



## Amanhã ainda terei trabalho? Estrutura e agenda de pesquisa da insegurança laboral

*Will I still have a job tomorrow? Structure and research agenda of job insecurity*

*¿Mañana todavía tendré trabajo? Estructura y agenda de investigación de la inseguridad laboral*

doi 10.5020/2318-0722.2025.31.e15309

**Vanessa Piovesan Rossato**  

Doutoranda em Administração, pela Universidade Federal de Santa Maria, (UFSM/PPGA), na linha de pesquisa Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional. Bolsista integral CAPES. Licenciado em Educação Profissional pelo Programa Especial de Graduação de Formação de Professores para a Educação Profissional (PEG) na Universidade Federal de Santa Maria (2022). Mestre em Administração no PPGA pela Universidade Federal de Santa Maria (2021). Bacharel em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria. Pesquisador vinculado ao grupo de pesquisa OPS- Organização Pessoas e Sociedade.

**Simone Alves Pacheco de Campos**  

Possui graduação em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (2009), mestrado em Programa de Pós-Graduação em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (2011) e doutorado em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (2015). Áreas de Interesse acadêmico estão relacionada à Responsabilidade Social, Projetos de Desenvolvimento Social, Teoria da Atividade Histórico-Cultural, Aprendizagem Organizacional, Estudos Baseados em Práticas, Identidade e Cultura Organizacional.

**Michel Barboza Malheiros**  

Doutor em Administração, pela Universidade Federal de Santa Maria, (UFSM/PPGA), na linha de pesquisa Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional (2025). Mestre em Administração no PPGA pela Universidade Federal de Santa Maria (2021). Bacharel em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria, campus de Palmeira das Missões (2019). Técnico em Contabilidade pelo Colégio Evangélico Panambi (2012).

**Mérolí Saccardo dos Santos**  

Doutoranda em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria (PPGA/UFSM), na linha de Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional. Mestre em Administração pelo Programa de Mestrado Profissional em Administração da Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC - Campus Chapecó). Professora do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS), atuando nas áreas de empreendedorismo e gestão organizacional.

### Resumo

A insegurança no trabalho caracteriza-se pelo receio e pela angústia de perder o emprego, bem como pela sensação de impotência diante da impossibilidade de modificação dessa realidade. Esta revisão sistemática teve como objetivo identificar como se caracteriza a estrutura conceitual da insegurança no trabalho, ao passo que propõe novos direcionamentos de pesquisa. O estudo foi conduzido utilizando as bases de dados da *Web of Science* e *Scopus*, que, após aplicação de alguns filtros, encontraram 277 artigos, analisados por meio dos pacotes *bibliometrix* e *shiny*, formando a amostra final. Os resultados possibilitaram traçar o perfil das publicações, apresentando um panorama da produção científica sobre o tema no período de 1979 até 2024. A análise desses resultados foi dividida em dois tópicos de pesquisa: i) identificação dos indicadores bibliométricos, contemplando o perfil das publicações sobre insegurança no trabalho e estrutura conceitual do campo da insegurança no trabalho; ii) proposição de uma agenda de pesquisa com novos caminhos a percorrer. Prospecta-se que, com este estudo, novos desdobramentos possam ser desenvolvidos, partindo do estado da arte atual para avançar no conhecimento, ao propor novos *insights* que alavanquem o tema da insegurança no trabalho.

**Palavras-chave:** insegurança no trabalho, precarização do trabalho, revisão sistemática da literatura.

## Abstract

*Job insecurity is characterized by the fear and anxiety of losing one's job, as well as the feeling of helplessness in the face of the impossibility of changing this reality. This systematic review aimed to identify how the conceptual structure of job insecurity is characterized, while proposing new research directions. The study was conducted using the Web of Science and Scopus databases, which, after applying certain filters, yielded 277 articles, analyzed through the bibliometrix and shiny packages, forming the final sample. The results allowed for mapping the profile of the publications, presenting an overview of the scientific production on the subject from 1979 to 2024. The analysis of these results was divided into two research topics: i) identification of bibliometric indicators, encompassing the profile of publications on job insecurity and the conceptual structure of the field of job insecurity; ii) the proposal of a research agenda with new paths to follow. It is expected that, with this study, new developments can be achieved, starting from the current state of the art to advance knowledge by proposing new insights that leverage the theme of job insecurity.*

**Keywords:** job insecurity, work precarity, systematic literature review.

## Resumen

*La inseguridad laboral se caracteriza por el temor y la angustia de perder el empleo, así como por la sensación de impotencia ante la imposibilidad de modificar esta realidad. Esta revisión sistemática tuvo como objetivo identificar cómo se caracteriza la estructura conceptual de la inseguridad laboral, al tiempo que propone nuevos rumbos de investigación. El estudio se llevó a cabo utilizando las bases de datos Web of Science y Scopus, las cuales, tras la aplicación de algunos filtros, arrojaron 277 artículos, analizados mediante los paquetes bibliometrix y shiny, conformando la muestra final. Los resultados permitieron trazar el perfil de las publicaciones, presentando un panorama de la producción científica sobre el tema en el período de 1979 hasta 2024. El análisis de estos resultados se dividió en dos tópicos de investigación: i) identificación de los indicadores bibliométricos, contemplando el perfil de las publicaciones sobre inseguridad laboral y la estructura conceptual del campo de la inseguridad laboral; ii) proposición de una agenda de investigación con nuevos caminos por recorrer. Se prospecta que, con este estudio, se puedan desarrollar nuevos desdoblamientos, partiendo del estado del arte actual para avanzar en el conocimiento, al proponer nuevos insights que impulsen el tema de la inseguridad laboral.*

**Palabras clave:** inseguridad laboral, precarización del trabajo, revisión sistemática de la literatura.

---

Medo, angústia, aflição e ansiedade são características presentes em muitos trabalhadores que temem perder suas ocupações nas organizações (Graham; Sinclair; Sliter, 2023) e essa apreensão em torno da continuidade do emprego pode ser compreendida como insegurança no trabalho (Sora *et al.*, 2023). Greenhalgh e Rosenblatt (1984) propõem uma das primeiras conceituações de insegurança, ao defini-la como a impotência do trabalhador em manter a continuidade do emprego diante de possíveis ameaças. Ao longo do tempo, o termo foi se desenvolvendo e, atualmente, os pesquisadores conceituam a insegurança como a incerteza em relação ao futuro do trabalho (Shoss; Vancouver, 2023). Um dos principais motivadores dessa percepção é o *downsizing*, que visa diminuir custos e reduzir o corpo de trabalhadores (Sora *et al.*, 2023). Nesse contexto, é importante ressaltar que a Covid-19 remodelou práticas organizacionais, aumentando o *home office* e deixando muitos trabalhadores receosos sobre a permanência no emprego.

Recentemente, com os efeitos da Quarta Revolução Industrial, muitas máquinas estão realizando tarefas anteriormente executadas por agentes humanos, o que aumenta o medo desses agentes de serem substituídos pelas novas tecnologias (Tu; Hao; Long, 2023). Além disso, nos estágios iniciais dessa revolução, novas competências são requeridas para trabalhar com automação, digitalização, internet das coisas e realidade aumentada, o que leva os trabalhadores a refletirem se estão aptos e qualificados para assumirem as novas tarefas exigidas (He; Teng; Song, 2024).

O medo de perder o trabalho vai além das necessidades financeiras, pois envolve uma estrutura social de pertencimento, o sentimento de utilidade, a possibilidade de exercer uma ocupação digna e a construção de *networking* (Graham; Sinclair; Sliter, 2023). A perda desses elementos pode provocar situações de estresse para o indivíduo (Nawrocka *et al.*, 2021) e, como consequência, muitos trabalhadores podem se sentir depressivos e ansiosos. Nessa perspectiva, é importante destacar que trabalhadores exaustos possuem poucos recursos físicos e psicológicos (Saeed *et al.*, 2023), o que desencadeia um efeito dominó que se estende ao âmbito organizacional, interferindo na satisfação no trabalho, no comprometimento, no desempenho e nas relações de confiança (Glambek *et al.*, 2023; Haar & Broughman, 2022; Sverke *et al.*, 2002).

Além disso, a insegurança no trabalho viola o contrato psicológico, que consiste nas expectativas, muitas vezes implícitas, entre o empregado e o empregador (Cuyper & Witte, 2006). À medida que o trabalhador oferece lealdade e dedicação, espera receber segurança e continuidade no emprego (Sverke *et al.*, 2002). O tema da insegurança

no trabalho ganha relevância por ser um dos elementos mais estressantes do século XXI (Graham; Sinclair; Sliter, 2023), portanto, compreender as nuances, as dinâmicas e a trajetória de desenvolvimento desse campo proporciona às organizações os *insights* necessários para criar estratégias de enfrentamento e mitigar eventuais consequências.

Salienta-se que esforços anteriores já realizaram revisões sistemáticas sobre insegurança no trabalho (Hngoi *et al.*, 2024; Medina *et al.*, 2023). Embora esses artigos de revisão tenham contribuído para o estado atual do conhecimento e ajudado a avançar a compreensão da pesquisa sobre esse tema, geralmente abordam a insegurança no trabalho junto a outras variáveis, como desempenho, desemprego, carreira, suporte e riscos à saúde, bem como sintomas de depressão. No entanto, não foram encontrados estudos que explorem, prioritariamente, esse campo ou que proponham ideias para futuras pesquisas. Assim, a questão central da pesquisa é: como se caracteriza a estrutura conceitual subjacente no campo da insegurança no trabalho e quais são os novos direcionamentos de pesquisa? Portanto, o objetivo é identificar como se caracteriza a estrutura conceitual da insegurança no trabalho e explorar novos caminhos para pesquisa.

Dessa forma, o presente trabalho explora e oferece *insights* sobre como o tema pode ser debatido e contextualizado. Pretende-se avançar na literatura para preencher lacunas de entendimento nos eixos teóricos, estruturais e no perfil das publicações, bem como abordar desafios e oportunidades futuras, de modo que seja possível a elaboração de uma agenda baseada nas lacunas identificadas, contribuindo para a compreensão e a ampliação do campo investigado. Portanto, diante de uma Revisão Sistemática da Literatura (RSL), pode-se conhecer e compreender aspectos relevantes desse domínio de pesquisa, incluindo a estrutura do campo, as tendências atuais e as possibilidades futuras (Zupic; Carter, 2014). Estudos de revisão, como o proposto aqui, são essenciais para o desenvolvimento científico, pois proporcionam uma síntese sistemática sobre um tema específico, promovendo um maior entendimento, a identificação de áreas pouco abordadas e a definição de direções para pesquisas futuras (Tranfield; Denyer; Smart, 2003). Além disso, os gestores devem estar atentos às projeções para o futuro do trabalho nos novos tempos. Considerando as mudanças críticas, este estudo se caracteriza como proativo, ademais, auxilia os próprios trabalhadores, pois lhes permite planejar suas carreiras para o futuro do trabalho.

## Procedimentos Metodológicos

Uma Revisão Sistemática da Literatura (RSL) representa um esforço acadêmico para mapear, conhecer e disseminar o conhecimento referente a um domínio específico do conhecimento (Kraus; Breier; Dasí-Rodríguez, 2020). Estudos com esse enfoque não só contribuem para a compreensão de uma temática, mas também para identificar caminhos inexplorados na literatura e delinear novos passos para futuras investigações (Daim *et al.*, 2006). Portanto, essa revisão, de caráter descritivo e qualitativo, utiliza o protocolo proposto por Tranfield, Denyer e Smart (2003), composto por três estágios essenciais, a saber: i) estágio um – definição do problema de pesquisa e planejamento da RSL, ii) estágio dois – condução da RSL e iii) estágio três – análise e disseminação do conhecimento. Ressalta-se que essa revisão também utiliza análises bibliométricas, pois contribui para a sistematização, a organização e a disseminação do conhecimento (Gutiérrez-Salcedo *et al.*, 2018).

No estágio um (planejamento), o problema de pesquisa foi definido da seguinte maneira: “como se caracteriza a estrutura conceitual subjacente no campo da insegurança no trabalho e quais os novos direcionamentos de pesquisas?”. Em seguida, a *Web of Science* (WoS) e a *Scopus* foram as bases de dados escolhidas para conduzir a RSL, sendo realizada a primeira busca avançada, com o objetivo de identificar outras revisões envolvendo a temática. Essa etapa também buscou garantir a originalidade do estudo. A escolha dessas bases de dados justifica-se pela sua relevância e pelo impacto no campo da gestão e por sua abrangência temporal (Obregon *et al.*, 2021). Para isso, as *strings* de busca foram definidas de acordo com as seguintes palavras-chave: insegurança no trabalho; insegurança no ambiente de trabalho; revisão sistemática; revisão sistemática da literatura e revisão de literatura. Ressalta-se que, em ambas as unidades de análise, os títulos das publicações foram utilizados, uma vez que esse critério permite identificar os artigos que efetivamente versam sobre a temática investigada. A tabela 1, a seguir, apresenta os resultados da primeira busca.

Tabela 1

### Identificação de outras RSL

Base de dados	Strings de busca	n
WoS	TI=(((“job insecurity*” OR “workplace insecurity*”) AND (“systematic review*” OR “systematic literature review*” OR “literature review*”)))	7
Scopus	ARTICLE TITLE (“job insecurity*” OR “workplace insecurity*”) AND (“systematic review*” OR “systematic literature review*” OR “literature review*”)	7

Os resultados retornaram 14 estudos, dos quais 6 eram duplicados. Assim, 8 revisões tratam da relação da insegurança no trabalho com outras temáticas (por exemplo, performance, suporte, desemprego, sintomas depressivos

e riscos relacionados com a saúde). Desse modo, a realização desta RSL justifica-se pelo protagonismo em caracterizar a estrutura conceitual subjacente da temática, proporcionando uma agenda com novas e futuras direções.

No estágio dois, em que acontece a condução da RSL, após a identificação da ausência de revisões com o mesmo objetivo, a busca avançada permanece com a unidade de análise “no título dos artigos”, sem a definição de limites temporais para se ter a maior abrangência possível do campo. A tabela 2 apresenta os resultados da segunda busca.

**Tabela 2**

Condução da RSL

Base de dados	Strings de busca	n
WoS	TI=(“job insecurity*” OR “workplace insecurity”*)	1,078
Scopus	ARTICLE TITLE (“job insecurity*” OR “workplace insecurity”*)	1,200

Os filtros para refinar a busca foram o “tipo documental (*articles*)” e a “área de pesquisa (*management*)”. Na *Scopus*, referente à área, o filtro estabelecido foi “(*business, management*)”, pois não possui apenas a área “*management*” de forma isolada. Na WoS, retornaram 227 artigos e, na *Scopus*, 431 artigos. Para avaliação da qualidade da literatura, ficou definido o seguinte critério de inclusão: considerar os artigos publicados em periódicos com Fator de Impacto (FI) mínimo de 3.0, resultando em 186 artigos na WoS e em 234 artigos na *Scopus*. Ressalta-se que, nessa fase, foram excluídos 238 artigos, por não atenderem ao critério de inclusão. A amostra preliminar correspondeu a n = 420 artigos e, após a exclusão dos artigos duplicados (n = 143), a amostra final dessa revisão foi composta por n = 277 artigos válidos. Destaca-se que os dados foram coletados em março e abril de 2024.

No último estágio (análise e disseminação do conhecimento), os dados foram analisados com o uso dos pacotes *bibliometrix* e *shiny*, desenvolvidos por Aria e Cuccurullo (2017), que utilizam o *software RStudio*. Para esse estágio, foram estabelecidos dois eixos de análise, a saber: indicadores bibliométricos e indicadores de conteúdo (Obregon *et al.*, 2021). No primeiro indicador, correspondente ao perfil e/ou características das publicações, foram analisados a produção anual, os autores, as afiliações, os periódicos, os artigos mais citados (*top 5*) e a estrutura social do campo (produção por país e colaboração entre países). No segundo indicador, foram analisadas as seguintes categorias: i) estrutura conceitual do campo – retrata o estado da arte e os caminhos percorridos; ii) agenda de pesquisa – construída por meio das lacunas apontadas nos estudos e das reflexões emergentes a partir da leitura dos artigos.

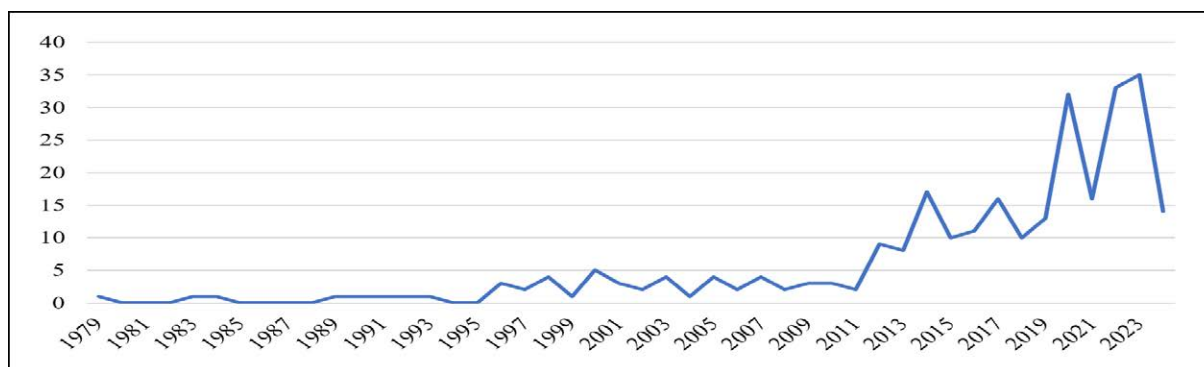
## Análise dos Resultados

### Indicadores bibliométricos: o perfil das publicações sobre insegurança no trabalho

As investigações envolvendo a insegurança no trabalho têm aumentado ao longo dos anos, especialmente no período da pandemia da Covid-19 (Saeed *et al.*, 2023). Além disso, muito do interesse nesse campo também se deve ao seu impacto direto e negativo sobre o bem-estar dos indivíduos e sobre o seu desempenho, tendo em vista que, para muitos pesquisadores, a insegurança no trabalho tem sido considerada como a doença laboral do século XXI (Shoss, 2017; Saeed *et al.*, 2023). Com isso, a figura 1 demonstra o crescimento da produção anual do campo, revelando uma taxa de crescimento anual de 6,04%.

**Figura 1**

Produção científica anual da insegurança no trabalho



Nota: Aplicação *bibliometrix*

Analisando-se a figura 1, compreende-se que os resultados apresentaram produções que abrangem o período de 1979 até 2024 (incluindo os meses de janeiro e fevereiro), totalizando mais de 40 anos de pesquisa dedicada à questão da insegurança no trabalho. Entre 1979 e 1999, observou-se uma média de 1 a 5 publicações anuais. A partir de 2017, ocorreu um crescimento significativo nas publicações, atingindo-se um pico notável nos anos de 2020 (32 publicações), 2022 (33 publicações) e 2023 (35 publicações). Essa expansão foi, em grande parte, impulsionada pela crise sanitária global da Covid-19, durante a qual muitos pesquisadores concentraram seus esforços em compreender o impacto da pandemia na saúde, na segurança e no bem-estar dos trabalhadores (Vo-Thanh *et al.*, 2022). Por sua vez, nos dois primeiros meses de 2024, foram publicados 14 artigos.

Os  $n = 277$  artigos foram escritos por 601 autores. Dentre eles, destaca-se o autor Hans De Witte, lotado na *Katholieke Universiteit Leuven* (Bélgica) e pesquisador no campo da psicologia organizacional, como o mais produtivo da amostra, com 28 artigos publicados. Na sequência, a pesquisadora Nele De Cuyper, lotada na *Katholieke Universiteit Leuven* (Bélgica) e pesquisadora no campo da psicologia do trabalho e organizacional, publicou 14 artigos. Finalizando o *top 3*, a pesquisadora Lixin Jiang, lotada na *University of Auckland* (Nova Zelândia) e pesquisadora de psicologia industrial e organizacional, publicou 13 artigos. Desse modo, Hans De Witte pode ser considerado uma referência na temática insegurança no trabalho, haja vista a sua maior produtividade, que corresponde a uma proporção de 0,002 em relação aos autores produtivos. Ressalta-se que 471 outros autores escreveram apenas 1 artigo (proporção de 0,784), representando, inclusive, uma grande quantidade de pesquisadores contribuindo de forma “aleatória” em estudos sobre a temática.

No que se refere às afiliações, as quatro universidades mais produtivas são públicas, a saber: (i) *Katholieke Universiteit Leuven* (Leuven, Bélgica), com a produção de 39 artigos; (ii) *North-West University (Potchefstroom)*, África do Sul, com 24 artigos; (iii) *University of Jyväskylä (Jyväskylä)*, Finlândia, com 22 artigos; (iv) *Stockholm University* (Estocolmo, Suécia), com 14 artigos. Encerrando o *top 5*, tem-se uma universidade privada, qual seja, (v) *Northeastern University* (Boston, Massachusetts, Estados Unidos), com a publicação de 13 artigos.

Por conseguinte, 82 periódicos publicaram os  $n = 277$  artigos da amostra. Os mais produtivos e pertencentes ao *top 5* são: (i) *Career Development International* (FI 3.0), com 24 artigos; (ii) *European Journal of Work and Organizational Psychology* (FI 4.3), com 24 artigos; (iii) *Journal of Organizational Behavior* (FI 6.8), com 17 artigos; (iv) *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (FI 6.2), com 16 artigos e (v) *Journal of Applied Psychology* (FI 9.9), com 14 artigos. A tabela 3, a seguir, organiza um *ranking* dos *top 5* mais citados.

Tabela 3

Top 5 dos artigos mais citados da insegurança no trabalho

#	Autores/ano	Título do artigo	TC	MCA	Periódico	FI
1	Greenhalgh e Rosenblatt (1984)	<i>Job Insecurity: toward conceptual clarity</i>	870	21,22	Academy Of Management Review	16.4
2	Ashford, Lee e Bobko (1989)	<i>Content, cause, and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive test</i>	766	21,28	Academy of Management Journal	10.5
3	Shoss (2017)	<i>Job Insecurity: an integrative review and agenda for future research</i>	465	58,13	Journal of Management	13.5
4	Cuyper e Witte (2006)	<i>The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: a psychological contract perspective</i>	292	15,37	Journal Of Occupational And Organizational Psychology	6.2
5	Staufenbiel e König (2010)	<i>A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism</i>	277	18,47	Journal Of Occupational And Organizational Psychology	6.2

Nota: Aplicação *bibliometrix*

Os artigos presentes no *top 5* concentram-se na avaliação da natureza, nos efeitos, causas e consequências da insegurança no trabalho (Greenhalgh; Rosenblatt, 1984; Ashford; Lee; Bobko, 1989), no impacto da segurança sobre o desempenho e a rotatividade (Staufenbiel; König, 2010) e no bem-estar e contrato psicológico (Cuyper & Witte, 2006). Por fim, Shoss (2017) realizou uma revisão integrativa, buscando oferecer maior clareza conceitual para a temática, haja vista os paradoxos presentes.

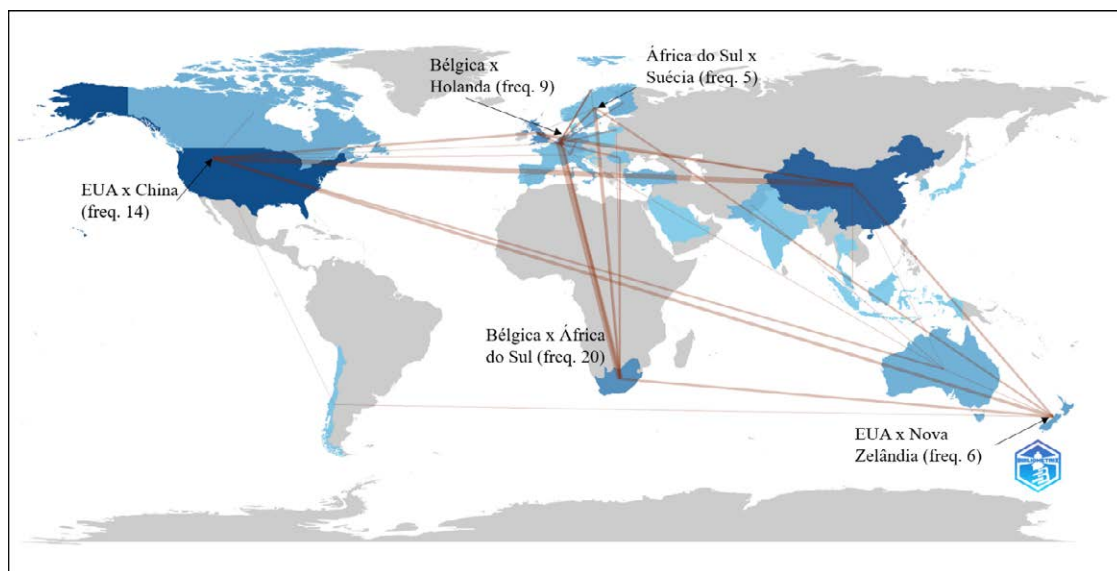
No que diz respeito à estrutura social deste campo de pesquisa, a produção por país é vasta e o *top 15* fica estruturado da seguinte forma: China (freq. 131), Estados Unidos (freq. 113), Bélgica (freq. 71), Reino Unido (freq. 44), Holanda (freq. 42), Finlândia (freq. 36), África do Sul (freq. 30), Nova Zelândia (freq. 29), Canadá (freq. 25), Itália (freq. 25), Alemanha (freq. 24), Suécia (freq. 22), Suíça (freq. 21), Turquia (freq. 2) e Austrália (freq. 20). Percebe-se a região da Europa Ocidental (Bélgica, Reino Unido e Holanda) como uma das mais produtivas da amostra. Na sequência, aparecem os países da Europa Central (Suíça e Alemanha), da América do Norte (Estados Unidos e Canadá) e da Oceania (Nova Zelândia e Austrália). Conforme explicam Aria e Cuccurullo (2023), quando um artigo

conta com autores da Suíça, do Canadá e da Bélgica, a contabilização da aparição de produção se direciona para os três países, ou seja, o mesmo artigo aparece como uma produção dos três países.

Em seguida, observa-se como é estruturada a rede de colaboração mundial entre países (figura 2).

**Figura 2**

Mapa da colaboração mundial



Nota: Aplicação *bibliometrix*

No mapa, é possível visualizar as cinco e mais expressivas colaborações entre países. Bélgica e África do Sul produziram  $n = 20$  artigos, China e Estados Unidos produziram  $n = 14$  artigos, Bélgica e Holanda foram responsáveis pela produção de  $n = 9$  artigos, Estados Unidos e Nova Zelândia produziram  $n = 6$  artigos e, por fim, a África do Sul e a Suécia produziram  $n = 5$  artigos. Além disso, vale ressaltar que a Bélgica colaborou com 13 países diferentes, a China com 16 países, a Holanda com 9 países, a África do Sul com 8 países, o Reino Unido com 15 países e os Estados Unidos com 20 países diferentes.

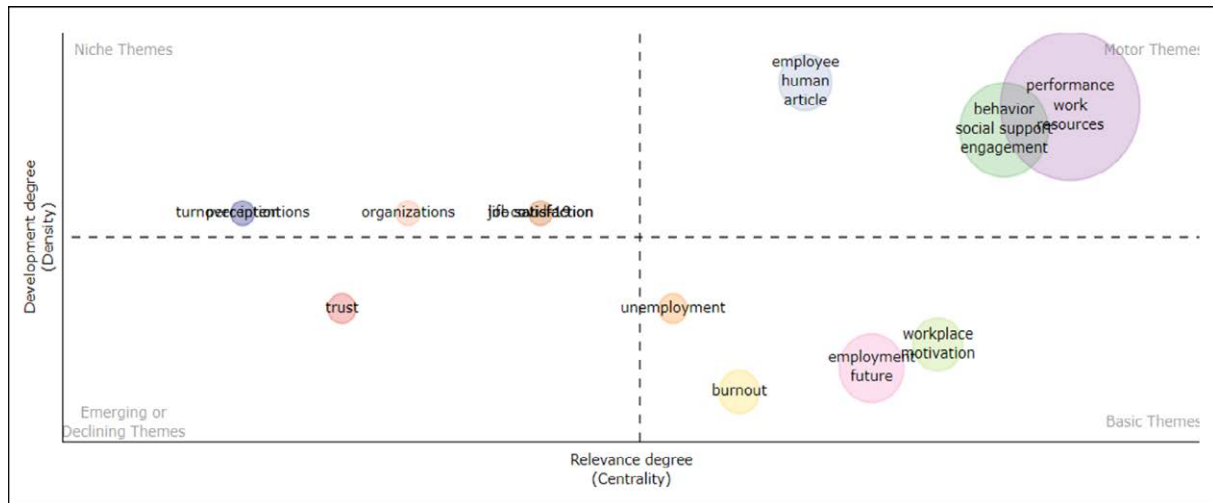
**A estrutura conceitual do campo da insegurança no trabalho**

Na busca por identificar a estrutura conceitual subjacente do campo da insegurança no trabalho, a figura 3 ilustra a análise do mapa temático. Proposto por Cobo *et al.* (2011), esse mapa oportuniza o conhecimento das pesquisas, acopladas na forma de *clusters*, de uma determinada temática, sob a lente de quatro atributos: (i) temas motores – temáticas desenvolvidas e importantes para o campo; (ii) temas básicos – temas pouco desenvolvidos, mas relevantes; (iii) temas emergentes ou em declínio – novas temáticas ou temáticas que estão desaparecendo do campo e (iv) temas de nicho – temáticas com importância periférica para o campo. Esse mapa é constituído por quatro quadrantes com dois eixos: eixo de centralidade – grau de interação entre os *clusters* e de relevância e eixo densidade – grau de coesão interna e desenvolvimento (Santana; Cobo, 2020).

Considerando o volume de artigos da amostra, foi definido um parâmetro de análise para a formação do mapa e para uma melhor orientação da análise dos artigos. Como parâmetro, as unidades de análise foram as “*keywords plus*” e a frequência dos termos ficou restrita a 15. Além disso, foram considerados os artigos com maior número de citação entre os *clusters*.

Figura 3

A estrutura conceitual da insegurança no trabalho à luz do mapa temático



Nota: Aplicação *bibliometrix*

Observa-se, nesse mapa temático, a formação de 14 agrupamentos, assim denominados: *behavior* (comportamento), *performance* (desempenho), *employee* (empregado), *workplace* (ambiente de trabalho), *burnout* (esgotamento profissional), *unemployment* (desemprego), *employment* (emprego), *trust* (confiança), *organizations* (organizações), *job satisfaction* (satisfação no trabalho), *life satisfaction* (satisfação na vida) e Covid-19 (estes dois últimos agrupamentos estão sobrepostos no quadrante de temas de nicho), além de *turnover intentions* (intenções de rotatividade) e *perception* (percepção) (também sobrepostos no quadrante de temas de nicho).

O *cluster behavior*, localizado no quadrante de temas motores, reúne pesquisas que abordaram a complexa relação entre insegurança no trabalho e vários aspectos do comportamento dos trabalhadores. Pesquisadores desse quadrante demonstraram que a insegurança no trabalho pode dificultar o planejamento de carreira e a acumulação de recursos de autoestima, o senso de pertencimento e o apoio social percebido, criando um ciclo vicioso em que a insegurança no trabalho reduz os recursos, levando a uma maior insegurança e tensão do indivíduo. Além disso, Röhlmann *et al.* (2021) destacaram como a insegurança no trabalho pode afetar comportamentos como a voz dos funcionários e o esgotamento. Ademais, a insegurança no trabalho pode ser um estressor crônico, impactando não apenas o indivíduo que a vivencia, mas também se espalhando para sua vida familiar, como mostrado em estudos sobre seus efeitos nas crenças e atitudes das crianças que convivem com o trabalhador (Barling *et al.*, 1999).

No *cluster performance*, o mais amplo, composto por 143 estudos, foram considerados os efeitos da insegurança no desempenho. A maioria dos estudos encontrou uma relação negativa entre os construtos, seja de forma direta, seja considerando variáveis mediadoras, moderadoras (Staufenbiel; König, 2010; Vuuren *et al.*, 2019). Cuyper e Witte (2006) relataram uma correlação negativa entre insegurança no trabalho, satisfação e comprometimento organizacional, ressaltando como a percepção da instabilidade pode prejudicar o envolvimento dos trabalhadores com suas responsabilidades. Além disso, Wang *et al.* (2015) ressaltaram o papel moderador da justiça organizacional na relação entre insegurança no trabalho e desempenho, sugerindo que práticas justas podem amenizar os efeitos adversos da insegurança. Essa noção é corroborada por Lin *et al.* (2021), que identificaram a insegurança no emprego como uma ameaça aos recursos psicológicos e físicos dos empregados, afetando negativamente seu bem-estar.

A complexidade da relação entre insegurança no trabalho e desempenho é ilustrada pela meta-análise de Jiang *et al.* (2022), que encontrou variações no desempenho dos funcionários, baseadas no grau de insegurança percebido. Os resultados indicaram que os funcionários podem aumentar seu desempenho em resposta a níveis moderados de insegurança, como uma forma de compensação, enquanto altos níveis de insegurança podem levar a um desempenho melhorado ou reduzido, dependendo de fatores contextuais adicionais. Wong *et al.* (2005) enfatizaram um efeito paradoxal, no qual a insegurança pode, em alguns casos, estimular maior esforço e melhor desempenho. Esse fenômeno pode refletir um mecanismo de enfrentamento em que os funcionários buscam provar seu valor em tempos de incerteza. A investigação sobre o impacto da insegurança no trabalho durante a pandemia de Covid-19, de acordo com Khan *et al.* (2022) e Lian *et al.* (2022), realçou como crises globais exacerbam a sensibilidade dos funcionários a mudanças no ambiente de trabalho, resultando em exaustão emocional e impactando negativamente a identificação com a organização e o desempenho.

No que diz respeito ao quadrante de temas básicos, os artigos inseridos no *cluster employment future* abordaram como a insegurança no trabalho impacta comportamentos de cidadania organizacional (OCBs) e se relaciona com habilidades interpessoais e extrapessoais dos funcionários. Feather e Rauter (2010) sugerem que os OCBs podem

estar positivamente associados à insegurança no emprego, particularmente entre os trabalhadores temporários, como uma estratégia para mitigar a incerteza de seu *status* de emprego temporário. O estudo de Coupé (2019) concluiu que o desenvolvimento de habilidades interpessoais é mais efetivo para mitigar a insegurança no emprego do que o aprimoramento de habilidades criativas, indicando também que a automação, por si só, não elimina a preocupação com a perda de emprego, pois os trabalhadores temem outras causas potenciais de desemprego. Lingmont e Alexiou (2020) evidenciaram que a conscientização sobre a STARA (Tecnologia Inteligente, Robótica de Inteligência Artificial e Algoritmos) está positivamente associada à insegurança no trabalho, e essa relação é intensificada em culturas organizacionais autoritárias, sem suporte estatístico para o efeito moderador das expectativas de reciclagem. Caselli *et al.* (2023), por sua vez, concluíram que a adoção de inovações tecnológicas por empresas geralmente reduz a percepção de insegurança no trabalho entre os funcionários, que veem essa prática como indicativo da saúde da empresa e de seu compromisso com a manutenção das atividades, embora esse efeito seja parcialmente influenciado por fatores individuais e profissionais.

Nos estudos dos *clusters workplace* e *burnout*, observaram-se implicações da insegurança no trabalho em contextos distintos. Kmiecik (2021) investigou a retenção de conhecimento entre especialistas em Tecnologia da Informação (TI) e descobriu que a sobrecarga de trabalho eleva a insegurança no trabalho, que, por seu turno, promove a retenção de conhecimento. Por outro lado, Park e Ono (2016) analisaram os efeitos do *bullying* no local de trabalho, revelando que a insegurança no trabalho afeta negativamente o engajamento no trabalho e exacerba problemas de saúde decorrentes do *bullying*.

O estudo de Yan *et al.* (2023), exclusivamente inserido no quadrante de temas emergentes ou em declínio, no *cluster trust*, abordou as interações entre robôs e humanos no ambiente de trabalho e seus impactos psicológicos. A pesquisa demonstrou que a presença de robôs aumenta a insegurança no trabalho, conduzindo a maiores níveis de esgotamento e incivildade entre os empregados. O estudo também explorou intervenções de autoafirmação, que se mostraram eficazes em mitigar esses efeitos negativos. Nesse contexto, a aplicabilidade e a relevância dos resultados são confirmadas pela extensão da pesquisa a diferentes culturas e setores industriais, enfatizando a importância de estratégias adaptativas nas práticas de gestão de recursos humanos para enfrentar os desafios introduzidos pela automação e manter o bem-estar dos trabalhadores.

No quadrante de temas de nicho, a insegurança no trabalho foi abordada sob diferentes enfoques. No *cluster perception*, a pesquisa de Låstad *et al.* (2016) destacou a relação recíproca entre a insegurança individual no emprego e o clima de insegurança no emprego dentro de uma organização, ressaltando a importância de fatores como comunicação, participação e empregabilidade na mitigação dos efeitos negativos da insegurança no emprego. Por conseguinte, Nam (2019) concluiu que as expectativas de longo prazo sobre emprego e sustentabilidade do trabalho moldam a atual percepção de insegurança no emprego, que, por sua vez, afeta as projeções futuras sobre emprego. Adicionalmente, indivíduos com menor utilização de tecnologia expressam maior preocupação com a insegurança no emprego, sugerindo a necessidade de uma abordagem proativa para a adaptação à Quarta Revolução Industrial.

Inserido no *cluster organizations*, Marx-Fleck *et al.* (2021) investigaram a tomada de decisão defensiva, na qual indivíduos optam por alternativas menos eficazes para minimizar riscos pessoais. Utilizando a teoria da conservação de recursos, o estudo mostrou que ambientes com alta segurança psicológica podem reduzir o esgotamento de recursos e diminuir decisões defensivas. Em contraste, a insegurança no trabalho aumenta a probabilidade dessas decisões como forma de proteger recursos pessoais. A otimização de condições como a segurança psicológica pode, portanto, reduzir decisões defensivas, ajudando as organizações a fomentar uma cultura de decisões mais eficientes e alinhadas aos interesses organizacionais. No *cluster job satisfaction*, a pesquisa de Soomro (2022) identifica que a insegurança no trabalho está positivamente associada ao estresse no trabalho e afeta negativamente a satisfação no trabalho e o compromisso organizacional. O estudo também salienta que o apoio dos supervisores pode atenuar os efeitos do estresse no trabalho, melhorando a satisfação no trabalho e o compromisso organizacional, bem como funcionando como um moderador nos impactos indiretos da insegurança no trabalho sobre os resultados laborais.

Além disso, no grupo *turnover intentions*, a pesquisa de Röhlmann *et al.* (2021) investigou se o fato de expressar opiniões no local de trabalho beneficia ou prejudica o bem-estar ocupacional, considerando o papel da insegurança no trabalho. A pesquisa sugere que a insegurança no emprego, com a potencial ameaça de perda de emprego e o esgotamento de recursos, pode ser particularmente prejudicial, enfatizando a necessidade de abordar a insegurança no emprego em contextos organizacionais. Nesse sentido, no estudo de Brougham e Haar (2020), identificou-se que a consciência dos funcionários sobre as tecnologias disruptivas aumenta a percepção de insegurança no trabalho e pode impulsionar as intenções de rotatividade, especialmente quando os funcionários sentem que têm alta mobilidade profissional para encontrar novas oportunidades de emprego.

Quanto ao *cluster Covid-19*, a pesquisa de Vo-Thanh *et al.* (2022) destacou o apoio sindical durante a pandemia de Covid-19, especialmente na mitigação da insegurança no trabalho e da exaustão emocional em funcionários de hotéis. Os resultados demonstraram que o apoio sindical reduz efetivamente a insegurança no trabalho. Além disso, identificou-se que o risco de saúde associado à Covid-19 eleva tanto a insegurança no trabalho quanto a exaustão emocional. Por fim, no *cluster life satisfaction*, Hu e Wang (2022) apontaram o impacto do clima psicológico competitivo na mentoria. Os resultados indicaram que a insegurança no trabalho dos mentores compromete a qualidade do apoio da mentoria que os protegidos recebem, com efeitos mais acentuados quando há alta insegurança no trabalho. A

competitividade de traço dos mentores também influencia essa dinâmica, moderando, de maneira similar, a relação entre o clima competitivo e o suporte de mentoria. Dessa forma, mostra como características individuais dos mentores podem amplificar ou mitigar os efeitos do ambiente competitivo.

Em suma, as pesquisas sobre insegurança no trabalho demonstraram uma rede de efeitos que transcendem o ambiente de trabalho imediato, afetando a vida pessoal dos trabalhadores, suas famílias e suas interações sociais. A pesquisa foi unânime em ressaltar os impactos predominantemente negativos da insegurança, embora também tenha apresentado nuances que indicam possíveis respostas positivas sob certas condições, sugerindo que o contexto, as características individuais e as estratégias organizacionais são determinantes na modulação dos efeitos da insegurança no trabalho.

## Agenda de pesquisa com novos caminhos a percorrer

O estudo teórico de Shoss (2017), dedicado a lançar uma clareza conceitual para a insegurança no trabalho, forneceu uma breve agenda de pesquisa com três direções principais: antecedentes da insegurança, estudos quantitativos e qualitativos e como trabalhadores em condições menos favorecidas percebem ou podem vivenciar a insegurança no trabalho. Com base no exposto, a agenda aqui proposta pode servir como uma continuação da agenda desta autora, haja vista que estudos como os de Nam (2019) e Lee *et al.* (2024) ainda sugerem a realização de estudos mistos, longitudinais e sobre os antecedentes da insegurança.

A preocupação com a saúde mental dos trabalhadores, segundo Haar e Broughman (2022), é vital para manter um ambiente laboral saudável e com alto desempenho. Esses autores buscam compreender o processo de insegurança no nível de equipes, desse modo, a primeira sugestão é a realização de estudos com o teste de efeitos de medição moderada, a fim de perceber a influência dos fatores contextuais e psicológicos – no nível de equipe – e como isso afeta os resultados dos indivíduos. Lee *et al.* (2024), em estudo também realizado com o nível de equipes e o nível individual, sugeriram examinar a influência que a liderança tóxica exerce sobre a insegurança do indivíduo no trabalho e como o suporte social poderia amenizar essa percepção e aumentar a segurança no emprego.

Chhabra e Pandey (2023), por seu turno, refletiram que, devido à pandemia da Covid-19, a percepção de perder o emprego aumentou a insegurança no trabalho. Como futuras investigações, esses autores recomendaram a realização de estudos em diferentes contextos e culturas, haja vista a percepção de insegurança variar de pessoa para pessoa, considerando a cultura e o contexto em que o indivíduo está inserido. Além disso, os autores recomendaram estudos sobre a relação entre a insegurança e a prosperidade do indivíduo e se a liderança benevolente pode moderar essa relação, buscando maior refinamento empírico e conceitual.

Por conseguinte, a insegurança no trabalho pode ser um componente estressor para muitos trabalhadores, podendo gerar um clima de trabalho tenso (Glambek *et al.*, 2023). Por esse motivo, esses autores sugeriram estudos voltados a compreender as perspectivas de insegurança de trabalhadores em emprego temporário, com baixos níveis de autopercepção de empregabilidade e em contextos precários de trabalho, e como isso pode desencadear níveis de estresse e a percepção de um clima inseguro de trabalho.

Nesse sentido, uma supervisão abusiva pode contribuir para um clima de trabalho inseguro. Wu, Zhang e Zhang (2025) sugeriram investigações sobre como a liderança abusiva pode impactar os níveis de envolvimento do indivíduo com o trabalho e como a justiça processual pode moderar essa relação. Para os autores, a justiça pode ser uma resposta aos trabalhadores vítimas de abusos em algum momento no ambiente laboral. Além disso, investigações sobre o envolvimento da própria organização em comportamentos abusivos também se mostram como um caminho promissor para aprofundar conhecimentos sobre a supervisão abusiva e sua relação com a insegurança no trabalho.

Em tempos de Inteligência Artificial (IA), Nam (2019) e He, Teng e Song (2024) refletiram que a expectativa a longo prazo em manter o emprego dependerá, em grande medida, do conhecimento que os trabalhadores possuem sobre as tecnologias, bem como das formas de uso no trabalho. Para os autores, os indivíduos com nível mais baixo de conhecimento e utilização da IA preocupam-se mais com a insegurança do que aqueles com maior nível de conhecimento e utilização da IA. Por essa razão, os autores indicaram estudos comparativos sobre os níveis de desempenho entre trabalhadores com maior e menor conhecimento sobre o uso prático da Inteligência Artificial (IA), buscando entender quais ferramentas e capacitações podem ser criadas para o aumento da familiaridade dos trabalhadores com essa tecnologia e para a redução da percepção de insegurança, pois, quanto maior for essa percepção, menor tende a ser o desempenho do indivíduo, e maior a preocupação e o estresse.

O estudo de Zadi *et al.* (2023) refletiu sobre a importância de as organizações fornecerem políticas que apoiem a prática dos Comportamentos de Cidadania Organizacional (CCO), dada a sua força para aumentar o desempenho individual e organizacional. Com isso, estudos que examinem se é possível os CCO diminuírem as percepções de insegurança no trabalho podem revelar um arcabouço teórico sólido sobre o papel desses comportamentos na prevenção das percepções de insegurança e na garantia do sucesso organizacional.

De igual modo, algumas reflexões fornecem caminhos promissores de pesquisas, por exemplo, as concernentes às práticas de gestão de pessoas. Assim, questiona-se: como essas práticas podem contribuir para evitar a percepção de insegurança no trabalho? Como podem promover um clima de trabalho harmonioso, justo e saudável? Como podem melhorar a comunicação, os programas de treinamento e a capacitação, fazendo com que o trabalhador crie

mais segurança? Em tempos de *home office* (teletrabalho), como a insegurança no trabalho tem sido manifestada pelos indivíduos? É possível pensar que o indivíduo, ao trabalhar no conforto da sua casa, ainda manifeste algum sentimento de insegurança associado ao seu trabalho? Como as organizações moldam uma cultura nessa nova conjuntura do trabalho, apta a proporcionar maior segurança aos indivíduos?

Essas são algumas reflexões que podem inspirar pesquisas sobre a insegurança no trabalho e a descobrir novos insights para enriquecer o arcabouço teórico e empírico desse domínio. Além disso, a compreensão dos fatores ligados à insegurança pode delimitar melhores estratégias das organizações para a promoção de um ambiente de trabalho mais seguro, sustentável e produtivo.

### Considerações finais

O estudo teve como objetivo identificar como se caracteriza a estrutura conceitual da insegurança no trabalho e propor novos direcionamentos para pesquisas futuras. A insegurança caracteriza-se pelo medo, pelo receio, pela angústia de perder o emprego, seja em virtude das reestruturações que as mudanças de trabalho exigem, que reduzem o corpo de trabalhadores, seja em razão das novas dinâmicas após a Covid-19, que também proporcionaram a diminuição de custos, o que ocasionou a redução no número de trabalhadores.

Nessa perspectiva, analisam-se os efeitos dos estágios iniciais da Quarta Revolução Industrial, que demandam novas competências, ao passo que formam um gargalo, pois, muitas vezes, há uma dissonância entre as competências existentes e as requeridas. A outra preocupação que ganha destaque é a de perder o emprego para a máquina, tendo em vista que muitas atividades, anteriormente realizadas por trabalhadores, agora são feitas por equipamentos tecnológicos, dessa forma, muitos trabalhadores enxergam mais as novas tecnologias como ameaçadoras do que como parceiras.

Nesse sentido, a insegurança no trabalho é um campo promissor a ser explorado, pois a sua estrutura abrange diversas nuances, que vão desde consequências pessoais, que impactam a vida pessoal do trabalhador, até a perda dos recursos financeiros e o sentimento de pertencimento, de sentir-se útil ao exercer um trabalho. A pesquisa contribui para a estrutura conceitual da insegurança no trabalho, que está no plano de fundo das alterações econômicas e globais que impactam as percepções dos trabalhadores quanto ao futuro de seus empregos. Como já foi ressaltado, o medo de ser substituído pela máquina provoca sentimentos de pânico, que compromete a prevalência no emprego. Dessa forma, a pesquisa ressalta a importância do estudo sobre a insegurança no trabalho para o próprio planejamento de carreira do trabalhador, preparando-o para superar os possíveis riscos e um ambiente cheio de contingências.

É importante mencionar que algumas inquietações são levantadas no campo da insegurança no trabalho. Sabe-se que a insegurança, além de ser um evento estressor, que pode provocar doenças laborais e resultados contraproducentes, é um evento subjetivo que depende de pessoa para pessoa. À vista disso, cabe à organização tentar mitigar esses efeitos, entretanto, indaga-se: como atenuar esses efeitos, se, com os prenúncios da Quarta Revolução Industrial, muitos trabalhadores estão sendo substituídos pelas máquinas? Haverá realocação desse corpo trabalhador? Como realocar essa massa trabalhadora, já que não possui as competências exigidas para exercer as novas demandas? Esses são questionamentos preliminares que devem ser discutidos com mais ênfase, pois o futuro do trabalho trata dessas novas dinâmicas laborais.

Além disso, considerando os diferentes arranjos de trabalho e as diferenças geracionais, como ocorrerão as experiências de insegurança para os diversos perfis geracionais, além da variável cultura? Será que os indivíduos com mais experiência tecnológica sentirão menos preocupação com a segurança no emprego? Aqueles que utilizam menos tecnologias ficarão mais preocupados com a continuidade do emprego? Como essas percepções e experiências estão relacionadas com o próprio significado que o trabalho vem adquirindo nos últimos anos? Portanto, o artigo instiga outros pesquisadores a refletirem sobre esse tema e a investirem em novas pesquisas.

O trabalho limita-se a não explorar antecedentes e consequências da insegurança no trabalho, abrindo margem para que trabalhos vindouros tratem dessas questões. Ademais, esta pesquisa é o ponto inicial dos desbravamentos acerca da insegurança no trabalho, uma vez que contou com uma seção especial que protagoniza estudos futuros. Portanto, prospecta-se que os próximos estudos se apropriem das indicações aqui elencadas e explorem reflexões sobre as configurações do trabalho, as quais se mostram mais versáteis, dinâmicas e instáveis quanto ao futuro do emprego.

### Referências

- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive test. *Academy Of Management Journal*, 32(4), 803-829. <https://doi.org/10.2307/256569>
- Barling, J., Zacharatos, A., & Hepburn, C. G. (1999). Parents' job insecurity affects children's academic performance through cognitive difficulties. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 437-444. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.3.437>

- Brougham, D., & Haar, J. (2020). Technological disruption and employment: the influence on job insecurity and turnover intentions: a multi-country study. *Technological Forecasting and Social Change*, 161, 120276. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120276>
- Caselli, M., Fracasso, A., Marcolin, A., & Scicchitano, S. (2023). The reassuring effect of firms' technological innovations on workers' job insecurity. *International Journal of Manpower*, 45(4), 754-778. <https://doi.org/10.1108/IJM-02-2023-0072>
- Chhabra, B., & Pandey, P. (2023). Job insecurity as a barrier to thriving during COVID-19 pandemic: a moderated mediation model of knowledge hiding and benevolent leadership. *Journal Of Knowledge Management*, 27(3), 632-654. <https://doi.org/10.1108/JKM-05-2021-0403>
- Cobo, M. J., Lopez-Herrera, A. G., Herrera-Viedma, E., & Herrera, F. (2011). An approach for detecting, quantifying, and visualizing the evolution of a research field: A practical application to the fuzzy sets theory field. *Journal of Informetrics*, 5(1), 146-166. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2010.10.002>
- Coupé, T. (2019). Automation, job characteristics and job insecurity. *International Journal of Manpower*, 40(7), 1288-1304. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2018-0418>
- Cuyper, N. de., & Witte, H. de. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: a psychological contract perspective. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 79(3), 395-409. <https://doi.org/10.1348/096317905X53660>
- Daim, T. U., Rueda, G., Martin, H., & Gerdtsri, P. (2006). Forecasting emerging technologies: Use of bibliometrics and patent analysis. *Technological Forecasting & Social Change*, 73(8), 981-1012. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2006.04.004>
- Feather, N. T., & Rauter, K. A. (2010). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 81-94. <https://doi.org/10.1348/096317904322915928>
- Glabek, M., Arnestad, M. N., & Matthiesen, S. B. (2023). Perceived job insecurity climate in uncertain times: implications for work-related health among leaders versus non-leaders. *Journal of Managerial Psychology*, 38(7), 541-557. <https://doi.org/10.1108/JMP-10-2021-0542>
- Graham, B. A., Sinclair, R. R., & Sliter, M. (2024). Job insecurity and health and well-being: What happens when you really need or love your job? *Economic and Industrial Democracy*, 45(3), 674-695. <https://doi.org/10.1177/0143831X231183995>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: toward conceptual clarity. *The Academy Of Management Review*, 9(3), 438-448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Gutiérrez-Salcedo, M., Martínez, M. Á., Moral-Munoz, J. A., Herrera-Viedma, E., & Cobo, M. J. (2018). Some bibliometric procedures for analyzing and evaluating research journals. *Applied Intelligence*, 48, 1275-1287. <https://doi.org/10.1007/s10489-017-1105-y>
- Haar, J., & Brougham, D. (2022). A teams approach towards job insecurity, perceived organisational support and cooperative norms: a moderated-mediation study of individual wellbeing. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(8), 1670-1695. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1837200>
- He, C., Teng, R., & Song, J. (2024). Linking employees' challenge-hindrances appraisals toward AI to service performance: the influences of job crafting, job insecurity and AI knowledge. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 36(3), 975-994. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2022-0848>
- Hngoi, C. L., Abdullah, N-A., Sulaiman, W. S. W., & Nor, N. I. Z. (2023). Relationship between job involvement, perceived organizational support, and organizational commitment with job insecurity: A systematic literature review. *Frontiers in Psychology*, 13, 1066734. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1066734>
- Jiang, L., Lawrence, A., & Xu, X. (2022). Does a stick work? A meta-analytic examination of curvilinear relationships between job insecurity and employee workplace behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 43(8), 1410-1445. <https://doi.org/10.1002/job.2652>

- Kraus, S., Breier, M., & Dasí-Rodríguez, S. (2020). The art of crafting a systematic literature review in entrepreneurship research. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 16, 1023-1042. <https://doi.org/10.1007/s11365-020-00635-4>
- Lee, M. C. C., Sim, B. Y. H., & Tuckey, M. R. (2024). Comparing effects of toxic leadership and team social support on job insecurity, role ambiguity, work engagement, and job performance: a multilevel mediational perspective. *Asia Pacific Management Review*, 29(1), 115-126. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2023.09.002>
- Lin, W., Shao, Y., Li, G., Guo, Y., & Zhan, X. (2021). The psychological implications of COVID-19 on employee job insecurity and its consequences: The mitigating role of organization adaptive practices. *Journal of Applied Psychology*, 106(3), 317-329. <https://doi.org/10.1037/apl0000896>
- Lian, H., Li, J. K., Du, C., Wu, W., Xia, Y., & Lee, C. (2022). Disaster or opportunity? How COVID-19-associated changes in environmental uncertainty and job insecurity relate to organizational identification and performance. *Journal of Applied Psychology*, 107(5), 693-706. <https://doi.org/10.1037/apl0001011>
- Lingmont, D. N., & Alexiou, A. (2020). The contingent effect of job automating technology awareness on perceived job insecurity: exploring the moderating role of organizational culture. *Technological Forecasting and Social Change*, 161, 120302. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120302>
- Marx-Fleck, S., Junker, N. M., Artinger, F., & van Dick, R. (2021). Defensive decision making: Operationalization and the relevance of psychological safety and job insecurity from a conservation of resources perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(3), 616-644. <https://doi.org/10.1111/joop.12353>
- Medina, F. M., Bohle, S. A. L., Beurden, J. V., Chambel, M. J., & Ugarte, S. M. (2023). The relationship between job insecurity and employee performance: a systematic literature review and research agenda. *Career Development International*, 28(6/7), 589-632. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2022-0164>
- Nam, T. (2019). Technology usage, expected job sustainability, and perceived job insecurity. *Technological Forecasting and Social Change*, 138, 155-165. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.08.017>
- Nawrocka, S., De Witte, H., Brondino, M., & Pasini, M. (2021). On the reciprocal relationship between quantitative and qualitative job insecurity and outcomes. Testing a cross-lagged longitudinal mediation model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(12), 6392. <https://doi.org/10.3390/ijerph18126392>
- Obregon, S. L., Lopes, L. F. D., Kaczam, F., Veiga, C. P. da, & Silva, W. V da. (2021). Religiosity, Spirituality and Work: a systematic literature review and research directions. *Journal Of Business Ethics*, 179(2), 573-595. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04856-7>
- Kmieciak, R. (2023). Knowledge-withholding behaviours among IT specialists: the roles of job insecurity, work overload and supervisor support. *Journal of Management & Organization*, 29(2), 383-399. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.18>
- Park, J. H., & Ono, M. (2017). Effects of workplace bullying on work engagement and health: the mediating role of job insecurity. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(22), 3202-3225. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1155164>
- Röllmann, L. F., Weiss, M., & Zacher, H. (2021). Does voice benefit or harm occupational well-being? the role of job insecurity. *British Journal of Management*, 32(3), 708-724. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12471>
- Saeed, S., Hassan, I., Dastgeer, G. & Iqbal, T. (2023). The route to well-being at workplace: examining the role of job insecurity and its antecedents. *European Journal of Management and Business Economics*, 32(1), 47-72. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-02-2020-0025>
- Santana, M., & Cobo, M. J. (2020). What is the future of work? A science mapping analysis. *European Management Journal*, 38(6), 846-862. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.04.010>
- Shoss, M. K. (2017). Job Insecurity: an integrative review and agenda for future research. *Journal Of Management*, 43(6), 1911-1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>

- Shoss, M. K., & Vancouver, J. B. (2024). A dynamic, computational model of job insecurity and job performance. *Journal of Applied Psychology, 109*(2), 222-237. <https://doi.org/10.1037/apl0001142>
- Soomro, S. A. (2022). Nexus between perceived job insecurity and employee work-related outcomes amid covid-19: attenuating effect of supervisor support. *Human Systems Management, 41*(2), 199-209. <https://doi.org/10.3233/HSM-201150>
- Sora, B., Höge, T., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2023). The construct of job insecurity at multiple levels: implications for its conceptualization and theory development. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 20*(4), 3052. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043052>
- Staufenbiel, T., & König, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology, 83*(1), 101-117. <https://doi.org/10.1348/096317908X401912>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of occupational health psychology, 7*(3), 242-264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management, 14*(3), 207-222. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375>
- Tu, Y., Po. H., & Lirong, L. (2023). Job replacement or job transformation? Definition, consequences, and sources of technology-driven job insecurity. *Advances in Psychological Science, 31*(8), 1359-1373. <https://doi.org/10.3724/SP.J.1042.2023.01359>
- Vo-Thanh, T., Vu, T-V., Nguyen, N. P., Nguyen, D. V., Zaman, M., & Chi, H. (2022). COVID-19, frontline hotel employees' perceived job insecurity and emotional exhaustion: does trade union support matter? *Journal of Sustainable Tourism, 30*(6), 1159-1176. <https://doi.org/10.1080/09669582.2021.1910829>
- Wu, X., Zhang, L., & Zhang, C. (2025). Linking frontline construction workers' perceived abusive supervision to work engagement: job insecurity as the game-changing mediation and job alternative as a moderator. *Engineering, Construction and Architectural Management, 32*(3), 1739-1758. <https://doi.org/10.1108/ECAM-04-2023-0317>
- Zupic, I., & Cater, T. (2014). Bibliometric Methods in Management and Organization. *Organizational Research Methods, 18*(3), 429-472. <https://doi.org/10.1177/1094428114562629>

**Como citar:**

Rossato, V. P., Campos, S. A. P., Malheiros, M. B., & Santos, M. S. (2025). Amanhã ainda terei trabalho? Estrutura e agenda de pesquisa da insegurança laboral. *Revista Ciências Administrativas*, 31, 1-14. <https://doi.org/10.5020/2318-0722.2025.31.e15309>

---

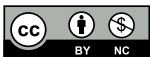
**Endereço para correspondência:**

Vanessa Piovesan Rossato  
E-mail: [vanessapiovesan@yahoo.com.br](mailto:vanessapiovesan@yahoo.com.br)

Simone Alves Pacheco de Campos  
E-mail: [simone.campos@ufsm.br](mailto:simone.campos@ufsm.br)

Michel Barboza Malheiros  
E-mail: [malheirosmb@gmail.com](mailto:malheirosmb@gmail.com)

Méroli Saccardo dos Santos  
E-mail: [meni.s@hotmail.com](mailto:meni.s@hotmail.com)



**Submetido em: 22/06/2024**  
**Aprovado em: 16/07/2025**