

Insegurança no Emprego e Aprendizagem Informal em Diferentes Modelos Contratuais

Job Insecurity and Informal Learning Across Different Employment Contract Models

Inseguridad Laboral y Aprendizaje Informal en Diferentes Modelos Contractuales

Estudo empírico

Nara Saddi de Paiva Sampaio¹

<https://orcid.org/0000-0003-0772-7555>

E-mail: arasaddi@gmail.com

Jairo Eduardo Borges-Andrade²

<https://orcid.org/0000-0002-2373-9057>

E-mail: jairo.borges@gmail.com

¹ Universidade de Brasília (UnB), Brasília, Distrito Federal (DF), Brasil

Editor Associado Responsável:

Fernando Faleiros de Oliveira

<https://orcid.org/0000-0002-3953-6393>

Como citar:

Sampaio, N. S. P., & Borges-Andrade, J. E. (2026). Insegurança no Emprego e Aprendizagem Informal em Diferentes Modelos Contratuais.

Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 26, e26534. <https://doi.org/10.5935/rpot/e26534>

Resumo: Este estudo investigou a relação entre a insegurança no emprego (IE) e os comportamentos de aprendizagem informal (CAIs), considerando diferentes modelos contratuais. Foram formuladas quatro hipóteses: (H1) a IE cognitiva está negativamente relacionada aos CAIs; (H2) a IE afetiva está negativamente relacionada aos CAIs; (H3) trabalhadores sob regime CLT e autônomos apresentam níveis mais altos de IE em comparação a servidores públicos; e (H4) não há diferenças significativas no uso dos CAIs entre tipos contratuais. O estudo, de natureza quantitativa, correlacional e comparativa, envolveu 304 trabalhadores brasileiros. Utilizaram-se escalas com evidências de validade para mensurar IE (cognitiva e afetiva) e CAIs, e as análises incluíram correlações de Spearman, regressões múltiplas e testes de Kruskal-Wallis com pós-teste de Dwass-Steel-Critchlow-Fligner. Os resultados indicaram associação negativa entre IE cognitiva e CAIs, enquanto a IE afetiva mostrou relação apenas com a estratégia de repetição. Conclui-se que a IE cognitiva pode inibir a promoção de CAIs.

Palavras-chave: insegurança no emprego, aprendizagem informal, estratégias de aprendizagem no trabalho, contrato de trabalho, desenvolvimento profissional.

Abstract: This study investigated the relationship between job insecurity (JI) and informal learning behaviors (ILBs), considering different employment contract types. Four hypotheses were formulated: (H1) cognitive JI is negatively related to ILBs; (H2) affective JI is negatively related to ILBs; (H3) employees under CLT contracts and self-employed workers present higher levels of JI compared to public servants; and (H4) there are no significant differences in the use of ILBs across contract types. This quantitative, correlational, and comparative study involved 304 Brazilian workers. Scales with evidence of validity were used to measure JI (cognitive and affective) and ILBs. Analyses included Spearman correlations, multiple regressions, and Kruskal-Wallis tests with Dwass-Steel-Critchlow-Fligner post hoc comparisons. Results indicated a negative association between cognitive JI and ILBs, while affective JI showed a relationship only with the repetition strategy. It is concluded that cognitive JI may inhibit the promotion of ILBs.

Keywords: job insecurity, informal learning, workplace learning strategies, employment contract, professional development.

Resumen: Este estudio investigó la relación entre la inseguridad laboral (IL) y los comportamientos de aprendizaje informal (CAI), considerando diferentes tipos de contrato laboral. Se formularon cuatro hipótesis: (H1) la IL cognitiva se relaciona negativamente con los CAI; (H2) la IL afectiva se relaciona negativamente con los CAI; (H3) los trabajadores bajo régimen CLT y los autónomos presentan niveles más altos de IL en comparación con los servidores públicos; y (H4) no existen diferencias significativas en el uso de los CAI entre los distintos tipos de contrato. El estudio, de carácter cuantitativo, correlacional y comparativo, incluyó a 304 trabajadores brasileños. Se utilizaron escalas con evidencia de validez para medir la IL (cognitiva y afectiva) y los CAI. Los análisis incluyeron correlaciones de Spearman, regresiones múltiples y pruebas de Kruskal-Wallis con comparaciones post hoc de Dwass-Steel-Critchlow-Fligner. Los resultados indicaron una asociación negativa entre la IL cognitiva y los CAI, mientras que la IL afectiva mostró relación únicamente con la estrategia de repetición. Se concluye que la IL cognitiva puede inhibir la promoción de los CAI.

Palabras clave: inseguridad laboral, aprendizaje informal, estrategias de aprendizaje en el trabajo, contrato laboral, desarrollo profesional.

Introdução

Nas últimas décadas, as transformações no mundo do trabalho foram marcadas por intensas mudanças estruturais - impulsionadas pelos avanços tecnológicos, crises migratórias, e flexibilização das relações de emprego. Esses avanços foram frutos da deterioração das leis trabalhistas e das inseguranças geradas e aceleradas pela crise global de saúde da COVID-19. A transição de um modelo tradicional — caracterizado por carreiras mais previsíveis e empregos estáveis — para um cenário de maior precarização e instabilidade gerou impactos significativos na segurança dos trabalhadores e de seus empregos (Standing, 2011).

A crescente adoção de contratos temporários, terceirização e trabalho sob demanda, mediado por plataformas digitais, reflete uma reconfiguração das relações laborais. Nela, a incerteza quanto à manutenção do emprego se torna uma constante (Kalleberg, 2018). Níveis elevados de insegurança subjetiva no emprego frequentemente estão associados a maior estresse, redução do bem-estar e menor engajamento no trabalho, podendo comprometer o desempenho a longo prazo (Cheng & Chan, 2008). Nesse cenário de instabilidade, os trabalhadores precisam desenvolver estratégias para lidar com a insegurança e manter sua empregabilidade. Estratégias de aprendizagem informal por parte desses trabalhadores poderiam ser uma resposta adaptativa. Elas permitiriam a aquisição contínua de novas competências sem a participação em eventos formais de treinamento (Eraut, 2004).

Diferentes modelos contratuais impõem desafios distintos à iniciativa e ao desenvolvimento de estratégias de aprendizagem informal, especialmente devido às variações no acesso a recursos organizacionais. Trabalhadores em contratos celetistas tradicionais, por exemplo, tendem a ter maior acesso a treinamentos formais e a oportunidades de aprendizagem nas empresas. Trabalhadores autônomos ou em vínculos informais frequentemente precisam buscar formas autodirigidas de qualificação, sem o apoio de uma estrutura organizacional (Froehlich et al., 2015). Diante dessas diferenças, pressupõe-se que trabalhadores contratados sob o regime CLT e autônomos experimentarão níveis mais elevados de insegurança no emprego, em comparação com funcionários públicos, dado que estes geralmente desfrutam de maior estabilidade no vínculo empregatício (De Cuyper & De Witte, 2007; Sverke et al., 2022).

A motivação para aprender pode ser afetada pela insegurança no emprego (IE). Alguns trabalhadores podem ver a aprendizagem como um meio de manter sua empregabilidade. Outros - especialmente em empregos altamente instáveis, em que há incerteza quanto ao retorno de seus investimentos pessoais - podem ser desmotivados a investir em seu desenvolvimento profissional (Van der Heijden et al., 2009). Funcionários públicos, por sua vez, tendem a apresentar menor IE e podem se engajar mais na aprendizagem promovida por suas organizações (Kraimer et al., 2011).

Apesar das diferenças decorrentes dos modelos contratuais, a necessidade de adaptação a um mercado de trabalho dinâmico impulsiona os trabalhadores a buscarem modalidades de aprendizado - formais ou informais, para promover o desenvolvimento de habilidades que aumentam sua competitividade (Cerasoli et al., 2018). A modalidade formal - caracterizada por ser estruturada, intencional e frequentemente certificada - contrasta com a informal. Esta ocorre de maneira espontânea e é baseada em experiências e interações do cotidiano de trabalho. É amplamente reconhecida como essencial para a adaptabilidade organizacional em contextos dinâmicos (Eraut, 2004; Tynjälä, 2013). A primeira modalidade é dependente de iniciativa organizacional, enquanto a segunda é encetada por estratégias ou comportamentos de aprendizagem informal (CAIs) emitidos por trabalhadores.

CAIs são definidos como atividades - predominantemente autodirigidas, intencionais, assentadas em campo, e não curriculares - que ocorrem fora de contextos formalmente designados como de aprendizagem, pretendendo adquirir conhecimento e habilidade (Cerasoli et al., 2018; Jeong et al., 2018). Essas duas revisões da literatura contribuíram com avanços significativos quanto à definição operacional do constructo "comportamentos de aprendizagem informal" (CAIs). Outro importante avanço de uma dessas revisões foi sistematizar antecedentes e consequências desses comportamentos, com base em meta-análise.

Os CAIs foram anteriormente designados como estratégias de aprendizagem no trabalho (EATs) - esforços ativos do indivíduo para aprender algo relativo a suas atividades no contexto de trabalho. Uma Escala de Estratégias de Aprendizagem no Trabalho (EAT) teve evidências de validade descritas por Brandão e Borges-Andrade (2011), com base em uma amostra de gestores brasileiros. Com uma amostra mais ampla e heterogênea - composta por profissionais de diferentes ocupações, posteriormente realizou-se uma análise fatorial confirmatória, que resultou na exclusão de cinco itens e na consolidação de uma versão mais parcimoniosa, com 21 itens (Haemer & Borges-Andrade, 2018). A estrutura final da Escala abrange cinco fatores: (1) busca de ajuda interpessoal (com colegas, supervisores ou membros de outras equipes), (2) busca de ajuda em material escrito (como publicações internas, intranet e fontes externas), (3) reflexão intrínseca e extrínseca (compreensão crítica do trabalho em si e de sua relação com o contexto organizacional), (4) repetição mental (reprodução automatizada de informações e procedimentos) e (5) aplicação prática (experimentação e aprendizagem por tentativa e erro).

O uso das EATs implica uma relação sinérgica de dimensões cognitivas, emocionais e de ambiente, segundo o modelo teórico proposto por Illeris (2011). Isto é, para aprender no local de trabalho é necessária uma integração entre cognição (instância de conteúdo de aprendizagem), emoção (instância de dinâmica de aprendizagem) e ambiente (instâncias técnico-organizacional e sociocultural).

Nos últimos cinco anos, aumentou o interesse na investigação das características do trabalho que favorecem o uso de CAIs e das predisposições individuais que levam a esses comportamentos (Smet et al., 2022). Entre as características do trabalho, destacam-se a autonomia, a existência de feedback e o clima organizacional de aprendizagem não punitivo como importantes promotores de CAIs. Complementarmente, foram identificadas boas práticas de gestão de pessoas e de reuniões remotas como preditores destes comportamentos (Decius et al., 2021; Froehlich et al., 2019; Kortsch et al., 2019; Lucena-Barbosa & Borges-Andrade, 2022). Esses achados refletem a adaptação às dinâmicas do trabalho remoto. Elas dependem, em grande medida, de tecnologias e de inovações na gestão de pessoas, para fomentar a aprendizagem no ambiente de trabalho (Kim & Park, 2021; Khandakar & Pangil, 2019; Naeem et al., 2019).

As predisposições individuais mais estudadas como preditoras de CAIs foram os traços de personalidade, a crença de autoeficácia, a motivação, o foco em resultados e o capital psicológico (Choi et al., 2019; Takase et al., 2018; Van Hootegem & De Witte, 2019; Wolfson et al., 2018; Yoon et al., 2018). Ainda que o tipo de contrato possa influenciar o acesso a oportunidades de aprendizagem no trabalho, o uso de EATs depende mais de fatores individuais e organizacionais do que da natureza contratual em si (Cerasoli et al., 2018). Diante disso, formula-se a hipótese de que não há diferenças significativas no uso de CAIs entre trabalhadores sob diferentes tipos de contrato de trabalho (H4), dado que essas estratégias tendem a ser mais influenciadas por características individuais e contextuais do que pela natureza contratual (Cerasoli et al., 2018). Essa perspectiva reforça a necessidade de examinar, de forma mais específica, a relação entre a insegurança no emprego e CAIs. A IE – uma variável especialmente relevante no contexto da pandemia e das mudanças nos formatos de trabalho – já foi estudada em associação com CAIs (De Cuyper et al., 2019).

O conceito de insegurança no trabalho, ou insegurança no emprego (IE), pode ser traduzido como a impotência percebida para manter a continuidade desejada em uma situação de trabalho ameaçada (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Essa insegurança tem dimensões cognitiva e afetiva. A cognitiva capta a avaliação intelectual da probabilidade de permanecer empregado, enquanto a afetiva refere-se às emoções negativas associadas à ameaça percebida de perda do emprego (Vander Elst et al., 2014).

A IE é um tema de investigação consolidado, com mais de quatro décadas de produção científica e forte tradição de estudos. Nos últimos cinco anos, 64,9% dos artigos publicados sobre o tema originaram-se de países da União Europeia, com destaque para a Finlândia (15,8%), a Suécia (12,3%) e a Dinamarca (8,8%). A América do Norte (especificamente Estados Unidos e Canadá) também apresentou uma contribuição expressiva, com 26,3% das publicações no mesmo período (De Witte et al., 2016). IE é provavelmente um fenômeno global, em decorrência daquelas intensas mudanças estruturais, e continuará sendo uma característica da vida profissional contemporânea (De Witte et al., 2016; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Lee et al., 2018; Shoss, 2017; Sverke et al., 2002).

Um dos primeiros estudos longitudinais sobre a relação entre a percepção de IE e a saúde psicológica e o bem-estar foi publicado por Dekker e Schaufeli (1995). O artigo foi influente, com 961 citações até março de 2025, segundo o Google Acadêmico. A maioria delas refere-se à constatação de que a insegurança quanto à perda do emprego é mais prejudicial para a saúde psicológica do que a segurança quanto à demissão (De Witte et al., 2016; Lee et al., 2018). A IE é uma condição estressora substancial no trabalho, com consequências prejudiciais para o indivíduo e a organização, em curto e longo prazos (Cheng & Chan, 2008; Jiang & Lavaysse, 2018; Sverke et al., 2002). O cenário econômico, o tipo de contrato de trabalho e características disposicionais do indivíduo têm mais impacto sobre a IE. Ela traz consequências principalmente para o bem-estar do indivíduo, o desempenho, a criatividade e a cidadania organizacional (Bianchi et al., 2023; Debus et al., 2014; De Cuyper et al., 2019; Van Hootegem & De Witte, 2019; Klandermans et al., 2010; Oswald & Zhao, 2022; Shoss, 2017).

Onze medidas diferentes de IE foram mencionadas em uma revisão de 130 estudos empíricos publicados entre 2003 e 2017 (Lee et al., 2018). Dez desses estudos usavam medida de item único (perguntando se os entrevistados percebem seus empregos como inseguros) e oito estudos se baseavam em escalas autodesenvolvidas. Essas duas práticas estão fora de sintonia com os padrões atuais de desenvolvimento e uso de ferramentas, uma vez que não apresentam estudos de validade e confiabilidade. No presente estudo, optou-se pela utilização da Job Insecurity Scale – 8 itens (JIS-8), originalmente aplicada em trabalhadores sul-africanos (Pienaar et al., 2013). Ela foi adaptada para o contexto brasileiro e apresenta evidências de validade (Llosa et al., 2023). Está enraizada em abordagens do estresse no trabalho, segundo as quais a insegurança funciona como um estressor crônico, com potencial para gerar desgaste psicológico, ruminação e comprometimento do bem-estar

(Lazarus & Folkman, 1984; Sverke et al., 2002). A JIS-8 tem itens que medem, de forma separada, as avaliações cognitivas da continuidade do vínculo empregatício e os sentimentos de apreensão ou angústia associados a essas avaliações. Sua proposta é captar essas duas dimensões de forma concisa e psicometricamente robusta.

A adoção de uma medida com evidências de validade, como a JIS-8, mostra-se particularmente pertinente diante das implicações teóricas e práticas da IE sobre outros fenômenos organizacionais relevantes, como a aprendizagem informal no trabalho. A insegurança no emprego pode prejudicar o bem-estar individual e enfraquecer mecanismos essenciais de desenvolvimento profissional, ampliando a vulnerabilidade do trabalhador em contextos marcados pela instabilidade (Van Hootegem et al, 2021; Van Hootegem & De Witte, 2019).

Caso a IE prejudique a aprendizagem de trabalhadore(a)s, isso pode constituir um “golpe duplo” – uma combinação de dois efeitos adversos. Estariam simultaneamente exposto(a)s a um contexto ocupacional ameaçador e, ao mesmo tempo, menos propenso(a)s a participar de atividades de aprendizagem informal, o que poderia aumentar sua vulnerabilidade à perda do emprego (Van Hootegem & De Witte, 2019).

O estudo sobre os antecedentes e consequências da IE expandiu-se significativamente nas últimas décadas. Mas a investigação empírica sobre seus efeitos específicos na aprendizagem informal ainda é incipiente, apesar da possibilidade de um “golpe duplo”. A literatura recente tem apontado que a insegurança no emprego (IE) pode inibir comportamentos de desenvolvimento profissional, como a busca por feedback e informações. Um estudo pioneiro nesse campo evidenciou que esse efeito está relacionado a menores níveis de autoeficácia ocupacional e à percepção de quebra do contrato psicológico (Van Hootegem & De Witte, 2019). Em continuidade, outros autores identificaram perfis de IE e demonstraram que trabalhadores em perfis mais inseguros relatam menor percepção de empregabilidade e engajamento em comportamentos proativos de gestão de carreira, o que também pode limitar oportunidades de aprendizagem informal (De Cuyper, De Witte, et al., 2019).

Assim, os poucos estudos existentes sugerem que a IE pode prejudicar o bem-estar, a segurança laboral e os mecanismos pelos quais as pessoas buscam desenvolver-se e se manter empregáveis. Nesse sentido, formula-se a hipótese de que a dimensão cognitiva da IE estará negativamente associada aos CAIs (H1), uma vez que a percepção de ameaça à continuidade no emprego pode reduzir o engajamento em atividades de desenvolvimento profissional (Van Hootegem & De Witte, 2019; Van Hootegem et al., 2021). Além disso, a dimensão afetiva da IE envolve sentimentos de medo, ansiedade e desconforto emocional diante da possibilidade de perda do emprego (Jiang & Lavaysse, 2018). Portanto, formula-se também a hipótese de que a dimensão afetiva da IE estará negativamente associada aos CAIs (H2). No que diz respeito aos modelos contratuais, a hipótese H3 postula que profissionais contratados sob o regime CLT e autônomos apresentam níveis mais elevados de IE do que os funcionários públicos, em razão da maior estabilidade do vínculo empregatício destes últimos (De Cuyper & De Witte, 2007; Sverke et al., 2022). Por fim, a hipótese H4 sustenta que não há diferenças significativas nos CAIs entre os diferentes tipos de contrato de trabalho, visto que o uso de estratégias de aprendizagem informal depende mais de fatores individuais e organizacionais do que da natureza contratual em si (Cerasoli et al., 2018). Para testar essas hipóteses, conduziu-se um estudo quantitativo com aplicação de escalas com evidências de validade para mensurar a IE e os CAIs.

Método

Delineamento

Trata-se de um estudo quantitativo, de natureza correlacional e comparativa, com delineamento transversal. O uso de um delineamento transversal permitiu a coleta de dados em um único ponto no tempo, com foco na análise de associações entre variáveis e comparação entre grupos de trabalhadores.

Participantes

Participaram deste estudo 304 trabalhadores brasileiros, vinculados a diferentes modalidades contratuais: 87% empregados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), 8% autônomos e 5% servidores públicos. A maior proporção de participantes com vínculo CLT não reflete necessariamente a distribuição populacional desses grupos no mercado de trabalho, mas decorre do procedimento de amostragem por conveniência, que possibilitou maior alcance entre trabalhadores de empresas privadas. Ainda assim, a inclusão de participantes com vínculos distintos garantiu a heterogeneidade necessária para comparar a insegurança no emprego (IE) e os comportamentos de aprendizagem informal (CAIs) em diferentes contextos laborais.

Tal distribuição desigual entre os grupos contratuais deve ser considerada na interpretação dos resultados. Embora a inclusão de diferentes modalidades de vínculo tenha permitido explorar a heterogeneidade dos contextos laborais, o predomínio de trabalhadores sob regime CLT pode reduzir o poder comparativo entre os grupos e limitar a generalização dos achados. Para mitigar possíveis vieses decorrentes dessa assimetria, foram adotados procedimentos estatísticos não paramétricos e

estimadores robustos, mais adequados para amostras com distribuição não normal e tamanhos desiguais entre grupos.

Os participantes apresentaram idades entre 20 e 63 anos ($M = 36,5$; $DP = 8,7$) e atuavam em diversos setores econômicos, incluindo tecnologia, serviços, indústria e administração pública. Em termos de escolaridade, 59% possuíam ensino superior completo, 38% concluíram o ensino médio e 3% tinham ensino fundamental completo. Aproximadamente 30% exerciam funções de liderança, distribuídas de forma relativamente homogênea entre os grupos contratuais.

A distinção entre os tipos de contrato foi operacionalizada de acordo com a natureza do vínculo e o grau de estabilidade percebido. Trabalhadores sob o regime da CLT possuíam vínculo formal com empresas privadas, caracterizado por subordinação jurídica e estabilidade relativa. Profissionais autônomos atuavam de forma independente, sem vínculo empregatício e com autonomia sobre suas atividades e rendimentos, ainda que sujeitos à variabilidade da demanda e da renda. Servidores públicos, por sua vez, estavam vinculados a instituições governamentais, contando com estabilidade legal e baixa probabilidade de dispensa. Essa diferenciação é teoricamente relevante, uma vez que permite comparar contextos com distintos níveis de segurança objetiva e subjetiva, possibilitando examinar de que modo as condições contratuais se associam à percepção de insegurança e à mobilização de estratégias de aprendizagem informal.

Instrumentos

As escalas utilizadas neste estudo foram a Escala de Insegurança no Emprego (JIS-8) e a Escala de Estratégias de Aprendizagem no Trabalho (EAT). A *Job Insecurity Scale* – JIS-8 teve evidências de validade originalmente relatadas por Pienaar et al. (2013), em estrutura bidimensional (cognitiva e afetiva), com oito itens e índices adequados de consistência interna ($\alpha = 0,80$ e $\alpha = 0,84$, respectivamente). No presente estudo, a escala utilizada foi a que apresentou evidências de validade no Brasil descritas por Llosa et al. (2023). É composta por 8 itens respondidos em formato Likert de 5 pontos, distribuídos em duas dimensões: (a) Cognitiva - quatro primeiros itens (ex: "Penso que serei capaz de continuar trabalhando aqui"), com um índice de precisão de $\alpha = 0,80$. (b) Afetiva - quatro últimos itens (ex: "Tenho medo de que possa perder meu emprego"), com índice de precisão de $\alpha = 0,84$. A análise fatorial confirmatória indicou que a JIS-8 apresentou uma estrutura bifatorial, composta pelas dimensões cognitiva e afetiva, com correlação significativa entre os fatores. As cargas fatoriais foram, em sua maioria, acima de 0,50, o que demonstra consistência entre os itens e seus respectivos construtos. Os índices de ajuste global foram aceitáveis ($CFI = 0,95$; $TLI = 0,93$; $SRMR = 0,06$), embora o RMSEA tenha apresentado valor superior ao ideal (0,09) na dimensão cognitiva, devendo ser interpretado com cautela.

A EAT é composta por 21 itens respondidos em uma escala de concordância que varia de 1 (nunca faço) a 10 (sempre faço) (Haemer & Borges-Andrade, 2018). Abrange cinco fatores, com índices de precisão (Alfa de Cronbach) que variam de 0,79 a 0,92. A análise fatorial confirmatória da escala de EATs confirmou sua estrutura multifatorial, composta por cinco dimensões: busca de ajuda interpessoal, repetição, busca de ajuda em material escrito, aplicação prática e reflexão ativa. As cargas fatoriais foram satisfatórias em todas as dimensões (geralmente $\geq 0,50$), o que evidencia consistência interna entre os indicadores. Os índices de ajuste global foram bons para repetição e busca de ajuda em material escrito (CFI e $TLI > 0,95$; $SRMR < 0,08$), enquanto a dimensão de busca de ajuda interpessoal apresentou valores aceitáveis de CFI/TLI e $SRMR$, mas RMSEA superior ao ideal, devendo ser interpretado com cautela. Já as dimensões de aplicação prática e reflexão ativa, compostas por três itens cada, resultaram em modelos saturados ($df = 0$), nos quais o RMSEA não é informativo, mas mantiveram cargas fatoriais robustas ($\geq 0,60$), assegurando validade fatorial convergente.

Além das escalas principais, foi aplicado um questionário sociodemográfico com o objetivo de obter dados para caracterizar a amostra. Esse instrumento incluiu questões de autorrelato sobre idade, sexo, escolaridade, setor de atuação, exercício de função de liderança e tipo de vínculo contratual (CLT, autônomo ou servidor público).

Procedimentos de coleta de dados e cuidados éticos

A coleta de dados foi realizada entre os dias 20 de setembro e 20 de outubro de 2023. O instrumento foi disponibilizado por meio de um link gerado pela plataforma Survey Monkey, divulgado por conveniência em diferentes canais. O questionário foi compartilhado via e-mail e WhatsApp em grupos de trabalhadores dos setores de tecnologia, varejo e serviços, incluindo grupos vinculados a empresas e redes de franquias. Adicionalmente, a pesquisa foi divulgada nas redes sociais (Instagram e Facebook) da primeira autora, com o objetivo de ampliar o alcance da amostra. Embora não tenha sido possível estimar com precisão a taxa de retorno — devido à natureza aberta e não controlada da divulgação —, a estratégia adotada permitiu alcançar participantes de diferentes contextos organizacionais. Esse procedimento caracteriza uma amostragem não probabilística por conveniência, o que pode implicar vieses de auto seleção, devendo tal limitação ser considerada na interpretação dos resultados.

Foram adotados como critérios de inclusão: (a) estar em atividade laboral no momento da coleta de dados e (b) possuir vínculo de trabalho enquadrado em uma das seguintes modalidades: empregado sob regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), trabalhador autônomo ou servidor público. Foram considerados critérios de exclusão: (a) não estar em exercício profissional no momento da participação, (b) não se enquadrar em nenhuma das modalidades contratuais investigadas e (c) apresentar respostas incompletas nos instrumentos aplicados.

Antes de iniciar o questionário, os participantes foram informados sobre os objetivos do estudo, a natureza voluntária da participação, o anonimato das respostas e o uso exclusivo científico dos dados, fornecendo consentimento eletrônico para participação. A pesquisa foi conduzida em conformidade com os princípios éticos da American Psychological Association (APA, 7ª edição) e com as diretrizes do Committee on Publication Ethics (COPE).

Procedimentos de análise de dados

Inicialmente, o teste de *Shapiro-Wilk* foi aplicado para verificar a normalidade na distribuição dos dados. Diante da violação do pressuposto de normalidade em grande parte dos fatores, optou-se por procedimentos estatísticos não paramétricos, conforme as recomendações de Field (2018) e Hair et al. (2019). Em seguida, a correlação de *Spearman* foi utilizada para analisar as correlações entre as variáveis. Além das análises de correlação, foi conduzida uma análise de regressão linear múltipla com estimadores robustos, apropriada para amostras com mais de 300 casos, que são menos sensíveis a violações de normalidade (Hair et al., 2019). Essa análise teve o objetivo de verificar os efeitos simultâneos da IEC e IEA sobre cada um dos fatores da EAT, como complemento ao teste das hipóteses H1 e H2. O teste não paramétrico de *Kruskal-Wallis* foi conduzido para avaliar as duas últimas hipóteses. Além disso, para verificar a estrutura fatorial das escalas, foram conduzidas análises fatoriais confirmatórias (AFC) utilizando o software Jamovi, com o pacote *lavaan*. As estimativas foram obtidas pelo método DWLS (Diagonally Weighted Least Squares), apropriado para dados ordinais.

Resultados

Diante da violação da normalidade, adotaram-se procedimentos não paramétricos: correlações de *Spearman*, *Kruskal-Wallis* para comparações entre grupos e regressão robusta para análises preditivas. As correlações significativas entre IEs e EATs são apresentadas na Tabela 1.

Tabela 1

Resultados significativos do Teste de Correlação de Spearman

Variáveis	IEC	IEA	Busca interp.	Busca material	Reflexão	Aplicação	Repetição
IEC	—	0,352**	-0,269**	-0,184**	-0,285**	-0,297**	-0,157**
IEA		—	-0,060	0,020	-0,039	-0,046	0,078
Busca interpessoal			—	0,409**	0,601**	0,482**	0,328**
Busca material				—	0,519**	0,427**	0,358**
Reflexão					—	0,723**	0,327**
Aplicação prática						—	0,282**
Repetição							—

Nota. * $p < 0,05$ (significativo) e ** $p < 0,01$ (altamente significativo).

Uma correlação significativa, moderada e positiva foi observada entre IE Cognitiva e IE Afetiva. A IE Cognitiva apresentou correlações significativas, moderadas e negativas, com Reflexão, Aplicação prática e Busca de ajuda interpessoal. Há ainda correlações significativas e negativas, embora menores, com Repetição e Busca de ajuda em material escrito. Não há correlações significativas entre essas quatro EATs e a IE Afetiva. Desse modo, H1 foi confirmada: níveis mais elevados de IE Cognitiva estão associados a níveis mais baixos de EATs. H2 não foi confirmada. Para testar as hipóteses H3 e H4 - que examinam, respectivamente, as diferenças de nível de IE e de uso de CAIs entre os tipos de contrato de trabalho - utilizou-se o teste de *Kruskal-Wallis*, seguido da análise post hoc de *Dwass-Steel-Critchlow-Fligner*. Os resultados estão descritos nas Tabelas 2 e 3.

Tabela 2

Teste de Kruskal-Wallis para IE entre Tipos de Contrato

Dimensão da IE	χ^2	gl	P
Cognitiva	5,17	2	0,076
Afetiva	14,50	2	< 0,001**

Nota. Diferença estatisticamente significativa destacada **($p < 0,05$).

Tabela 3*Comparações Múltiplas entre Tipos de Contrato para a IE Afetiva (Pós-teste de Dwass-Steel-Critchlow-Fligner)*

Comparação	Estatística W	p (ajustado)
Funcionário público × CLT	5,509	< 0,001**
Funcionário público × Autônomo	3,105	0,072
CLT × Autônomo	0,262	0,981

Nota. Diferença estatisticamente significativa ** ($p < 0,01$). Comparações múltiplas realizadas após *Kruskal-Wallis* significativo ($\chi^2(2) = 14,50$, $p < 0,001$).

A análise de *Kruskal-Wallis* (Tabela 2) indicou diferenças significativas apenas na IE Afetiva, $\chi^2(2) = 14,50$, $p < 0,001$, o que demonstra que sentimentos de medo e insegurança são mais intensos entre celetistas e autônomos do que entre servidores públicos. Na Tabela 3, o pós-teste de comparações múltiplas (*Dwass-Steel-Critchlow-Fligner*) revelou diferenças significativas apenas entre um dos três pares: a média de IE Afetiva foi significativamente maior entre trabalhadores CLT, em comparação com funcionários públicos. Esse resultado confirma parcialmente a hipótese H3, segundo a qual profissionais celetistas e autônomos apresentariam níveis mais elevados de insegurança no emprego do que servidores públicos, provavelmente em virtude da maior estabilidade contratual destes últimos.

A H4, que previa a ausência de diferenças relevantes nos CAIs entre os diferentes tipos de contrato, foi parcialmente confirmada. Não houve diferenças significativas entre os três tipos de contratos de trabalho, em relação a três estratégias: Busca de ajuda interpessoal, Reflexão e Aplicação prática (Tabela 4). Mas a análise de *Kruskal-Wallis* indicou a existência de diferenças significativas no caso da estratégia de Busca de Ajuda em Material Escrito, $\chi^2(2) = 7,40$, $p = 0,025$.

Tabela 4*Teste de Kruskal-Wallis para Diferenças nas EATs entre Tipos de Contrato*

Fator	χ^2	gl	p	ε^2	Diferenças significativas (post-hoc)
Busca de ajuda interpessoal	2,83	2	0,243	0,009	Nenhuma
Repetição	6,05	2	0,049	0,020	Nenhuma (KW significativo, mas post-hoc não)
Busca de ajuda em material escrito	7,40	2	0,025	0,024	CLT > Autônomo ($p = .021$)
Reflexão	1,40	2	0,498	0,005	Nenhuma
Aplicação prática	0,05	2	0,977	0,0002	Nenhuma

Nota. *Diferença estatisticamente significativa ($p < 0,05$).

Na Tabela 5, o pós-teste de comparações múltiplas revelou que os trabalhadores CLT tiveram médias mais elevadas do que os autônomos ($p = 0,021$). Não foram observadas diferenças estatisticamente significativas entre os dois pares que envolveram funcionários públicos.

Tabela 5*Comparações Múltiplas entre Tipos de Contrato para a Estratégia de Busca de Ajuda em Material Escrito (Pós-teste de Dwass-Steel-Critchlow-Fligner)*

Comparação	Estatística W	p (ajustado)
Funcionário público × CLT	0,415	0,954
Funcionário público × Autônomo	2,896	0,101
CLT × Autônomo	-3,778	0,021*

Nota. *Diferença estatisticamente ($p < 0,05$).

Com o intuito de avaliar o poder explicativo das IEs Cognitiva e Afetiva (variáveis antecedentes) sobre as EATs (variáveis critério), utilizou-se a análise de regressão linear múltipla (Tabela 6). A ausência de multicolinearidade foi verificada pelos valores do *VIF* (1,14 para ambas as variáveis preditoras) e da tolerância (0,876), indicando a ausência de correlações excessivas entre as variáveis antecedentes. A normalidade dos resíduos, fundamental para a validade dos testes de significância, pode ser presumida com base no tamanho da amostra ($N = 304$), tornando o modelo robusto a pequenas violações desse pressuposto. A homocedasticidade foi avaliada por meio da análise gráfica dos resíduos, e todos os modelos testados apresentaram valores de *F* estatisticamente significativos ($p < 0,001$), confirmando que as dimensões da Insegurança no Emprego explicam uma parcela significativa da variância nos fatores da EAT.

Tabela 6*Regressão Linear Múltipla das EATs a partir das Dimensões Cognitiva e Afetiva da IE como variáveis antecedentes*

Fator	R^2	Preditor	B	β	P
Busca de ajuda interpessoal	0,074	IEC	-0,522	-0,283	< 0,001
Reflexão	0,042	IEC	-0,573	-0,310	< 0,001
Aplicação prática	0,092	IEC	-0,649	-0,320	< 0,001
Repetição	0,045	IEC	-0,488	-0,211	< 0,001
		IEA	0,266	0,152	0,012

Para a variável critério Busca de Ajuda Interpessoal, o modelo apresentou um ajuste modesto, porém estatisticamente significativo ($R^2 = 0,074$, $F(2,301) = 12,00$, $p < 0,001$). A IE teve um efeito negativo e significativo, indicando que quanto maior essa percepção, menor a utilização dessa estratégia. Por outro lado, a IE afetiva não exerceu efeito significativo sobre esse fator. No caso de Busca de Ajuda em Material Escrito, o modelo também foi significativo ($R^2 = 0,045$, $F(2,301) = 7,09$, $p < 0,001$), com um efeito negativo e significativo da IE cognitiva, enquanto a IE afetiva não apresentou efeito significativo. Isso sugere que emoções negativas associadas à insegurança, como medo ou ansiedade, não interfeririam diretamente no uso da busca de informação por meio de manuais e/ou procedimentos.

A variável critério Reflexão resultou em um modelo significativo, embora com menor magnitude ($R^2 = 0,042$, $F(2,301) = 6,65$, $p = 0,001$). A IE cognitiva teve novamente um efeito negativo significativo, enquanto a IE afetiva não apresentou efeito significativo. O modelo de predição da variável critério Aplicação Prática apresentou um ajuste ligeiramente superior aos anteriores ($R^2 = 0,092$, $F(2,301) = 15,30$, $p < 0,001$). Portanto, a IE cognitiva exibiu um efeito negativo e significativo, indicando que trabalhadores que percebem maior ameaça à continuidade no emprego tendem a utilizar a aplicação prática como forma de aprendizado com menor frequência. Já a IE afetiva não apresentou efeito significativo, indicando ausência de relação entre essa dimensão e o uso dessa estratégia de aprendizagem.

Por fim, o modelo para a variável critério Repetição apresentou um ajuste modesto, porém significativo ($R^2 = 0,045$, $F(2,301) = 7,09$, $p < 0,001$). Nesse caso, tanto a IE cognitiva (efeito negativo) quanto a IE afetiva (efeito positivo) apresentaram efeitos estatisticamente significativos. Portanto, sugeriram que trabalhadores que percebem maior insegurança cognitiva tendem a utilizar menos essa estratégia, enquanto aqueles que percebem maior insegurança afetiva tendem a utilizá-la com mais frequência.

Discussão

Os resultados deste estudo confirmaram parcialmente as hipóteses propostas. Revelaram que a insegurança no emprego associa-se de forma distinta com os CAIs. A dimensão cognitiva da IE apresentou associação negativa com a maioria das estratégias de aprendizagem analisadas, corroborando a hipótese H1. Esse achado indica que quando os trabalhadores percebem risco real de perda do vínculo empregatício, sua disposição para investir em atividades de desenvolvimento mostrou-se menor. Tal resultado é coerente com a literatura que descreve a IE como um estressor ocupacional crônico capaz de reduzir a motivação e o engajamento em comportamentos proativos (Cheng & Chan, 2008; De Witte et al., 2016). A percepção cognitiva de ameaça à continuidade do trabalho também esteve associada à quebra do contrato psicológico e à diminuição da autoeficácia ocupacional - ambos os fatores associados a menores níveis de aprendizagem e a adaptabilidade profissional (Van Hootegeem & De Witte, 2019; Van Hootegeem et al., 2021). Nesse sentido, os resultados fortalecem a noção de que a insegurança cognitiva está negativamente associada a mecanismos de desenvolvimento, como a busca de *feedback*, a reflexão crítica e a aplicação prática do conhecimento, elementos centrais dos CAIs (Cerasoli et al., 2018; Eraut, 2004). Embora esse resultado esteja alinhado à literatura que posiciona a IE como estressor ocupacional, ele sugere uma nuance importante ainda pouco explorada: a relação da IE com a aprendizagem parece estar menos associada a exaustão emocional e mais a um processo cognitivo de avaliação custo-benefício do investimento em desenvolvimento. O menor engajamento dos trabalhadores pode estar associado não apenas ao desgaste, mas também a uma avaliação estratégica sobre o investimento em desenvolvimento em contextos percebidos como instáveis.

A hipótese H2, que previa uma relação negativa entre a dimensão afetiva da IE e os CAIs, não foi confirmada. A ausência de associação significativa entre o componente emocional da IE — caracterizado por sentimentos de medo, ansiedade e apreensão — e as principais estratégias de aprendizagem informal sugere que a dimensão emocional da insegurança não se associa necessariamente com menor disposição para empregar tais estratégias. Esse resultado dialoga com a revisão de literatura publicada por Jiang e Lavaysse (2018). Nela, os efeitos da IE afetiva se

manifestaram de forma mais consistente nos indicadores de bem-estar psicológico do que nos comportamentos voltados ao desempenho. Entretanto, observou-se um achado singular: a IE afetiva apresentou relação positiva com a estratégia de aprendizagem por Repetição. Esse resultado pode ser interpretado à luz do modelo de *coping* de Lazarus e Folkman (1984). Isto é, diante de situações estressoras, os indivíduos tendem a adotar respostas de enfrentamento que reduzam o desconforto imediato. Nesse caso, a Repetição pode representar uma estratégia rápida de aprendizagem e de baixo custo cognitivo e emocional, utilizada para restaurar um senso de controle em contextos de ameaça. Embora exploratório, esse achado sugere que emoções negativas podem não estar associadas a redução do uso de CAIs, mas a formas mais simples e automatizadas de estratégias que visem adquirir, recuperar ou transferir conhecimento. A ausência de relação significativa entre IE afetiva e a maioria dos CAIs tensiona modelos tradicionais que assumem que estados emocionais negativos reduzem consistentemente comportamentos proativos. Os achados sugerem que o componente emocional da insegurança não apresentou associação negativa significativa com a aprendizagem, enquanto os mecanismos cognitivos apresentaram associações mais consistentes com esses comportamentos. Esse resultado levanta a hipótese de que a IE afetiva pode estar mais associada a estratégias de aprendizagem de menor complexidade do que à redução do engajamento em aprendizagem.

Quanto às diferenças entre os tipos de contrato (H3), os trabalhadores sob regime CLT apresentaram níveis significativamente mais elevados de IE afetiva do que os servidores públicos. Não foram observadas diferenças significativas entre autônomos e servidores públicos nem entre trabalhadores CLT e autônomos. Desse modo, a H3 foi parcialmente confirmada. Tal padrão corrobora a ideia de que a estabilidade contratual está associada a maior proteção subjetiva (Sverke et al., 2002). Contudo, a ausência de diferença significativa entre autônomos e servidores públicos indica que a maior insegurança prevista para os trabalhadores autônomos não foi corroborada pelos resultados. Embora o vínculo autônomo possa envolver maior vulnerabilidade econômica, características como percepção de controle e autonomia podem estar relacionadas à forma como esses trabalhadores percebem a insegurança (Kalleberg, 2018). A ausência de diferenças significativas entre autônomos e os demais grupos reforça a necessidade de cautela na interpretação do papel do tipo de vínculo na IE. Desse modo, fortalece-se a suposição de que a insegurança não está associada apenas às condições objetivas do vínculo, mas também a interpretações subjetivas do contexto laboral (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Embora a estabilidade objetiva do vínculo tenha se mostrado associada a menores níveis de IE na comparação entre trabalhadores CLT e servidores públicos, os resultados indicam que a relação entre tipo de contrato e insegurança não é linear. A ausência de diferenças significativas entre autônomos e servidores públicos sugere que fatores subjetivos, como percepção de controle e autonomia, podem estar associados a menores níveis de insegurança mesmo na ausência de segurança formal.

A hipótese H4, que postulava a ausência de diferenças significativas no uso de CAIs, entre os tipos de contrato, foi parcialmente refutada. Esse achado está em consonância com a meta-análise de Cerasoli et al. (2018). Nela, o uso desses comportamentos mostrou-se independente do vínculo empregatício. Consequentemente, evidencia-se o papel predominante de fatores individuais e organizacionais, como a motivação, o clima de aprendizagem e o suporte da liderança (Froehlich et al., 2019; Smet et al., 2022). A exceção foi a estratégia de busca de ajuda por meio de material escrito, mais frequente entre os trabalhadores CLT. Esse resultado é coerente com a lógica de que ambientes corporativos estruturados oferecem acesso mais amplo a manuais, sistemas internos e diretrizes, o que pode estar associado ao maior uso desse tipo de estratégia de aprendizagem informal, caracterizada pela busca de ajuda em materiais escritos. Já entre autônomos, a ausência de suporte formal e a maior dependência de redes informais podem estar associadas ao menor uso desses recursos. Assim, ainda que o tipo de contrato não determine o nível global de aprendizagem informal, pode estar associado ao acesso e à preferência por determinados meios de aprendizagem (Eraut, 2004; Haemer & Borges-Andrade, 2018). O fato de os CAIs não variarem significativamente entre os tipos de contrato desafia pressupostos implícitos de que condições estruturais determinam diretamente comportamentos de aprendizagem. Os resultados sugerem que a aprendizagem informal é um fenômeno mais resiliente às condições contratuais do que frequentemente assumido, apresentando associações relevantes com fatores individuais e contextuais.

Em conjunto, os resultados deste estudo sugerem que a relação entre IE e CAIs é mais complexa do que modelos lineares tradicionalmente assumem. Especificamente, observa-se que a dimensão cognitiva da IE apresenta associação com o investimento em aprendizagem, possivelmente relacionada a avaliações sobre o retorno desse investimento em contextos percebidos como instáveis. Por outro lado, a dimensão afetiva não apresentou associação negativa significativa com esses comportamentos, mas parece estar associada a estratégias menos exigentes do ponto de vista cognitivo. Esses achados indicam que a IE não deve ser tratada como um construto unidimensional em modelos explicativos da aprendizagem no trabalho, e sugerem a necessidade de avanços teóricos que integrem processos cognitivos de decisão e respostas emocionais adaptativas na compreensão do engajamento em aprendizagem informal.

Conclusão

Este estudo apresenta limitações que devem ser consideradas na interpretação dos resultados. O delineamento transversal impede inferências causais sobre as relações entre IE e CAIs. Estudos longitudinais ou experimentais poderiam esclarecer a direção e a temporalidade desses efeitos, especialmente em contextos de mudança organizacional. A amostra foi composta majoritariamente por trabalhadores sob regime CLT, o que limita a comparabilidade entre os grupos e restringe a generalização dos resultados. Pesquisas futuras devem buscar maior equilíbrio amostral entre os tipos de contrato, os setores e as regiões. A mensuração baseou-se em autorrelato, o que pode introduzir vieses de desejabilidade social e de percepção subjetiva. Recomenda-se que estudos subsequentes combinem métodos quantitativos e qualitativos — como entrevistas, análise de desempenho e observação de comportamentos de aprendizagem — para captar nuances contextuais. Em futuras investigações, variáveis mediadoras ou moderadoras, como autoeficácia ocupacional, suporte organizacional percebido ou capital psicológico, poderiam contribuir para a compreensão das relações entre IE e aprendizagem (Choi et al., 2019; Van Hootegem et al., 2021). A pesquisa foi conduzida em um contexto pós-pandêmico de reconfiguração das relações de trabalho, que pode estar associado a maiores percepções de insegurança (El Khawli et al., 2022). Replicações em períodos de estabilidade econômica e em diferentes países poderiam verificar a robustez e a generalização desses achados.

Em conjunto, os achados sugerem que a IE se associa de forma diferenciada aos CAIs. A dimensão cognitiva apresenta associação negativa com o engajamento em estratégias de aprendizagem informal complexas e reflexivas, enquanto a dimensão afetiva parece associar-se apenas a respostas emocionais adaptativas. Esse padrão reforça a importância de tratar a IE como um construto multidimensional. Seus componentes cognitivos e afetivos apresentam relações distintas com os processos de aprendizagem (Jiang & Lavaysse, 2018; Shoss, 2017). Além disso, os resultados indicam que o contexto contratual apresenta associações mais evidentes com a percepção de segurança do que com os CAIs. Destarte, parece que o desenvolvimento profissional no trabalho está associado, sobretudo, a condições motivacionais, culturais e contextuais (Illeris, 2011; Van der Heijden et al., 2009).

Do ponto de vista teórico, os achados ampliam a compreensão das relações entre a insegurança no emprego e os CAIs. Assim, sugerem que a associação negativa entre IE e desenvolvimento profissional mostrou-se mais relacionada às avaliações cognitivas sobre a continuidade do vínculo do que às emoções associadas à instabilidade. Essa diferenciação contribui para modelos mais refinados de análise da IE, destacando que suas dimensões apresentam padrões distintos de associação – cognitivos e emocionais. Além disso, oferecem-se evidências empíricas de que CAIs não constituem estratégias homogêneas: apresentam diferentes padrões de associação com o grau de estrutura organizacional e o tipo de vínculo contratual. Esse achado pode inspirar novas investigações sobre mediações e moderações entre IE, autoeficácia e CAIs, como as descritas por Van Hootegem e De Witte (2019) e por Takase et al. (2018).

Do ponto de vista prático, os resultados reforçam a ideia de que CAIs estão associados a um ambiente psicológico seguro, mesmo em contextos de incerteza econômica. Comunicação transparente, programas de desenvolvimento contínuo e o reconhecimento dos esforços de aprendizagem podem reduzir a percepção de ameaça e preservar o engajamento em CAIs. Para trabalhadores em vínculos instáveis, recomenda-se a criação de redes de apoio profissional e o incentivo à aprendizagem autodirigida, por meio de mentorias, comunidades de prática e fóruns de compartilhamento de conhecimento. Organizações que dependem de vínculos temporários ou autônomos podem, ainda, adotar políticas de integração baseadas na socialização digital e no *feedback* contínuo, ampliando a sensação de pertencimento e segurança. Políticas de retenção e podem estar associadas aos CAIs e a menores níveis de insegurança cognitiva. Já a formação de líderes que saibam equilibrar a cobrança e o suporte pode atuar como fator protetor. Criaria um ambiente em que o erro e a experimentação são vistos como parte natural do processo de aprendizagem (Froehlich et al., 2019; Illeris, 2011).

Referências

- Bianchi, E. M. P. G., Bianchi, A. G. C., & Song, Y. (2023). *Job insecurity and mental health: A meta-analytic review*. *Work & Stress*, 37(1), 1–25. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2081955>
- Brandão, H. P., & Borges-Andrade, J. E. (2011). Desenvolvimento e validação de uma escala de estratégias de aprendizagem no trabalho. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 24(3), 448–457. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722011000300005>
- Cerasoli, C. P., Alliger, G. M., Donsbach, J. S., Mathieu, J. E., Tannenbaum, S. I., & Orvis, K. A. (2018). Antecedents and outcomes of informal learning behaviors: A meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 33(2), 203–230. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9492-y>
- Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272–303. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x>
- Choi, W., Van der Heijden, B. I. J. M., & Anderson, N. (2019). Employees' self-efficacy profiles and work-related learning behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103330. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.06.002>

- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2007). Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behaviour. *Work & Stress*, 21(1), 65–84. <https://doi.org/10.1080/02678370701229050>
- De Cuyper, N., Van Hootegeem, A., Smet, K., Houben, E., & De Witte, H. (2019). All insecure, all good? Job insecurity profiles in relation to career correlates. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(15), <https://doi.org/10.3390/ijerph16152640>
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there causal evidence? *Australian Psychologist*, 51(1), 18–31. <https://doi.org/10.1111/ap.12176>
- Debus, M. E., Probst, T. M., König, C. J., & Kleinmann, M. (2014). Catch me if I fall! The moderating effect of perceived organizational support on the relationship between job insecurity and depressive symptoms. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 23–34. <https://doi.org/10.1037/a0034823>
- Decius, J., Schaper, N., & Seifert, A. (2021). Informal workplace learning: Development and validation of a measure. *Human Resource Development Quarterly*, 32(3), 323–349. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21416>
- Dekker, S. W. A., & Schaufeli, W. B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30(1), 57–63. <https://doi.org/10.1080/00050069508259607>
- El Khawli, A., Al-Hawari, M. A., & Bani-Melhem, S. (2022). The impact of job insecurity on employees' outcomes during COVID-19: The moderating role of emotional intelligence. *Journal of Business Research*, 142, 253–263. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.12.026>
- Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education*, 26(2), 247–273. <https://doi.org/10.1080/158037042000225245>
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5a ed.). Sage.
- Froehlich, D. E., Beausaert, S. A. J., & Segers, M. (2015). Great expectations: The relationship between future time perspective, learning from others, and employability. *Vocational Learning*, 8(2), 213–227. <https://doi.org/10.1007/s12186-015-9131-6>
- Froehlich, D. E., Segers, M., & Van der Heijden, B. (2019). Informal workplace learning in relation to career development: A social exchange perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 104–115. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.003>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Haemer, H. D., & Borges-Andrade, J. E. (2018). Learning Strategies at Work Scale: A confirmatory factor analysis. *Psico-USF*, 23(4), 609–620. <https://doi.org/10.1590/1413-82712018230402>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8a ed.). Cengage.
- Illeris, K. (2011). *The fundamentals of workplace learning: Understanding how people learn in working life*. Routledge.
- Jeong, S., Lee, H., & Kim, H. J. (2018). Integrative literature review on informal learning: Antecedents, conceptualizations, and future directions. *Human Resource Development Review*, 17(3), 302–327. <https://doi.org/10.1177/1534484318785973>
- Jiang, L., & Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and affective job insecurity: A meta-analysis and a primary study. *Journal of Management*, 44(6), 2307–2342. <https://doi.org/10.1177/0149206318773853>
- Kalleberg, A. L. (2018). *Precarious lives: Job insecurity and well-being in rich democracies*. Polity Press.
- Khandakar, S., & Pangil, F. (2019). The role of perceived supervisor support and job insecurity on counterproductive work behaviour. *Management Science Letters*, 9(10), 1551–1560. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.5.012>
- Kim, M., & Park, H. (2021). The role of informal learning and social capital in work engagement. *Journal of Workplace Learning*, 33(2), 92–108. <https://doi.org/10.1108/JWL-06-2020-0106>
- Klandermans, B., Hesselink, J. K., & Van Vuuren, T. (2010). Employment status and job insecurity: On the subjective appraisal of an objective status. *Economic and Industrial Democracy*, 31(4), 557–577. <https://doi.org/10.1177/0143831X09358358>
- Kortsch, T., Kraimer, M. L., Seibert, S. E., & Liden, R. C. (2019). The role of feedback and job characteristics in informal learning. *Human Resource Management*, 58(5), 459–472. <https://doi.org/10.1002/hrm.21984>
- Kraimer, M. L., Seibert, S. E., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Bravo, J. (2011). Antecedents and outcomes of organizational support for development: The critical role of career opportunities. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 485–500. <https://doi.org/10.1037/a0021452>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Lee, C., Huang, G., & Ashford, S. J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: Recent developments and future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 335–359. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113105>
- Llosa, J. A., Agulló-Tomás, E., Menéndez-Espina, S., Heleno, C. T., & Borges, L. de O. (2023). Cross-cultural adaptation of the Job Insecurity Scale (JIS) in Brazil and cross-national analysis of job insecurity effects in Brazil and Spain. *BMC Psychology*, 11, Article 224. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01293-3>
- Lucena-Barbosa, C., & Borges-Andrade, J. E. (2022). Práticas de gestão e aprendizagem informal no trabalho remoto. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 22(1), 55–72. <https://doi.org/10.17652/rpot/2022.1.24116>
- Naeem, F., Saif, M. I., & Bhatti, K. K. (2019). The relationship between job insecurity and counterproductive work behaviors: Mediating role of psychological contract breach. *Journal of Management Development*, 38(7), 590–603. <https://doi.org/10.1108/JMD-09-2018-0263>
- Oswald, A. J., & Zhao, Y. (2022). Job insecurity and mental health: A meta-analytic review. *Labour Economics*, 78, 102224. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102224>
- Pienaar, J., De Witte, H., Hellgren, J., & Sverke, M. (2013). The cognitive/affective distinction of job insecurity: Validation and differential relations. *Southern African Business Review*, 17(2), 1–22.
- 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>

- Smet, A., Van den Bossche, P., De Maeyer, S., & Gijbels, D. (2022). Informal learning at work: A systematic review of contextual factors. *Review of Educational Research*, 92(2), 139–171. <https://doi.org/10.3102/00346543221075730>
- Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury Academic.
- 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>
- Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K., Chirumbolo, A., De Witte, H., & Goslinga, S. (2022). Job insecurity: A literature review. Em J. Houdmont, T. Randall, & R. B. Sinclair (Eds.), *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of occupational safety and workplace health* (2a ed., pp. 217–241). Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781119673652.ch11>
- Takase, M., Oba, K., & Yamashita, N. (2018). The impact of job insecurity on informal learning: The mediating effect of psychological capital. *Journal of Advanced Nursing*, 74(3), 580–589. <https://doi.org/10.1111/jan.13464>
- Tynjälä, P. (2013). Toward a 3-P model of workplace learning: A literature review. *Vocations and Learning*, 6(1), 11–36. <https://doi.org/10.1007/s12186-012-9091-z>
- Van der Heijden, B. I. J. M., Boon, J., Van der Klink, M. R., & Meijs, E. M. (2009). Employability enhancement through formal and informal learning: An empirical study among Dutch non-academic university staff members. *International Journal of Training and Development*, 13(1), 19–37. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2008.00313.x>
- Van Hootegeem, A., & De Witte, H. (2019). Job insecurity and informal learning: A psychological contract perspective. *Economic and Industrial Democracy*, 40(3), 709–730. <https://doi.org/10.1177/0143831X17743504>
- Van Hootegeem, A., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2021). Deconstructing job insecurity: Do its qualitative and quantitative dimensions add up? *Occupational Health Science*, 5, 415–435. <https://doi.org/10.1007/s41542-021-00096-3>
- Vander Elst, T., Van den Broeck, A., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2014). On the reciprocal relationship between job insecurity and employee well-being: Mediation by perceived control? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(4), 671–693. <https://doi.org/10.1111/joop.12068>
- Wolfson, N., Cavanagh, T. M., & Kraiger, K. (2018). Older adults and informal workplace learning: Antecedents and outcomes of engagement in low-learning-demand jobs. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 339–358. <https://doi.org/10.1002/job.2232>
- Yoon, H. J., Sung, S. Y., Choi, J. N., Lee, K., & Kim, S. (2018). The impact of job insecurity on knowledge-sharing behaviors: The sequential mediating effects of organizational commitment and perceived organizational support. *Human Resource Development Quarterly*, 29(3), 219–241. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21308>

Contribuições:

Nara Saddi de Paiva Sampaio: conceituação, curadoria de dados, análise de dados, investigação, metodologia, administração do projeto, validação, visualização, redação do manuscrito original, redação – revisão e edição

Jairo Eduardo Borges-Andrade: conceituação, metodologia, supervisão, validação, redação – revisão e edição.

Disponibilização de dados:

Os conteúdos subjacentes ao texto da pesquisa estão presentes no manuscrito.

Conflitos de interesse:

Os autores declaram a inexistência de conflitos de interesse na realização e comunicação desta pesquisa.

Recebido: 5 de novembro de 2025

Revisado: 10 de abril de 2026

Aceito: 11 de abril de 2026

Publicado: 3 de setembro de 2026