

ARTIGO DE REVISÃO

Entre lágrimas e lutas: o papel das organizações no combate à violência doméstica*

Between tears and struggles: The Role of organizations in combating domestic violence

Larisse Oliveira Amorim ¹

Leonardo Victor de Sá Pinheiro ¹

Fabiana Pinto de Almeida Bizarria ²

Marcleide Sampaio Oliveira ³

¹ Universidade Federal do Piauí – UFPI, Floriano/Pi, Brasil

² Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC/MG, Belo Horizonte/MG, Brasil

³ Faculdade Luciano Feijão – FLF, Fortaleza/Ce, Brasil

* Artigo escrito em português do Brasil.

Recebido: 20/07/2024; Revisto: 25/03/2025; Aceite: 15/04/2025.

<https://doi.org/10.31211/rpics.2025.11.1.351>



Resumo

Contexto: A violência doméstica, expressão da desigualdade de gênero que permeia tanto os espaços domésticos quanto os públicos, repercute-se nos cenários familiar e organizacional. As vivências relacionadas à violência, podem gerar sofrimento, comprometendo a capacidade de concentração e tomada de decisões, fundamentais em qualquer atividade profissional. **Objetivo:** Este estudo objetivou sistematizar a literatura empírica sobre o papel das organizações no combate à violência doméstica, integrando conhecimentos empíricos a um quadro teórico e a uma agenda de pesquisa. **Métodos:** Realizou-se inicialmente uma revisão bibliométrica na base de dados Scopus com o auxílio do *software* VOSviewer. Em seguida, com base no modelo 4W's, conduziu-se uma revisão sistemática da literatura por meio das bases de dados Scopus e Web of Science. **Resultados:** Identificou-se uma tendência crescente na produção científica sobre o tema nos últimos anos, especialmente em publicações internacionais, com ênfase nos impactos multidimensionais da violência doméstica sobre o bem-estar e desempenho laboral de trabalhadores(as), incluindo sintomas físicos, psicológicos e emocionais. **Conclusões:** Os resultados destacam a urgência de medidas organizacionais proativas e da implementação de políticas específicas para enfrentar esta violência, enfatizando o ambiente de trabalho como um espaço crítico para o suporte social e o auxílio às vítimas, direcionando para a elaboração de um quadro teórico e uma agenda de pesquisa orientada à eficácia das ações corporativas contra a violência doméstica.

Palavras-Chave: Violência doméstica; Desigualdade de gênero; Ambiente de trabalho; Responsabilidade organizacional; Políticas institucionais.

Abstract

Background: Domestic violence, an expression of gender inequality that permeates both private and public spheres, has significant repercussions on family and organizational environments. Experiences related to violence can cause psychological distress, compromising concentration and decision-making abilities, which are essential for any professional activity. **Objective:** This study aimed to systematize the literature on the role of organizations in addressing domestic violence, integrating empirical evidence into a theoretical framework and a research agenda. **Method:** Initially, a bibliometric review was conducted using the Scopus database with the support of VOSviewer software. Subsequently, based on the 4W's model, a systematic literature review was carried out through the Scopus and Web of Science databases. **Results:** A growing trend in scholarly production on the topic has been identified in recent years, particularly in international publications, with emphasis on the multidimensional impacts of domestic violence on workers' well-being and occupational performance, including physical, psychological, and emotional symptoms. **Conclusions:** The findings highlight the urgency of proactive organizational measures and the implementation of targeted policies to address domestic violence, underscoring the workplace as a critical setting for social support and assistance to victims. This analysis contributes to developing a theoretical framework and a research agenda focused on the effectiveness of corporate actions against domestic violence.

Keywords: Domestic violence; Gender inequality; Workplace environment; Organizational responsibility; Institutional policies.

Introdução

A violência doméstica, uma expressão da desigualdade de gênero, afeta não apenas as relações familiares, mas também o ambiente de trabalho e as organizações (Carneiro, 2020). Segundo a Lei n.º 11.340/2006 (Brasil, 2006), conhecida como Lei Maria da Penha — legislação brasileira voltada à proteção das mulheres — essa forma de violência, motivada por razões de gênero, pode resultar em morte, lesão, sofrimento físico, psicológico, sexual, dano moral ou patrimonial. Embora amplamente estudada sob a perspectiva social e jurídica, a influência da violência doméstica no contexto organizacional ainda carece de investigações aprofundadas, especialmente no que diz respeito ao papel das empresas no enfrentamento desse problema.

Esse fenômeno está relacionado às dinâmicas sociais e culturais que historicamente relegaram os direitos das mulheres sob a égide do patriarcado, um sistema que submete as mulheres à dominação e à exploração masculina (Saffioti, 2015). Desde os tempos coloniais, há registros da subordinação feminina e da prevalência da violência doméstica, refletindo a construção social de papéis relacionados ao gênero (Piosiadlo et al., 2014). A divisão tradicional dessas representações atribui às mulheres as responsabilidades domésticas não remuneradas, enquanto os homens ocupam predominantemente os espaços públicos e os trabalhos formais (Costa, 2018). A entrada das mulheres no mercado de trabalho desafia essas normas relativas à classificação social baseada em gênero, muitas vezes, gerando reações de homens que, em contexto de representações associadas ao gênero masculino, sentem-se ameaçados, considerando seus papéis tradicionais de provedores (Rodrigues & Raupp, 2020).

No contexto das agressões, como resultado dessas reações, muitas mulheres enfrentam frequentemente, dificuldades em preservar suas rotinas laborais, perpetuando, assim, o ciclo de violência e limitando sua autonomia (Alves et al., 2021). Apesar das dificuldades em separar as esferas doméstica e profissional, o trabalho, nesse contexto, pode funcionar como um refúgio temporário das dinâmicas abusivas, oferecendo espaço para elaborações em torno do contexto abusivo (Echeverria et al., 2017).

As mulheres, ainda, enfrentam uma dupla jornada, conciliando trabalho e responsabilidades domésticas, além de, em alguns casos, a violência doméstica (Silva & Nascimento, 2022). A desvalorização do trabalho doméstico, que impõe rotinas exaustivas, e a consequente violência de gênero refletem uma hierarquização laboral que mantém a dependência econômica das mulheres em relação aos homens, perpetuando desequilíbrios de poder e autonomia (Costa, 2018).

Quanto aos impactos da violência doméstica no ambiente de trabalho, no curto prazo, observam-se repercussões nas habilidades e na produtividade das vítimas, manifestando-se em absenteísmo, presenteísmo e atrasos. A longo prazo, as vivências relacionadas à violência, podem gerar sofrimento, reduzindo a capacidade de concentração e tomada de decisões, fundamentais em qualquer atividade profissional (Adhia, 2019).

Nesse contexto, este estudo objetiva sistematizar a literatura sobre o papel das organizações no combate à violência doméstica, integrando conhecimentos a um quadro teórico e a uma agenda de pesquisa. Com isso, procura-se reconhecer a potencial influência do tema na sociedade e a necessidade de ampliar o debate com o intuito de contribuir para mitigar a problemática. Ademais, a pesquisa possibilita ampliar a compreensão sobre como as empresas podem efetivamente se engajar na luta contra a violência doméstica, um aspecto frequentemente negligenciado na literatura (Contreras et al., 2022).

Nesse sentido, a próxima seção apresenta o referencial teórico sobre a violência doméstica e a atuação organizacional no seu enfrentamento.

Quadro Teórico e Contextual

A relação entre violência doméstica e ambiente de trabalho apresenta desafios devido à complexidade do tema, abordado por diversos estudos ao longo dos anos. Pesquisas como a de Lee et al. (2023), por exemplo, ressaltam a importância de intervenções culturalmente responsivas — aspecto também discutido por Bhandari (2020), em relação à complexidade da violência em relacionamentos pré-conjugais na Índia urbana contemporânea —, destacando a necessidade de reconhecer e abordar esse fenômeno em suas diversas nuances.

No contexto profissional, a literatura destaca impactos ambíguos da violência doméstica. Enquanto Pio e Moore (2022) apontam que o ambiente de trabalho pode representar uma rota de fuga para mulheres em situação de violência, Zafar et al. (2022) alertam que o trabalho remunerado pode, paradoxalmente, aumentar o risco de violência física e emocional, embora reduza o de violência sexual. Além disso, fatores socioeconômicos, como baixa escolaridade e situação financeira precária, ampliam a vulnerabilidade de mulheres casadas à violência física e financeira (Çelebi et al., 2022).

A interseção entre violência doméstica e mercado de trabalho também influencia diretamente a autonomia financeira das mulheres, especialmente no contexto do empreendedorismo feminino. Shahriar e Shepherd (2019) analisam como a exposição à violência compromete o acesso ao financiamento e influencia negativamente a decisão de iniciar um negócio. De forma semelhante, Asencios-Gonzalez et al. (2018) investigam a violência econômica enfrentada por mulheres que atuam

em microempresas no Peru, evidenciando os obstáculos impostos à sustentabilidade financeira e à independência econômica dessas empreendedoras.

Do ponto de vista institucional, políticas públicas e ações empresariais exercem um papel relevante na mitigação da violência doméstica. No Brasil, a Lei Maria da Penha contribui para a redução significativa das internações de mulheres por agressões (Schneider & Piazza, 2023), demonstrando o impacto das medidas legais. No setor corporativo, a liderança feminina influencia positivamente a adoção de políticas de apoio às vítimas: empresas lideradas por CEOs do sexo feminino implementam mais frequentemente práticas de recursos humanos voltadas ao enfrentamento da violência doméstica (Chan-Serafin et al., 2022). Ainda assim, fatores como ocupação e nível educacional não garantem proteção contra a violência, conforme evidenciado por Carmichael et al. (2019).

A relação entre violência doméstica e desempenho profissional também é amplamente documentada. Chan-Serafin et al. (2022) mostram que empresas lideradas por CEOs do sexo feminino tendem a adotar práticas de recursos humanos relacionadas à violência doméstica com mais frequência do que aquelas lideradas por CEOs do sexo masculino, o que demonstra a importância da liderança feminina na implementação de políticas de apoio. Por outro lado, Carmichael et al. (2019) caracterizam os níveis de ocupação e escolaridade de mulheres vítimas de homicídio decorrente de violência doméstica, evidenciando que tais fatores, por si sós, não garantem proteção contra a violência.

No âmbito dessa discussão, destaca-se a contribuição de Wilcox et al. (2021), ao tratarem da incorporação da responsabilidade social nas práticas de negócios como medida de enfrentamento da desigualdade de gênero e de valorização das mulheres. Elementos adicionais ao debate emergem na pesquisa de Deen et al. (2021), que identificam efeitos negativos da violência doméstica sobre o desempenho profissional e o progresso na carreira das vítimas — achados convergentes com os resultados apresentados por Blodgett e Lanigan (2018). Williamson et al. (2019) defendem o fortalecimento da ação regulatória e de políticas públicas voltadas à promoção da igualdade de gênero e à proteção das mulheres no ambiente de trabalho. Adhia et al. (2019) reforçam a relevância de políticas e procedimentos institucionais adequados para o enfrentamento da violência doméstica no ambiente profissional. Aebberhard-Hodges e McFerran (2018), por sua vez, advogam pela implementação de um padrão internacional de trabalho voltado à erradicação da violência doméstica e de gênero, destacando a importância de políticas globais na proteção das vítimas.

A responsabilidade das organizações nesse cenário também é discutida sob diferentes perspectivas. De Jonge (2018) discute marcos éticos que delimitam a responsabilidade do empregador em casos de violência doméstica no ambiente de trabalho e enfatiza a relevância de abordagens feministas para o desenvolvimento de políticas alinhadas às necessidades das pessoas afetadas. Um exemplo é oferecido pela pesquisa de Lassiter et al. (2018), que buscam o consenso de especialistas sobre as melhores práticas de intervenção contra o *bullying* no local de trabalho, enfatizando a importância da liderança da alta gestão, da proteção das vítimas e da confidencialidade na condução desses casos. Essa discussão também contempla o papel das representações sindicais no suporte a trabalhadores(as), incluindo a atenção a situações de violência doméstica reconhecidas no contexto organizacional (Wibberley et al., 2018).

Harkin (2021), ao investigar o papel das empresas de segurança privada no contexto da violência doméstica, discute a ambiguidade moral e os riscos associados a esse tipo de serviço, identificando tanto seus potenciais benefícios quanto os e riscos persistentes. Em estudo anterior, Harkin (2019) explora como a teoria da regulação pode ser aplicada para aprimorar a segurança nos setores privado e público, destacando a necessidade de esforços colaborativos entre ambos. Yates (2019), por sua vez, argumenta que o uso abusivo de substâncias interfere na dinâmica da violência doméstica de forma específica segundo o gênero, destacando a necessidade de uma abordagem ampliada que considere relações de poder e acesso a recursos.

Método

Etapa 1. Revisão Bibliométrica

Esta revisão foi conduzida em duas etapas metodológicas complementares. Na primeira etapa, realizou-se um levantamento de artigos científicos sobre violência doméstica, no dia 12 de abril de 2024, por meio da base de dados Scopus. A estratégia de busca foi orientada pela combinação dos termos “domestic violence” e “organization”, aplicados exclusivamente aos títulos dos artigos. Esse procedimento resultou na identificação de 42 publicações, compreendendo o período de 1997 até a data da coleta. Os dados obtidos permitiram a realização de uma análise bibliométrica com o auxílio do software VOSviewer, envolvendo os seguintes indicadores: acoplamento bibliográfico, co-citação e coocorrência de palavras-chave.

Etapa 2. Revisão Sistemática da Literatura

Na segunda etapa, com o objetivo de complementar a análise bibliométrica, foi realizada uma revisão sistemática da literatura, conforme as diretrizes do protocolo PRISMA 2020 (Page et al., 2021). Essa metodologia é reconhecida por sua capacidade de sintetizar evidências relevantes para responder a questões específicas de pesquisa (Galvão & Pereira, 2014).

A busca foi conduzida nas bases de dados Scopus e Web of Science, por meio do portal Periódicos CAPES. Utilizaram-se os descritores em inglês, combinados por operadores booleanos: ‘domestic violence’ AND ‘company’; ‘domestic violence’ AND ‘business’. Foram identificadas inicialmente 77 publicações na base Scopus e 381 na Web of Science, totalizando 458 estudos potenciais.

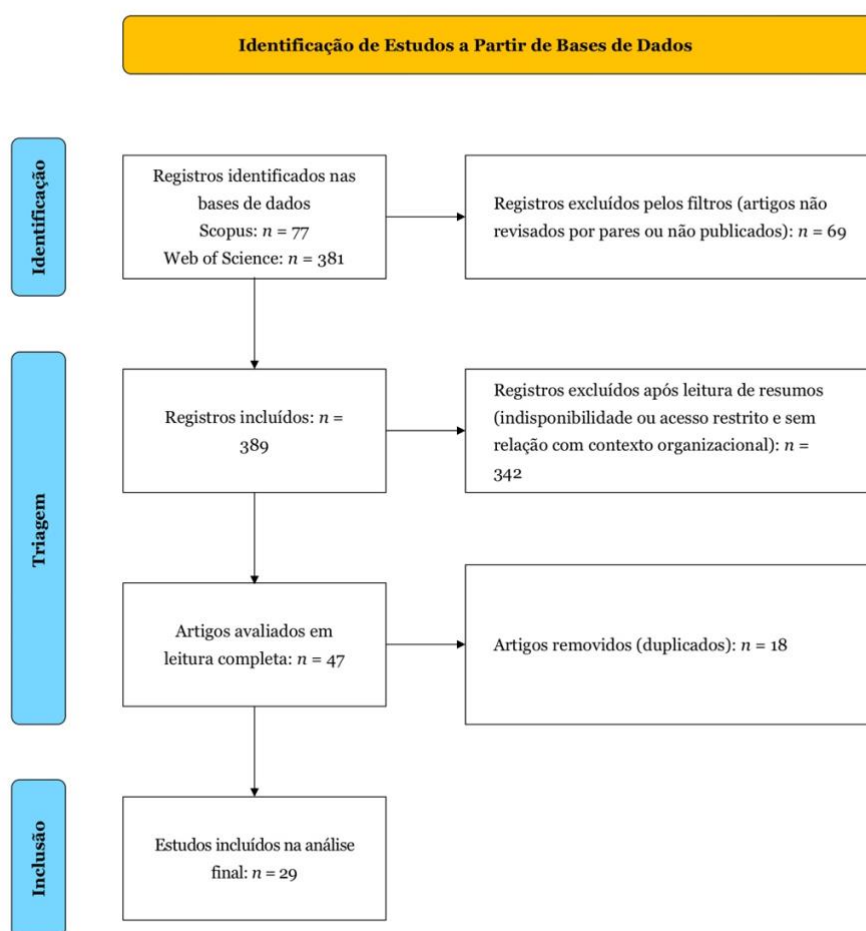
Etapa 3. Critérios de Elegibilidade e Processo de Seleção

Após a etapa de identificação, foram aplicados os critérios de elegibilidade. Inicialmente, excluíram-se 69 artigos que não eram revisados por pares ou que não se encontravam em fase final de publicação. Em seguida, procedeu-se à leitura dos resumos, o que resultou na exclusão de 342 estudos que não atendiam aos critérios definidos, tais como: ausência de relação com o contexto organizacional, indisponibilidade do texto completo ou acesso restrito. Na fase de leitura integral, identificaram-se 18 artigos duplicados, sendo também removidos. Ao final do processo de triagem, 29 artigos foram considerados elegíveis e

compuseram a base empírica da revisão sistemática. A Figura 1 apresenta o fluxograma do processo de seleção, adaptado conforme as diretrizes do PRISMA.

Figura 1

Fluxograma do Processo de Seleção dos Estudos (PRISMA 2020)



Nota. Dados da pesquisa de 2024. Fluxograma PRISMA adaptado de Page et al. (2021).

Etapa 4. Procedimentos de análise

Para a análise dos estudos selecionados, foi adotado o modelo 4W's (*What, Why, Who, Where*) de Rosado-Serrano et al. (2018), amplamente reconhecido pela sua aplicabilidade em pesquisas organizacionais voltadas à interpretação de fenômenos complexos. A escolha desse modelo justificou-se por sua capacidade de sistematizar a informação de maneira clara e estruturada, favorecendo a identificação das principais dimensões do fenômeno estudado. Tal abordagem revelou-se especialmente pertinente para os objetivos da presente revisão, ao permitir a integração de evidências teóricas e

empíricas, proporcionando um panorama abrangente das formas de atuação das organizações no enfrentamento da violência doméstica. Ademais, a combinação das duas etapas metodológicas — bibliometria e revisão sistemática — ampliou a robustez analítica dos achados, permitindo explorar as interações entre a violência doméstica e o envolvimento organizacional com maior profundidade.

Etapa 5. Análise Estatística e Bibliométrica

Para a análise quantitativa dos dados, realizou-se um mapeamento científico com base em indicadores bibliométricos, utilizando os 42 estudos extraídos da base Scopus. As informações foram processadas com o apoio do *software* VOSviewer, que permitiu a geração de visualizações gráficas e mapas de rede. Foram aplicadas técnicas de análise de acoplamento bibliográfico, coautoria, coocorrência de palavras-chave e co-citação de referências, segundo os parâmetros operacionais definidos pelo programa. As visualizações obtidas compreenderam a distribuição institucional dos artigos, os tipos de documentos, as áreas temáticas predominantes, a frequência temporal das publicações, os padrões de colaboração entre autores e as relações semânticas entre termos-chave presentes nos estudos analisado

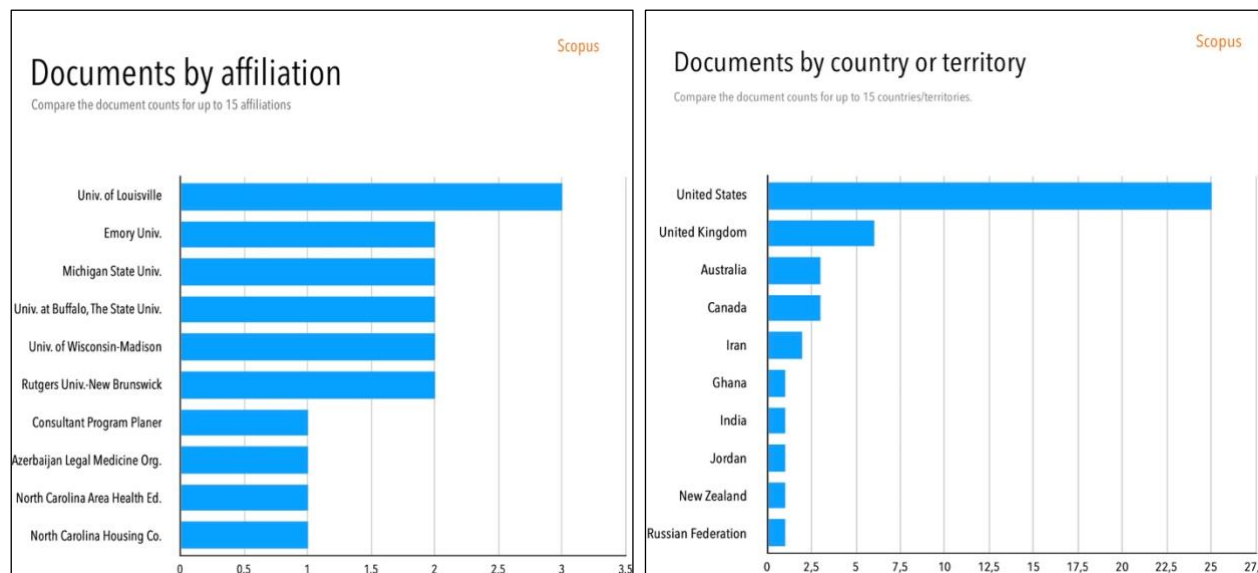
Resultados

Análise Bibliométrica

A Figura 2 apresenta a distribuição das instituições de ensino superior associadas aos artigos analisados.

Figura 2

Filiação dos Artigos Analisados



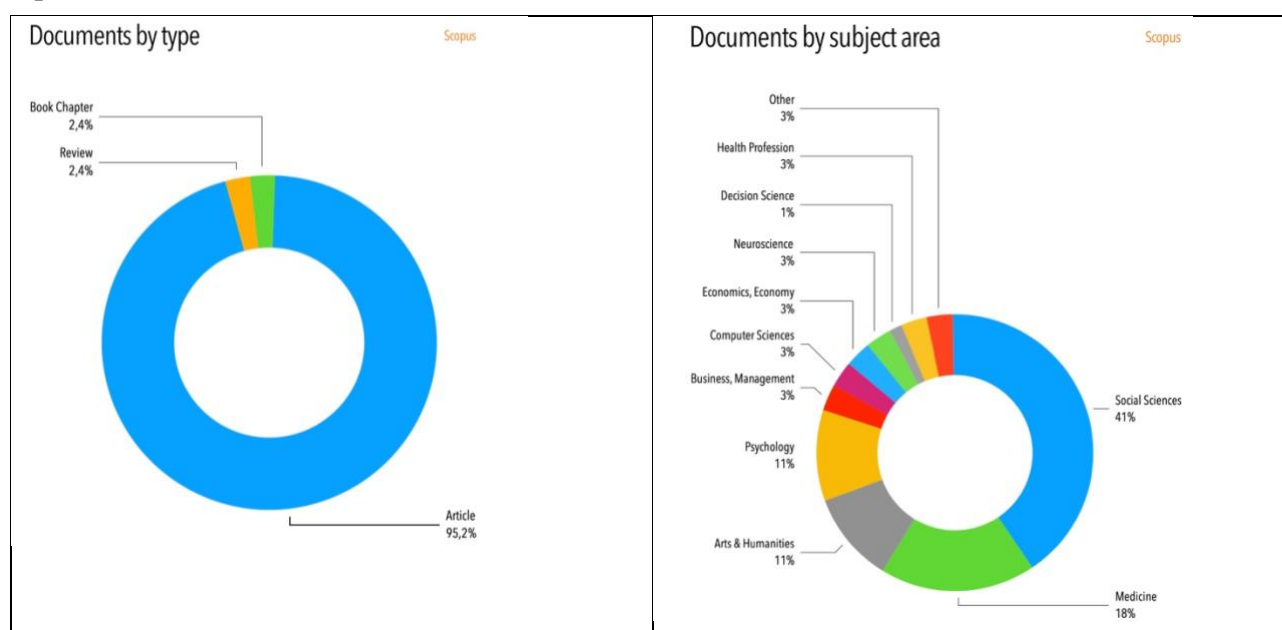
Nota. Imagens adaptadas de Scopus® (Elsevier B.V.). Copyright © 2024 Elsevier B.V. All rights reserved. Scopus® is a registered trademark of Elsevier B.V.

Identificaram-se publicações provenientes de diversas universidades, com destaque para a Universidade de Louisville, que concentrou o maior número de estudos sobre violência doméstica em contextos organizacionais. Também se observaram contribuições relevantes oriundas da Universidade Emory, Universidade Estadual de Michigan, Universidade de Buffalo, Universidade de Wisconsin-Madison e Universidade Estadual de Nova Jersey, todas sediadas nos Estados Unidos. De modo geral, os dados evidenciaram uma concentração expressiva da produção científica em instituições norte-americanas, seguidas por universidades localizadas no Reino Unido, Austrália, Canadá e Irã.

A Figura 3 apresenta a distribuição dos tipos de documentos identificados na base Scopus. Verificou-se que aproximadamente 95% das publicações consistem em artigos científicos. Documentos classificados como revisões de literatura e capítulos de livro representaram, cada um, 2,4% do total. Quanto às áreas do conhecimento, observou-se predominância das Ciências Sociais (41,5%), seguidas por Medicina (18,5%), Artes e Humanidades (10,8%) e Psicologia (10,8%). Também foram identificadas contribuições oriundas de áreas como Neurociência, Ciências da Computação e Economia.

Figura 3

Tipos de Documento

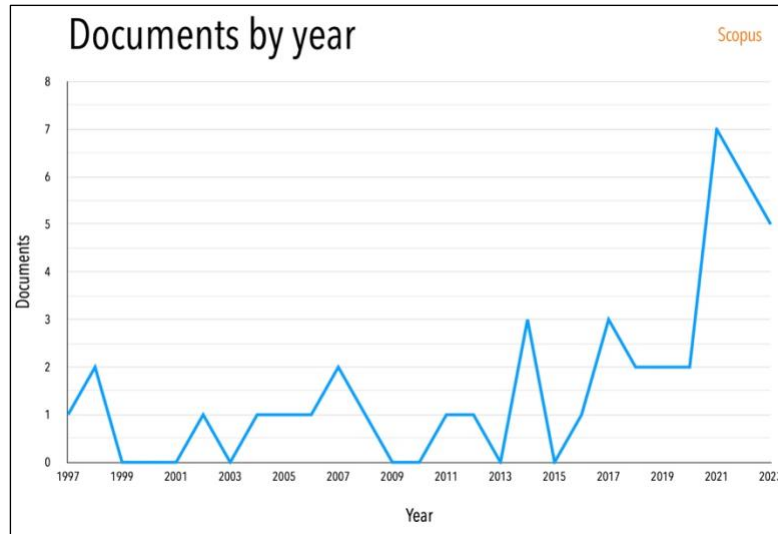


Nota. Imagens adaptadas de Scopus® (Elsevier B.V.). Copyright © 2024 Elsevier B.V. All rights reserved. Scopus® is a registered trademark of Elsevier B.V.

A Figura 4 apresenta a distribuição anual das publicações indexadas na base Scopus entre 1997 e 2023. Verificou-se uma produção científica baixa e irregular nas duas primeiras décadas do período analisado, com frequência nula em vários anos e no máximo dois artigos publicados anualmente até 2013. A partir de 2014, observa-se um aumento progressivo, com valores mais consistentes nos anos de 2017 (3 artigos), 2021 (7 artigos), 2022 (6 artigos) e 2023 (5 artigos).

Figura 4

Anos de Publicações sobre Violência Doméstica

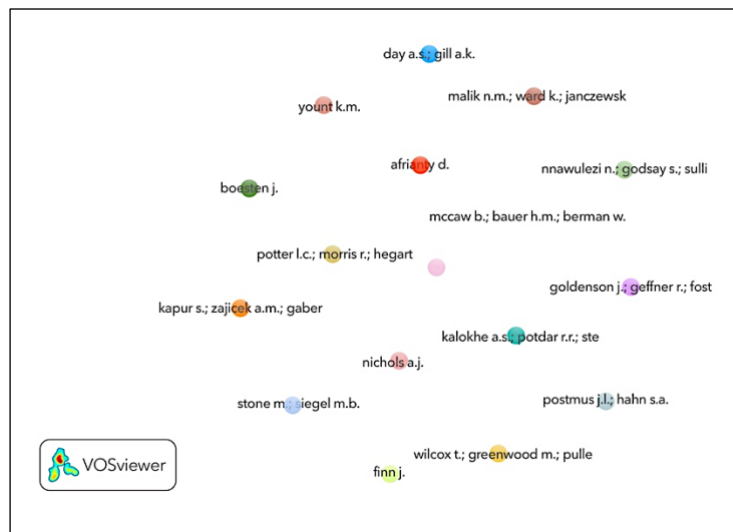


Nota. Figura adaptada de Scopus® (Elsevier B.V.). Copyright © 2024 Elsevier B.V. All rights reserved. Scopus® is a registered trademark of Elsevier B.V.

A Figura 5, o mapa de acoplamento de coautoria entre os autores dos 42 artigos analisados.

Figura 5

Acoplamento de coautoria



Nota. Figura adaptada a partir de visualização gerada com o software VOSviewer, desenvolvido por Nees Jan van Eck e Ludo Waltman do Centre for Science and Technology Studies, Leiden University (CWTS), Leiden University. Disponível em: www.vosviewer.com

Identificaram-se 41 autores com participação nas publicações incluídas, dos quais 17 atenderam ao critério mínimo de uma coautoria com ao menos dez citações, conforme os parâmetros do *software* VOSviewer. Cada cluster identificado na visualização corresponde a um grupo de coautoria distinto. Entre os clusters

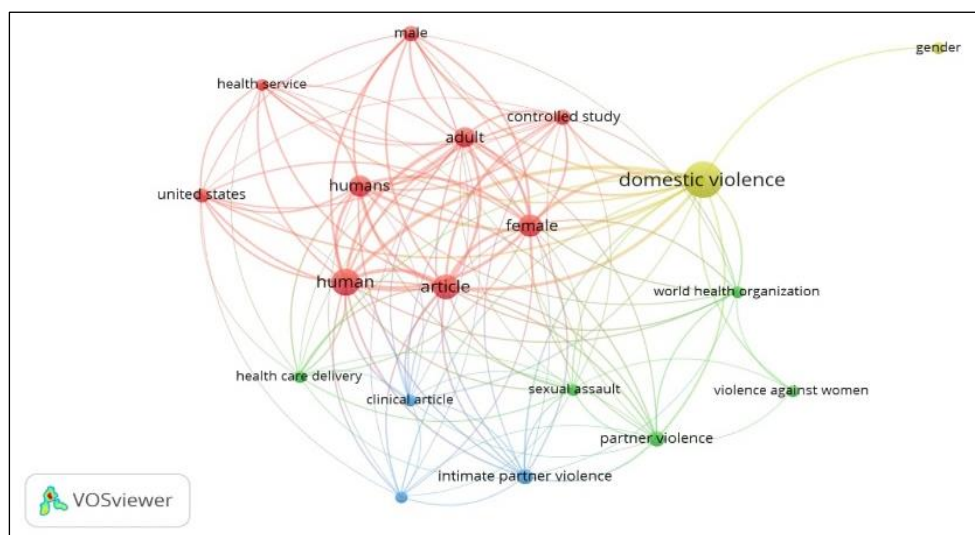
representados, destacam-se aqueles liderados por autores como Afriany D., Boesten J., Day A.S. e Gill A.K., Finn J., Goldenson J., Geffner e Foster S.L., entre outros. No total, foram identificados 17 clusters distintos, indicando núcleos colaborativos dentro da produção científica sobre violência doméstica em contextos organizacionais.

A Figura 6 apresenta o mapa de coocorrência de palavras-chave gerado a partir dos 42 artigos analisados. Identificaram-se 434 palavras-chave, das quais 19 atenderam ao critério mínimo de quatro ocorrências, estabelecido para a geração da visualização no *software* VOSviewer. A análise resultou em quatro clusters temáticos, distinguíveis pelas cores atribuídas pelo *software*:

- Cluster 1 (vermelho): adult, article, controlled study, female, health service, human, humans, male, United States.
- Cluster 2 (verde): health care delivery, partner violence, sexual assault, violence against women, World Health Organization.
- Cluster 3 (azul): clinical article, intimate, intimate partner violence, organization.
- Cluster 4 (amarelo): domestic violence, gender.

Figura 6

Palavras-chaves em Coocorrência



Nota. Figura adaptada a partir de visualização gerada com o software VOSviewer, desenvolvido por Nees Jan van Eck e Ludo Waltman do Centre for Science and Technology Studies, Leiden University (CWTS), Leiden University. Disponível em: www.vosviewer.com

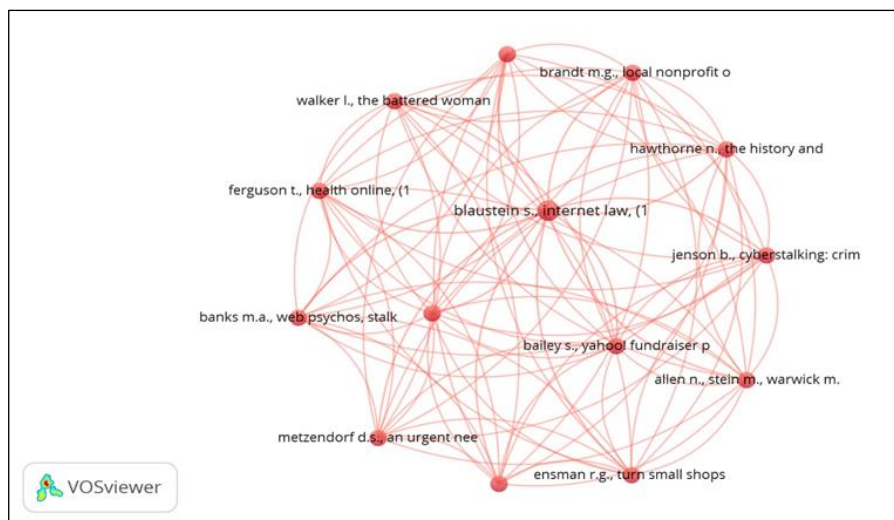
As palavras-chave com maior frequência de ocorrência foram “domestic violence” (34 ocorrências, link strength 112), “human” (18, link strength 110), “article” (15, link strength 101) e “female” (13, link strength 85). As demais palavras-chave apresentaram entre quatro e doze ocorrências, compondo redes menos densas de associação temática. A Figura 7 apresenta o mapa de co-citação por referência citada obtido a partir da análise dos 42 artigos incluídos na amostra. No total, identificaram-se 1.882 referências, das quais 31 atenderam ao critério mínimo de duas citações para inclusão na visualização. O maior agrupamento gerado resultou em um único cluster (vermelho), composto por 14 itens com forte densidade de conexões. As referências mais citadas nesse agrupamento incluíram:

- Blaustein S. (3 citações, link strength 39),
- Allen N., Bailey S., Banks M.A., Brandt M.G., Ensman R.G., Ferguson T., Hawthorne N., Metzendorf D.S., Walker L. e Jenson E. (cada um com 2 citações e link strength de 27).

A estrutura do cluster indica a formação de um núcleo co-citado de alta consistência, centrado em autores frequentemente referenciados em estudos sobre violência doméstica e sua relação com ambientes organizacionais.

Figura 7

Co-citação por referência citada



Nota. Figura adaptada a partir de visualização gerada com o software VOSviewer, desenvolvido por Nees Jan van Eck e Ludo Waltman do Centre for Science and Technology Studies, Leiden University (CWTS), Leiden University. Disponível em: www.vosviewer.com

A análise bibliométrica também permitiu identificar os artigos com maior número de citações na base Scopus, entre os documentos incluídos nesta revisão. Os dois trabalhos mais citados foram publicados em 2005 e 2007, respectivamente:

- “Recurso, organização familiar e violência doméstica contra...” (2005),
- “Mulheres infratoras de violência doméstica: sua segurança de apego...” (2007).

Além desses, destaca-se o artigo “Categorias e impactos na saúde da violência entre parceiros íntimos...” (2021) como um dos mais citados entre os estudos recentes. No período mais atual, observou-se que o artigo “Interfaces de violência doméstica e organização: visões de gênero...” (2021) figura entre os mais citados, assim como o trabalho intitulado “Aplicando interseccionalidade às parcerias entre mulheres...” (2020), com 10 citações.

A Tabela 1 sintetiza os 29 estudos incluídos na revisão sistemática, após a aplicação dos critérios de elegibilidade. São apresentados os respectivos títulos, autores, objetivos e principais contribuições empíricas, oferecendo uma visão geral da produção científica sobre a relação entre violência doméstica e contexto organizacional. A tabela permite observar perspectivas recorrentes, abordagens metodológicas predominantes e ênfases temáticas distintas, compondo a base empírica deste estudo.

Tabela 1
Síntese dos Estudos sobre Violência Doméstica em Contextos Organizacionais

Autores (data)	Objetivo geral do estudo
Adhia et al. (2019)	Revisar intervenções no local de trabalho para lidar com VPI.
Aeberhard-Hodges & Mcferran (2018)	Defender tratado internacional para erradicar a VBG no ambiente de trabalho.
Arango et al. (2019)	Examinar efeitos da violência intrafamiliar na produtividade em empresas têxteis.
Asencios-Gonzalez et al. (2018)	Mensurar violência econômica contra mulheres em microempresas formais no Peru.
Bhandari (2020)	Analisar violência em relacionamentos pré-conjugais na Índia urbana contemporânea.
Blodgett & Lanigan (2018)	Estimar prevalência e consequências da VPI no ambiente de trabalho.
Carmichael et al. (2019)	Caracterizar os níveis de ocupação e escolaridade de mulheres vítimas de homicídio por VPI.
Çelebi et al. (2022)	Identificar fatores de exposição à violência em mulheres casadas com ≥ 15 anos na província Elazığ.
Chan-Serafin et al. (2022)	Examinar se organizações adotam práticas de RH para apoiar funcionários afetados por VPI.
Chang et al. (2022)	Investigar se visitas a pontos de venda de álcool derivado podem servir como um preditor eficaz para VD no nível do bairro.
Conroy et al. (2023)	Sugerir que quando há mais VPI no trabalho, funcionários bem pagos são mais propensos a revelar.
Contreras et al. (2022)	Evidenciar custos econômicos da a violência para mulheres no setor empresarial sob a perspectiva do gênero.
De Jonge (2018)	Discutir marcos éticos sobre responsabilidade do empregador frente a VD.
Deen et al. (2021)	Modelar mediação entre agressão de parceiro, engajamento no trabalho e carreira.
Duvury et al. (2022)	Avaliar métricas de perda de produtividade (atrasos, absenteísmo e presenteísmo) causadas por VPI.
Harkin (2019)	Aplicar teoria da regulação à segurança nos setores privado e público.
Harkin (2021)	Investigar o papel de empresas de segurança privada no apoio a vítimas e possíveis impactos negativos.
Lassiter et al. (2018)	Estabelecer consenso sobre práticas de intervenção no <i>bullying</i> no ambiente de trabalho.
Lee et al. (2023)	Examinar o efeito moderador do apoio social interpessoal na relação de álcool-perpetração de VPI entre homens negros.
Pio et al. (2022)	Analisar experiências de mulheres espancadas e sua relação com o local de trabalho onde revelaram a violência.
Schneider et al. (2023)	Avaliar a eficácia da Lei “Maria da Penha” de 2006, que impôs as penas severas de violência doméstica no Brasil.
Shahriar et al. (2019)	Examinar como agressão por parceiro influencia mulheres a empreenderem e acessarem financiamento.
Weatherall et al. (2021)	Propor agenda de pesquisa e prática para políticas de proteção a vítimas de VD.

Tabela 1

Síntese dos Estudos sobre Violência Doméstica em Contextos Organizacionais

Autores (data)	Objetivo geral do estudo
Weziak-Bialowoska et al. (2020)	Estimar prevalência de assédio no trabalho e VD em trabalhadores da indústria de vestuário.
Wibberley et al. (2018)	Explorar ações de representantes sindicais em casos de VD no trabalho.
Wilcox et al. (2021)	Explorar a relação entre violência doméstica e organizações em quatro interfaces contemporâneas.
Williamson et al. (2019)	Analisar restrições enfrentadas por mulheres no trabalho frente a políticas de igualdade.
Yates (2019)	Argumentar que abuso de substâncias afeta a VDF de forma interseccional com o gênero.
Zafar et al. (2022)	Analisar se o emprego das mulheres está associado à experiência de VPI.

Nota.

RH = Recursos humanos; VPI = Violência por Parceiro Íntimo; VD = Violência Doméstica; VDF = Violência Doméstica e Familiar; VBG = Violência Baseada em Gênero. Os estudos apresentados foram selecionados por meio de revisão sistemática realizada nas bases de dados Scopus e Web of Science.

Discussão

Este estudo visou compreender o papel das organizações no enfrentamento da violência doméstica, com base em uma revisão sistemática e análise bibliométrica da literatura recente. Os resultados evidenciam uma crescente atenção científica ao tema, particularmente no contexto das Ciências Sociais, ainda que lacunas persistam quanto à abordagem psicológica e organizacional integrada. A seguir, discutem-se os principais achados à luz da literatura especializada, destacando implicações teóricas e práticas para o campo organizacional, bem como sugestões para o aprofundamento futuro das investigações.

A análise bibliométrica dos estudos selecionados evidencia padrões relevantes na produção científica sobre violência doméstica em contextos organizacionais. Observa-se uma concentração significativa de investigações em países do hemisfério norte, especialmente nos Estados Unidos, o que pode refletir tanto a maior capacidade de financiamento quanto a visibilidade acadêmica dessa temática em centros de pesquisa consolidados (Williamson et al. 2019). A intensificação das publicações em anos recentes parece associar-se a fatores conjunturais, como a pandemia de COVID-19 e a amplificação de movimentos sociais voltados aos direitos das mulheres (Adhia et al., 2019). Observou-se, ainda, uma predominância de abordagens oriundas das Ciências Sociais, em contraste com a relativa sub-representação da Psicologia. Essa disparidade levanta questões sobre os critérios de indexação e a escolha de descritores nas estratégias de busca, sugerindo a necessidade de maior integração entre disciplinas na investigação dos efeitos psicossociais da violência doméstica no ambiente laboral.

As análises de redes, conduzidas com o auxílio do *software* VOSviewer revelou padrões relevantes de colaboração científica e temas centrais no campo da violência doméstica em contextos organizacionais. A presença de 17 clusters no acoplamento de coautoria sugere uma rede ainda fragmentada, com poucos autores funcionando como nós centrais, como Afriany D. e Boesten J. Esse padrão de baixa interconectividade pode indicar a existência de subcampos temáticos relativamente isolados, refletindo barreiras epistemológicas ou geográficas na produção de conhecimento (Wagner et al., 2011). Embora tal estrutura permita a diversidade de abordagens, também pode limitar o avanço cumulativo do campo, dificultando a construção de referenciais integrativos (Leydesdorff & Rafols, 2011).

No que diz respeito às palavras-chave em coocorrência, observou-se uma predominância de termos associados a enfoques biomédicos e psicossociais, como “health service”, “controlled study”, “partner violence” e “clinical article”. Embora esses enfoques sejam fundamentais para a compreensão dos efeitos da violência sobre a saúde das vítimas, a escassez de palavras-chave associadas a determinantes sociais, interseccionalidade ou direitos humanos pode refletir uma hegemonia disciplinar que privilegia abordagens clínicas e individuais em detrimento de perspectivas estruturais (Hesse-Biber, 2012). Isso revela uma oportunidade para o fortalecimento de investigações com base em epistemologias críticas, como a teoria feminista ou a abordagem interseccional (Harding, 1991), capazes de explorar as dimensões sociais, econômicas e simbólicas da violência doméstica nas organizações.

Por fim, a análise de co-citação mostrou uma concentração expressiva em torno de poucas referências, sugerindo uma base teórica relativamente consolidada (De Jonge, 2018). Embora tal padrão possa

denotar maturidade do campo, também é indicativo de um processo de "normalização" científica que tende a reforçar perspectivas dominantes e reduzir a inovação conceitual (Kuhn, 1962). A ausência de rupturas paradigmáticas ou de novas abordagens teóricas entre os autores mais citados reforça a importância de ampliar a diversidade epistemológica nos estudos sobre violência doméstica em contextos laborais, especialmente considerando os desafios contemporâneos e a complexidade do fenômeno.

A adoção do modelo 4W (Rosado-Serrano et al., 2018) permitiu evidenciar a forma como a literatura internacional tem tratado a violência doméstica no contexto organizacional, revelando um campo ainda incipiente e fragmentado. Observou-se que os estudos concentram-se predominantemente na dimensão "What", isto é, nos efeitos da violência por parceiro íntimo sobre a vida profissional das vítimas, com ênfase em produtividade, absenteísmo e saúde mental. Essa ênfase temática já havia sido apontada em revisões anteriores, que destacaram a centralidade dos impactos funcionais da violência na agenda empresarial (Adhia et al., 2019; Duvury et al., 2022). Por outro lado, dimensões analíticas como o "Why" e o "Where" — referentes às justificativas para a intervenção organizacional e aos contextos institucionais onde essas ações ocorrem — permanecem subexploradas, sugerindo um déficit teórico e empírico sobre os fundamentos éticos e operacionais da responsabilidade empresarial nesse domínio (De Jonge, 2018; Ruggie, 2011).

Tal assimetria revela uma lacuna relevante: embora o sofrimento das vítimas seja frequentemente reconhecido, as obrigações institucionais frente ao problema são raramente sistematizadas. Além disso, os sujeitos da ação ("Who") são comumente tratados de forma abstrata, com pouca atenção às interseccionalidades que moldam as experiências de violência, como raça, classe, orientação sexual ou posição hierárquica nas organizações (Collins, 2000; Crenshaw, 1989). Essa negligência compromete a aplicabilidade dos achados, especialmente em contextos organizacionais diversos, e limita a capacidade das intervenções de promover justiça social efetiva. Esses resultados reforçam a necessidade de investigações que articulem, de modo mais integrado, as múltiplas dimensões da violência de gênero, reconhecendo a interdependência entre fatores individuais, organizacionais e socioculturais — uma condição essencial para o avanço de políticas corporativas sensíveis ao gênero e à diversidade.

A articulação entre os achados empíricos e os referenciais teóricos permite reforçar a compreensão de que a violência doméstica, além de comprometer diretamente a integridade física e emocional das vítimas, repercute de maneira significativa na esfera organizacional. Evidências recentes apontam que esse fenômeno acarreta custos substanciais para as empresas, manifestando-se sob a forma de absenteísmo, presenteísmo, rotatividade e perda de produtividade (Contreras et al., 2022; Duvury et al., 2022). Essa interrelação entre violência interpessoal e desempenho profissional reforça a necessidade de modelos explicativos que integrem variáveis psicossociais, laborais e institucionais.

Além disso, a natureza multifatorial da violência doméstica demanda abordagens interdisciplinares que extrapolem os limites da psicologia organizacional, articulando contribuições da sociologia, economia, direito e saúde pública (Adhia et al., 2019; De Jonge, 2018). Tal articulação é essencial para o desenho de políticas organizacionais mais responsivas, capazes de prevenir, identificar e intervir eficazmente em situações de violência que atravessam o espaço doméstico e reverberam no contexto profissional. Nesse

sentido, este estudo contribui para a literatura ao demonstrar que a responsabilização institucional não deve ser vista como um imperativo moral abstrato, mas como uma resposta operacional necessária à gestão de riscos humanos, sociais e econômicos.

A baixa incidência de estudos voltados à dimensão “Why” revela uma fragilidade na justificação teórica e prática da atuação empresarial diante da violência doméstica. Embora a maioria dos artigos reconheça os prejuízos econômicos e humanos decorrentes da violência por parceiro íntimo, poucos avançam na explicitação das razões pelas quais as organizações devem assumir um papel ativo no seu enfrentamento. As justificativas predominantes baseiam-se em imperativos de eficiência produtiva ou proteção da imagem corporativa, deixando em segundo plano argumentos éticos, normativos ou de justiça social (De Jonge, 2018; Ruggie, 2011).

Essa limitação revela não apenas uma lacuna na literatura, mas também um risco estratégico: ao negligenciar os fundamentos normativos que sustentam a intervenção, as ações organizacionais tendem a permanecer reativas, pontuais ou simbólicas, sem institucionalização efetiva (Contreras et al., 2022). A literatura revisada indica que, mesmo em contextos onde existem políticas públicas robustas — como no caso brasileiro, com a Lei Maria da Penha — a transferência de responsabilidade para as organizações é ainda incipiente, sugerindo a persistência de uma visão que desconsidera a violência doméstica como um problema organizacional.

A ausência de um enquadramento normativo mais claro impede que as iniciativas corporativas avancem para além do voluntarismo, comprometendo a eficácia e a sustentabilidade das intervenções. Como destacado por Williamson et al. (2019), a institucionalização de práticas de enfrentamento exige não apenas o reconhecimento da violência como um fator de risco organizacional, mas também a incorporação explícita de valores de equidade, cuidado e responsabilidade coletiva nas culturas organizacionais. O desafio, portanto, é transitar de uma lógica instrumental para uma lógica transformadora, que reconheça o papel das empresas na construção de ambientes laborais seguros, inclusivos e eticamente comprometidos com a dignidade das pessoas.

No que se refere à dimensão “Where”, a análise dos estudos incluídos na revisão revela que os contextos geográficos e institucionais em que as intervenções contra a violência doméstica são implementadas permanecem notavelmente restritos e pouco diversificados. Predominam investigações conduzidas em países do Norte Global, especialmente nos Estados Unidos, Reino Unido, Austrália e Canadá, o que limita a compreensão de como diferentes realidades normativas, culturais e socioeconômicas moldam a relação entre violência doméstica e ambiente de trabalho (Weziak-Bialowoska et al., 2020; Wilcox et al., 2021).

Essa concentração geográfica reflete assimetrias no financiamento científico, mas também evidencia um viés epistemológico: a tendência a universalizar conclusões baseadas em contextos com maior institucionalização de políticas de equidade de gênero e maior proteção jurídica às vítimas. Como alertam Harkin (2019, 2021) e De Jonge (2018), a exportação de modelos de intervenção desenhados para realidades específicas pode gerar distorções, caso não se considere a diversidade de estruturas laborais, arranjos familiares e sistemas de proteção social.

Além disso, são escassos os estudos que exploram as diferenças intraorganizacionais, como variações setoriais (público vs. privado), organizacionais (pequenas vs. grandes empresas) ou de governança (sindicatos, cooperativas, multinacionais). Tal lacuna reduz a aplicabilidade prática das evidências existentes e dificulta a elaboração de protocolos adaptáveis às diferentes realidades do mercado de trabalho.

Assim, a literatura sugere uma urgente necessidade de ampliar a investigação para contextos sub-representados — como países do Sul Global, setores informais ou organizações de base comunitária — a fim de compreender de forma mais abrangente os modos como o local, a cultura e a estrutura organizacional influenciam a resposta à violência doméstica no trabalho. Apenas por meio dessa diversificação será possível construir estratégias de enfrentamento verdadeiramente contextualizadas e inclusivas.

No que diz respeito à dimensão “Who”, os estudos revisados indicam uma tendência recorrente à generalização dos sujeitos afetados e intervenientes nas dinâmicas de violência doméstica no contexto laboral. Em grande parte da produção científica analisada, as vítimas são tratadas como uma categoria homogênea, frequentemente identificada como “trabalhadoras” ou “colaboradoras”, sem uma devida atenção às interseccionalidades que moldam a experiência da violência. Fatores como raça, classe social, orientação sexual, deficiência ou posição hierárquica raramente são considerados de forma sistemática, o que compromete tanto a compreensão aprofundada do fenômeno quanto a eficácia das respostas organizacionais (Collins, 2000; Crenshaw, 1989)

Essa homogeneização contrasta com as evidências empíricas de que a exposição à violência, o acesso a mecanismos de apoio e a resposta institucional são profundamente mediadas por marcadores sociais. Por exemplo, estudos como o de Pio e Moore (2022) evidenciam que mulheres da diáspora sul-asiática enfrentam barreiras adicionais para revelar situações de violência no ambiente de trabalho, em virtude de normas culturais, discriminação racial e insegurança migratória. Do mesmo modo, Bhandari (2020) destaca que a violência pré-marital em contextos culturais específicos é frequentemente naturalizada, o que compromete o reconhecimento institucional da sua gravidade.

Por outro lado, o perfil dos atores institucionais encarregues da formulação e implementação de políticas organizacionais — como gestores de recursos humanos, líderes de equipas ou representantes sindicais — também é pouco explorado. Apenas um número restrito de estudos, como o de Chan-Serafin et al. (2022), analisa como o gênero da liderança influencia a adoção de práticas de apoio às vítimas, sugerindo que a presença feminina em cargos de decisão pode estar associada a uma maior sensibilidade e proatividade institucional.

Essa escassez de dados sobre os múltiplos sujeitos envolvidos — vítimas, agressores, gestores e profissionais de apoio — revela uma importante lacuna na literatura, com implicações práticas. Políticas eficazes de enfrentamento à violência doméstica requerem a identificação precisa dos perfis e necessidades dos diferentes grupos afetados, bem como dos agentes responsáveis por sua implementação. Ignorar essas variações compromete a capacidade das organizações de desenhar intervenções equitativas, culturalmente adequadas e operacionalmente viáveis.

Quanto ao “Why”, a análise da literatura indica que as justificativas para a intervenção organizacional diante da violência doméstica são, em geral, tratadas de forma implícita ou marginal, o que fragiliza a construção de um enquadramento normativo robusto. Embora se reconheçam amplamente os efeitos deletérios da violência por parceiro íntimo sobre a saúde mental, o desempenho profissional e o bem-estar das vítimas, poucos estudos fundamentam de forma explícita por que as organizações devem assumir responsabilidade direta nesse enfrentamento (De Jonge, 2018; Williamson et al. 2019).

Entre as justificativas que emergem de forma mais consistente estão aquelas instrumentais, centradas nos impactos econômicos para o empregador, como aumento do absenteísmo, diminuição da produtividade, rotatividade de pessoal e custos com saúde ocupacional (Contreras et al., 2022; Duvury et al., 2022). Essa abordagem, ainda que pragmática, reduz o problema a uma questão de eficiência operacional, obscurecendo suas dimensões éticas e sociais. Essa limitação já havia sido criticada por autores como De Jonge (2018), que argumentam pela necessidade de um marco ético mais abrangente, capaz de posicionar a violência doméstica como um tema de justiça social e responsabilidade corporativa. Além disso, são escassos os estudos que fundamentam a ação organizacional a partir de princípios de direitos humanos, equidade de gênero ou ética do cuidado — perspectivas teóricas que poderiam enriquecer a compreensão do papel das empresas como atores sociais (Gilligan, 1982; Ruggie, 2011). Essa ausência é particularmente relevante se se considerar que o local de trabalho, ao constituir um espaço estruturante da vida quotidiana, tem potencial para funcionar como espaço de proteção e de denúncia, especialmente para vítimas cuja rede de apoio social se encontra fragilizada.

Portanto, a lacuna identificada na dimensão “Why” compromete a coerência das políticas institucionais de enfrentamento da violência. A ausência de justificativas explícitas e normativamente sustentadas fragiliza não apenas a adesão das lideranças, mas também o engajamento dos trabalhadores e o reconhecimento da legitimidade das ações propostas. Isso sugere a urgência de enraizar os programas organizacionais em fundamentos éticos claros, que justifiquem a atuação institucional não apenas como resposta técnica, mas como imperativo de justiça e cidadania corporativa.

A análise da dimensão “How” revela um padrão metodológico fortemente marcado pela predominância de abordagens quantitativas, voltadas para a mensuração dos efeitos da violência doméstica no desempenho profissional das vítimas. Estudos como os de Contreras et al. (2022) e Duvury et al. (2022) utilizam métricas como dias de trabalho perdidos, taxas de absenteísmo, presenteísmo e custos indiretos para as empresas, contribuindo para a objetivação dos impactos organizacionais da violência por parceiro íntimo.

Embora essas metodologias forneçam evidências valiosas e replicáveis — especialmente úteis para convencer gestores e formuladores de políticas —, sua ênfase excessiva em indicadores econômicos limita a compreensão do fenômeno em sua complexidade social e subjetiva. A violência doméstica, por sua natureza relacional, exige ferramentas que captem nuances contextuais, históricos e afetivos que frequentemente escapam às métricas padronizadas (Adhia et al., 2019; Bhandari, 2020).

Nesse sentido, os poucos estudos qualitativos incluídos na amostra — como os de Aeberhard-Hodges e McFerran (2018), Pio et al. (2022) e Weatherall et al. (2021) — demonstram maior sensibilidade aos

significados atribuídos pelas vítimas, às resistências institucionais e aos desafios éticos da intervenção organizacional. Esses estudos aprofundam temas como o silêncio institucional, o estigma, o medo da exposição e a precariedade do apoio oferecido nos ambientes laborais, oferecendo uma perspectiva crítica que complementa os achados quantitativos.

Por outro lado, a integração de métodos mistos permanece incipiente. Apenas uma parcela muito pequena dos estudos analisados combina dados qualitativos e quantitativos de forma articulada, o que compromete a possibilidade de produzir uma compreensão multidimensional e situada da violência doméstica no trabalho. Essa ausência é particularmente problemática diante das diversas variáveis interseccionais envolvidas — como gênero, classe, raça e tipo de ocupação — que exigem estratégias metodológicas flexíveis e sensíveis.

Finalmente, é importante destacar a carência de pesquisas-ação, estudos longitudinais e investigações centradas em práticas organizacionais concretas de enfrentamento à violência. Tais abordagens poderiam não apenas aferir impactos, mas também monitorar a eficácia de programas implementados, adaptar protocolos e gerar conhecimento aplicável às realidades empresariais (Wilcox et al., 2021). Sua escassez reforça a distância entre o discurso normativo e a realidade empírica, sinalizando a necessidade de um maior investimento em desenhos metodológicos que articulem teoria, prática e transformação institucional.

Justificações Éticas e Institucionais: Responsabilidade Organizacional na Prática

A responsabilização das organizações face à violência doméstica configura-se como um campo emergente, mas ainda pouco sistematizado nas agendas corporativas e na produção científica. Os dados desta revisão sugerem que, embora exista crescente reconhecimento dos impactos da violência sobre o desempenho e a saúde das vítimas no ambiente laboral, há fragilidades quanto à definição clara de papéis institucionais, bem como à implementação de políticas organizacionais concretas e sustentadas (Contreras et al., 2022; De Jonge, 2018).

Um dos principais fatores estruturantes desse déficit é a persistência de normas patriarcais, que moldam tanto as dinâmicas familiares quanto as relações laborais. Como evidenciado por Zafar et al. (2022), essas normas impõem sanções implícitas às mulheres no mercado de trabalho, contribuindo para a sua marginalização e dificultando o seu progresso profissional. A violência doméstica, nesse contexto, não se limita ao espaço privado, mas interfere diretamente na performance laboral, na motivação e no sentimento de pertença das trabalhadoras — conforme também demonstrado por Weziak-Bialowoska et al. (2020) em contextos industriais precarizados.

Além disso, a literatura tem destacado a dimensão econômica da violência doméstica, frequentemente negligenciada nos debates públicos. A chamada violência econômica, que compromete a autonomia financeira das mulheres, emerge como um obstáculo significativo à emancipação das vítimas e à sua permanência em empregos estáveis. Contreras et al. (2022) ilustram como esse fenômeno afeta, de forma

acentuada, mulheres empreendedoras e chefes de família, revelando a interseção entre violência interpessoal e desigualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Ao mesmo tempo, reforça-se a necessidade de reconhecimento da diversidade de experiências entre as vítimas. As categorias de análise interseccionais — como raça, classe, idade e orientação sexual — ainda são pouco mobilizadas nos estudos, limitando a capacidade das políticas corporativas de responder de forma sensível e ajustada às diferentes realidades (Collins, 2000; Crenshaw, 1989). A abordagem generalista tende a invisibilizar os sujeitos mais vulneráveis, contribuindo para a reprodução de desigualdades sistêmicas dentro das próprias estruturas organizacionais.

No plano das práticas institucionais, há indicações de que intervenções formativas e programas de capacitação têm potencial transformador. Quintero Arango et al. (2019) sugerem que oficinas e formações específicas sobre violência de gênero, integradas em políticas organizacionais de bem-estar, promovem maior literacia emocional, empatia entre colegas e um ambiente laboral mais seguro. Tais estratégias são complementadas pela criação de canais de denúncia confidenciais, protocolos de resposta rápida e políticas de apoio às vítimas — incluindo flexibilização de horários, licenças específicas e acompanhamento psicossocial (Lassiter et al., 2018).

Do ponto de vista teórico, a resposta das empresas à violência doméstica pode — e deve — ser fundamentada em abordagens éticas e de direitos humanos. De Jonge (2018) propõe uma leitura que articula a ética empresarial com teorias feministas e o marco dos direitos humanos internacionais, entendendo as organizações como atores sociais responsáveis pela promoção de ambientes laborais justos, dignos e equitativos. Esse entendimento é coerente com a literatura que reconhece o emprego como fator crítico de autonomia: a inserção laboral não apenas garante renda, mas oferece às mulheres vítimas uma via concreta para sair de relações abusivas (Çelebi et al., 2022).

Finalmente, a liderança organizacional mostra-se determinante na definição de prioridades e valores institucionais. Estudos como os de Chan-Serafin et al. (2022) e Williamson et al. (2019) apontam que organizações com maior presença de mulheres em cargos executivos tendem a desenvolver políticas mais robustas de enfrentamento à violência. Contudo, é essencial sublinhar que o compromisso com a equidade de gênero e o combate à violência deve ser transversal — envolvendo líderes de todos os gêneros e setores, a fim de construir uma cultura organizacional verdadeiramente inclusiva e responsável.

Contribuições, Implicações e Agenda Futura

A síntese dos achados desta revisão sistemática e análise bibliométrica revela que a violência doméstica, embora amplamente reconhecida como um problema de saúde pública e de justiça social, ainda não é sistematicamente incorporada como uma variável crítica nas políticas e práticas organizacionais. Os resultados confirmam que, apesar da crescente atenção acadêmica ao tema — sobretudo nos últimos anos —, o campo permanece fragmentado, com lacunas significativas tanto em termos de fundamentação teórica quanto de diversidade metodológica e geográfica.

Do ponto de vista teórico, este estudo contribui para o avanço da literatura ao adotar o modelo 4W (Rosado-Serrano et al., 2018) como ferramenta analítica para mapear os desequilíbrios na produção

científica sobre o tema. A concentração de estudos na dimensão “What” e a negligência das dimensões “Why”, “Where” e “Who” demonstram a necessidade de superar uma abordagem reativa — centrada nos sintomas e nos impactos imediatos — em favor de um enquadramento mais holístico e normativo, que integre questões de justiça organizacional, ética empresarial e responsabilidade social.

Em termos práticos, os achados apontam para a urgência de se consolidar o papel das organizações como atores estratégicos no enfrentamento da violência doméstica. Isso inclui o desenvolvimento de políticas internas claras, a capacitação de lideranças, a criação de canais seguros de denúncia, e o estabelecimento de parcerias com redes externas de apoio, como sindicatos, serviços sociais e organizações da sociedade civil (De Jonge, 2018; Lassiter et al., 2018). Além disso, estratégias de apoio laboral e incentivo ao empreendedorismo feminino emergem como caminhos promissores para ampliar a autonomia das vítimas e mitigar os efeitos da violência no mundo do trabalho (Çelebi et al., 2022; Shahriar & Shepherd, 2019).

As implicações para a formulação de políticas públicas também são evidentes. Os dados sugerem que legislações como a Lei Maria da Penha (Brasil, 2006) têm impacto positivo na redução da violência física, mas que é necessário expandir o escopo de proteção para incluir violências psicológicas, morais e econômicas (Schneider & Piazza, 2023). As organizações, nesse sentido, podem atuar como importantes parceiras do Estado, na medida em que implementam práticas que materializem o direito das mulheres a um ambiente laboral seguro, digno e igualitário.

Quanto às direções futuras, recomenda-se que a produção científica avance em três frentes centrais: (i) diversificação dos contextos geográficos e organizacionais estudados, com ênfase nos países do Sul Global, setores informais e organizações comunitárias; (ii) ampliação das abordagens metodológicas, com incentivo à triangulação de métodos, estudos longitudinais e pesquisas participativas; e (iii) aprofundamento das interseccionalidades de gênero, raça, classe, sexualidade e território, de modo a produzir evidências mais representativas e aplicáveis à pluralidade de experiências vividas pelas vítimas.

Limitações

Apesar da abrangência da revisão, algumas limitações devem ser reconhecidas.

Primeiramente, a escolha exclusiva da base de dados Scopus pode ter restringido o acesso a estudos relevantes indexados em outras plataformas, como Web of Science, PsycINFO ou bases regionais.

Além disso, a predominância de publicações em inglês pode ter excluído investigações conduzidas em outros idiomas, limitando a diversidade epistemológica e cultural da amostra analisada.

Por fim, a escassez de estudos com métodos mistos, abordagens participativas e análises longitudinalmente orientadas revela uma limitação estrutural da própria literatura existente, que deverá ser considerada em futuras investigações.

Conclusão

Este artigo estudo teve como propósito central sistematizar o *corpus* teórico que explora o papel das organizações no enfrentamento da violência doméstica e suas implicações no ambiente de trabalho.

Reconhecendo a violência como um fenômeno inserido em estruturas patriarcais históricas, os resultados revelam a sua profunda repercussão na dinâmica pessoal, profissional e emocional das mulheres.

Os artigos analisados evidenciam as múltiplas consequências da violência doméstica nas relações de trabalho. De um lado, organizações enfrentam perdas significativas — em produtividade, rotatividade, desempenho e clima organizacional. De outro, as vítimas lidam com as repercussões mais severas, que vão desde impactos psicológicos e emocionais até, em casos extremos, a perda da vida. A análise também aponta para a transversalidade do tema em diversas áreas, incluindo saúde, economia, políticas públicas, empreendedorismo feminino, segurança, atuação sindical e práticas de gestão de pessoas.

Os dados reforçam a importância de políticas públicas de equidade de gênero como ferramenta para reconfigurar estruturas de poder e ampliar a proteção das mulheres. Evidenciam-se, ainda, ambiguidades no papel das práticas de gestão e liderança: enquanto algumas organizações avançam no acolhimento das vítimas, outras perpetuam desigualdades estruturais. Neste cenário, a presença de mulheres em cargos de liderança emerge como um fator catalisador para ambientes laborais mais seguros e equitativos. No entanto, a transformação institucional exige compromissos sustentados e multissetoriais — entre governos, sociedade civil e setor privado.

Do ponto de vista aplicado, este estudo sugere a adoção de medidas concretas por parte das organizações, tais como:

- a) implementação de protocolos internos de apoio às vítimas;
- b) formação de lideranças e equipes para identificar e responder à violência de forma segura e ética;
- c) criação de canais de denúncia confidenciais, com suporte jurídico e psicossocial;
- d) parcerias com ONGs e serviços públicos de apoio;
- e) promoção da inclusão laboral de mulheres em situação de vulnerabilidade, fortalecendo a sua autonomia financeira.

Um campo ainda pouco explorado refere-se à interseção entre raça, gênero e violência doméstica, especialmente no caso de mulheres negras no mundo do trabalho. Essa lacuna sugere uma agenda urgente de pesquisa voltada para compreender as trajetórias dessas mulheres, suas vulnerabilidades específicas e os mecanismos institucionais de exclusão e silenciamento. Por fim, propõe-se como via futura a inclusão do feminicídio como objeto de análise organizacional, de modo a refletir sobre o papel das empresas na prevenção, resposta e responsabilização perante uma das expressões mais extremas da violência de gênero. Essa abordagem requer o reconhecimento das dimensões históricas, culturais e institucionais do fenômeno, bem como a construção de políticas sensíveis à complexidade das experiências vividas.

Agradecimentos e Autoria

Agradecimentos: Os autores não indicaram quaisquer agradecimentos.

Conflito de interesses: Os autores não indicaram quaisquer conflitos de interesse.

Fontes de financiamento: Este estudo não recebeu qualquer financiamento específico.

Contributos: **LOA:** Conceptualização, Metodologia, Redação – Rascunho Original. **LVSP:** Análise Formal, Supervisão. **FPAB:** Redação – Revisão & Edição. **MSO:** Redação – Revisão & Edição.

Referências

- Aeberhard-Hodges, J., & McFerran, L. (2018). An International Labour Organization instrument on violence against women and men at work: The Australian influence. *Journal of Industrial Relations*, 60(2), 246–265. <https://doi.org/10.1177/0022185617712751>
- Adhia, A. Gelaye, B., Friedman, L. E., Marlow, L. Y., Mercy, J. A., & Williams, M. A. (2019) Workplace interventions for intimate partner violence: A systematic review. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 34(3), 149–166. <https://doi.org/10.1080/15555240.2019.1609361>
- Alves, F. de B., Paixão, G. dos S. & Martins, L. M. L. (2021). As projeções da violência doméstica: Um estudo a partir da interface entre desenvolvimento econômico e desenvolvimento humano. *Revista Quaestio Iuris*, 14(03), 1472–1499. <https://doi.org/10.12957/RQI.2021.51021>
- Asencios-Gonzalez, Z. Vara-Horna, A., McBride, J. B., Santi-Huaranca, I., Chafloque-Céspedes, R., & Díaz Rosillo, A. (2018). Factors associated with intimate partner economic violence against female micro-entrepreneurs in Peru. *International Journal of Emerging Markets*, 13(16), 1597–1614. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-08-2017-0294>
- Bhandari, P. (2020). Pre-marital relationships and violence: Experiences of working middle class women in Delhi. *Gender, Place & Cultura*, 27(1), 13–33. <https://doi.org/10.1080/0966369X.2019.1618795>
- Brasil. (2006). Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. Diário da União. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm
- Blodgett, C. & Lanigan, J. D. (2018). The prevalence and consequences of intimate partner violence intrusion in the workplace. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 27(1), 15–34. <https://doi.org/10.1080/10926771.2017.1330297>
- Carmichael, H., Steward, La., & Velopulos, C. G. (2019). It doesn't just happen to “other” people e an exploration of occupation and education level of women who die from intimate partner violence. *The American Journal of Surgery*, 218, 744–748. <https://doi.org/10.1016/J.AMJSURG.2019.07.021>
- Carneiro, I. (2020). *O processo de debate e a construção de direitos*. Fundação Demócrito Rocha, Ceará. <https://institutoressurgir.org/wp-content/uploads/2018/07/F2-Enfrentamento-a-violencia-domestica-e-familiar-contra-a-mulher-compressed.pdf>
- Chang, T. Hu, Y., Taylor, D., & Quigley, B. M. (2022). The role of alcohol outlet visits derived from mobile phone location data in enhancing domestic violence prediction at the neighborhood level. *Health and Place*, 73, Artigo 102736. <https://doi.org/10.1016/J.HEALTHPLACE.2021.102736>
- Chan-Serafin, S., Sanders, K., Wang, L., & Restubog, S. L. D. (2022). The adoption of human resource practices to support employees affected by intimate partner violence: Women representation in leadership matters. *Human Resource Management*, 62(5), 745–764. <https://doi.org/10.1002/HRM.22157>
- Çelebi, E., Pirincci, E., & Durmus, A. B. (2022). Exposure of married women to spousal violence: A community-based study in Eastern Turkey. *Ulus Trauma Acil Cerrahi Derg*, 28(1), 1–9. <https://doi.org/10.14744/TJTES.2020.47012>
- Collins, P. H. (2000). Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment (2.^a ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203900055>
- Contreras, F., Puga, A. B., & Cortés-García, C. M. (2022) Impacto económico de la violencia de pareja: El caso de dos empresas colombianas. *Estudios Gerenciales*, 38(163), 172–183. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.485>
- Costa, M. F. (2018). A importância da intersecção entre gênero e fatores socioeconômicos para a elaboração de políticas públicas de enfrentamento à violência doméstica contra mulheres. *Anais do V Simpósio Gêneros e Políticas Públicas*, 5(1). <https://doi.org/10.5433/SGPP.2018V5.P355>
- Crenshaw, K. W. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139–167. <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8/>
- Deen, C. M., Restubog, S. L. D., Chen, Y., Garcia, P. R. J. M., He, Y., & Cayayan, P. L. T. (2021). To engage or to quit: Work consequences of intimate partner aggression and the buffering role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 131, Artigo 103641. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2021.103641>

- De Jonge, A. (2018). Corporate social responsibility through a feminist lens: Domestic violence and the workplace in the 21st century. *Journal of Business Ethics*, 148(3), 471–487. <https://www.jstor.org/stable/45022454>
- Duvury, N., Vara-Horna, A. & Chadha, M. C. (2022). Development and validation of lost days of labor productivity scale to evaluate the business cost of intimate partner violence. *Journal of Interpersonal Violence*, 37(5-6), 2912–2943. <https://doi.org/10.1177/0886260520944532>
- Echeverria, J. G. M., Oliveira, M. H. B. & Erthal, R. M. C. (2017). *Violência doméstica e trabalho: Percepções de mulheres assistidas em um centro de atendimento à mulher*. *Saúde Debate*, 14(spe2), 13–24. <https://doi.org/10.1590/0103-11042017S202>
- Galvão, T F., & Pereira, M. G. (2014). Revisões sistemáticas da literatura: Passos para sua elaboração. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, 23(1), 183–184. <https://doi.org/10.5123/S1679-49742014000100018>
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice: Psychological theory and women's development*. Harvard University Press.
- Harding, S. (1991). *Whose science? Whose knowledge? Thinking from women's lives*. Cornell University Press.
- Harkin, D. (2019). Regulating private sector security provision for victims of domestic violence. *Theoretical Criminology*, 23(3), 415–432. <https://doi.org/10.1177/1362480617737760>
- Harkin, D. (2021). The uncertain commodity of ‘security’: Are private security companies ‘value for money’ for domestic violence services?. *Journal of Criminology*, 54(4), 521–538. <https://doi.org/10.1177/26338076211046686>
- Hesse-Biber, S. N. (2012). Feminist research: Exploring, interrogating, and transforming the interconnections of epistemology, methodology, and method. Em S. N. Hesse-Biber (Ed.), *Handbook of feminist research: Theory and praxis* (2.ª ed., pp. 2–26). SAGE Publications.
- Lassiter, B. J., Bostain, N. S., & Lenz, C. (2018). Best practices for early bystander intervention training on workplace intimate partner violence and workplace bullying. *Journal of Interpersonal Violence*, 36(11-12), 5813–5837. <https://doi.org/10.1177/0886260518807907>
- Lee, K. A., Smith, M. E. & Bright, C. L. (2023). Intimate Partner Violence Perpetration Among Black Men: The Moderating Effect of Interpersonal Social Support. *Journal of Interpersonal Violence*, 38(13-14), 8542–8562. <https://doi.org/10.1177/08862605231156252>
- Leydesdorff, L., & Rafols, I. (2011). Indicators of the interdisciplinarity of journals: Diversity, centrality, and citations. *Journal of Informetrics*, 5(1), 87–100. <https://doi.org/10.1016/J.JOI.2010.09.002>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 71. <https://doi.org/10.1136/BMJ.N71>
- Pio, E., & Moore, G. (2022). Battered South-Asian diasporic women: Culture, secrets and work. *Gender, Work & Organization*, 29(2), 536–560. <https://doi.org/10.1111/GWAO.12780>
- Piosiadlo, L. C. M., Fonseca, R. M. G. S., & Gessner, R. (2014). Subalternidade de gênero: Refletindo sobre a vulnerabilidade para violência doméstica contra a mulher. *Escola Anna Nery Revista de Enfermagem*, 18(4). <https://doi.org/10.5935/1414-8145.20140104>
- Quintero Arango, L. F. Q., Álvarez Agudelo, C. E., & Ibagón Parra, D. M. (2019). La violencia intrafamiliar en el desempeño laboral de las mujeres en el sector textil-confección. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 15(2), 271–284. <https://doi.org/10.15332/22563067.5402>
- Rodrigues, A. F. O., & Raupp, F. M. (2020). Feminicídios íntimos e os custos econômicos: um estudo no âmbito de santa catarina. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 15(3), 109–123. https://doi.org/10.21446/SCG_UFRJ.VoIo.28717
- Rosado-Serrano, A., Paul, J., & Dikova, D. (2018). International franchising: A literature review and research agenda. *Journal of Business Research*, 85, 238–257. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2017.12.049>
- Ruggie, J. G. (2011). Guiding principles on business and human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” framework. United Nations Human Rights Council. https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf
- Saffioti, H. (2015). *Gênero patriarcado violência* (2.ª ed.). São Paulo: Expressão Popular.
- Schneider, R. & Piazza, K. S. (2023). Does legal change induce behavioral change in domestic violence against women? *Journal of Interpersonal Violence*, 38(9-10), 6942–6960. <https://doi.org/10.1177/08862605221140046>

- Shahriar, A. Z. M., & Shepherd, D. A. (2019). Violence against women and new venture initiation with microcredit: Self-efficacy, fear of failure, and disaster experiences. *Journal of Business Venturing*, 34, 1–18. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSVENT.2019.06.006>
- Silva, E. B., & Nascimento, R. P. (2022). Trabalho e violência doméstica: Uma investigação a partir de grupos de apoio às vítimas no Facebook. *Cadernos EBAPE.BR*, 20(5), 675–687. <https://doi.org/10.1590/1679-395120210160>
- Wagner, C. S., Roessner, J. D., Bobb, K., Klein, J. T., Boyack, K. W., Keyton, J., Rafols, I., & Börner, K. (2011). Approaches to understanding and measuring interdisciplinary scientific research (IDR): A review of the literature. *Journal of Informetrics*, 5(1), 14–26. <https://doi.org/10.1016/J.JOI.2010.06.004>
- Weatherall, R., Gavin, M., & Thorburn, N. (2021). Safeguarding women at work? Lessons from Aotearoa New Zealand on effectively implementing domestic violence policies. *Journal of Industrial Relations*, 63(4), 568–590. <https://doi.org/10.1177/0022185621996766>
- Weziak-Bialowoska, D. W., Bialowski, P., & Mcneely, E. (2020). The impact of workplace harassment and domestic violence on work outcomes in the developing world. *World Development*, 126, 1–11. <https://doi.org/10.1016/J.WORLDDEV.2019.104732>
- Wibberley, G. Bennett, T., Jones, C., & Hollinrake, A. (2018). The role of trade unions in supporting victims of domestic violence in the workplace. *Industrial Relations Journal*, 49(1), 69–85. <https://doi.org/10.1111/IRJ.12204>
- Wilcox, T. Greenwood, M., Pullen, A., O’Leary Kelly, A., & Jones, D. (2021). Interfaces of domestic violence and organization: Gendered violence and inequality. *Feminist Frontiers*, 28, 701–721. <https://doi.org/10.1111/GWAO.12515>
- Williamson, S., Colley, L., & Foley, M. (2019). Human resource devolution, decoupling and incoherence: How line managers manage gender equality reforms. *Public Management Review*, 22(5), 1–17. <https://doi.org/10.1177/0022185619834051>
- Yates, S. (2019). “An exercise in careful diplomacy”: Talking about alcohol, drugs and family violence. *Policy Design and Practice*, 2(3), 258–274. <https://doi.org/10.1080/25741292.2019.1638697>
- Zafar, S., Zia, S., & Amir-Ud-Din, R. (2022). Troubling trade-offs between women’s work and intimate partner violence: Evidence from 19 developing countries. *Journal of Interpersonal Violence*, 37(17-18), 16180–16205. <https://doi.org/10.1177/08862605211021961>