estão fazendo um bom trabalho e, a partir de então, avaliar o salário daqueles que merecem ser remunerados de modo diferenciado, ou seja, dos colaboradores que não estão desempenhando com qualidade sua função. Em outras palavras, resumindo, eles estão querendo reivindicar que a remuneração seja feita por competência, postura pouco assumida nas empresas da região.

Quanto aos benefícios oferecidos pela empresa como, cartão prêmio, convênios, eventos, entre outros, mesmo respondendo à opção “satisfeito”, os colaboradores ainda disseram que gostariam que o valor do cartão prêmio, que até então é de 130,00 reais, pode ser usado em diversos estabelecimentos para compras, mas poderia ser aumentado. Em relação aos convênios com médicos, farmácias, laboratórios os colaboradores disseram que a empresa até então os ajuda muito, pois os custos normalmente são altos e com o convênio conseguem pela metade do preço, o que faz toda diferença. Alguns colaboradores disseram que a empresa é uma das melhores que já trabalharam até agora, pois são poucas na região que oferecem benefícios aos colaboradores e se mostra preocupada com o colaborador.

Com relação ao trabalho que executam na empresa, os colaboradores mostraram estar satisfeitos, por mais que alguns tenham comentado ainda não estarem no trabalho que gostariam. Quanto aos treinamentos oferecidos pela empresa, os empregados que já estão mais tempo disseram ver certa dificuldade nos novatos, que entram sem experiência alguma, pois disseram que já viram funcionários novos fazendo atividades ariscadas nas máquinas. Por isso, pediram mais

treinamentos com relação ao manuseio dos equipamentos, máquinas de trabalho. Pode-se observar que a empresa precisa rever essa questão. Talvez, falte mais horas de treinamentos, mais ensino para manuseio das máquinas e equipamentos.

Dados da pesquisa também mostraram que há cooperação entre os colaboradores para realização das atividades de trabalho dentro da empresa. O que é muito importante, pois um bom relacionamento entre os colaboradores favorece o desempenho de um excelente trabalho. O que foi observado na pesquisa e que merece atenção especial são o relacionamento e a forma de tratamento dos superiores, líderes com os empregados da produção, porque, na opinião destes, deveria haver mais aproximação e os superiores poderiam possibilitar mais espaço para os empregados dar opiniões, participando de alguma forma.

Sobre as alternativas para melhorias em relação ao clima organizacional, foi proposto que a empresa procure conhecer mais a fundo como é a relação dos superiores com os empregados, colaboradores do setor de produção da empresa, para assim propor atividades e treinamentos que aproxime a relação entre estes. Isso proporciona aos líderes o entendimento de que não devem repreender os funcionários, pois os colaboradores não devem se sentir intimidados a fazer questionamentos, procurando pela ajuda do líder ou superior do setor quando precisarem.

Em relação à questão valorização profissional, alguns colaboradores mostraram estar insatisfeitos, pois gostariam de ser bem vistos e valorizados pelo trabalho que desempenham. Talvez, por mais que a empresa realize projetos visando à satisfação dos colaboradores, é preciso trabalhar mais o reconhecimento dos trabalhos bem desempenhados, dos esforços dos colaboradores.

A pesquisa mostrou que mesmo havendo certo percentual de funcionários insatisfeitos por algum motivo, pode-se perceber que a empresa investe sim nos colaboradores, com as diversas atividades oferecidas a eles, bem como os benefícios. Os colaboradores mostraram bom reconhecimento para com a empresa; em relação às recreações oferecidas, contaram que gostam de participar das atividades e que se sentem mais próximos de seus colegas de trabalho e também se sentem parte da empresa.

Ao final deste trabalho foi possível identificar os fatores responsáveis pela desmotivação e insatisfação dos colaboradores no ambiente de trabalho. Alguns pontos levantados como negativos serão analisados pelo setor de recursos humanos

da empresa para melhorias. A realização desta pesquisa serviu como um ponto de partida para auxiliar a empresa na pesquisa de satisfação dos seus colaboradores e na aplicação de mudanças no setor.

## Referências

BEUREN, Ilse Maria (Org.); BEUREN, Ilse Maria et al. **Como Elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade: Teoria e Prática**. 3. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

\_\_\_\_\_. **Administração nos novos tempos**. 2.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

\_\_\_\_\_. **Introdução à Teoria Geral da Administração: Teoria Comportamental**. Rio de Janeiro: campus 2000.

\_\_\_\_\_. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

\_\_\_\_\_. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3.ed. rev. atual. Rio de Janeiro, RJ: Campus, 2010.

\_\_\_\_\_. **Recursos Humanos**. Ed. Compacta. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1992.

COSTA, Eliezer Arantes da. **Gestão estratégica: da empresa que temos para a empresa que queremos**. 2. ed. São Paulo, SP: Editora Saraiva, 2007.

DUBRIN, Andrew J. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

LENZI, F. C.; KIESEL, M. D.; ZUCCO, F. D. **Ação empreendedora: como desenvolver e administrar o seu negócio com excelência**. São Paulo: Editora Gente, 2010.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico**: 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MAXIMIANO, Antônio César Amauru. **Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade em economia globalizada**. São Paulo: Atlas, 1997.

MOREIRA, Elen Gongor. **Clima Organizacional**. Curitiba: IESDE, 2012.

MOSCOVICI, Fela. **Desenvolvimento Interpessoal: treinamento em grupo**. 17.ed. ver. ampl. Rio de Janeiro, RJ: José Olympio, 2009.

OLIVEIRA, Maria Marly. **Como fazer projetos, relatórios, monografias, dissertações e teses**. 5.ed. São Paulo: Elsevier. 2010.

SANTOS, Denise de Aragão Fernandes dos; MOURÃO, Luciana; NAIFF, Luciene Alves Miguez. Representações Sociais acerca do Trabalho em Equipe. **Psicologia: Ciência e Profissão**: Brasília, DF, v.34, n.3, p.643-659, jul. 2014.

SANTOS, Neusa Maria Bastos F. **Cultura organizacional e desempenho**: pesquisa, teoria e aplicação. Lorena: Stiliano, 2000.

WAGNER III, John A. **Comportamento organizacional**: Criando vantagem competitiva. Santo André, SP: Editora Saraiva. 2003.

YIN, Robert K. **Estudo de caso – planejamento e métodos**. 2 ed. Porto Alegre: Bookman. 2001.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo (Org). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2.ed. Porto Alegre, RS: Art Med, 2014.

**Dados para contato:**

**Autor: Rovânio Bussolo**

**E-mail: rovaniob@gmail.com**

## ALIENAÇÃO PARENTAL: A CRIANÇA, A FAMÍLIA E A LEI

Ciências Sociais Aplicadas  
Artigo de revisão

Geovanna Dalsasso Medeiros<sup>1</sup>; Andiara Pickler Cunha<sup>1</sup>; Pedro Zilli Neto<sup>1</sup>;  
Fabricio Trevisol Bordignon<sup>1</sup>; Joélia Walter Sizenando Balthazar<sup>1</sup>

1. Centro Universitário Barriga Verde - UNIBAVE

**Resumo:** A família com o passar dos tempos vem sofrendo inúmeras mudanças e transformações, o que se acentuou a partir do século XX. Com o rompimento dos laços familiares, não raro, surge a alienação parental. É notório que essa atitude é prejudicial à criança, gerando danos que influenciam no seu desenvolvimento, e para que seja analisado quais atitudes podem ser passíveis de melhora na relação familiar, esta pesquisa tem por objetivo avaliar a situação legal e os aspectos psicológicos sobre o procedimento da alienação parental. O estudo se desenvolve por meio de uma revisão bibliográfica, abordagem qualitativa e método dedutivo, que possibilitaram o entendimento do tema. Conclui-se que a prática de alienação parental afeta o alienado em suas condições psicológicas, podendo direcionar para que seus comportamentos sejam negativos tanto para si, quanto para os familiares, podendo afetar a criança ou adolescente na forma de síndrome da alienação parental. No que concerne à situação legal, a legislação visa proteger o alienado. Também coube descrever sucintamente a alienação parental sob a ótica da psicologia e sua contribuição para amenizar os reflexos negativos na vida das crianças e adolescentes.

**Palavras-chave:** Alienação Parental. Aspectos Psicológicos e psiquiátricos. Melhor Interesse da Criança e do Adolescente.

### PARENTAL SALE: CHILD, FAMILY AND LAW

**Abstract:** Over time, it has undergone changes and transformations that have intensified in the 20th century. With the involvement of the family members themselves, it can be a person who has custody, which exerts the influence of the adolescent, that is, a relative, or parent. The fact occurs from the support of memories and false attitudes implanted not alienated, with a purpose of prejudice or conviviality with such. To notify that the performance is detrimental to the child, generating the technologies that influence the development, and to analyze which attitudes can be able to improve the relation with the family, this research aims at a legal situation and the psychological aspects about the procedure of parental alienation. The study is developed through a bibliographical review, qualitative approach and deductive method, which allows the understanding of the theme. Concludes that the practice of alienation of parents has the power to ward off psychological children in relation to their children, so that they may be affected by a syndrome of family alienation. Do not worry about a legal situation, a perspective of law protecting the alienated. Also fit content in the parental alienation from the perspective of psychology and its support to soften the negative reflexes in the life of the children and adolescents.

**Keywords:** Parental Alienation. Psychological and psychiatric aspects. Best Interests of Children and Adolescents.

## Introdução

Um dos assuntos mais relevantes, quando se trata do direito de família, é a alienação parental, ela pode refletir os efeitos emocionais psicológicos negativos relacionados aos pais e filhos. A situação é tão preocupante que no Brasil existe uma lei específica para o enfrentamento do tema, a Lei n.12.318 de 26 de agosto de 2010. A alienação parental fere o direito da criança de possuir uma convivência saudável com seu genitor (a), ocasionado pela disputa de guarda. É fato mencionar que questões envolvendo disputa familiares são constantes atualmente, bem como as soluções argumentadas em juízo para que os direitos sejam resguardados.

Tratada como uma síndrome, a alienação parental se instaura, quando o menor aceita como verdadeiras as acusações falsas, bem como as falsas memórias criadas pelo alienador, podendo ser por uma omissão culposa ou não. Dessa forma há participação do menor para denegrir a imagem do seu genitor sem que haja qualquer justificativa. Vale mencionar também, que a prática de alienação é realizada pelo detentor da guarda, podendo ser efetivada não somente pelo pai ou mãe, mas qualquer outro familiar que esteja associado ao vínculo da criança, avós, tios, etc.

Como problema a ser investigado nesta pesquisa está a intenção em descobrir quais as consequências legais da alienação parental e quais os reflexos psicológicos que a mesma causa na criança/adolescente?

Em consonância com a problemática, anuncia-se o objetivo geral que irá contribuir para solucioná-lo, sendo ele: avaliar a situação legal e os aspectos psicológicos sobre o procedimento da alienação parental. Os objetivos específicos, que darão suporte ao desenvolvimento do estudo são: analisar a legislação acerca do tema; consultar a doutrina e o direito vivo por meio de jurisprudências e; identificar as soluções que envolvem esse conflito.

Justifica-se o interesse de pesquisa sobre o tema, considerando a relevância social em refletir sobre os envolvidos em meio ao processo de dissolução conjugal. O desenvolvimento do estudo possibilita explicitar o papel em relação à jurisprudência atual, apontando seus reflexos psicológicos analisando os fatores que assolam a convivência familiar, quando ocorre tal situação.

## Procedimentos Metodológicos

Os procedimentos metodológicos são as diretrizes que possibilitam o desenvolvimento da pesquisa pautada em uma direção plausível que contribui para a conclusão da mesma. Isso porque tais procedimentos auxiliam na busca das informações necessárias ao estudo.

A pesquisa bibliográfica gera novos conhecimentos relacionados ao assunto pesquisado, ampliando os dados que se julgam necessários para uma boa construção de ideias, que se tornam úteis para o desenvolvimento de qualquer pesquisa.

A junção de todos os dados necessários ao estudo, proporcionam sua conclusão, após unir todas as informações faz-se indispensável responder o problema inicial lançado. Para tanto, o método a ser utilizado será o dedutivo, que segundo Neto (2006), depois de serem estabelecidas as bases de observações, e analisar os fenômenos que ocorrem nas variações, no que se refere a valores a serem pagos ou recebidos de acordo com cada caso, é uma conclusão que se chega através de uma dedução, e o método que trata essa maneira como verdade é o método dedutivo.

## Poder Familiar

O poder familiar na visão de Luz (2009) é um conjunto de obrigações dos pais, no que se refere aos filhos menores e aos seus bens, além da autoridade que exercem sobre os seus filhos, isso enquanto eles não atingirem a maioridade. O poder parental principia tais obrigações desde o nascimento dos filhos, traduzindo-se em direitos e deveres que os levem a um desenvolvimento saudável diante dos direitos legais e morais.

Assim, quanto à pessoa dos filhos, preceitua o artigo 1.634, do Código Civil que diz:

Art. 1.634. Compete aos pais, quanto à pessoa dos filhos menores:

I - Dirigir-lhes a criação e educação;

II - Tê-los em sua companhia e guarda;

III - Conceder-lhes ou negar-lhes consentimento para casarem;

IV - Nomear-lhes tutor por testamento ou documento autêntico, se o outro dos pais não lhe sobreviver, ou o sobrevivente não puder exercer o poder familiar;

V - Representá-los, até aos dezesseis anos, nos atos da vida civil, e assisti-los, após essa idade, nos atos em que forem partes, suprindo-lhes o consentimento;

VI - Reclamá-los de quem ilegalmente os detenha;



VII - Exigir que lhes prestem obediência, respeito e os serviços próprios de sua idade e condição. (BRASIL, 2015 p. 03).

Em contrapartida, quando os genitores não protegerem de forma adequada os filhos, haverá a perda do poder familiar nas situações previstas no artigo 1638, *in verbis*:

Art. 1638 -Perderá por ato judicial o poder familiar o pai ou a mãe que:

I - Castigar imoderadamente o filho;

II - Deixar o filho em abandono;

III - Praticar atos contrários à moral e aos bons costumes;

IV - Incidir, reiteradamente, nas faltas previstas no artigo antecedente (BRASIL, 2015 p. 04).

Tem-se ainda, a previsão da suspensão do poder familiar, que para Dias (2010) não é uma medida grave, sendo que está sujeita a revisão e pode ser cancelada assim que a convivência familiar volte a ser benéfica ao atendimento do interesse do menor.

### **Dissolução Conjugal e a Alienação Parental**

A dissolução conjugal bem como as novas relações entre homens e mulheres, é algo comum nos dias atuais, é uma realidade que assola muitas famílias, que põem fim aos relacionamentos conjugais e a constituição de novas famílias. Algumas delas não chegam nem mesmo a serem formadas, gerando a convivência de pais e mães solteiras com seus filhos. Indiferente de quaisquer aspectos, quando há um vínculo diante da criação de um filho, entende-se que os assuntos direcionados a eles devem ser cautelosos.

Segundo Gomes (2012) o término da sociedade conjugal se dá pela impossibilidade de continuar sendo mantido, seja em virtude de vícios ou fatos naturais e voluntários ocorridos após a celebração do casamento. O direito familiar foi contemplado com grande avanço pela lei que favoreceu o divórcio, pois com ela houve consequências resultantes da dissolução do matrimônio, favorecida através de decisão judicial com um acordo entre as partes, o que resultaria da dissolubilidade seria o vínculo afetivo com os filhos.

Em se tratando de vínculo afetivo com os filhos, cabe mencionar acerca da alienação parental, uma realidade que ocorre quando uma das partes resolve

importunar a um ou outro familiar envolvido no processo. Sendo assim, pode-se conceituar a alienação de acordo com o segundo parágrafo da Lei nº 12.318 como:

Interferência na formação psicológica da criança ou do adolescente promovida ou induzida por alguns dos genitores, pelos avós ou pelos que tenham a criança ou adolescente sob a sua autoridade, guarda ou vigilância para que repudie genitor ou que cause ao estabelecimento ou à manutenção de vínculos com estes (BRASIL, 2010 p. 04).

Em uma colocação mais aprofundada sobre o que significa a alienação parental, Neto *et al* (2012, p. 196) a explicam como sendo:

Implantação de falsas memórias, uma lavagem cerebral, trata-se da programação da criança ou do adolescente para odiar o outro genitor ou qualquer pessoa que possa influir na manutenção de seu bem-estar e desenvolvimento e que não satisfaça as vontades do alienador.

A prática da alienação parental se dá a partir do momento em que o casal rompe os laços conjugais, e não raro o genitor (a) que mantém a guarda do menor ou adolescente, se esmera no impedimento do convívio familiar proporcionando uma verdadeira campanha voluntariada. Em grande parte, esta conduta ocorre através da genitora, pois normalmente é quem permanece com a guarda estimulando o afastamento do outro à pessoa do filho. Todavia, podem também praticar a alienação parental, os parentes, principalmente os mais próximos, avós, tios, entre outros.

### **Criança Alienada e as Consequências Advindas desse Processo**

Normalmente a alienação parental se dá no âmbito familiar e pode gerar consequências desastrosas no menor, mencionando Gardner (1999, p. 06):

A Alienação Parental é um processo que consiste em programar uma criança para que odeie um de seus genitores sem justificativa. Quando a síndrome está presente a criança dá a sua própria contribuição na campanha para desmoralizar o genitor alienado.

Não se pode negar o fato de que a criança ou adolescente submetido à alienação parental, sofre abalos psicológicos em decorrência desse acontecimento. E

assim, como um processo degradante, esse acontecimento também tem suas fases e formas de atingir o principal envolvido, neste caso o filho. O psiquiatra estadunidense Richard Alan Gardner, explica os três estágios da alienação parental e suas possíveis consequências:

- Estágio I Leve: nesta fase os filhos ainda possuem vínculos fortes com os dois genitores, as crianças acreditam que os problemas serão solucionados evitando se sentirem confusas em relação aos comentários realizados pelo genitor alienador. Nesta fase, o alienador propositalmente não compartilha informações escolares, como reuniões, festas e acontecimentos ao genitor, sendo que o recado repassado à criança é de que houve esquecimento.
- Estágio II Médio: nesta fase alguns conflitos são realizados durante a entrega da criança ao genitor que não mantém a guarda, podendo gerar discussões propositas na frente da criança. É neste estágio que a criança se recusa a sair com o outro genitor, fingindo situações inexistentes e mostrando comportamentos ofensivos durante as visitas.
- Estágio III Grave: é o período mais complicado, no qual a criança já demonstra o sentimento de raiva, ódio, e recusa o outro genitor, ao passo que o alienador lhe mostra mais carinho, atenção e afeto. Nesta fase, é onde as memórias falsas são induzidas e comprometem os aspectos psicológico das crianças.

Para Souza (2010) a alienação parental gera efeitos desastrosos para a criança ou adolescente alienado, isso porque ela perde o contato daquele que antes era para ele sua referência, podendo ser comparado com a morte de uma pessoa querida, gerando confrontos psíquicos. Para que haja harmonia em seu subconsciente, a criança deve compreender que uma relação familiar, mesmo com a separação dos pais está construída sob a concepção de ambos, sem que seja implantado conhecimentos mentirosos.

Segundo Bastos e Luz (2008), essa atitude, de colocar a criança contra seu genitor, acomete ao alienado uma quebra de personalidade, gerando transtornos comportamentais, o que afeta diretamente na sua construção como cidadão. Tais comportamentos, iniciados pela alienação parental já levaram a situações extremas como a utilização de drogas, uso de álcool, depressão, além de doenças psicossomáticas. Esses fatores comprometem o desenvolvimento escolar, o que atribui a falta de atenção, impedindo a aprendizagem.

Visto que a alienação parental reflete danos severos ao alienado, é cabível identificar tais situações antes que o problema seja alavancado, protegendo-os de um crescimento irregular. O fim da alienação é um processo que deve ser levado com cautela, até mesmo porque qualquer atitude desnecessária pode piorar as condições do alienado. O que deve ser priorizado é sempre o melhor interesse da criança, até mesmo durante o processo de guarda, a fim de minimizar esses reflexos.

### **Princípio do Melhor Interesse da Criança**

O melhor interesse não é aquilo que o julgador entende que é melhor para a criança, mas sim aquilo que de forma objetiva atende a sua dignidade de criança. De acordo com a Constituição Federal em seu artigo 227 é assegurado à criança:

É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (BRASIL, 2015 p. 02).

E também por meio do Estatuto da Criança e do Adolescente, em seu artigo terceiro:

Art. 3º A criança e ao adolescente gozam de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se lhes, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, a fim de lhes facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade (BRASIL, 2015 p. 04).

Diante do exposto, mencionam Bastos e Sousa (2008) que se deve atenção acerca dos princípios que informam e dirigem a aplicabilidade das leis, em que cabe o melhor interesse da criança e do adolescente. Sendo assim, é determinante que todos tenham direito a mesma educação, e oportunidades.

Para Dallari (2010) o princípio do melhor interesse da criança assegura que, em qualquer situação ou problema que envolva crianças, seja sempre buscada a alternativa mais apta a satisfazer seus direitos, para que seus interesses estejam sempre em primeiro lugar.

## **Guarda Compartilhada como Forma de Prevenir a Alienação Parental**

Diante destas atribuições menciona Dias (2010), que quando há separação a criança que está envolvida no processo se sente frágil, elas entendem que a separação existe porque o amor entre os pais acaba e não sabem como isso acontece, por isso é importante olhar por estas crianças, antes que desenvolvam algum tipo de trauma.

Enquanto menores os filhos necessitam de um determinado auxílio e/ou vigilância para desenvolver as atividades essenciais a sua sobrevivência e ao convívio social, sendo assim, a guarda no sentido jurídico é o meio pelo qual o genitor tem o poder de resguardar o menor enquanto estiver custodiado, sendo sua obrigação zelar pelo mesmo.

Em relação a guarda compartilhada, a psicóloga Mônica Xavier, afirma que para que ela proponha benefícios à criança, é necessário que os pais possuam um bom relacionamento. Isso se dá ao fato de que os pais deverão tomar decisões importantes sobre o crescimento dos filhos, e a boa relação entre eles é fator determinante para uma boa relação familiar mesmo sem o casamento (ALVES, 2014).

Intensificando a importância do papel do psicólogo nos casos de guarda, salienta Serafim (2012 p. 87) que:

Nas disputas familiares, é de suma importância a presença do psicólogo, pois se está lidando com um ponto muito delicado do ser humano, representado pelo seu universo de relações mais íntimas. O psicólogo na Vara de Família pode atuar como perito ou assistente técnico, além de mediador.

Nesse entendimento, cabe dizer que o psicólogo deve executar suas atribuições no processo de separação, conforme menciona Ortiz (2012 p. 85) “os juízes de varas de família, em geral, determinam a realização de perícia psicológica para instruir suas decisões em processos (ou ações) judiciais”, desde que seja um caso envolvendo a guarda e/ou visitação de menores.

Dessa maneira subentende-se que a guarda compartilhada poderá ser instrumento preventivo da alienação parental na medida em que a mesma for mais difundida e aplicada no que se refere à escolha da guarda dos filhos.

## Lei nº 12.318/2010

Diante de tantas considerações acerca dos assuntos que envolvem as famílias, e dado o aumento de circunstâncias que interrompam o desenvolvimento saudável do menor ou adolescente, os legisladores se viram obrigados a incluir mais uma lei que fosse capaz de amenizar efeitos contraditórios à positividade familiar.

A Lei nº 12.318/10, de que trata da alienação parental, teve como autor da proposta inicial, o Doutor Elizio Luiz Perez, Juiz do 2º Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo. Para que a Lei pudesse ter fundamento, foi realizado um estudo, consultando profissionais de áreas distintas pertinentes ao caso, como psiquiatras, psicólogos, advogados da área familiar e pessoas que conviviam com o problema de alienação. A Lei foi aprovada pelo então presidente, Luiz Inácio Lula da Silva, em 26 de agosto de 2010 (BRASIL, 2010).

Segundo o entendimento de Buosi (2012) pg.02:

A Lei 12.318/10 da Alienação Parental aparece como uma tentativa de prevenção dessa síndrome, discutindo e encontrando formas de inibir essa prática tão grave e infelizmente muito comum, além de buscar encontrar soluções adequadas para cada caso familiar em concreto. Os atingidos por essa síndrome podem buscar meios jurídicos de proteção, pela tentativa da instauração da alienação parental pelo alienador, sem a necessidade de que a criança já esteja rejeitando abruptamente o outro.

Ainda em conformidade com a Lei, em seu parágrafo único, exemplifica as formas de alienação parental, além de constatação pericial, praticados diretamente ou por terceiros e atos declaratórios pelo juiz:

I - realizar campanha de desqualificação da conduta do genitor no exercício da paternidade ou maternidade; II - dificultar o exercício da autoridade parental; III - dificultar contato de criança ou adolescente com genitor; IV - dificultar o exercício do direito regulamentado de convivência familiar; V - omitir deliberadamente a genitor informações pessoais relevantes sobre a criança ou adolescente, inclusive escolares, médicas e alterações de endereço; VI - apresentar falsa denúncia contra genitor, contra familiares deste ou contra avós, para obstar ou dificultar a convivência deles com a criança ou adolescente; VII - mudar o domicílio para local distante, sem justificativa, visando a dificultar a convivência da criança ou adolescente com o outro genitor, com familiares deste ou com avós. (BRASIL, 2010 p. 05).

A Lei 12.318/10, veio como forma de complementar o ordenamento jurídico na tentativa de solucionar as situações graves, que infelizmente ainda acontecem em algumas famílias desfeitas. Quando há suspeita da prática da alienação parental, a criança ou adolescente passa por uma triagem, através do acompanhamento de profissionais da área da psicologia, fazendo assim com que as informações levadas ao juiz sejam verídicas.

A psicóloga Tamara Brockhausen ao tratar da lei, comenta:

Com o advento da lei acima mencionada, surge a necessidade de refletir qual seria o papel da psicologia nos processos envolvendo as situações de conflitos e disputas familiares, uma vez que existe uma série de questões e diferentes posicionamentos envolvendo a problemática da chamada Alienação Parental (BROCKHAUSEN, 2012 p. 15).

Em associação ao tratamento psicológico, Serafim (2012 p. 102) afirma que medidas mais severas devem ser tomadas em relação ao alienador, ao qual se comprovada alienação grave, deve ser deferida tais atitudes: inversão de guarda, suspensão de visitas do alienador, “imposição de multa, prestação de serviços comunitários, redução da pensão alimentícia, e até mesmo ordem de prisão e suspensão ou perda do poder familiar”.

### **Casos Jurisprudenciais e as Consequências Jurídicas da Alienação Parental**

O entendimento das pessoas atualmente, é de que a alienação parental ocorre apenas entre os genitores, no entanto, como já mencionado, esse fato pode ocorrer com qualquer pessoa integrante no convívio familiar, até mesmo parentes próximos, como tio (a), avós, etc. Nesse contexto, vale destacar o acórdão:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. AÇÃO DE RECONHECIMENTO DE ALIENAÇÃO PARENTAL. AVÓS PATERNOS VERSUS MÃE. SUSPENSÃO DAS VISITAS DOS AVÓS. REFLEXO DA CELEUMA VIVIDA PELOS AVÓS PATERNOS E A MÃE DO MENOR DE IDADE, ATENDENDO AO MELHOR INTERESSE DA CRIANÇA ENVOLVIDA. NEGARAM PROVIMENTO AO AGRAVO DE INSTRUMENTO. (Agravado de Instrumento Nº 70052418043, Oitava Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Alzir Felipe Schmitz, Julgado em 28/03/2013).

Portanto, qualquer pessoa, com guarda ou não, pode ser sujeito da prática de alienação. No que se refere aos casos de alienação parental, quando ainda não se instala a síndrome, pode-se reaver a guarda ao genitor afastado, sendo possível resguardar a convivência com o filho. Assim, vê-se:

APELAÇÃO CIVIL. ALTERAÇÃO DE GUARDA. GUARDA EXERCIDA PELO GENITOR. ALIENAÇÃO PARENTAL. COMPROVADA. GENITORA QUE DETÉM PLENAS CONDIÇÕES DE DESEMPENHÁ-LA. Inexistindo nos autos qualquer evidência de que a genitora não esteja habilitada a exercer satisfatoriamente a guarda dos filhos, e tendo a prova técnica comprovado que estes estão sendo vítimas de alienação parental por parte do genitor-guardião, que no curso do processo não demonstrou o mínimo de comprometimento no fortalecimento do convívio materno-filial, imperiosa a alteração da guarda. APELAÇÃO DESPROVIDA. (Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul TJ-RS - Apelação Cível: AC 70046988960 RS. Relator Ricardo Moreira Lins, Julgado em 24/05/104).

Esta foi uma medida de mediação, haja vista que a guarda compartilhada, como mencionado antes, é uma das formas de evitar que o alienado seja mantido longe do ambiente familiar. Como aponta o artigo 7º da Lei 12.318/2010: “a distribuição ou alteração da guarda dar-se-á por preferência ao genitor que viabiliza a efetiva convivência da criança ou adolescente com o outro genitor, nas hipóteses em que seja inviável a guarda compartilhada” (BRASIL, 2010).

Para Madaleno e Madaleno (2013) a guarda compartilhada é uma alternativa de redução dos conflitos que possam surgir, isso porque existe a conotação da “posse” do menor ao genitor que mantém a guarda.

### **Considerações Finais**

Diante da pesquisa subentende-se que uma questão relacionada à convivência familiar se evidencia, a dificuldade de manter uma relação com o fim da sociedade conjugal, visto que muitos casais deixam o egoísmo interferir na relação dos filhos. Como pôde ser visto, a alienação parental estimula o desejo de vingança, no qual a criança é o instrumento utilizado para afetar as pessoas que fazem parte do contexto familiar. Tal acontecimento é, infelizmente, uma realidade que acomete muitas famílias, e grande parte das pessoas desconhecem que o Direito pode intervir na situação.

Conforme decorrer da pesquisa, viu-se que a prática da alienação parental não é necessariamente direcionada ao pai ou a mãe da criança ou adolescente, mas pode interferir no relacionamento com outras pessoas, como padrinhos, tios, avós e quaisquer pessoas que façam parte do desenvolvimento da criança. Sendo assim,



entende-se que essa prática configura sérios danos à relação familiar, gerando sofrimento aos envolvidos que afetam o desenvolvimento da criança.

Com a elaboração deste trabalho foi possível responder a problemática trazida inicialmente, que mencionou identificar quais as consequências legais da alienação parental e os aspectos psicológicos que causam no alienado. Assim, menciona-se que em relação às consequências legais, tem-se a Lei 12.318/2010 que atribui aspectos legais acerca da alienação parental, podendo intervir junto ao genitor alienado, e demais prejudicados com a prática, o direito de pleitear medidas protetivas contra o autor do fato.

Em análise às decisões dos tribunais, restam claro que ações podem ser praticadas para reduzir o acometimento de alienação, sendo que, quando comprovado o ato, por exemplo, o alienador pode até ser obrigada a indenizar o alienado parentalmente.

Nesse sentido, afirma-se também, que outra forma de amenizar a ocorrência, é com a compilação da guarda compartilhada, onde os dois genitores detêm as obrigações em relação à pessoa do filho. Quanto aos aspectos punitivos do alienador, este não pode ser preso, porém pode sofrer punições como pagamento de multa, advertência e alteração da guarda compartilhada ou até mesmo sua inversão.

No que concerne aos reflexos da alienação parental à criança ou adolescente, cabe dizer que muitas vezes eles não identificam as consequências geradas por suas ações, até mesmo porque estão sendo influenciados pelo alienador, que para eles é a pessoa em que se espelham e são sua base, fazendo com que acreditem plenamente de que os fatos mencionados são verdades. Em razão disso, o alienador aproveita dessa inocência para afetar o outro, fazendo com que seja afastado da relação com a criança. O fato é que estas ações geram efeitos psicológicos graves na criança, ou adolescente, e como identificado no decorrer da pesquisa, algumas vezes pode ser irreversível.

A criança alienada tem seu psicológico abalado de tal maneira, que pode fazer com que não consiga discernir o certo do errado. O aspecto negativo pode gerar consequências além do convívio familiar, estendendo os danos à convivência escolar, fazendo com que o desenvolvimento em sala de aula seja regredido. Em outros casos mais severos, ainda mais quando adolescente, as alternativas buscadas pelos jovens envolvem drogas e outras ações delinquentes, por exemplo.

Em decorrência da mudança de comportamento e atitudes prejudiciais, é que deve ser levado em consideração a presença do profissional da área de psicologia na busca pela reordenação da saúde psíquica do alienado. Não cabe ao Direito prever quais desdobramentos irá ocorrer na vida do alienado, ou de outras pessoas que esteja passando pela situação, mas cabe aos familiares identificarem estes aspectos no início, a fim de poder interromper os resultados negativos.

O ordenamento jurídico complementa sua função neste aspecto, e assim que essa situação for de conhecimento do juiz, este fará valer das obrigações necessárias para identificar a alienação parental, bem como o grau em que ela se encontre. Para tanto, perícia médica e laudo psiquiátrico farão com que as alegações sejam ou não aceitas. Perante acontecimento do fato, as ações envolverão a nomeação do psicólogo para acompanhar a criança e os familiares, a fim de resolver a questão, ou no caso mais grave, a suspensão da guarda do alienador ou sua destituição do poder familiar.

## Referencias

NETO, Francisco Ferraes. **A relação da logística com a administração financeira e seus impactos nos índices financeiros de uma organização**. Curitiba: FAE, 2006.

LUZ, Valdemar p.da. **Manual de Direito de Família**. 1.ed. Barueri: Manole, 2009  
BRASIL. Lei no 5.869, de 11 de janeiro de 1973. 2015. Institui o Código de Processo Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/15869.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/15869.htm)>. Acesso em: 15 de mar. 2019.

DIAS, Maria Berenice. **União homosexual: o preconceito & a justiça**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

GOMES, Orlando. **Direito de família**. 14ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro; Forense, 2012.

NETO, Lagrasca Caetano. Et al. **Direito de família: novas tendências e julgamentos emblemáticos**. 2º ed. São Paulo: Atlas, 2012.

GARDNER, R. A. **Parental alienation syndrome vs. parental alienation: wich diagnosis should evaluators use in child-custody disputes?** The American Journal of Family Therapy, v.30, n.2, p. 93-115. 1999.

GARDNER, Richard A. **O DSM-IV tem equivalente para o diagnóstico de Síndrome de Alienação Parental (SAP)**. Manuscrito não publicado aceito para a publicação 2004. Disponível em: <http://www.alienacaoparental.com.br/textos-sobre-sap-1/o-dsm-iv-tem-equivalente> Acesso em: 29 de março de 2019.

SOUZA, A.M. **Síndrome da Alienação Parental**: um novo tema nos juízos da família. 1ª ed. São Paulo: Cortez, 2010.

BASTOS, E. L. LUZ, A. **Família e Jurisdição**. 2ª ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2008.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Elementos de teoria geral do Estado**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

BROCKHAUSEN, Tamara. **Alienação parental**: caminhos necessários. São Paulo: Bookman, 2012.

BUOSI, C.C. F. **Alienação parental**: interface ente o Direito e a Psicologia. Curitiba:Juruá, 2012

SERAFIM, Antônio de Pádua; SAFFI, Fabiana. **Psicologia e práticas forenses**. São Paulo: Manole, 2012.

MADALENO, Ana Carolina Carpes; MADALENO, Rolf. **Síndrome da alienação parental**: importância da detecção aspectos legais e processuais. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

## A RESPONSABILIDADE CIVIL DO ALIENADOR PARENTAL PELOS DANOS CAUSADOS AO MENOR

Ciências Sociais Aplicadas  
Artigo de revisão

Patrícia Ribeiro Francisco<sup>1</sup>; Ramirez Zomer<sup>1</sup>; Andiará Pickler Cunha<sup>1</sup>; Danilo Zomer Marcon<sup>2</sup>

1. Centro Universitário Barriga Verde – UNIBAVE 2. Justiça federal – Laguna/SC

**Resumo:** O presente artigo visa compreender as consequências da alienação parental no âmbito jurídico e familiar e a aplicabilidade da responsabilidade civil do alienador, visto que a prática dessa conduta é a grande causadora de danos psicológicos nos filhos, que são as próprias vítimas dos conflitos entre os pais. Naturalmente, a família pressupõe a estrutura básica na formação de qualquer ser humano, preparando-o para a vida em sociedade. No entanto, com o rompimento das relações conjugais, o vínculo familiar acaba sendo prejudicado, razão pela qual faz surgir uma prática cada vez mais corriqueira: a alienação parental. A alienação parental é uma síndrome que, via de regra, se manifesta após as rupturas matrimônias e consiste numa campanha realizada pelo cônjuge alienador com o fito de desmoralizar o ex-companheiro, na qual a criança é utilizada como instrumento de agressividade para atacá-lo, prejudicando assim, a afetividade e a manutenção dos vínculos saudáveis de convivência. As consequências da alienação podem tomar proporções imensas, isso porque, não raras vezes, se estende por toda a vida daquele que fora envolvido no enredo. Diante dessa situação, surgiu a problemática do trabalho objeto de estudo, qual seja, averiguar a possibilidade de compelir o alienador na reparação civil pelos danos causados no menor. Nesse sentido, buscando-se a melhor elucidação dos fundamentos trabalhados, o presente artigo pautou-se no método dedutivo, qualitativo e exploratório, efetuando-se o levantamento estritamente bibliográfico consistente em doutrina, leis, artigos e jurisprudência.

**Palavras-chave:** Alienação Parental. Responsabilidade Civil. Convivência Familiar. Proteção integral. Dano Moral. Rompimento Conjugal.

### THE PARENTAL ALIENER'S CIVIL LIABILITY FOR DAMAGES CAUSED IN THE MINOR

**Abstract:** The purpose of this article is to understand the consequences of parental alienation in the legal and family context and the applicability of the alienator's civil responsibility, since the practice of this conduct is the great cause of psychological damages in the children, who are the victims themselves of the conflicts between the parents. Of course, the family presupposes the basic structure in the formation of any human being, preparing it for life in society. However, with the breakup of marital relations, the family bond ends up being damaged, which is why it raises an increasingly common practice: parental alienation. Parental alienation is a syndrome that, as a rule, manifests itself after marital ruptures and consists of a campaign carried

out by the alienating spouse in order to demoralize the former partner, in which the child is used as an instrument of aggression to attack the partner, thus harming the affectivity and the maintenance of healthy ties of coexistence. The consequences of alienation can take on immense proportions, for this does not infrequently extend to the whole life of the one involved in the plot. Faced with this situation, the problem of the work object of study arose, that is, to investigate the possibility of compelling the alienator in civil reparation for the damages caused in the minor. In this sense, in order to better elucidate the foundations, the present article was based on the deductive, qualitative and exploratory method, with a strictly bibliographical survey consisting of doctrines, laws, articles and jurisprudence.

**Keywords:** Parental Alienation. Civil responsibility. Family living. Moral damage.

## Introdução

O presente artigo pauta-se no tema da responsabilidade civil do alienador parental pelos danos causados no menor. O dever de indenizar nasce da necessidade de se responsabilizar um indivíduo quando, violando dever de cuidado, gera lesão ao patrimônio de outrem, seja este imaterial ou material, desde que estejam preenchidos todos os pressupostos necessários à sua caracterização.

Nesse passo, levando em consideração a interferência negativa que a prática da alienação causa na formação psíquica da criança e do adolescente, acaba por constituir um abuso moral, isso porque, na medida em que alienador, seja ele pai, mãe ou guardião, transforma a consciência da criança com o objetivo único e precípua de obstaculizar ou interromper o vínculo afetivo sem que existam motivos justificáveis para isso, além do sentimento de vingança decorrente do abandono e da separação, acaba por ocasionar consequências invertíveis no desenvolvimento do menor, gerando o dever de indenizar. O que motiva esse trabalho é a necessidade de reflexão sobre um olhar mais criterioso acerca da posição em são inseridos os menores quando das rupturas conjugais, que não raramente sofrem uma grande violência psicológica e a frustração de não mais viver em uma família estruturada material e emocionalmente. De outro plano, o que justifica a escolha do tema é a importância de se preservar os direitos das crianças e adolescentes, principalmente no que diz respeito à sua dignidade e ao direito de terem a integridade física, psíquica e moral preservadas, observado o seu melhor interesse.

Ademais, é imprescindível ampliar a conscientização das pessoas no que diz respeito à importância da estrutura familiar para o futuro de uma criança. Desta forma, para alcançar o objetivo deste trabalho, serão abordadas as consequências ocasionadas pela prática da alienação parental, com foco na responsabilidade civil do

genitor alienante, utilizando-se para tal fim, o método dedutivo a partir dos resultados obtidos das pesquisas bibliográficas, dividindo-se, basicamente em quatro capítulos: responsabilidade civil, princípios, aspectos gerais e específicos da alienação parental e no último capítulo, a responsabilidade civil do alienador parental pelos danos ocasionados ao menor.

## **Procedimentos Metodológicos**

Para a elaboração do presente utilizou-se o método exploratório – bibliográfico e dedutivo uma vez que, para a pesquisa, foram consultadas doutrinas, leis e jurisprudência.

Quanto à natureza do presente artigo, o caráter é descritivo e utilizou-se de fontes secundárias, como leitura de doutrinas e revisão bibliográfica a fim de falçar um resultado final. Quanto ao método, foi utilizado o dedutivo uma vez que se partiu do geral, descendo ao particular utilizando-se de princípios reconhecidos como verdadeiros e indiscutíveis que possibilitam chegar a uma conclusão de maneira formal, isto é, em virtude unicamente de sua lógica. (MARCONI; LAKATOS, 2003).

Por fim, os resultados dar-se-ão de forma qualitativa, tendo em vista que irão traduzir-se em conceitos e ideias, isso porque a primordial finalidade não se constituiu na análise de dados estatísticos, mas na análise de conceitos, acrescentando conhecimentos e focando no caráter subjetivo do objeto analisado. (MARCONI; LAKATOS, 2003).

## **Responsabilidade Civil**

### ***Conceito e origem***

José de Aguiar Dias, em sua obra clássica do Tratado de Responsabilidade Civil, assevera que: “Toda manifestação da vontade humana traz em si o problema da responsabilidade”. (1994, p. 1 *apud* GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2009, p. 1). De fato, toda a atuação do homem invade, ou, ao menos, tangencia, o campo da responsabilidade.

Acerca do conceito da temática, Pablo Gagliano Stolze e Rodolfo Pamplona Filho definem responsabilidade civil nos seguintes termos:

Responsabilidade, para o Direito, nada mais é, portanto, que uma obrigação derivada — um dever jurídico sucessivo — de assumir as consequências jurídicas de um fato, consequências essas que podem

variar (reparação dos danos e/ou punição pessoal do agente lesionante) de acordo com os interesses lesados. (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO 2009, p. 3).

A palavra responsabilidade tem origem no verbo latim *respondere* que significa a obrigação que alguém tem de assumir com as consequências jurídicas de sua atividade danosa. Sendo assim, a aceção de responsabilidade está ligada, portanto, ao surgimento de uma obrigação derivada em função da ocorrência jurídica de um fato *lato sensu*. Essa obrigação encontra-se respaldada no princípio fundamental da proibição de ofender, conhecido em termos jurídicos como, *neminem laedere*, ou seja, a ninguém é dado causar prejuízo a outrem. (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2009).

Embora atualmente soe rudimentar, naquela época esse era o único meio utilizado para se fazer justiça. Aquela era a solução natural para a reparação do dano sofrido. No entanto, com o passar do tempo, a reparação feita com as próprias mãos passou a ser substituída pela reparação econômica fazendo surgir novas teorias e novas formas de responsabilização.

### **Responsabilidade contratual x Responsabilidade Extracontratual (aquiliana)**

As consagrações dos pressupostos da responsabilidade civil viabilizaram a realização de um estudo mais acentuado acerca do dever de reparação do dano. A partir disso, a responsabilidade civil pode dividir-se em diferentes espécies, destacando-se as formas de classificação quanto à origem em: responsabilidade objetiva e subjetiva, contratual e extracontratual

Nesse sentido, a responsabilidade civil contratual é aquela decorrente da violação de uma obrigação disposta em um negócio jurídico que se atribui ante o descumprimento ou má prestação de uma atividade a qual alguém estava obrigado em virtude do liame contratual. (DINIZ, 2008, p. 135).

Em contrapartida, se esse dever surge em virtude de lesão a direito subjetivo, sem que entre o ofensor e a vítima preexista qualquer relação jurídica que o possibilite, temos a responsabilidade extracontratual, também chamada de ilícito aquiliano ou absoluto.(CAVALIERI FILHO, 2009, p. 16).

Em nosso sistema a divisão entre essas responsabilidades não é isolada. Pelo contrário, há uma verdadeira interação entre essas duas espécies, uma vez que as regras previstas no Código para a responsabilidade contratual (arts. 393, 402 e 403) são também aplicáveis à responsabilidade extracontratual. (CAVALIERI FILHO, 2009).

## **Responsabilidade civil subjetiva x Responsabilidade civil objetiva**

Para os fins ao qual se propõe o presente trabalho, faz-se mister tecer considerações acerca das espécies de responsabilidade adotadas pelo direito civil brasileiro. Em termos técnico-jurídico, existem dois tipos de responsabilidade: subjetiva e objetiva.

Para Maria Helena Diniz, a responsabilidade civil subjetiva tem como fato gerador o ato ilícito. Trata-se de responsabilização individual direta ou indireta, de modo que, se comprovado dolo ou culpa na ação, o imputado deverá ressarcir o prejuízo causado. (DINIZ, 2010).

Por outro lado, na responsabilidade objetiva, não se cogita a responsabilidade indireta. A atividade geradora do dano é lícita, mas devido ao fato de quem a exerce ter a obrigação de cuidar para que dela não resulte prejuízo, terá o dever de ressarcir pela simples configuração do nexos causal implementado pelo fato de causar prejuízo a outrem. (DINIZ, 2010). A responsabilidade objetiva independe de culpa do causador do dano.

Dessa forma, dada as peculiaridades verificadas na dogmática, percebe-se que o quesito culpa é pressuposto caracterizador da responsabilidade subjetiva, sendo fundamental a sua demonstração através de provas ou até de presunção como no caso da culpa presumida, enquanto que na objetiva, basta a simples comprovação pela vítima de que houve um dano decorrente da conduta do agente.

## **Requisitos da responsabilidade civil**

### ***Ação ou omissão***

Para Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho (2009, p. 27), a responsabilidade civil é a expressão obrigacional mais visível da atividade humana. Sendo assim, apenas o homem, por si, ou por meio das pessoas jurídicas que forma, poderá ser civilmente responsabilizado. Nesse contexto, é facilmente compreensível que a ação ou omissão humana voluntária é pressuposto necessário para a configuração da responsabilidade civil.

A voluntariedade, nesse caso, está ligada ao elemento da responsabilidade. Trata-se da consciência pelo agente daquilo que se está fazendo. Essa consciência compreende, portanto, a livre capacidade de autodeterminação e o conhecimento dos atos materiais praticados.



A respeito do tema, Pablo StolzeGagliano e Rodolfo Pamplona Filho levantam uma observação que merece ressalva (2009. p. 28 *apud* STOCO, 2011, grifo nosso):

Cumpra, todavia, assinalar que se não insere, no contexto de “voluntariedade” o *propósito ou a consciência do resultado danoso*, ou seja, *a deliberação ou a consciência de causar prejuízo*. **Este é um elemento definidor do dolo.**A voluntariedade pressuposta na culpa é a da ação em si mesma.

Portanto, a depender da forma pela qual a ação humana se manifesta, poder-se-á classificá-la em: positiva (ação) e negativa (omissão). A ação decorre da prática de um comportamento ativo, positivo e de fácil de dedução. Do contrário, a omissão, de sutil compreensão, caracteriza-se por “um não fazer”, ou seja, uma abstenção que no plano jurídico possibilita atribuir ao emitente, a responsabilidade de reparar o dano. (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2009).

O Código Civil, em seu artigo 186, preceitua que:

Art.186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. (BRASIL, 2002).

Observe-se que o artigo supra impõe a obrigação de indenizar a todo aquele que por ação ou omissão voluntária, causar prejuízo a outrem. Da mesma maneira, extrai-se do artigo a *voluntariedade* da conduta e a *omissão voluntaria* de modo que, se faltarem tais requisitos, haverá ausência de conduta, inviabilizando, portanto, o reconhecimento da responsabilidade. (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, p. 29, 2009).

### **Culpa, ato ilícito e imputabilidade**

Aduz o art. 186 do Código Civil que: “*aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito*”. De outro lado, o art. 927 do Código Civil assinala que: “*aquele que, por ato ilícito causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo*”.

O artigo 927 complementa, portanto, o artigo 186, assimilando na nossa legislação o princípio constitucional da reparação civil possibilitando extrair deles os pressupostos da responsabilidade civil subjetiva, os quais segundo Cavalieri Filho (2009, p. 19) dividem-se em: conduta culposa do agente, nexos de causalidade e dano.

Para que haja a culpa em seu sentido amplo, a conduta do agente deverá ser realizada de maneira voluntária, a fim de que este possa identificar a culpabilidade de seus atos, ao passo que também deverá ser previsível, caso contrário, será considerado caso fortuito, devendo ainda, existir a violação de um dever de cuidado (DINIZ, 2010).

No que diz respeito a culpa, Maria Helena Diniz ainda assevera que (2010, p. 42):

A culpa em sentido amplo, como violação de um dever jurídico, imputável a alguém, em decorrência de fato intencional ou de omissão de diligência ou cautela, compreende o dolo, que é a vontade consciente de violar dever jurídico e a culpa em sentido estrito, caracterizada pela imperícia, imprudência ou negligência, sem qualquer deliberação de violar um dever.

Quanto ao ato ilícito, Diniz (2010, p. 41, grifo nosso):

O ato ilícito é o praticado culposamente em desacordo com a norma jurídica, destinada a proteger interesses alheios; é o que viola direito subjetivo individual, causando prejuízo a outrem, criando o dever de reparar tal lesão. Para que se configure o ato ilícito **será prescindível um dano oriundo de atividade culposa**. É de ordem pública o princípio que obriga o autor do ato ilícito a se responsabilizar pelo prejuízo que causou.

Nesse contexto, deve-se analisar a imputabilidade do agente, ou seja, a mensuração de censurabilidade que depende da capacidade psíquica de entendimento. Segundo Cavalieri Filho (2009, p. 26-27):

Imputabilidade é pressuposto não só da culpa em sentido lato, mas também da própria responsabilidade. Por isso se diz que não há como responsabilizar quem quer que seja pela prática de um ato danoso se, no momento em que o pratica, não tem capacidade de entender o caráter reprovável de sua conduta e de determinar-se de acordo com esse entendimento. Dois são os elementos da imputabilidade: *maturidade* e *sanidade mental*. Importa o primeiro desenvolvimento mental; e o segundo, higidez. Consequentemente, imputável é o agente mentalmente são e desenvolvido, capaz de entender o caráter de sua conduta e de determinar-se de acordo com esse entendimento.

Como se vê, a responsabilidade civil exige não só uma conduta, lesiva, mas também culpável, isso porque, ao atribuir a responsabilidade, atribui-se também, o dever de responder e sendo o agente inimputável, consequentemente não haverá responsabilidade (GONÇALVES, 2007).

## **Nexo de causalidade**

A responsabilidade civil não pode existir sem a relação de causalidade. Essa relação configura-se pelo nexos causal que nada mais é do que o vínculo entre a conduta praticada pelo agente e o dano que a vítima sofreu. Nesse sentido, o nexos causal representa uma relação precípua entre o evento danoso e a ação que o produziu.

Todavia, importa ressaltar, que não é necessário que o dano seja imediato ao fato que o produziu bastando que se verifique que o dano não ocorreria se o fato não tivesse acontecido. No entanto, tal fato não inibe o *ônus probandi* do autor da demanda, pois, sendo o nexos de causalidade um dos requisitos da responsabilidade, deverá ser provado. (DINIZ, 2010).

Nessa abordagem, faz-se mister tecer as excludentes de ilicitude que se configuram com a culpa exclusiva da vítima, culpa concorrente, culpa comum, culpa de terceiro, caso fortuito ou força maior. Ocorrendo um desses eventos, não se configurará o nexos. Para isso é imperial que o órgão julgante as comprove e as examine de modo a evitar a exoneração do ofensor causador do dano, deixando o lesado sem a composição do dano sofrido. (DINIZ, 2010). P. 118-119

## **Do Dano**

### *Dano moral e material*

Se a conduta do agente não resulta em um dano para a vítima, não há que se falar em indenização, tão pouco em responsabilidade civil. Nesse sentido, com absoluta propriedade, Sérgio Cavalieri Filho (2012, p. 76) defini dano nos seguintes termos:

O dano é, sem dúvida, o grande vilão da responsabilidade civil. Não haveria que se falar em indenização, nem em ressarcimento, se não houvesse o dano. Pode haver responsabilidade sem culpa, mas não pode haver responsabilidade sem dano. A obrigação de indenizar só ocorre quando alguém pratica ato ilícito e causa dano a outrem. O dano encontra-se no centro da regra de responsabilidade civil. Não basta o risco de dano, não basta a conduta ilícita. Sem uma consequência concreta, lesiva ao patrimônio econômico ou moral, não se impõe o dever de reparar. [...] Mesmo na responsabilidade objetiva, qualquer que seja a modalidade do risco que lhe sirva de fundamento - risco profissional, risco proveito, risco criado etc. -, o dano constitui o seu elemento preponderante. Em suma, sem dano, não haverá o que reparar, ainda que a conduta tenha sido culposa ou até dolosa.

Nesses termos, pode-se afirmar, portanto, que dano nada mais é, do que a lesão a um interesse jurídico tutelado, patrimonial ou não, causado por uma ação ou omissão.

Assim sendo, considerando o entendimento prestado por Cavalieri Filho, o dano pode ser material (patrimonial) ou moral. O dano material é aquele que resulta de uma lesão a um direito refletindo, conseqüentemente, na efetiva diminuição do patrimônio da vítima, isso porque atinge bem jurídico de valor econômico. Em razão disso, o dano patrimonial subdivide-se em: dano emergente e lucro cessante. De qualquer forma, o dano material é suscetível de avaliação pecuniária podendo ser reparado diretamente mediante restauração natural e reconstituição específica ou indiretamente mediante indenização. Nesse sentido dano emergente é aquele que mensura o que vítima efetivamente perdeu. Em contrapartida, o lucro cessante se caracteriza pelo o que a vítima deixou de ganhar, ou seja, é a perda do ganho esperável. (CAVALIERI FILHO, 2012).

No que diz respeito ao dano moral, Cavalieri (2012, p. 90,91) entende que:

[...] Como se vê, hoje o dano moral não mais se restringe à dor, tristeza e sofrimento, estendendo a sua tutela a todos os bens personalíssimos - os complexos de ordem ética -, razão pela qual podemos defini-lo, de forma abrangente, como sendo uma agressão a um bem ou atributo da personalidade. Em razão de sua natureza imaterial, o dano moral é insusceptível de avaliação pecuniária, podendo apenas ser compensado com a obrigação pecuniária imposta ao causador do dano, sendo esta mais uma satisfação do que uma indenização.

Ainda, o dano moral pode ser conceituado sob dois aspectos: em sentido amplo e estrito. Em sentido estrito, dano moral é a violação do direito à dignidade, enquanto que, em sentido amplo, abrange todos os aspectos da personalidade. Indiscutivelmente, ambos são comunicáveis e cumulativos não impedindo a parte autora de optar pelo requerimento de ambos na demanda que propor. (CAVALIERI FILHO, 2012).

## **Dever de indenizar**

### ***Aspectos gerais***

Caracterizado pela sucessividade, o dever de indenizar nada mais é do que a consequência da responsabilidade civil, ou seja, a partir do momento em que se causa

dano ao patrimônio de outrem surge a obrigação de reparação. Nesse contexto, o ato ilícito é elemento propulsor desse dever uma vez que a responsabilidade se opera através dele.

O art. 927 do Código Civil é expresso nesse sentido: “*aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.*” O art. 186, por sua vez, fala em violar direito e causar dano. Da mesma forma o parágrafo único do art. 927: “Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa”.

Pode-se afirmar, portanto, que não se trata simplesmente de obrigação desejada pelo agente, mas de obrigação com cunho sancionatório imposto pela lei como resultado necessário decorrente do comportamento danoso. (CAVALIERI FILHO, 2012).

## **Da alienação parental**

### ***Conceito e aspectos gerais***

A síndrome da alienação parental (SAP) ou implantação de falsas memórias como também é conhecida, é uma prática que vem sendo denunciada de forma recorrente nas varas de família. Decorrente das dissoluções conjugais e da intensificação das estruturas de convivência familiar, a separação dos genitores faz com que se inicie uma disputa pela guarda dos filhos.

A anterior neutralização da função materna compreendia o costume de que os filhos ficassem sob a guarda da mãe cabendo ao pai somente o direito de visitas em dias pré-determinados. Agora, porém, com a evolução de tais costumes, a mulher passou a exercer atividades profissionais fora do lar, fazendo com que o homem passasse a participar das tarefas domésticas, assumindo como consequência, o cuidado da prole.

E é a partir da ruptura conjugal que o(a)genitor(a)“deixado(a)” passa a desencadear sentimento de rejeição, abandono, traição e vingança, ao passo que, não conseguindo enfrentar adequadamente o momento de separação, acaba desenvolvendo um processo de destruição e de descrédito do ex-cônjuge que, aliada a uma forte tendência negativa, faz surgir o que o psiquiatra norte americano Richard Gardner denominou “**Síndrome da Alienação Parental**”.(SOUZA; DIAS, 2007).

Nesse contexto, para Maria Berenice Dias (2013, p. 22):

A síndrome da alienação parental é um transtorno psicológico que se caracteriza por um conjunto de sintomas pelos quais um genitor, denominado cônjuge alienador, transforma a consciência de seus filhos, mediante diferentes formas e estratégias de atuação, com o objetivo de impedir, obstaculizar ou destruir seus vínculos com outro genitor, denominado cônjuge alienado, sem que existam motivos reais que justifiquem essa condição. Em outras palavras, a alienação parental é um processo que consiste em programar uma criança para odiar um de seus genitores, sem justificativas, de modo que a própria criança ingresse na trajetória de desconstituição desse mesmo genitor.

Em outras palavras, trata-se de empenhada campanha realizada pelo cônjuge alienador, com o fito de desmoralizar o ex-companheiro, na qual a criança é utilizada como instrumento de agressividade para atacá-lo. De fato, a alienação acaba por evoluir um jogo de manipulações, levando a criança que ama a ambos, afastar-se de um deles gerando, como consequência, um afastamento resultante de uma contradição de sentimentos e consequente destruição do vínculo. A lógica da prática consiste no fato de que, restando a criança “órfã” do genitor alienado, acaba identificando-se ainda mais com o genitor patológico, passando a aceitar como verdadeiro tudo o que lhe é informado. (BERENICE DIAS, 2013).

A existência de uma definição jurídica para a alienação parental desempenha papel importante, uma vez que, permiti ao operador do direito, em casos sob sua análise, identificá-la com ponderável e racional segurança permitindo a adoção de medidas emergenciais a fim de proteger a criança/adolescente.

## **Prevalência**

### ***Sujeitos envolvidos***

Levando em consideração a tradição de que a Figura materna é a mais indicada para exercer a guarda dos filhos, notadamente quando ainda menores, a síndrome da alienação parental acaba por se manifestar, na maioria das vezes, no ambiente da mãe. Entretanto, ela pode incidir em qualquer um dos genitores, isto é, pai ou mãe podendo se estender até a outros cuidadores, como por exemplo, avós. Importante salientar que, em famílias multidisfuncionais, a manifestação da alienação parental é mais provável, uma vez que por possuir dinâmica perturbada a síndrome da alienação surge como tentativa desesperada de busca de equilíbrio.

Contudo, apesar de mobilizar familiares, vizinhos, amigos, profissionais e as instituições judiciais é extremamente difícil reconstruir a estabilidade familiar, uma vez que essa já foi quebrada e já não existe mais. (BERENICE DIAS, 2013).

## **Crítérios de identificação**

### **Perícia**

Nos casos de suspeita da alienação parental faz-se necessária a realização de perícia através de relatório psicológico ou psicossocial, que viabilizará o diagnóstico conclusivo acerca da configuração e efeitos da prática.

A respeito dos primeiros sintomas que caracterizam a instauração da alienação parental, Ana Carolina Carpes Madaleno e Rolf Madaleno (2017, p. 47) afirmam que:

A instauração completa da síndrome da alienação parental se dá quando o menor absorve a campanha do genitor alienante contra o outro e passa, ele próprio, a assumir o papel de atacar o pai alienado, com injúrias, depreciações, agressões, interrupção da convivência e toda sorte de desaprovação ao alienado. Os menores passam a tratar o seu progenitor como um estranho a quem devem odiar, se sentem ameaçados com sua presença, embora, intimamente, amem esse pai como o outro genitor. Para o pai alienado é um choque ver que seu próprio filho é quem lhe dirige as palavras de ódio antes escutadas do outro cônjuge, o que pode ocasionar, inclusive, diante da sensação de impotência, o seu afastamento da criança – exatamente como quis e planejou o alienador.

Entretanto, na grande maioria das vezes, as ofensas são inverídicas e mesmo quando reais são afastadas do contexto. Dentre outros aspectos, o menor também passa desenvolver uma linguagem não verbal perceptível através de seu comportamento, como, por exemplo, a ausência de contato visual, manutenção excessiva de distância do genitor alienado, ausência constante de diálogo. No entanto, a condição indispensável para caracterizar a intensidade da SAP é a autonomia de pensamento por parte da criança, ou seja, quando ela afirma que suas atitudes são de sua responsabilidade sem qualquer interferência do outro genitor. (CARPES MADALENO; MADALENO, 2017).

Nessas situações familiares em que se desencadeia a SAP é importante a realização de perícia por profissional qualificado a fim de seja realizado estudo que permita identificar com certeza e de maneira pormenorizada o genitor alienante, bem como os fatos que são verídicos e inverídicos e o grau em que se encontra a síndrome, isso porque, não raramente, nas dissoluções afetivas litigiosas os ânimos estão exaltados e toda sorte de estratégias são utilizadas, inclusive, falsas denúncias de abuso sexual. (CARPES MADALENO; MADALENO, 2017).

Quanto aos estágios da síndrome da alienação parental Carolina Carpes Madaleno e Rolf Madaleno (2017, p. 50) afirmam que:

[...] No tipo ligeiro ou estágio I leve - a visitação ocorre quase sem problemas, com alguma dificuldade apenas quando se dá a troca entre os genitores. O menor mostra-se afetivo com o genitor alienado. [...] No tipo moderado ou estágio II médio - o motivo ou tema das agressões torna-se consistente e reúne os sentimentos e desejos do menor e do genitor alienante, criando uma relação particular entre eles, que os torna cúmplices. [...] No tipo grave ou estágio III grave - os menores encontram-se extremamente perturbados, por isso as visitas são muito difíceis ou não ocorrem. Caso ainda haja visitação, ela é repleta de ódio, difamações, provocações, ou ao contrário, as crianças emudecem, ficam entorpecidas ou até mesmo tentam fugir. O habitual é que o pânico, as crises de choro, explosões de violência e gritos do menor impeçam a continuidade do regime de visitas.

Em tais casos, os psicólogos que atuam na área forense geralmente são convocados para a realização de perícias psicológicas e elaboração de laudos. Trata-se de procedimento muito utilizado na área judicial.

Nesse sentido, consoante se infere do artigo 5º da lei 12.318/2010:

Art. 5º Havendo indício da prática de ato de alienação parental, em ação autônoma ou incidental, o juiz, se necessário, determinará perícia psicológica ou biopsicossocial.

Nos processos que envolvem suspeita de alienação parental, a perícia é muito importante, pois, assim como em ações de outras matérias, por possuir cunho probatório, tem grande peso nas decisões judiciais.

## **Sequelas**

Os efeitos prejudiciais da síndrome manifestam-se de diversas maneiras, principalmente no que diz respeito às características da personalidade da criança envolvida.

De acordo com Maria Antonieta Pisiano Motta (p. 36-37):

A SAP é danosa em vários sentidos sendo que o principal deles é o de causar hemiplegia simbólica nas crianças que dela são feitas vítimas, na medida em que pretende excluir umas das duas figuras parentais. As consequências do afastamento brusco e drástico das crianças do convívio com um de seus genitores, seja o pai ou mãe, não devem ser negligenciadas se o que se objetiva é atender ao maior interesse das crianças.

Noutro entendimento, Maria Berenice Dias (p. 23-24):



A alienação parental é uma condição capaz de produzir diversas consequências nefastas, tanto em relação ao cônjuge alienado como para o próprio alienador, mas seus efeitos mais dramáticos recaem sobre os filhos. Sem tratamento adequado, ela pode produzir sequelas que são capazes de perdurar para o resto da vida, pois implica comportamento abusivos contra a criança, instaura vínculos patológicos, promove vivências contraditórias da relação entre pai e mãe e cria imagens distorcidas das figuras paterna e materna, gerando um olhar maligno sobre as relações amorosas em geral.

Nesse contexto, a criança passa a apresentar sinais de ansiedade, medo, insegurança, isolamento, tristeza e, em alguns casos, até depressão. O comportamento agressivo, o baixo rendimento escolar, a vulnerabilidade a drogas e ao álcool, bem como sentimento de culpa e desenvolvimento de dupla personalidade são algumas resultantes da síndrome da alienação parental (BERENICE DIAS, 2013).

### **Da aplicação de medidas protetivas Comentários acerca da Lei nº 13.431/2017**

A partir do dia 05 de abril de 2018, entrou em vigor a lei nº 13.431/2017 que possibilita a adoção de medidas protetivas em casos de alienação parental, podendo, inclusive, ser decretada a prisão do alienador.

Com o intuito de garantir os direitos da criança e do adolescente, bem como, de proteger aqueles que são vítimas ou testemunhas de violência, essa lei é inovadora, uma vez que, ao possibilitar a prisão preventiva do investigado, assegura a proteção integral da criança. Conforme dispõe o art. 4º, inciso II, *b*, da lei:

Art. 4º Para os efeitos desta Lei, sem prejuízo da tipificação das condutas criminosas, são formas de violência: [...]

II – violência psicológica; [...]

b) o ato de alienação parental, assim entendido como a interferência na formação psicológica da criança ou do adolescente, promovida ou induzida por um dos genitores, pelos avós, ou por quem os tenha sob sua autoridade, guarda ou vigilância, que leve ao repúdio de genitor ou que cause prejuízo ao estabelecimento ou a manutenção de vínculo com este [...].

Dessa forma, sendo os atos de alienação parental reconhecidos como forma de violência psicológica, é assegurado a criança e ao adolescente o direito de, por meio de representante legal, pleitear medidas protetivas contra o autor da violência. Nesse sentido, para garantir a efetividade das medidas protetivas de urgência, pode o juiz requisitar o auxílio da força policial, e a qualquer momento decretar a prisão preventiva do agressor, conforme prevê o art. 21, inciso III, da Lei nº 13.431/2017:

Art. 21 Constatado que a criança ou o adolescente está em risco, a autoridade policial requisitará à autoridade judicial responsável, em responsabilização dos suspeitos, as medidas de proteção pertinentes, entre as quais: [...]

III - requerer a prisão preventiva do investigado, quando houver suficientes indícios de ameaça à criança ou adolescente vítima ou testemunha de violência;

No que diz respeito a aplicação da lei, o art. 3º aduz que:

Art. 3º Na aplicação e interpretação desta Lei, serão considerados os fins sociais a que ela se destina e, especialmente, as condições peculiares da criança e do adolescente como pessoas em desenvolvimento, às quais o Estado, a família e a sociedade devem assegurar a fruição dos direitos fundamentais com absoluta prioridade.

Parágrafo único. A aplicação desta Lei é facultativa para as vítimas e testemunhas de violência entre 18 (dezoito) e 21 (vinte e um) anos, conforme disposto no parágrafo único do art. 2º da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente).

Ainda, a título de complemento, o art. 2º da lei 8.069/1990 (ECA) estabelece que:

Art. 2º Considera-se criança, para os efeitos desta Lei, a pessoa até doze anos de idade incompletos, e adolescente aquela entre doze e dezoito anos de idade.

Nesse sentido, é importante ressaltar que os direitos e garantias das crianças e adolescentes vítimas ou testemunhas de violência se estendem também aos praticantes de alienação parental, uma vez que, ferindo direito fundamental, também prejudica a construção do afeto na convivência familiar, trazendo uma série de consequências as crianças envolvidas.

Para Rosana Barbosa Cipriano Simão (p. 15) grifo da autora:

[...] A alienação parental praticada por um dos ex-cônjuges contra o outro, tendo o filho como arma e *modus operandi*, merece reprimenda estatal, porquanto é uma forma de abuso no exercício do poder parental. Conforme prevê o **Estatuto da Criança e do Adolescente** e também o novel **Código Civil**, há a possibilidade de sanções, quais sejam: perda e suspensão do poder familiar, imposição de tratamento psicológico, aplicação de multa, exemplo *gratia*. Como dito, o pai ou mãe que, autoritariamente, inviabiliza ou dificulta o contato do filho com outro genitor exerce abusivamente seu poder parental, especialmente, quando há prévia regulamentação de visitas. Da mesma forma, o pai ou a mãe que frustra no filho a justa expectativa de conviver com o outro genitor, com o qual não reside, viola e desrespeita os direitos de personalidade do menor em formação. Cabe

aos operadores do direito coibir tais procedimentos e dar efetividade às garantias constitucionais, notadamente, proteção aos direitos da criança e do adolescente (prioridade absoluta do Estado Democrático de Direito).

Os pais devem contribuir não só com o auxílio material e econômico, mas também com o moral, intelectual e o espiritual. Portanto, quando tais obrigações não são devidamente cumpridas, deve-se buscar mecanismos jurídicos aplicáveis para sancionar tais condutas. Nesses casos, deve o juiz utilizar-se do poder geral de cautela tomando todas as providências necessárias para garantir a efetividade do melhor interesse da criança e do adolescente. (SIMÃO, 2007).

*In casu*, segundo o que dispõe o art. 249 da lei 8.069/90 e art. 6º, III, da lei 12.318/2010, a multa assume natureza jurídica coercitiva, de medida administrativa, aplicada a requerimento do Ministério Público ou a pedido da parte interessada, a fim de viabilizar o cumprimento da determinação judicial:

Art. 249 Descumprir, dolosa ou culposamente, os deveres inerentes ao poder familiar ou decorrente de tutela ou guarda, bem assim determinação da autoridade judiciária ou Conselho Tutelar:  
Pena - multa de três a vinte salários de referência, aplicando-se o dobro em caso de reincidência.

Art. 6º Caracterizados atos típicos de alienação parental ou qualquer conduta que dificulte a convivência de criança ou adolescente com genitor em ação autônoma ou incidental, o juiz poderá, cumulativamente ou não, sem prejuízo da decorrente responsabilidade civil ou criminal e da ampla utilização de instrumentos processuais aptos a inibir ou atenuar seus efeitos, segundo a gravidade do caso: [...]  
III - estipular multa ao alienador.

## Princípios

A premissa dos princípios é auxiliar na interpretação e boa aplicação da norma jurídica, de forma que todos os direitos sejam assegurados àquela cuja previsão está sob o manto. A Constituição de 1988 inovou nesse sentido ao incluir em seu texto princípios que fizeram surgir uma nova maneira de enxergar o direito. Em razão da identificação dos direitos humanos como valor fundamental da pessoa humana, o alargamento dos direitos dos mercedores de tutela se impôs. (DINIZ, 2010).

Assim sendo, o direito de família, acrescentado na Constituição, absorveu princípios constitucionais importantes que passaram a servir de norte para todas as normas que regulam as relações familiares. É no Direito de Família que mais se sente

o reflexo dos princípios eleitos pela Constituição Federal, que consagrou como fundamentais valores sociais dominantes. (DINIZ, 2010).

### **Do direito a integridade física, psíquica e moral:**

É de suma importância a observância de tais direitos, isto porque a preservação da integridade não só física, mas psíquica dos integrantes da família contribui de maneira significativa para o desenvolvimento da criança. O conhecimento da importância dessa questão pelos familiares resulta em experiências que nunca serão esquecidas pelo menor na primeira formação da sua personalidade gerando reflexos que se estenderão pelo resto de suas vidas. Daí a importância de fazer valer os interesses do menor, tanto no âmbito familiar, patrimonial, estatal até o pessoal. (CARPES MADALENO; MADALENO, 2017).

Consoante se infere do art. 17 da Lei 8.069/90:

Art. 17O direito ao respeito consiste na inviolabilidade da integridade física, psíquica e moral da criança e do adolescente, abrangendo a preservação da imagem, da identidade, da autonomia, dos valores, ideias e crenças, dos espaços e objetos pessoais.

Acerca desses direitos, Guilherme de Souza Nucci (p. 55) grifo meu, entende que:

A integridade física, psíquica e moral dos infantes e jovens deve ser compreendida no cenário da **proibição de qualquer abuso por parte de pais e responsáveis**, mas jamais como inibidor dos deveres inerentes ao poder familiar, cuja meta principal é educar os filhos. **Os excessos de toda ordem constituem conduta criminosa**; fora disso, trata-se do exercício regular do direito, advindo do poder familiar. (2015, p. 55).

### **A responsabilidade civil do alienador parental**

A responsabilidade civil tem como objetivo compensar a vítima e punir o ofensor, pois a noção jurídica de responsabilidade pressupõe a atividade danosa de alguém que atuando ilicitamente, viola uma norma jurídica e dessa forma, deve se subordinar as consequências de seu ato, implicando na desmotivação da prática da conduta. (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2009).

Para Maria Berenice Dias (p.38):

A teoria da responsabilidade civil baseia-se em três elementos: a culpa, de forma que só o fato lesivo intencional ou imputável ao agente deve autorizar a reparação; o dano, com lesão provocada ao patrimônio da vítima, e o nexo de causalidade entre o dano e o efetivo comportamento censurável do agente. (2013, p.38).

Do entendimento da autora pode-se compreender que, em primeiro lugar deve haver uma conduta antijurídica que abrange um comportamento contrário ao direito, seja por ação ou omissão, sem questionar se houve ou não propósito de malfezer. Em segundo lugar, a existência de dano (lesão) a um bem jurídico, seja este material ou imaterial e, em último e terceiro lugar, a identificação de um nexo de causalidade de forma que se possa identificar que o dano decorreu de uma conduta antijurídica. (BERENICE DIAS, 2013).

Por essa razão, é de fundamental importância a aplicação da responsabilidade civil ao alienador parental, isso porque, viabiliza que as vítimas sejam compensadas pelos danos sofridos, obrigando aquele que praticou o ato a indenizá-las.

Esse desejo de obrigar o ofensor a reparar o dano causado tem como base o sentimento de justiça. O dano gerado pelo ato ilícito rompe o equilíbrio jurídico econômico anteriormente existente entre o agente e a vítima. Assim, para que se restabeleça esse equilíbrio e o prejudicado seja recolocado no *status quo ante* é que se faz necessária a fixação da indenização proporcional ao dano (CAVALIERI FILHO, 2012).

O ato de alienação parental inegavelmente é um ato ilícito, logo, o causador desse ato ilícito, aliado aos demais elementos da responsabilização civil, tem o dever de indenizar.

Acerca dessa responsabilidade civil Maria Berenice Dias (p. 37-38) entende que:

A prática de atos de alienação parental fere o direito fundamental das crianças, interfere nas relações de afeto com os pais e seus familiares e constitui abuso moral contra esses sujeitos em desenvolvimento. Não há dúvida de que, além das consequências para o poder familiar, a alienação parental pode gerar responsabilidade civil do alienador por abuso de direito. Além da reparação civil, a alienação parental é causa de extinção da obrigação alimentar na relação conjugal. Assim, o ex-cônjuge /companheiro que praticou alienação parental praticou, também consequentemente, atos de indignidade. (2013, p. 37-38).

Além de interferir nas relações de afeto e constituir abuso moral, a alienação parental também afronta o princípio do melhor interesse da criança. Esse dano, passível de reparação está inserido no âmbito imaterial e não patrimonial, pois afeta o aparelho psíquico dos filhos.

É o que se extrai do 6º da lei 12.318/2010 (grifo nosso):

Art. 6º Caracterizados atos típicos de alienação parental ou qualquer conduta que dificulte a convivência de criança ou adolescente com genitor, em ação autônoma ou incidental, o juiz poderá, cumulativamente ou não, **sem prejuízo da decorrente responsabilidade civil ou criminal** e da ampla utilização de instrumentos processuais aptos a inibir ou atenuar seus efeitos, segundo a gravidade do caso:

- I - declarar a ocorrência de alienação parental e advertir o alienador;
- II - ampliar o regime de convivência familiar em favor do genitor alienado;
- III - estipular multa ao alienador;
- IV - determinar acompanhamento psicológico e/ou biopsicossocial;
- V - determinar a alteração da guarda para guarda compartilhada ou sua inversão;
- VI - determinar a fixação cautelar do domicílio da criança ou adolescente;
- VII - declarar a suspensão da autoridade parental.

Percebe-se do artigo supra que são várias as sanções que podem ser aplicadas ao alienante em um processo judicial. Em casos mais severos o magistrado determina a alteração de guarda, fixação cautelar de domicílio ou até mesmo a suspensão da autoridade parental, mas essas aplicações não afastam a responsabilidade civil ou criminal do alienador. Sendo assim, caso um genitor pratique a alienação parental, a indenização pelos danos por ele causados é medida que se impõe, independentemente de legislação específica.

Inclusive, pode o alienador ser compelido a custear a perícia referida no art. 5.º da Lei 12.318/2010. Ou seja, a responsabilidade do alienador defendida nesse trabalho não exclui a responsabilidade processual, seja em relação aos custos dos meios probatórios, custas processuais e também honorários advocatícios sucumbenciais (eventualmente fixados).

Nesse sentido, Marcos Duarte (2010) dispõe que:

O Código Civil a partir do artigo 927 prescreve o dever de reparar o prejuízo quem por ato ilícito causar dano a outrem; o artigo 186 reporta-se à ilicitude decorrente pela ação ou omissão voluntária de quem, pela negligência ou imprudência, causa dano material ou moral

a outrem. A despeito das controvérsias sobre a extensão ou não dos efeitos da responsabilidade civil ao Direito de Família, o fato é que não vemos necessidade de norma específica para punir o alienador e impedir seu silencioso projeto de “morte inventada”. É dispensável a expressa previsão legal de uma reparação civil para as relações de família sendo a regra indenizatória genérica e que se projeta para todo o ordenamento jurídico e o dever de indenizar tem hierarquia e previsão constitucional. Nosso ordenamento já possui mecanismos eficazes bastando a boa vontade e o conhecimento por todos a quem o estado atribui a tarefa de efetivar a justiça.

A jurisprudência pátria tem evoluído consideravelmente para admitir tal medida, especialmente para conferir efetividade à doutrina de proteção integral às crianças e adolescentes:

INDENIZATÓRIA C/C DECLARATÓRIA DE ALIENAÇÃO PARENTAL. SENTENÇA DE PARCIAL PROCEDÊNCIA. IRRESIGNAÇÃO DO PARQUET. Trata-se de ação de responsabilidade civil por danos morais c/c declaratória incidental de ato de alienação supostamente praticado pela avó e tia paternas contra adolescente. - O juízo de 1º grau determinou a aplicação de medida aos pais e responsáveis, consistente em acompanhamento psicológico, a ser indicado pela Equipe Técnica, todavia, julgou improcedente o pedido reparatório. - Sucede que, conforme laudo psicológico realizado no Ministério Público, a menor foi exposta perante todo o condomínio da avó e tia paternas (index. 15 - fls. 21). - Assim, os danos causados à adolescente devem ser reparados, pelo que se impõe a reforma parcial da sentença. - Em vista das peculiaridades do caso, arbitra-se o valor de um salário mínimo e meio a ser pago por cada uma das rés. - RECURSO AO QUAL SE DÁ PARCIAL PROVIMENTO.

(TJ-RJ - APL: 00861809420128190001 RIO DE JANEIRO CAPITAL 2 VARA DA INF DA JUV E DO IDOSO, Relator: FLÁVIA ROMANO DE REZENDE, Data de Julgamento: 26/04/2017, DÉCIMA SÉTIMA CÂMARA CÍVEL, Data de Publicação: 27/04/2017).

Como se vê, a alienação parental não é prática exclusiva de genitor (a). Qualquer pessoa que detenha a responsabilidade sobre a criança/adolescente, ao praticar o ilícito, fica compelido a repará-lo. Ademais, a obrigação de indenizar, em razão de ser cláusula genérica, ocorre sempre que presentes os pressupostos, não havendo, portanto, necessidade de existir norma específica sobre reparação de danos entre integrantes da família para que se aplique a responsabilidade civil.

Logo, para aquele que exercer a alienação parental, seja ele genitor (a), guardião, ou responsável, a indenização pelos danos causados é a medida a ser aplicada.

## Considerações Finais

Acompanhando a evolução das movimentações sociais, a família passa por profundas modificações constituindo-se não mais pelos meros vínculos formais, mas pelos laços de afeto. Quando esse vínculo é rompido ou prejudicado em decorrência da Alienação da Parental, verifica-se a violação de direitos concernentes ao menor, principalmente no que diz respeito à sua dignidade e ao melhor interesse.

Geralmente, a síndrome da alienação parental se desencadeia com a ruptura das relações conjugais, fazendo surgir um problema relacionado à guarda. É nesse momento que muitas vezes o(s) filho(s) são usados como instrumento de vingança para atacar o cônjuge alienado, ocasionando sequelas no menor envolvido. Essas sequelas que atingem a integridade emocional da pessoa em desenvolvimento constituem abuso moral, razão pela qual, o alienador precisa ser responsabilizado.

O instituto da responsabilidade civil vive em constante variação, se fazendo necessário sua adequação às situações que causem lesão ao direito de outrem. Nesse sentido, para que surja o dever de indenizar é preciso que estejam presentes todos os requisitos, ou seja, conduta, nexo de causalidade, dano e culpa, nos casos de responsabilidade civil subjetiva.

No direito de família, por tratar-se da de direitos inerentes a personalidade do indivíduo, o que se pleiteia é a tutela dos bens imateriais, isto é, o ressarcimento pelos danos morais provenientes das relações familiares que violaram dever de cuidado.

Verifica-se que a aplicabilidade da indenização em tais casos possui caráter compensatório e, também, punitivo, uma vez que sanciona pecuniariamente o alienador. O caráter pedagógico e preventivo também se faz presente, isso porque, a obrigação de indenizar imposta aos alienadores interpõe um alerta para a sociedade, coibindo a prática de alienação parental.

Com isso, conclui-se que assegurar a criança todos os seus direitos não é tarefa simples. Exige constante revisão e abandono de práticas que se encontram enraizadas dentro dos núcleos familiares. A criança e o adolescente devem ser prioridade absoluta em razão da sua condição em desenvolvimento, não se admitindo retrocesso aos seus direitos. Sem a proteção integral não será possível alcançar a dignidade do menor e dada as circunstâncias em que a sociedade atual se encontra, a obrigação de indenizar imposta ao alienador pode-se tornar um método eficiente no combate à alienação parental.



## Referências

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm) . Acesso em: 21. Set 2018.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 10<sup>a</sup>. Ed. São Paulo: Atlas, 2012. 614 p.

CURY, Munir (coord.). **Estatuto da criança e do adolescente comentado: comentários jurídicos e sociais**. 9<sup>a</sup> ed. São Paulo: Malheiros, 2008. 1248 p.

DIAS BERENICE, Maria. **Síndrome da alienação parental: o que é isso?**. In: PAULINO NETO, Analdino Rodrigues. **Síndrome da alienação parental e a tirania do guardião: aspectos psicológicos, sociais e jurídicos**. Ed. São Paulo: equilíbrio, 2007. p. 11-25.

DIAS, Maria Berenice. **Manual de Direito das Famílias**. Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. 780 p.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. 24. Ed. São Paulo: Saraiva, 2010. v 7. 673 p.

DUARTE, Marcos. **A morte inventada por mentes perigosas**. O Povo online. 2010. Disponível em: <http://www.recivil.com.br/preciviladm/modulos/artigos/documentos/Artigo%20-%20Aliena%C3%A7%C3%A3o%20Parental%20A%20morte%20inventada%20por%20mentes%20perigosas.pdf> Acesso em: 08 out. 2018.

GAGLIANO, Pablo Stolze. PAMPLONA, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil, volume 6: direito de família: as famílias em perspectiva constitucional**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. 595 p.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. 11<sup>a</sup>. Ed. São Paulo: Saraiva, 2007. v 4. 565 p.

LAKATOS, Maria Eva. MARCONI, Maria de Andrade. **Fundamento de metodologia científica**. 5<sup>a</sup>ed. São Paulo: Atlas, 2003. 311 p.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8069Compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069Compilado.htm). Acesso em: 21 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm). Acesso em: 02 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 12.318, de 26 de agosto de 2010. Dispõe sobre a alienação parental. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato20072010/2010/Lei/L12318.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20072010/2010/Lei/L12318.htm)>. Acesso em: 19 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.431, de 4 de abril de 2017. Estabelece o sistema de garantia da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência e altera a lei 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13431.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13431.htm)>. Acesso em: 21 set.2018.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Estatuto da criança e do adolescente comentado: em busca da Constituição Federal das crianças e dos adolescentes**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. 958 p.

Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro. Apelação cível nº **00861809420128190001**. Décima sétima câmara cível, Capital 2ª vara da infância da juventude e do idoso. Relatora: Flávia Romano de Rezende. Julgado em: 26/04/2017. Disponível em: <<https://tj-rj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/453947873/apelacao-apl-861809420128190001-rio-de-janeiro-capital-2-vara-da-inf-da-juv-e-do-idoso/inteiro-teor-453947878?ref=amp>>. Acesso em: 17 Out. 2018.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil: responsabilidade civil**. 15ª ed. São Paulo: Atlas, 2015. 371 p.