



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Nómadas Digitais - Motivações, Fatores de Retenção e Impactos resultantes do isolamento social vivido em contexto de nomadismo digital na área da Tecnologia da Informação.

João Bernardo da Silva Vilela

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional

Orientador:

Professor Doutor Henrique Manuel Caetano Duarte, Professor Associado (com Agregação), Iscte- Instituto Universitário de Lisboa

setembro, 2024



BUSINESS
SCHOOL

Departamento de Recursos Humanos e Comportamento
Organizacional

Nómadas Digitais - Motivações, Fatores de Retenção e Impactos resultantes do isolamento social vivido em contexto de nomadismo digital na área da Tecnologia da Informação.

João Bernardo da Silva Vilela

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria
Organizacional

Orientador:

Professor Doutor Henrique Manuel Caetano Duarte, Professor
Associado (com Agregação), Iscte- Instituto Universitário de
Lisboa

setembro, 2024

Agradecimentos

Esta tese representa o início e o fim de uma das etapas mais desafiantes e bonitas do meu percurso académico, e como tão bem me ensinaram, são as pessoas que escolhemos o fator mais importante para o sucesso, quer seja das organizações, como da nossa própria vida.

Deste modo, tenho que agradecer aos meus Pais, Irmã, Carolina e restante família próxima por todo o apoio e, principalmente, por me terem ensinado o significado da palavra *gratidão*.

Ao meu orientador, o Professor Doutor Henrique Duarte, um agradecimento não apenas pelo último ano, mas por ser uma referência durante todo o mestrado e licenciatura.

Aos meus amigos próximos, que estiveram sempre presentes e dedicados em ajudar-me a ultrapassar todos os desafios.

Por fim, obrigada ao Iscte – Instituto Universitário de Lisboa, por ter sido casa durante 5 anos, e em especial à Associação de Estudantes, por todas as oportunidades e ensinamento que me deu e pela forma como me ensinou a crer e a ser sempre mais.

Resumo

Face ao crescente número de trabalhadores que adotam o nomadismo digital, torna-se crucial compreender melhor esta força de trabalho, cada vez mais relevante para as organizações.

Nesse sentido, a presente dissertação pretende analisar o perfil demográfico, as motivações, os fatores de retenção e o impacto do isolamento social, com ênfase na comunicação e no índice de *burnout*, proveniente do contexto de nomadismo digital dos profissionais nômadas digitais da área da Tecnologia da Informação (IT), em comparação com os trabalhadores não nômadas da mesma área.

Os resultados da análise revelam uma homogeneidade das características demográficas entre os dois grupos. Adicionalmente, verifica-se que as motivações intrínsecas, como a liberdade e a autorrealização, são mais valorizadas pelos nômadas em comparação com as motivações extrínsecas, como fator de adoção deste estilo de vida. Em relação aos fatores de retenção, não existe uma preferência clara entre a localização geográfica e a cultura organizacional. Por outro lado, os nômadas digitais apresentam níveis semelhantes de eficácia comunicacional e menores índices de *burnout* em comparação com os trabalhadores não nômadas.

Deste modo, concluiu-se que os nômadas digitais, evidenciando uma baixa intenção de mudar o seu estilo de vida, serão uma força de talento com uma importância cada vez maior para a viabilidade futura das organizações, sublinhando a importância das mesmas em adotar estratégias e ajustar a sua cultura organizacional, de modo a conseguirem atrair, reter e potencializar este grupo de trabalhadores.

Palavras-chave: Nômadas digitais, Tecnologia da Informação, Motivação, Retenção, Isolamento Social, Intenção de Abandono.

Classificação JEL:

M12 – Gestão de Pessoal

J61 – Mobilidade Geográfica do Trabalho

Abstract

Given the growing number of workers adopting digital nomadism, it becomes crucial to better understand this increasingly relevant workforce for organizations.

In this context, the present dissertation aims to analyze the demographic profile, motivations, retention factors, and the impact of social isolation, with a focus on communication and burnout levels, resulting from the digital nomadism context among professionals in the Information Technology (IT) sector, compared to non-nomadic workers in the same field.

The results of the analysis reveal homogeneity in the demographic characteristics between both groups. Additionally, it is observed that intrinsic motivations, such as freedom and self-realization, are more valued by digital nomads compared to extrinsic motivations as a factor for adopting this lifestyle. Regarding retention factors, no clear preference was found between geographic location and organizational culture. On the other hand, digital nomads exhibit similar levels of communication effectiveness and lower burnout rates compared to non-nomadic workers.

Thus, it is concluded that digital nomads, showing a low intention to change their lifestyle, will become a talent force of increasing importance for the future viability of organizations. This highlights the need for companies to adopt strategies and adjust their organizational culture to attract, retain, and enhance this group of workers.

Keywords: Digital nomads, Information Technology, Motivation, Retention, Social Isolation, Intention to Leave.

JEL Classification:

M12 – Personnel Management

J61 – Geographic Labor Mobility

Índice

1. Introdução.....	1
2. Revisão de Literatura.....	5
2.1 Principais tipologias.....	6
2.2 Perfil Demográfico.....	7
2.3 Motivações.....	8
2.4 Fatores de Retenção (Lugar vs Empresa).....	11
2.5 Relação com a empresa empregadora e com os próprios colegas de trabalho.....	13
2.6 Implicações do isolamento social proveniente do contexto do nomadismo digital.....	15
3. Metodologia.....	17
3.1 Critérios da Amostra.....	17
3.2 Estratégia de Análise de Dados e Avaliação da Qualidade Psicométrica.....	18
3.3 Variáveis.....	19
3.3.1 Características Demográficas.....	19
3.3.2 Motivação.....	19
3.3.3 Retenção.....	20
3.3.4 Relação com a empresa e com os colegas de trabalho.....	21
3.3.5 Implicações do Isolamento Social.....	23
4. Discussão e Apresentação dos Resultados.....	25
4.1 Amostra.....	25
4.2 Verificação das Hipóteses.....	25
4.2.1 Características Demográficas.....	25
4.2.2 Motivação.....	27
4.2.3 Retenção.....	28
4.2.4 Relação com a empresa e com os colegas de trabalho.....	29
4.2.5 Implicações do isolamento social.....	31
4.2.6 Intenção de Abandono do Estilo de Vida Atual.....	32
5. Conclusão.....	35
6. Referências.....	39

7. Anexos.....	49
A- Questionário.....	49
B- Tabelas Escalas.....	79
Tabela 1- Escala WEIMS original, segundo Tremblay et al. (2009).....	79
Tabela 2- Comparação entre a escala de Identificação Organizacional com a escala que foi utilizada para o presente estudo.....	79
Tabela 3- Comparação entre a escala de intenção de abandonar a profissão (Cohen, 1998) original com a escala que foi utilizada para o presente estudo.....	81
Tabela 4- Comparação entre os itens da escala Communication Satisfaction Questionnaire (CSQ) original com as afirmações que foram utilizadas para o presente estudo.....	81
Tabela 5- Comparação entre os itens da escala original Copenhagen Burnout Inventory (CBI) com os itens que foram utilizados para o presente estudo.....	84
C- Figuras Análise Estatística.....	85
Figura 1- Testes Estatísticos para o fator Idade.....	85
Figura 1.1 Estatísticas de grupo do fator Idade.....	85
Figura 1.2 Teste de amostras independentes do fator Idade.....	85
Figura 1.3 Tamanhos de efeitos de amostras independentes do fator Idade.....	85
Figura 2- Testes Estatísticos para o fator Sexo.....	86
Figura 2.1 Tabulação Cruzada do Fator Sexo.....	86
Figura 2.2 Testes qui-quadrado do Fator Sexo.....	86
Figura 3- Testes Estatísticos para o fator Estado Civil.....	86
Figura 3.1 Tabulação Cruzada do Fator Estado Civil.....	86
Figura 3.2 Testes qui-quadrado do Fator Estado Civil.....	87
Figura 4-Testes Estatísticos para o fator Situação Parental.....	87
Figura 4.1 Tabulação Cruzada do Fator Situação Parental.....	87
Figura 4.2 Testes qui-quadrado do Fator Situação Parental.....	87
Figura 5- Testes Estatísticos para a Motivação.....	88
Figura 5.1 Teste de KMO e Bartlett.....	88
Figura 5.2 Matriz de Componente Rotativa.....	88
Figura 5.3 Análise de Confiabilidade.....	88
Figura 5.3.1 Estatísticas Descritivas.....	89
Figura 5.4 Estatísticas de amostras emparelhadas.....	89
Figura 5.5 Teste de amostras emparelhadas.....	89
Figura 5.6 Tamanhos de efeitos de amostras em pares.....	89

Figura 6 Testes Estatísticos para a Retenção	90
Figura 6.1 Teste de KMO e Bartlett Cultura Organizacional.....	90
Figura 6.2 Matriz de Componente Rotativa.....	90
Figura 6.3 Análise de Confiabilidade.....	90
Figura 6.4 Teste de KMO e Bartlett Localização Geográfica.....	90
Figura 6.5 Matriz de Componente Rotativa.....	91
Figura 6.6 Análise da Confiabilidade.....	91
Figura 6.7 Estatísticas de amostras emparelhadas Nómadas Digitais.....	91
Figura 6.8 Correlações de amostras emparelhadas Nómadas Digitais.....	91
Figura 6.9 Teste de amostras emparelhadas Nómadas Digitais.....	92
Figura 6.10 Estatísticas de amostras emparelhadas Não Nómadas Digitais.....	92
Figura 6.11 Correlações de amostras emparelhadas Não Nómadas Digitais.....	92
Figura 6.12 Teste de amostras emparelhadas Não Nómadas Digitais.....	92
Figura 7- Testes Estatísticos para a Comunicação	92
Figura 7.1 Teste de KMO e Bartlett.....	92
Figura 7.2 Matriz de Componente Rotativa.....	93
Figura 7.3 Análise de Confiabilidade.....	94
Figura 7.4 Estatísticas Descritivas de Grupo.....	94
Figura 7.5 Teste de Amostras Independentes.....	94
Figura 7.6 Tamanhos de Efeito de Amostras Independentes.....	94
Figura 8- Testes Estatísticos para o <i>Burnout</i>	95
Figura 8.1 Teste de KMO e Bartlett.....	95
Figura 8.2 Matriz de Componente Rotativa.....	95
Figura 8.3 Análise da Confiabilidade.....	95
Figura 8.4 Estatísticas Descritivas de Grupo.....	96
Figura 8.5 Teste de Amostras Independentes.....	96
Figura 8.6 Tamanhos de Efeitos de Amostras Independentes.....	96
Figura 9- Testes Estatísticos para a Intenção de Abandono	96
Figura 9.1 Teste de KMO e Bartlett.....	96
Figura 9.2 Matriz de Componente.....	96
Figura 9.3 Análise da Confiabilidade.....	97
Figura 9.4 Estatísticas Descritivas de Grupo.....	97
Figura 9.5 Teste de Amostras Independentes.....	97
Figura 9.6 Tamanhos de Efeitos de Amostras Independentes.....	97

1. Introdução

Atualmente, as relações de trabalho e os processos operacionais beneficiam amplamente da evolução tecnológica, possibilitando uma transição significativa para ambientes virtuais, impulsionada por computadores e dispositivos móveis (Nascimento, 2015; Putra & Agirachman, 2016). Graças à realidade virtual, inteligência artificial, sistemas de gestão de *big data*, rede móvel de última geração e serviços em *cloud*, as barreiras de espaço e tempo foram totalmente quebradas, tornando-se possível contactar qualquer pessoa, a qualquer hora, independentemente da sua localização geográfica (Cascio & Montealegre, 2016). Desta forma, surgiram novas formas de trabalho, através das quais os trabalhadores passaram a ter a possibilidade de executar as suas funções fora dos limites de um escritório convencional ou do horário laboral normalmente estipulado.

Decorrente deste contexto de transformação, surgiu uma nova força de trabalho, os nómadas digitais - trabalhadores que têm a capacidade de trabalhar a partir de qualquer lugar do mundo, estando em constante movimento, sem terem um local de residência permanente (Nash *et al.*, 2018). Impulsionados pelos avanços tecnológicos e a crescente procura pelo bem-estar e qualidade de vida, estes indivíduos desafiam as noções tradicionais de trabalho, carreira e estilo de vida, optando por uma vida caracterizada pela mobilidade geográfica e pela capacidade de trabalhar remotamente.

Esta revolução, sentida ao longo das últimas décadas, influenciou, significativamente, não só o quotidiano das pessoas como também os contornos do ambiente de trabalho, gerando novas oportunidades e desafios (Ferrari *et al.*, 2019). Neste sentido, segundo Taylor (2015), as práticas de trabalho tornaram-se muito mais flexíveis, ágeis, autónomas, colaborativas e empreendedoras.

No âmbito destas mudanças, o setor da Tecnologia da Informação (IT) tem-se destacado como uma área incrivelmente atrativa para os nómadas digitais, devido às diversas características que tornam esta indústria especialmente compatível com um estilo de vida nómada e flexível.

Em primeiro lugar, a natureza do trabalho realizado em IT não requer, na maioria das vezes, a presença física no local de escritório. Uma parte significativa das funções neste setor podem ser executadas remotamente, desde a programação e desenvolvimento de software, até ao suporte técnico e gestão de projetos. Isto proporciona a possibilidade de trabalhar em qualquer lugar, desde que se tenha acesso à internet, o que é fundamental para os nómadas digitais que desejam explorar o mundo enquanto mantêm uma carreira profissional. Para além disso, o facto de a área de IT estar em constante

crescimento, sendo um setor extremamente competitivo e valioso para as empresas, originando uma procura constante de novos talentos, proporciona a oportunidade dos nómadas digitais terem o “privilégio” de oferecer os seus serviços de forma independente ou trabalharem como consultores em projetos específicos.

Deste modo, e tendo em conta a relevância do tema, esta tese de mestrado tem como primeiro objetivo identificar as principais características demográficas dos nómadas digitais da área de IT, nomeadamente em termos de idade, sexo, estado civil e situação parental.

Posto isto, outro fator relevante é a natureza global deste setor. A maior parte das empresas de tecnologia têm operações e clientes em todo o mundo, o que significa que os seus profissionais de IT são solicitados a colaborar internacionalmente, encaixando-se bem com o perfil dos nómadas digitais, que apresentam como principais motivações, segundo Kelly & Arelano (2021), o facto de poderem realizar viagens constantemente e não apenas durante as férias, a sensação de liberdade, a oportunidade de aprenderem línguas estrangeiras e a possibilidade de conhecerem novas culturas e pessoas diferentes.

Assim sendo, estabeleceu-se o segundo objetivo desta dissertação, compreender as motivações, na perspetiva de um trabalhador nómada digital, que levam a que cada vez mais indivíduos desta área optem por este estilo de vida, permitindo, assim, uma melhor compreensão sobre as suas necessidades, características e ambições, bem como as mudanças nas expectativas em relação ao trabalho e à vida pessoal e profissional.

No que diz respeito à retenção dos nómadas digitais na área de IT, é fundamental compreender os fatores que os mantêm comprometidos, tanto nas organizações com que trabalham, como nas localizações geográficas a partir das quais desempenham as suas funções. A retenção a nível organizacional pode ser influenciada por políticas flexíveis de trabalho remoto, oportunidades de desenvolvimento profissional contínuo, reconhecimento e recompensas adaptadas ao contexto virtual. Em relação à localização geográfica, a qualidade de vida oferecida pelo ambiente escolhido, a acessibilidade a infraestruturas digitais confiáveis, a atratividade cultural e a segurança são aspetos fulcrais na retenção dos nómadas digitais. A compreensão dos dois fatores é crucial para o desenvolvimento de práticas eficazes de retenção, garantindo a satisfação e a produtividade contínua deste grupo especializado de profissionais em constante movimento.

Desta forma, estabeleceu-se o terceiro objetivo deste estudo, aferir quais são os principais fatores de retenção para este grupo de indivíduos, tanto a nível da organização para onde trabalham como da localização geográfica de onde exercem as suas funções.

Acresce que os nómadas digitais, por serem simultaneamente trabalhadores remotos e viajantes, não experienciam a mesma interação social física que os trabalhadores que se deslocam para o "*habitat* empresa" - lugar de relações espaço e temporalmente emolduradas. Ora, este fator pode ter implicações significativas para a relação existente entre os nómadas digitais e as suas empresas empregadoras, bem como na ligação afetiva com os seus colegas.

Assim sendo, estabeleceu-se como quarto objetivo a caracterização da sua relação com a empresa empregadora e com os próprios colegas de trabalho, mais concretamente através da medição da eficácia da comunicação entre os mesmos e comparando-a com trabalhadores não nómadas digitais, também da área de IT.

Como quinto e último objetivo, pretende-se aferir as possíveis implicações da falta de interação social resultante do contexto do nomadismo digital, nomeadamente através da comparação do índice de *burnout* entre estes dois grupos de trabalhadores, permitindo a criação de estratégias eficazes de gestão de talentos e a estruturação de ambientes de trabalho saudáveis e produtivos.

Através da realização e aplicação de um questionário estruturado, online e em inglês, para cada público-alvo (trabalhadores nómadas e não nómadas digitais da área de IT), utilizando deste modo, o método quantitativo, esta tese de investigação pretende abordar questões-chave relacionadas com os nómadas digitais, tentando garantir que, cada vez mais, as empresas dentro desta área em constante expansão conseguem potenciar e atrair esta força de talento com uma importância cada vez maior para a viabilidade futura das organizações.

2. Revisão de Literatura

Historicamente, o ser humano, ao longo da sua existência, tem sido sempre caracterizado por um instinto nómada profundamente enraizado na sua maneira de ser.

Inicialmente, os seres humanos caçadores-recoletores subsistiam de plantas e de animais, cuja reprodução e disponibilidade não estava no âmbito do seu controlo. Deste modo, tinham a necessidade de se movimentar de acordo com a oferta destes recursos, ora por escassearem devido ao seu consumo ora por estarem distribuídos de maneira desigual em diferentes lugares e em diferentes estações do ano (Descola, 2013). Acredita-se que foi a atividade agrícola que fixou em definitivo o homem ao solo, deixando-o mais sedentário do que quando era coletor e caçador (Pinsky, 2001).

À medida que a sociedade evoluiu, o nomadismo não desapareceu, transformando-se e adaptando-se às circunstâncias de cada época. Por exemplo, as rotas comerciais e as grandes expedições da época dos descobrimentos demonstraram a nossa necessidade e vontade permanente em explorar novos territórios e culturas.

Atualmente, o espírito nómada persiste na sociedade, retratado no desejo de viajar, tanto para explorar os exotismos geográficos e culturais como na busca de novas oportunidades profissionais e de desenvolvimento pessoal, num mundo cada vez mais interconectado. O crescente grupo de indivíduos móveis e independentes de uma localização fixa originaram um novo conceito de nómada, tendo várias denominações, como “nómadas globais” (D'Andrea, 2007; Kannisto, 2014), “criativos migrantes” (O'Brien, 2014), “knowmads” (Moravec, 2013) ou, mais recentemente, “nómadas digitais” (Müller, 2016; Reichenberger, 2018). De acordo com Reichenberger (2018), Thompson (2019) e Green (2020), os nómadas digitais assumem-se como trabalhadores independentes que utilizam a tecnologia digital para combinar o trabalho, o lazer e o interesse contínuo em viajar, desenvolvendo as suas funções remotamente para outras empresas ou como *freelancers* e empreendedores individuais. Este segmento de profissionais é reconhecido pela capacidade de viajar continuamente e de forma propositada, residindo em locais distintos à volta do mundo, de forma temporária e sem nenhuma base doméstica na maioria dos casos (Reichenberger, 2018; Aroles & Vaujany, 2020).

Para além disso, como referido anteriormente, os trabalhadores nómadas digitais são uma nova força de trabalho que se encontra em rápido crescimento. Segundo o estudo da *MBO Partners* (2021), *State of Independence*, 15,5 milhões de trabalhadores americanos consideram-se nómadas digitais, o que representa um aumento de 42% desde 2020, ou um aumento de 112% desde 2019. No mesmo estudo, é referido que 85% do total dos nómadas digitais inquiridos afirmam estar muito satisfeitos com o seu trabalho e estilo de vida.

Desta forma, a revisão literária subsequente procura explorar e analisar a literatura existente sobre os nómadas digitais na área da Tecnologia da Informação, destacando as principais tipologias, o perfil demográfico, motivações, fatores de retenção, desafios e implicações associadas a este fenómeno emergente.

2.1 Principais tipologias

Os nómadas digitais diferenciam-se, considerando as suas características, de três tipos de classes, com as quais podem ser facilmente confundidas, nomeadamente o *backpacker*, o *flashpacker* e o nómada global (Richards, 2015).

Os *backpackers* costumam ser associados geralmente a jovens, que viajam de forma independente por um longo período de tempo, não tendo um destino específico e retornando ao seu país de origem após a viagem (Kannisto, 2014). Assim, a principal diferença entre um nómada digital e um *backpacker* é que o último viaja por motivos turísticos ou de estilo de vida, sem necessidade de trabalhar para sustentar as suas viagens (Mouratidis, 2018).

Um *flashpacker* é um mochileiro com experiência tecnológica, que recorre à mesma não só para planear, reservar e executar as suas viagens como também para ficar conectado online e partilhar as suas experiências através de diversos canais digitais, como blogs, redes sociais e canais de vídeo, entre outros (Richards, 2015). De acordo com Paris (2012), a principal diferença entre um *backpacker* e um *flashpacker* reside no uso da tecnologia. Por outro lado, a diferença entre um *flashpacker* e um nómada digital incide essencialmente na duração da viagem, uma vez que, enquanto um *flashpacker* viaja em média sessenta e dois dias por ano, um nómada digital realiza viagens semipermanentes ou mesmo ininterruptas (Richards, 2015; Nash, 2018; Thompson, 2019).

Por último, os nómadas globais são pessoas provenientes de nações industrializadas que não vivem permanentemente num local específico, movendo-se por vários locais do mundo e ganhando a vida ao longo desse percurso, nos diversos lugares onde residem, sem recorrer necessariamente à tecnologia (Mouratidis, 2018; Korpela, 2019). Embora os nómadas digitais se possam assemelhar aos nómadas globais, na medida em que ambos representam um estilo de vida multicultural com alta mobilidade, os nómadas globais, contrariamente aos nómadas digitais, não recorrem obrigatoriamente à tecnologia e dão preferência à liberdade e ao lazer, enquanto os nómadas digitais valorizam a produtividade no trabalho (D'Andrea, 2006; Müller, 2016; Mouratidis, 2018).

Para além das distinções referenciadas, é também possível diferenciar um nómada digital de um *freelancer*. Apesar de ambos trabalharem fora do padrão normal, por conta própria e com

flexibilidade em termos de horário e localização, os *freelancers* não seguem obrigatoriamente um estilo de vida de viagens contínuas. Neste âmbito, e apesar de alguns nómadas digitais serem considerados *freelancers*, nem todos os *freelancers* são nómadas digitais (Mouratidis, 2018; Olga, 2020).

Sob outra perspectiva, o conceito de nómada digital também se deve distinguir de *professional traveler*, na medida em que se para o primeiro a mobilidade é uma escolha, para o *professional traveler* assume-se como uma condição ou requisito de trabalho (Mouratidis, 2018). Por outro lado, embora o teletrabalho faça parte do ambiente diário dos nómadas digitais, nem sempre um teletrabalhador tem o estilo de vida de um nómada digital (Hannonen, 2020).

2.2 Perfil Demográfico

Relativamente às características demográficas deste segmento de trabalhadores, no que concerne ao sexo, de acordo com um estudo realizado por López (2024), verificou-se que os nómadas digitais são maioritariamente do sexo masculino (61%).

No que toca à idade, segundo os mesmos autores, os nómadas digitais apresentam idades compreendidas entre os 25 e os 34 anos, o que corrobora o estudo de Reichenberger (2018), que afirma que este segmento é constituído por indivíduos na faixa dos 20 aos 30 anos, visto que esta geração, para além de ter desenvolvido uma afinidade com as tecnologias de informação e comunicação (TIC), normalmente não tem compromissos familiares, apenas 26% do total dos nómadas digitais têm filhos (Patterson, 2023). Ainda nesse sentido, o estudo da *MBO Partners* (2021), *State of Independence*, indica que relativamente à repartição demográfica dos nómadas digitais a Geração Z, nascida entre 1990 e 2010, e os Millennials, nascidos entre 1980 e 1990, representam, em conjunto, mais de metade do total de nómadas digitais, respetivamente 21% e 44%. Estas faixas etárias, digitalmente nativas por terem crescido num mundo altamente conectado, são altamente habilidosas e competentes no que toca às tecnologias e em relação ao facto de comunicarem maioritariamente através do online (Duarte, 2023), sendo estas características fulcrais para o sucesso em contexto de nomadismo digital.

Relativamente à sua origem, a maioria é proveniente da América do Norte e da Europa, ou seja, indivíduos predominantemente ocidentais. Permanecem mais de um mês num determinado local, trabalhando cerca de 46 horas semanais, principalmente como *freelancers* para múltiplas empresas (Thompson, 2018; Reichenberger, 2018; Kelly & Arelano, 2021).

Feita a análise destes dados, é possível afirmar que as características demográficas, como idade, sexo, estado civil e situação parental, são mais homogéneas nos nómadas digitais da área

de IT do que nos não nómadas digitais, sugerindo uma possível uniformidade nestes aspetos, especificamente que os nómadas digitais são maioritariamente profissionais do sexo masculino, pertencendo a faixas etárias mais jovens, entre os 20 e os 35 anos, solteiros e maioritariamente sem filhos.

Deste modo, foi possível estabelecer a primeira hipótese:

H1: As características demográficas, como a idade(a), sexo(b), estado civil(c) e situação parental(d) são características mais homogéneas nos nómadas digitais do que nos trabalhadores não nómadas digitais da área de IT.

2.3 Motivações

A motivação é um tema amplamente debatido e analisado no contexto da gestão de recursos humanos, sendo uma condição necessária para a satisfação no trabalho, na vida pessoal e para um bom desempenho profissional (Fonseca, 2009).

O termo "motivação" tem origem no latim "movere", significando "mover", (Mann, 2006). De acordo com Maximiano (2007), a motivação é o que impulsiona qualquer pessoa, orientando-a para um comportamento específico, podendo assim ser definida como um conjunto de predisposições que movem o indivíduo na busca das suas realizações pessoais e profissionais.

A diferenciação mais básica ao nível das tipologias de motivação ocorre entre a noção de motivação intrínseca e a noção de motivação extrínseca. A motivação intrínseca refere-se à realização de uma atividade unicamente pelo prazer e satisfação derivados dessa mesma atividade (Pelletier *et al.*, 1995), ligando-se às experiências de realização pessoal, responsabilidade, autonomia, desenvolvimento pessoal e progressão de carreira (Camara, 2011), portanto razões internas.

Por outro lado, a motivação extrínseca articula-se com um conjunto de comportamentos que se ligam a fins externos ao indivíduo (Pelletier *et al.*, 1995; Ryan & Deci, 2000), como o aumento salarial, benefícios e outros incentivos. Sendo de natureza material, em muitos casos têm formato de prémios monetários (Sousa, *at al.* 2006).

Neste sentido, ao explorar as motivações que levam a que cada vez mais trabalhadores da área de IT optem pela escolha do nomadismo digital como estilo de vida, podemos utilizar estes dois conceitos distintos de motivação, aplicando-os à Teoria da Hierarquia das Necessidades, de Abraham Maslow (1943), para tentar explicar este fenómeno.

Esta teoria afirma que as necessidades humanas evoluem através de cinco níveis, começando pelas necessidades básicas (com um maior cariz extrínseco) e culminando nas

necessidades de autorrealização e liberdade (mais notoriamente de cariz intrínseco), podendo ser resumida do seguinte modo:

- Necessidades fisiológicas: dizem respeito ao ser humano enquanto ser biológico. Acabam por ser as principais e as mais importantes: respirar, comer, beber, descansar, dormir, entre outras.
- Necessidades de segurança: estão ligadas às necessidades de se sentir seguro, como por exemplo o de manter o emprego e este, por sua vez, ser estável, e viver em clima de paz, entre outros.
- Necessidades sociais: o ser humano é por natureza um ser social, como tal tem necessidade de manter relações, sentir que faz parte de um grupo.
- Necessidades de estima: decorre da importância de se sentir respeitado e valorizado pelos outros, o que também tem um impacto determinante ao nível da própria autoestima.
- Necessidades de autorrealização: inclui a experiência crescente de sucesso pessoal, a noção de aproveitamento de todo o seu potencial, a capacidade de realizar o que se gosta e ser independente.



Figura 1. Pirâmide baseada na Teoria das Necessidades de Maslow

Neste contexto, o nomadismo digital pode ser percebido como uma resposta a várias destas necessidades, mas dando-lhes uma importância inversa à proposta pela Teoria das Necessidades de Maslow. Os nómadas digitais, estando mais focados no topo da pirâmide, na fase de autorrealização das suas vidas (Matt, 2020), dão especial atenção às necessidades de autorrealização/realização pessoal e estima (motivações intrínsecas), em detrimento das necessidades fisiológicas e de segurança (motivações extrínsecas), o que é corroborado por Ehn (2022).

Neste sentido, em relação às necessidades fisiológicas, embora continuem a ser importantes, os nómadas digitais, ao adotarem um estilo de vida mais flexível, caracterizado

pelo desejo de liberdade e de maior autonomia, afastam-se do estilo de vida tradicional. De facto, muitas vezes conseguem atender a estas carências de maneira mais variada e adaptável, sem estar estritamente vinculados a um local específico (Gomes, 2019).

No que concerne às necessidades de segurança, ao escolherem a mobilidade geográfica, os nómadas digitais estão dispostos a sacrificar a estabilidade física de uma localização fixa, dando preferência à diversidade de oportunidades profissionais e experiências pessoais que o nomadismo oferece (Mancinelli, 2020).

No que toca às necessidades sociais, embora a mobilidade possa desafiar as relações presenciais tradicionais, os nómadas digitais muitas vezes cultivam novas interações comunitárias, conectando-se com colegas de trabalho remoto e outros nómadas com ideais e estilos de vida semelhantes (Sutherland & Jarrahi, 2017; Hall *et al.*, 2019). Exemplo disso é a referência de Orel (2019) ao crescente surgimento de espaços de trabalho colaborativo, mais comumente denominados de ambientes de *coworking*, que podem ser descritos como ambientes de trabalho compartilhado, onde diferentes tipos de profissionais se reúnem para realizar as suas tarefas de trabalho (Gandini, 2015).

Por fim, as necessidades de autorrealização e estima tornam-se centrais para os nómadas digitais, que procuram constantemente novos desafios, aprendizagens e crescimento pessoal, aproveitando a liberdade e a flexibilidade para perseguir paixões e objetivos que transcendem as limitações geográficas tradicionais, sendo estas, segundo Horton (2017), a principal motivação associada ao estilo de vida do nómada digital. Ao terem a liberdade de moldar o seu estilo de vida, os nómadas digitais perseguem vias de realização pessoal e profissional inovadoras, preferindo a autonomia e a capacidade de concretizar metas individuais (motivações intrínsecas), às formas tradicionais de reconhecimento (motivações extrínsecas). Assim sendo, estes indivíduos apenas conseguirão atingir o estado holístico de autorrealização que procuram se existir uma combinação entre a liberdade profissional, a liberdade pessoal e a liberdade espacial, contribuindo cumulativamente para a aprendizagem, aquisição ou avanço de conhecimentos e autodesenvolvimento, na mesma medida em que estimulam continuamente a criatividade através de um movimento constante (Reichenberger, 2018).

Desta forma, o nomadismo digital é interpretado como um modelo que subverte a hierarquia clássica de Maslow, colocando um foco proeminente nas necessidades de autorrealização e realização pessoal (motivações intrínsecas), em detrimento das necessidades fisiológicas e de segurança (motivações extrínsecas).

Um dos principais motivos que justifica esta ideia é o facto da faixa etária dos nómadas digitais, como referido anteriormente, se encontrar maioritariamente entre os 20 e os 30 anos.

Neste sentido, Kooij *et al.*, (2011) e Mulato (2018) consideram que os jovens atribuem uma maior importância aos fatores intrínsecos, sendo a liberdade, a flexibilidade, o dinamismo e a possibilidade de desenvolver as suas competências as características que mais cativam esta geração a aceitar novos desafios e oportunidades.

Posto isto, é possível afirmar que, para os nómadas digitais da área de IT, os fatores de motivação extrínseca, como um salário adequado e estabilidade financeira, associados às necessidades fisiológicas e de segurança, são menos relevantes para a escolha do seu modo de vida do que fatores de motivação intrínseca, como a autorrealização e a realização pessoal.

Assim sendo, achou-se pertinente a criação da segunda hipótese:

H2: Fatores de motivação intrínseca como a autorrealização e a realização pessoal no ambiente de trabalho remoto são variáveis mais relevantes do que fatores de motivação extrínseca, como um salário elevado, na decisão da escolha do nomadismo digital entre os profissionais de IT.

2.4 Fatores de Retenção (Lugar vs Empresa)

A retenção dos nómadas digitais é um fenómeno complexo que se pode desdobrar em duas vertentes principais: a retenção geográfica (lugar) e a retenção organizacional (empresa).

Retenção Geográfica

Ao decidir onde estabelecer temporariamente a sua localização geográfica de trabalho, os nómadas digitais têm em consideração diversos fatores.

Em primeiro lugar, a infraestrutura digital existente é um critério fundamental, considerando a necessidade de acesso a internet de alta velocidade e a espaços de trabalho colaborativo. Para além disso, a presença de uma comunidade de profissionais remotos pode ser crucial, proporcionando um ambiente de trabalho mais enriquecedor e propício à troca de experiências. Neste sentido, Novriandi *et al.*, (2017) afirmam que este grupo de indivíduos, embora não dependa de áreas de trabalho ou locais específicos para o desempenho das suas funções, exige uma boa cobertura e qualidade de internet e tem preferência por encontrar ou preparar o seu espaço de trabalho, ao invés de depender de um ambiente de escritório convencional, fornecido pela organização que integra.

Relativamente ao ambiente geográfico, este também desempenha um papel significativo, começando por condições climáticas favoráveis, altos níveis de segurança e uma vertente cultural fortemente desenvolvida. Destinos com clima ameno, paisagens inspiradoras e clima social tranquilo são muitas vezes preferidos. As oportunidades culturais e de lazer, como

atividades ao ar livre e eventos sociais, também são fatores que influenciam as escolhas dos nômadas digitais (Macrae, 2016).

Por fim, considerações financeiras, como o custo médio de vida, também são um aspecto central na decisão de escolher um destino, sendo que a maioria dos nômadas digitais costuma viajar preferencialmente para destinos quentes e com um baixo custo de vida (Altringer, 2015). Neste sentido, segundo Symonds & Lacono (2021), países como a Tailândia, Costa Rica, Bulgária (nomeadamente Bansko) e Espanha (Ilhas Canária) assumem-se como algumas das escolhas prediletas dos nômadas digitais. Sob outra perspectiva, e tendo em conta o estudo de Kelly & Arelano (2021), verifica-se que os destinos prediletos para uma estadia de longa duração, possuindo uma boa capacidade de retenção (mais de três meses), são a Indonésia, México e Tailândia, logo seguidos da Espanha, Colômbia e Portugal (maioritariamente países com um baixo custo de vida). Por outro lado, os destinos preferenciais para se fixarem entre um e três meses, ou seja, uma duração média, são essencialmente a Indonésia e a Geórgia. Por último, os destinos onde os nômadas digitais optam por permanecer menos tempo (menos capacidade de retenção), ou seja, menos de um mês, são a França, Brasil, Islândia, Costa Rica e Nova Zelândia.

Retenção Organizacional

A retenção dos nômadas digitais é atualmente uma questão muito relevante para as organizações, pois o seu sucesso depende da sua capacidade de atrair e reter forças de trabalho inovadoras, criativas e flexíveis (Schönebeck & Schönebeck, 2016). Um estudo efetuado pela *Achievers* (2020) apurou que, na América do Norte, apenas 23% da geração *Millennial* refere desejar permanecer no seu emprego atual, 50% procura um novo emprego e os restantes 27% encontram-se indecisos. O mesmo estudo apurou que as principais razões que levam os colaboradores a considerar deixar o seu emprego são a procura por uma melhor compensação financeira (52%), a progressão na carreira (43%) e a falta de reconhecimento (19%).

Deste modo, do lado das empresas, a retenção dos nômadas digitais deverá envolver um conjunto de estratégias específicas que devem incluir a criação de políticas flexíveis que acomodem o estilo de vida nómada, a promoção de uma cultura de trabalho remoto inclusiva e a oferta de benefícios que correspondam às necessidades únicas deste grupo de profissionais. De acordo com o estudo de Orel (2019), o equilíbrio entre o lazer, o trabalho e um ambiente ideal para executar as suas tarefas profissionais parece ser um dos principais fatores de retenção para os nômadas digitais. Já segundo a *Jobbatical* (Marcela, 2022), para assegurar a aquisição

e retenção de talentos de topo é necessário que sejam asseguradas políticas de trabalho flexíveis e satisfeitas as exigências e necessidades dos trabalhadores.

Por outro lado, a comunicação eficaz e o apoio contínuo são também fatores cruciais para garantir a satisfação e a lealdade dos nómadas digitais em relação à empresa empregadora.

Por fim, segundo a *MBO partners* é fulcral que as empresas criem políticas corporativas para os nómadas digitais. Estas devem esclarecer os detalhes através de um acordo mútuo sobre o(s) local(is) de trabalho do nómada digital, duração do projeto, diretrizes de comunicação e compromisso em trabalhar dentro das políticas de cibersegurança da empresa. Desta forma, através de uma política corporativa, as organizações conseguem minimizar os riscos legais, tornando mais fácil reter trabalhadores que desejam trabalhar como nómadas digitais.

Posto isto, consegue-se observar que a natureza do trabalho remoto dos nómadas digitais - marcada pela liberdade de escolha do seu local de trabalho - torna a localização geográfica um fator de retenção muito significativo para este grupo de trabalhadores. Ao escolherem o seu local de trabalho, os nómadas digitais estão a selecionar o local onde vão viver, priorizando ambientes específicos que se alinhem às suas preferências e estilo de vida (Hall *et al.*, 2019), pondo, deste modo, a escolha da localização acima de outros elementos da cultura organizacional. Segundo Carpenter (2023), um nómada digital abraça plenamente a mobilidade, mudando frequentemente de local, pelo que os fatores ligados à sua localização assumem um papel decisivo para a retenção do mesmo neste estilo de vida.

Em contrapartida, para os trabalhadores não nómadas digitais, cujo trabalho geralmente é vinculado a um local físico fixo, a cultura organizacional pode ter uma influência muito mais significativa.

Desta forma, as diferentes necessidades e expectativas profissionais destes dois grupos moldam a sua hierarquia de prioridades - enquanto os não nómadas digitais podem priorizar elementos específicos da cultura da empresa para a qual trabalham, os nómadas digitais priorizam a sua localização geográfica.

Deste modo, procedeu-se à elaboração da terceira hipótese:

H3: A hierarquia das prioridades de retenção nos nómadas digitais da área de IT é inversa à dos não nómadas digitais da mesma área, considerando a localização geográfica(a) e a cultura organizacional(b).

2.5 Relação com a empresa empregadora e com os próprios colegas de trabalho

A relação dos nómadas digitais com a sua empresa empregadora e com os colegas de trabalho é fortemente afetada pela falta de interação social física, uma característica inerente ao estilo

de vida remoto e flexível que adotam. O facto de estes trabalhadores estarem longe dos seus colegas pode dar a sensação de não terem uma rede de apoio. Para além disso, a falta de interações informais, como pausas para o café ou conversas casuais, contribuem para uma sensação de distanciamento, impactando a coesão da equipa e a integração do nómada digital na cultura da empresa (Sto, 2021). Nesse sentido, segundo Matos (2016) e Gomes (2019), apesar do nómada digital ter a possibilidade de desenvolver as suas tarefas profissionais através da internet, o contacto através desta fonte acaba por se tornar mais impessoal e distante.

Deste modo, a ausência de contacto físico cria diversos desafios significativos, especialmente relativos à comunicação, com repercussões tanto nas dinâmicas profissionais como nas relações interpessoais. Roy (2023) afirma que as competências de comunicação são fundamentais para qualquer nómada digital, uma vez que a comunicação é essencial para a colaboração à distância. A capacidade de comunicar eficazmente com os membros da equipa, os clientes e outras partes interessadas é uma necessidade permanente no contexto do nomadismo digital.

Apesar disso, segundo um estudo estatístico infográfico realizado por Thomas Kanze (2021), sobre os nómadas digitais e projeções futuras, foi possível verificar que a comunicação se assume como o principal desafio para os nómadas digitais (27%), seguido das limitações das oportunidades sociais (16%) e do sentimento de isolamento e solidão (13%). A comunicação virtual, embora eficaz em muitos aspetos, nem sempre é capaz de transmitir as nuances emocionais e as particularidades contextuais. Isto pode originar mal-entendidos, falta de clareza nas expectativas e, por vezes, diminuição da confiança entre o nómada digital e a empresa. Embora o nómada digital se encontre constantemente conectado à internet, não existe um contacto genuíno, como acontece na comunicação direta e interação entre colegas de trabalho (Golden, 2007; Maruyama & Tietze, 2012).

Mai (2021), num testemunho dado no blog *Digital Nomad Soul*, exemplifica que, muitas vezes, o facto de o nómada digital, por razões derivadas da sua localização, não ter um escritório bem equipado significa que a interação com os seus clientes e colegas pode ser muito difícil - “As chamadas telefónicas são normalmente caras e as chamadas *Skype* com uma má ligação à internet são um pesadelo. Para além disso, muitas vezes é mais fácil ver alguém pessoalmente e explicar ou discutir algo, do que enviar 10 e-mails ou fazer 5 chamadas telefónicas.”

Na resolução de conflitos, a comunicação remota também se pode revelar desafiadora. A falta de contacto visual e de linguagem corporal dificulta a leitura das emoções, podendo levar a mal-entendidos persistentes e à dificuldade em encontrar soluções eficazes.

Cheng (2023), numa entrevista à ODAIA, afirma que durante o período em que foi nómada digital sentiu perda de ligação e de comunicação com os colegas de equipa, não só por causa da diferença no fuso horário, mas, principalmente, por ter faltado a diversos eventos sociais da empresa, devido à distância.

Neste sentido, é possível verificar que a falta de interação social física dos nómadas digitais tem impactos negativos na qualidade e eficácia da comunicação com a empresa empregadora e com os colegas de trabalho, em comparação com os trabalhadores não nómadas.

Assim, foi elaborada a quarta hipótese desta dissertação:

H4: A ausência de interação social física(a) dos nómadas digitais relaciona-se negativamente com a comunicação com a empresa(b) e com os colegas(c), comparativamente aos trabalhadores não nómadas.

2.6 Implicações do isolamento social proveniente do contexto do nomadismo digital

O isolamento social, decorrente do nomadismo digital, origina diversas implicações negativas que afetam o bem-estar dos nómadas digitais.

O bem-estar pode ser definido a partir de duas perspetivas diferentes (Warr, 1979): enquanto a abordagem hedónica enfatiza a felicidade e define o bem-estar em termos da obtenção de prazer e da evitação da dor, a abordagem eudemónica enfatiza o desenvolvimento pessoal, a autorrealização, a autenticidade e a busca de significado na vida (Waterman, 1993; Ryff, 1995; Ryan & Deci, 2001).

Neste sentido, diversos estudos demonstram que os funcionários, quando têm a flexibilidade de trabalhar remotamente, apresentam uma melhor saúde mental e física do que os colegas que trabalham no escritório.

No entanto, no caso dos nómadas digitais, outros fatores, como as constantes viagens e o isolamento social, marcado pelas dificuldades de comunicação e pela distância face ao seu país e entes queridos, podem originar diversos problemas. Alguns dos principais problemas identificados são o *burnout*, a solidão, a ansiedade e a dificuldade em encontrar estabilidade (Todorov, 2022).

Tendo em conta os contributos de Cormack & Cotter, (2013); Binder, (2017) e Nagoski (2019), o *burnout* é uma crise de carácter psicológico provocada pela fadiga, *stress*, exaustão e falta de realização pessoal em contexto laboral. Esta patologia tem como principais consequências o cansaço geral, incapacidade de dormir adequadamente à noite, letargia física e uma outra série de sintomas fisiológicos, incluindo problemas digestivos, fadiga muscular e dores de cabeça (Maroco & Tecedero, 2009). Staten (2019) indica que o *burnout* deriva de

uma elevada exaustão física, emocional e cognitiva decorrente do excessivo envolvimento, durante um período de tempo prolongado, em situações emocionalmente muito desgastantes.

Ora como referido anteriormente, o estilo de vida nómada digital, marcado pela constante mudança de ambientes, fusos horários e culturas pode criar instabilidade, tornando difícil manter uma rotina equilibrada e sustentável. Jay (2023) afirma que os nómadas digitais enfrentam frequentemente desafios únicos que podem contribuir para o *burnout*, por exemplo, a falta de rotina, diferenças de fuso horário e barreiras culturais. Para além disso, segundo Schuster *et al* (2015) numa situação de nomadismo digital, caracterizada pelo distanciamento social e o teletrabalho, o *stress* pode aumentar drasticamente, originando uma situação de *burnout* nos trabalhadores.

Adicionalmente, a flexibilidade para trabalhar em qualquer lugar, a qualquer momento, pode levar também à dificuldade do nómada digital em se desconectar do trabalho, contribuindo para a sua exaustão. São vários os autores que sugerem que os nómadas digitais lidam ativamente com as fronteiras imprecisas entre o lazer e o trabalho, na medida em que aspetos como a diversão e a recreação acabam por ser transferidos para o ambiente profissional dos nómadas (Richards, 2015; Müller, 2016; Reichenberger, 2018). Segundo Carolin Müller (2023), nómada digital, "Por vezes, os nómadas digitais podem concentrar-se demasiado no trabalho e isolar-se, mas depois acabam por ter um esgotamento no paraíso". Na verdade, a depressão e a ansiedade não precisam de visto, podem viajar para todo o lado (Dodgson, 2019).

Por fim, a ausência de uma rede física de colegas de trabalho pode resultar na falta de um sistema de apoio robusto, essencial para se lidar construtivamente com o *stress*. Segundo Buglass (2017); Akbari (2021) e Tandon (2021), uma área de investigação que é frequentemente ignorada, quando se examinam as implicações mais alargadas deste estilo de vida, diz respeito ao sentimento de solidão, que pode ter um impacto negativo no bem-estar psicológico das pessoas que praticam o nomadismo digital.

Por essa razão, achou-se pertinente a criação da última hipótese deste estudo:

H5: O índice de burnout dos trabalhadores nómadas digitais da área de IT é superior aos dos trabalhadores não nómadas da mesma área.

3. Metodologia

Considerando as hipóteses previamente estabelecidas, selecionou-se o método quantitativo como instrumento para a recolha de dados sobre os trabalhadores nómadas e não nómadas digitais da área de IT.

Deste modo, procedeu-se à criação e aplicação de um questionário estruturado, online e em inglês, destinado aos dois públicos-alvo anteriormente mencionados, trabalhadores nómadas e trabalhadores não nómadas digitais da área de IT.

3.1 Critérios da Amostra

Assim sendo, foram aplicados critérios de inclusão e exclusão de participantes que permitiram uma recolha de dados precisos e relevantes com base nos objetivos e na amostra pretendida. Para além disso, através destes critérios foi possível direcionar os dois tipos de participantes (trabalhadores nómadas e não nómadas digitais da área de IT) para as secções específicas do questionário, que abordam as temáticas pertinentes para cada um destes.

Posto isto, foram considerados trabalhadores nómadas digitais da área de IT os participantes que tivessem experiência nesta área e que correspondessem a todos os seguintes critérios, segundo a definição de Nash et al., (2018):

- 1- A sua profissão permitir que trabalhe remotamente;
- 2- Realizar a maior parte das suas funções online;
- 3- Trabalhar a partir de diferentes locais geográficos;
- 4- Ter a liberdade de escolher o seu local geográfico de trabalho;
- 5- Aproveitar a oportunidade para viajar enquanto desempenha as suas funções profissionais;

Estes critérios foram avaliados através das seguintes escalas, disponíveis no *Anexo A (I. Sample Criteria)*:

- 1- Trabalhar pelo menos 4 dias por semana remotamente (opção 5, 6 ou 7);
- 2- Realizar pelo menos 50% das tarefas online (opção 3 ou 4);
- 3- Trabalhar a partir de diferentes locais geográficos, quer sejam cidades dentro do mesmo país ou cidades em diferentes países (opção 1 ou 2);
- 4- Ter a liberdade de escolher o seu local geográfico de trabalho pelo menos alguns dias por semana (opção 3 ou 4);
- 5- Aproveitar a oportunidade para viajar, pelo menos algumas vezes (*sometimes*), enquanto desempenha as suas funções profissionais (opção 3,4 ou 5);

Todos os inquiridos que tivessem experiência na área da Tecnologia da Informação e selecionassem pelo menos uma das restantes opções (independentemente da alínea), não obedecendo à definição de *Nash et al.*, (2018), foram considerados trabalhadores não nómadas digitais.

Referente à abordagem para obter a amostra necessária a este estudo foi utilizada uma estratégia que envolveu a utilização de diversos canais digitais (nomeadamente o *email* e as redes sociais - *WhatsApp*, *Facebook* e *Linkedin*).

Relativamente aos métodos de amostragem, primeiramente, foi utilizada a amostragem não probabilística de bola de neve - através do contacto direto com trabalhadores conhecidos da área de IT, nómadas e não nómadas digitais e apelando para que os mesmos preenchessem o respetivo questionário e o partilhassem junto das suas empresas e colegas. Em segundo lugar, foi utilizado o método de amostra probabilística de *cluster*- através do envio dos questionários para grupos nas redes sociais, de nómadas e não nómadas digitais da área de IT. Por último, através de uma amostra sistemática foram contactadas empresas de IT que estão a apostar cada vez mais no recrutamento de trabalhadores nómadas e não nómadas digitais.

3.2 Estratégia de Análise de Dados e Avaliação da Qualidade Psicométrica

Com o objetivo de comprovar as hipóteses anteriormente apresentadas ao longo da revisão de literatura procedeu-se, em primeiro lugar, à filtragem dos valores em falta, tendo os mesmos sido removidos.

De seguida, realizou-se a análise da medição da qualidade psicométrica dos componentes. Como recomendado, as medidas devem ser válidas (ou seja, devem medir o que esperamos que meçam) e isso pode ser avaliado com base na análise fatorial. O principal objetivo da análise fatorial é agrupar as variáveis iniciais, correlacionadas entre si, num conjunto mais reduzido de variáveis “artificiais”. Estas novas variáveis não estão correlacionadas entre si (são ortogonais) e são designadas por componentes principais.

Para se proceder à ACP (análise em componentes principais), as variáveis originais têm de estar correlacionadas, ou seja, o valor do teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) deve ser $Sig. \geq 0,7$ e a hipótese nula do teste de Bartlett deve ser rejeitada ($Sig. = 0$). Para além disso, uma análise de componentes principais é adequada quando todos os itens têm também uma comunalidade mínima de 0,500 e a solução (utilizando o critério de Kaiser) explica pelo menos 60% da variância total após a rotação. Deste modo, através da rotação *Varimax* foi possível escolher com clareza cada componente, procedendo à eliminação dos itens que não cumpriam os critérios até se encontrar uma eventual solução válida.

Após essa operação, procedeu-se à análise de fiabilidade com o objetivo de verificar se o conjunto de variáveis correspondentes a cada componente medem o mesmo construto ou ideia – análise da consistência interna. Se tal acontecer, as respetivas variáveis iniciais podem ser agrupadas numa mesma componente. Para tal, foi calculado o *alfa* de *Cronbach*, que se espera que atinja pelo menos 0,70 para ser aceite.

3.3 Variáveis

O questionário está dividido em seis secções para os trabalhadores considerados nómadas digitais e em cinco secções para os trabalhadores considerados não nómadas digitais, sendo a primeira secção referente aos critérios de inclusão e exclusão dos participantes e as cinco seguintes referentes a cada uma das cinco hipóteses que se pretende estudar.

Deste modo, em primeiro lugar, o participante terá de responder aos critérios anteriormente apresentados.

3.3.1 Características Demográficas

Posto isto, caso faça parte da amostra pretendida, o participante é encaminhado para a segunda secção, onde serão estudadas as suas características demográficas, nomeadamente a idade, o sexo, o estado civil, a situação parental (nº de filhos) e a sua antiguidade na empresa/profissão atual.

3.3.2 Motivação

De seguida, é abordada a temática da motivação, sendo esta secção respondida exclusivamente pelos trabalhadores nómadas digitais.

Para isso, foi utilizada uma adaptação da escala *WEIMS – Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale* - desenvolvida por Trembley, Blanchard, Taylor, Pelletier e Villeneuve (2009), com o objetivo de analisar o impacto da motivação intrínseca e extrínseca na adoção do nomadismo digital.

É importante realçar que dos seis estados motivacionais definidos pela escala original, que se encontra na *Tabela 1* em anexo, (1.1 motivação intrínseca, 2.1 motivação extrínseca integrada, 2.2 motivação extrínseca identificada, 2.3 motivação extrínseca introjetada, 2.4 motivação extrínseca externa e 2.5 amotivação), apenas foram considerados os itens de dois estados- motivação intrínseca (1.1) e motivação extrínseca externa (2.4). A decisão de excluir os restantes estados motivacionais prendeu-se com o objetivo específico da hipótese em questão, sendo o mesmo o de avaliar a importância dos fatores de motivação intrínseca em

comparação com os fatores de motivação extrínseca (ligados a aspetos financeiros) como motivação para a escolha do nomadismo digital entre os profissionais de IT.

Tal como no questionário realizado por Tremblay (2009), os itens foram dispostos alternadamente, sendo solicitado aos inquiridos que classificassem, através de uma escala *likert* de importância, que varia de 1 a 5 (1-Não importante; 2- Pouco Importante; 3- Razoavelmente importante; 4- Importante; 5- Muito Importante), estas características como fatores de motivação para a adoção do nomadismo digital como um estilo de vida.

Em relação à avaliação da qualidade psicométrica dos componentes, após a realização (*Figura 5.1*) do teste de KMO, que apresentou um $Sig.= 0,607$, e do teste de Bartlett ($Sig.= 0,0$), foi possível agrupar os itens em duas componentes claras (*Figura 5.2*): 1- Motivação Intrínseca e 2- Motivação Extrínseca. Ambas as componentes apresentaram um *alfa* de Cronbach superior a 0,7 (*Figura 5.3*), indicando uma boa consistência interna nos respetivos itens de motivação.

3.3.3 Retenção

Após essa secção, segue-se a temática da retenção (já respondida por ambos os públicos-alvo).

Nesta secção, com o objetivo de avaliar a importância da localização geográfica como fator de retenção, foi utilizada uma adaptação da escala de *Brief Socio-cultural Adaptation Scale* (BSAS) concebida por Demes e Geeraert (2013) e originalmente utilizada para medir o ajustamento sociocultural (Ward e Kennedy, 1996). A escala começa com a seguinte afirmação: "Pense no seu estilo de vida atual. Quão importante é para si:", e em seguida, pede-se para o inquirido classificar 12 itens, ligados a aspetos como as condições climáticas, a comida e alimentação, valores e crenças, através de escala tipo *likert* de 5 pontos que varia entre (1) "nada importante" e (5) "muito importante".

Por outro lado, para avaliar a importância da cultura organizacional como fator de retenção, foi utilizada a escala de Identificação Organizacional: Integração de conceptualizações cognitivas e comunicativas, concebida por Parker e Haridakis (2008). Esta escala, constituída por quatro fatores (1- *Management Connection*, 2- *Invested Self Concept*, 3- *Integrated Goals and Values* e 4- *Coworker Connection*), mede o grau com que os membros de uma organização se identificam com mesma, considerando tanto os aspectos cognitivos (como valores e objetivos partilhados) como os aspetos comunicativos (como a comunicação interna e externa da organização). É importante realçar que, tendo em conta o objetivo que esta hipótese pretende estudar, a escala foi adaptada (como é possível verificar na *Tabela 2* em anexo), passando a integrar apenas os fatores 3 (*Integrated Goals and Values*) e 4 (*Coworker Connection*) ligados

à cultura organizacional. Estes fatores são avaliados pelos inquiridos através de escala de *likert* de importância de 5 pontos (1- nada importante e 5- muito importante), permitindo determinar a importância da cultura organizacional como fator de retenção.

Deste modo, será possível verificar se a hierarquia das prioridades de retenção nos nómadas digitais da área de IT é inversa à dos não nómadas digitais da mesma área, considerando a localização geográfica(a) e a cultura organizacional(b).

No que concerne à avaliação da qualidade psicométrica, em primeiro lugar, relativamente aos itens ligados à cultura organizacional, realizou-se o Teste de KMO (0,750) e Bartlett ($Sig.=0$) (*Figura 6.1*). Após estes testes, verificou-se através da matriz de componente rotativa (*Figura 6.2*) a existência de duas componentes distintas (1- Objetivos e Valores Integrados e 2- Ligação com os Colegas), ambos com *alfa* de Cronbach superior ou igual a 0,6 (*Figura 6.3*).

Relativamente aos itens ligados à localização geográfica, o teste de KMO (*Figura 6.4*) apresentou também um valor forte (0,655) e o de Bartlett um $Sig.=0$. No que concerne à matriz de componente rotativa (*Figura 6.5*), observou-se a existência de 3 componentes distintos (1- Clima e Sociedade, 2- Questões Práticas e 3- Normas e Valores). Todos estes componentes apresentaram *alfa* de Cronbach igual ou superior a 0,7 (*Figura 6.6*), com exceção das Questões Práticas que apresentou um *alfa* de 0,6 (considerado suficiente para o seguimento do estudo da hipótese).

Por fim, foi utilizada a escala de Intenção de Abandono da Profissão, desenvolvida por Cohen (1998). Esta escala, composta por 3 itens que medem a intenção de abandonar a profissão (e.g., “Penso frequentemente em abandonar a profissão?”), foi avaliada pelos inquiridos segundo uma escala de *likert* de cinco pontos, onde 1= Discordo Totalmente e 5= Concordo Totalmente. Tendo em conta o objetivo deste estudo, a escala foi adaptada tendo a palavra “profissão” sido substituída por “estilo de vida atual”, como é possível observar na *Tabela 3*. Os inquiridos que classificaram a sua intenção de saída do estilo de vida atual no valor 4 ou 5, apresentam fortes intenções de abandonar o mesmo.

Em relação aos testes de fiabilidade, (*Figura 9.1*) o Teste de KMO (0,702) e o teste de Bartlett ($Sig.=0$), apresentaram resultados satisfatórios. A matriz de componente (*Figura 9.2*) indicou apenas 1 componente que (*Figura 9.3*) apresentou um *alfa* de Cronbach de 0,878 (indicando uma excelente consistência interna entre os itens).

3.3.4 Relação com a empresa e com os colegas de trabalho

De seguida, a penúltima secção abordará a temática da relação com a empresa empregadora e com os próprios colegas de trabalho, mais especificamente a nível da eficiência da comunicação interna.

Para isso, recorreu-se à escala original de Downs e Hazen (1977) do *Communication Satisfaction Questionnaire* (CSQ), que inclui as oito componentes da comunicação interna: (1) feedback, (2) comunicação organizacional, (3) integração organizacional, (4) relação com o supervisor, (5) clima de comunicação, (6) comunicação horizontal, (7) qualidade dos meios de comunicação e (8) relação com os subordinados.

A principal motivação do uso desta escala deve-se ao facto de o CQS ter sido utilizado em diferentes estudos (Clampitt e Downs, 1993; Varona 1996; Gray e Laidlaw 2004), tendo sido aplicado em múltiplas organizações de diferentes países, o que confirma o seu alto grau de validade e confiabilidade, e as suas ótimas qualidades psicométricas (Nakra, 2006). Para além disso, segundo Hamilton (1987) o CSQ oferece uma abordagem eficiente e abrangente para avaliar as práticas de comunicação das organizações. Crino e White (1981) consideraram ainda que a aplicação das oito componentes da comunicação interna fornece um método único, teórico e empiricamente sólido de recolha de informações sobre a eficiência da comunicação organizacional.

Tendo em conta o âmbito e a amostra do presente estudo, não foram utilizadas todas as suas componentes, nomeadamente a nível da (4) comunicação com o supervisor e a (8) relação com os subordinados. Para além disso, algumas variáveis das componentes foram excluídas/alteradas com vista à redução do questionário e atendendo à revisão da literatura.

Assim, através de uma escala de *likert* de concordância de cinco pontos (1- Discordo Totalmente; 2- Discordo Parcialmente; 3- Nem concordo nem discordo; 4- Concordo Parcialmente; 5- Concordo Totalmente) será possível aferir se a ausência de interação social física(a) dos nómadas digitais se relaciona negativamente com a comunicação com a empresa(b) e com os colegas(c), comparativamente aos trabalhadores não nómadas.

Na *Tabela 4*, que se encontra em anexo, é possível comparar os itens da escala CSQ original com as afirmações que foram utilizadas no presente estudo.

Em relação à avaliação da qualidade psicométrica, através da realização (*Figura 7.1*) do Teste de KMO (0,891) e do Teste de Esfericidade de Bartlett (*Sig.*= 0), observamos que existem correlações suficientes entre as variáveis para justificar a realização de uma Análise Fatorial. De seguida, utilizando a matriz de componente rotativa (*Figura 7.2*), verificou-se a existência de 3 componentes claras (1-Clima e Qualidade da Comunicação; 2- Perspetiva/Integração

Organizacional e 3-Feedback). Todas estas componentes apresentaram um *alfa* de Cronbach (Figura 7.3) superior a 0,7 (1-0,97; 2- 0,775; 3-0,757).

3.3.5 Implicações do Isolamento Social

Por fim, a última secção aborda a temática das implicações do isolamento social proveniente do contexto do nomadismo digital, mais especificamente o índice de *burnout* existente nos trabalhadores nómadas e não nómadas digitais da área de IT.

Neste caso, foi utilizado como instrumento de recolha de dados o questionário Copenhagen Burnout Inventory (CBI). Criado por Kristensen, et al. (2005), esta ferramenta de mensuração do *burnout* é composta por três escalas:

- o *burnout* pessoal “personal burnout”;
- o *burnout* relacionado com o trabalho “workrelated burnout”;
- o *burnout* relacionado com o cliente “client-related burnout”.

O CBI foi traduzido para oito línguas (inglês, japonês, mandarim, cantonense, sueco, finlandês, francês, esloveno) e é atualmente utilizado em vários países (Kristensen et al. 2005), sendo considerado uma medida com excelentes propriedades psicométricas para avaliar o *burnout* nos trabalhadores (Winnwood e Winefield, 2004).

Tendo em conta o objetivo da hipótese estabelecida, aferir se o índice de *burnout* dos trabalhadores nómadas digitais da área de IT é superior aos dos trabalhadores não nómadas da mesma área, apenas foram utilizadas 2 das escalas do questionário, nomeadamente a escala do *burnout* pessoal e do *burnout* relacionado com o trabalho, como é possível verificar através da Tabela 5 que se encontra em anexo.

As respostas foram organizadas através de uma escala *likert* que varia de 1 a 5 (1- Nunca; 2- Raramente; 3- Por vezes; 4- Com frequência; 5- Sempre), tendo em conta a periodicidade com que o inquirido experiencia cada uma das afirmações indicadas na escala de CBI.

Deste modo, será possível perceber se o índice de *burnout* dos trabalhadores nómadas digitais da área de IT é superior aos dos trabalhadores não nómadas da mesma área.

Finalmente, em relação à qualidade psicométrica dos componentes, através da realização (Figura 8.1) do Teste de KMO (0,884) e do Teste de Esfericidade de Bartlett (Sig.= 0), observamos que existem correlações suficientes entre as variáveis para justificar a realização de uma Análise Fatorial. Em relação à matriz de componente rotativa (Figura 8.2), a mesma evidencia 2 componentes distintas- 1-Burnout Pessoal e 2- Burnout do Trabalho. Cada uma destas componentes apresentou um *alfa* de Cronbach (Figura 8.3) superior a 0,7 (1-0,904; 2- 0,732) indicando uma boa consistência interna.

4. Discussão e Apresentação dos Resultados

Após a recolha do número de respostas necessárias, procedeu-se à análise e discussão dos dados obtidos, tendo sido, para isso, utilizado o programa de *software* estatístico IBM SPSS Statistics.

4.1 Amostra

Em relação à amostra, verificou-se um total de 131 respostas válidas, sendo que, através dos critérios de amostra, mencionados anteriormente na metodologia, foi possível observar que das 131 respostas válidas, 72 (55%) dos inquiridos foram considerados trabalhadores não nómadas digitais da área de IT e 59 (45%) dos inquiridos foram considerados trabalhadores nómadas digitais da área de IT.

4.2 Verificação das Hipóteses

Com o objetivo de comprovar as hipóteses anteriormente apresentadas ao longo da revisão de literatura, após a remoção dos valores em falta e da avaliação da qualidade psicométrica de todos os componentes (exposta no capítulo anterior), procedeu-se então à realização de testes paramétricos para comprovar as hipóteses apresentadas à priori.

4.2.1 Características Demográficas

No que concerne à idade (*Figura 1.1*), é possível observar que ambos os grupos apresentam médias semelhantes de idade, os nómadas digitais apresentam uma média de 2,796 e os não nómadas digitais uma média de 2,958 (correspondendo ambas ao intervalo entre os 31 e os 35 anos). Através do teste de amostras independentes (*Figura 1.2*), verificou-se que o Teste de Levene apresenta um *Sig.* de 0,259 e o Teste T para igualdade de médias um *Sig.* de 0.604. Deste modo, como ambos os valores de *Sig.* são superiores a 0,05, é possível afirmar que não há diferença significativa nas médias de idade entre nómadas digitais e os não nómadas digitais da área de IT. Por fim, através do teste dos Tamanhos de Efeitos de Amostras Independentes (*Figura 1.3*), verificou-se que os tamanhos de efeito são muito próximos de zero (d de Cohen = -0,091; Correção de Hedges = -0,091 e Delta de Vidro = 0,086), comprovando a afirmação anterior de que a diferença na média de idade entre os dois grupos é residual.

Relativamente ao sexo dos inquiridos (*Figura 2.1*), identificou-se que a maior parte dos inquiridos, tanto nómadas (76,3% do total de nómadas) como não nómadas (78,9% do total de não nómadas), são do sexo Masculino (77,7% do total dos inquiridos), sendo a proporção de homens e mulheres similar entre os dois grupos, com ligeiramente mais homens no grupo dos

não nômadas digitais. Já o teste Qui-Quadrado de *Pearson* (*Figura 2.2*) com um *Sig.* de $0,577 > 0,05$ indica-nos que não há uma associação significativa entre o sexo e o grupo (nômadas vs. não nômadas).

De seguida, foi possível verificar (*Figura 3.1*) que no que concerne ao Estado Civil, a maioria dos participantes, tanto nômadas (72,9% do total de nômadas) como não nômadas (64,5% do total de não nômadas), são solteiros (68,5% do total de participantes) e a proporção de divorciados e casados é relativamente semelhante entre os dois grupos. Nesse sentido, o teste Qui-Quadrado de *Pearson* (*Figura 3.2*) com um *Sig.* de $0,470 > 0,05$ indica que não há uma associação significativa entre o estado civil e o grupo (nômadas vs. não nômadas).

Por fim, quanto à Situação Parental (*Figura 4.1*), observamos que a maioria dos participantes, tanto nômadas (83,1% do total de nômadas) quanto não nômadas (81,9% do total de não nômadas), não tem filhos (82,4% do total de participantes). O teste de Qui-Quadrado (*Figura 4.2*) com um *Sig.* de 0.415 (sendo superior a 0.05) indica que não há uma associação significativa entre o número de filhos e o grupo (nômadas vs. não nômadas).

Posto isto, apesar de se ter verificado que os nômadas digitais são maioritariamente profissionais do sexo Masculino, pertencendo a faixas etárias mais jovens, entre os 20 e os 35 anos, solteiros e maioritariamente sem filhos, pode-se concluir que não há evidências significativas de que as características demográficas (idade, sexo, estado civil, número de filhos) sejam mais homogêneas nos nômadas digitais, em comparação com os trabalhadores não nômadas digitais da área de IT, *rejeitando-se* deste modo a *Hipótese 1*.

Este fenómeno pode ser justificado pela própria natureza da área de Tecnologia da Informação (IT), que, pela sua essência digital e pela flexibilidade intrínseca às suas funções, tende a atrair um perfil demográfico relativamente homogêneo, independentemente de os profissionais serem ou não nômadas digitais.

A área de IT é frequentemente associada a um ambiente de trabalho que valoriza a inovação, a criatividade e a adaptabilidade, características que se encontram frequentemente nos profissionais mais jovens. Estes jovens adultos, com idades compreendidas entre os 20 e os 35 anos, encontram-se numa fase de vida em que a prioridade tende a ser o desenvolvimento da carreira e a exploração de novas oportunidades, o que se alinha com a flexibilidade que a área de IT proporciona.

Além disso, o domínio da tecnologia e a constante evolução do mercado digital exigem uma atualização contínua de competências, algo que é mais facilmente alcançado por indivíduos que se encontram no início ou no auge da sua carreira, sem as responsabilidades

adicionais que podem advir do casamento e da parentalidade. Esta fase da vida, geralmente caracterizada por menos compromissos familiares, permite uma maior mobilidade e disponibilidade para aceitar desafios profissionais, característica valorizada tanto pelos nómadas digitais como pelos trabalhadores não nómadas digitais. Além disso, a predominância de profissionais do sexo masculino na área de IT contribui para a homogeneidade observada. Este facto reflete uma tendência histórica na indústria tecnológica, onde os homens constituem a maioria da força de trabalho, especialmente em funções técnicas e de programação. Segundo dados do Eurostat, publicados em 2023, apenas 20% do total de trabalhadores da área de IT são do sexo feminino (Cadillon, 2024).

A combinação destes fatores – juventude, predominância masculina, estado civil solteiro e ausência de filhos – resulta num conjunto de características demográficas muito homogêneas, não havendo uma distinção significativa entre os nómadas e os não nómadas digitais da área de IT.

4.2.2 Motivação

Em relação à temática da motivação, com o objetivo de analisar o impacto da motivação intrínseca e extrínseca na adoção do nomadismo digital, através da análise das estatísticas descritivas (*Figura 5.3.1*), destacou-se *à priori* que as variáveis ligadas à Motivação Intrínseca (MIDN6- 3,97 /MIDN2- 3,88 /MIDN4- 3,59) apresentavam, maioritariamente, valores de média superiores aos valores das variáveis de Motivação Extrínseca (MEDN5-3,73 /MEDN1- 3,71 /MEDN3- 2,85). Nesse sentido, o Teste de Amostras Emparelhadas (*Figura 5.4 e 5.5*) indicou que existe uma diferença entre a média da Motivação Intrínseca (3,8136) e a média da Motivação Extrínseca (3,4294) de 0.38418 com um desvio padrão de 1.09126 e uma significância bilateral de 0.009. O valor da significância indica que a diferença é estatisticamente significativa (*Sig.* inferior a 0,05). Em relação ao tamanho de efeito (*Figura 5.6*), o *d* de Cohen de 1.09126 e a correção de Hedges de 1.10563 apontam um efeito grande em ambas (pois o valor é superior a 0,8), ou seja, a diferença/impacto observado entre as duas componentes é substancial.

Assim sendo, é possível concluir que a diferença significativa existente entre a Motivação Intrínseca e a Motivação Extrínseca, com a Motivação Intrínseca a apresentar valores mais elevados, juntamente com um tamanho de efeito grande, indica-nos que os fatores de Motivação Intrínseca são mais relevantes do que fatores de Motivação Extrínseca na decisão dos profissionais de IT se tornarem nómadas digitais, *aceitando-se* então a *Hipótese 2*.

4.2.3 Retenção

Como apresentado anteriormente, a hipótese *H3*, ligada à hierarquia de prioridades dos fatores de retenção, pretende medir a preferência dos dois grupos de trabalhadores (nómadas e não nómadas) em relação a duas dimensões distintas, fatores de retenção ligados à localização geográfica e fatores de retenção ligados à cultura organizacional.

Em relação aos Nómadas Digitais, as estatísticas de amostras emparelhadas (*Figura 6.7*) apresentaram médias semelhantes entre os dois fatores de retenção, Retenção Localização (3,458) e Retenção Cultura Organizacional (3,500). A correlação de 0,262 com uma significância bilateral de 0,045 indica que entre os nómadas digitais as preferências por localização e cultura organizacional tendem a variar juntas (*Figura 6.8*). Ou seja, os nómadas que valorizam mais a localização também tendem a valorizar mais a cultura organizacional. Nesse sentido, através do teste T para amostras emparelhadas (*Figura 6.9*), verificamos um Sig. de 0,747, sugerindo que os nómadas digitais não mostram uma preferência clara por localização ou cultura organizacional.

No que concerne aos não nómadas digitais, as estatísticas de amostras emparelhadas (*Figura 6.10*) também apresentaram médias semelhantes entre os dois fatores de retenção, Retenção Localização (3,535) e Retenção Cultura Organizacional (3,718). A correlação de 0,509 com uma significância bilateral inferior a 0,01 (*Figura 6.11*) indica que, entre os não nómadas digitais, há uma relação moderada entre as preferências por localização e cultura organizacional. Ou seja, os não nómadas que valorizam mais a localização também tendem a valorizar mais a cultura organizacional e vice-versa. Em relação ao teste T para amostras emparelhadas (*Figura 6.12*), destacamos que a diferença média entre as preferências por localização (Mean_RL) e cultura organizacional (Mean_RO) é -0,18357. Com um valor de p de 0,010, esta diferença é considerada estatisticamente significativa, indicando que os não nómadas digitais preferem a cultura organizacional em relação à localização.

Posto isto, relativamente aos não nómadas digitais, devido à natureza do seu trabalho- geralmente vinculado a um local físico fixo- vimos corroborada a importância e preferência pela cultura organizacional, em relação à localização geográfica, como o fator de retenção mais significativo, suportando parte desta hipótese. Por outro lado, nos trabalhadores nómadas digitais observamos que não existe uma preferência clara entre estes dois fatores de retenção, *não se verificando*, desta forma, a *Hipótese 3*.

Este fenómeno poderá ser explicado pela interdependência entre a cultura organizacional e a flexibilidade geográfica que os nómadas digitais necessitam para manter o seu estilo de vida.

A cultura organizacional, no contexto dos nómadas digitais, necessita de transcender as normas e valores tradicionais de uma organização e passar a englobar práticas e políticas que permitam e incentivam a mobilidade. Estas práticas incluem a utilização de tecnologias de comunicação avançadas, a autonomia na gestão do tempo e a valorização do equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Segundo Beatriz Marques (2021), *Senior Consultant* da EY, os trabalhadores nómadas digitais prezam valores como a liberdade, flexibilidade, autonomia e, acima de tudo, o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal.

Nesse sentido, a localização geográfica só se torna relevante à medida que a cultura organizacional oferece as condições necessárias para que estes trabalhadores possam trabalhar a partir de qualquer lugar no mundo. Isto significa que, para os nómadas digitais, ao contrário dos não nómadas, a retenção é garantida não só pela localização geográfica, mas também pelas características da cultura organizacional que lhes permite manter o seu estilo de vida desejado. Duane Tursi (2024), CEO da *Ascension Group International*, em entrevista à revista Forbes, salientou a importância das empresas se adaptarem às necessidades dos nómadas digitais, nomeadamente através da adoção de medidas que potenciem a liberdade e a flexibilidade com o objetivo de manterem uma cultura de elevado desempenho.

Desta forma, com base nos resultados obtidos, verificamos que a hierarquia das prioridades de retenção para os nómadas digitais não é necessariamente invertida em relação aos não nómadas, mas sim harmonizada de uma forma que reflete a interdependência entre a flexibilidade geográfica e a cultura organizacional.

4.2.4 Relação com a empresa e com os colegas de trabalho

Em relação à temática da relação com a empresa e com os colegas de trabalho, como referido anteriormente, a falta de interação social física dos nómadas digitais afeta negativamente a qualidade e a eficácia da comunicação com a empresa empregadora e com os colegas de trabalho, em comparação com os trabalhadores não nómadas. Desta forma, através de uma escala que avalia oito componentes da comunicação interna, pretendeu-se comprovar a *Hipótese 4*.

Em relação à análise descritiva dos grupos (*Figura 7.4*), é possível verificar que em todas as três componentes da comunicação, referidas anteriormente, os nómadas digitais (grupo 1) apresentam, em média, valores superiores aos trabalhadores não nómadas digitais, contrariamente ao defendido pela hipótese apresentada. No que concerne ao teste de amostras independentes (*Figura 7.5*), a componente 1-Clima e Qualidade da Comunicação apresentou uma significância bilateral de 0,147 (não significativa), a componente 2-Perspetiva/Integração

Organizacional uma significância bilateral de 0,067 (muito pouco significativa) e a componente 3-Feedback apresentou uma significância de 0,382 (não significativa). Desta forma, em termos práticos, não podemos afirmar com confiança que há uma diferença real (valor de significância inferior a 0,005) na qualidade da comunicação entre os nômadas e não nômadas, pois a diferença observada pode ser simplesmente devido ao acaso e não devido a uma diferença verdadeira entre os grupos.

No que concerne ao teste de tamanho de efeito (*Figura 7.6*), verifica-se que a componente 1- Clima e Qualidade da Comunicação apresentou um d de Cohen de 0,75814 (tamanho de efeito moderado a grande), a componente 2- Perspetiva/Integração Organizacional um d de Cohen de 0,78416 (também moderado a grande) e a componente 3- Feedback apresentou um d de Cohen de 0,82721 (tamanho de efeito grande). Posto isto, apesar de as diferenças não serem estatisticamente significativas (ou seja, quando o valor de significância p é maior que 0,05), os tamanhos de efeito elevados indicam que as diferenças observadas são grandes o suficiente para serem consideradas importantes no contexto prático. Isto significa que, apesar de não podermos afirmar com confiança que as diferenças são "reais" (estatisticamente significativas), elas têm ainda assim um impacto significativo na prática.

Assim sendo, com base nos resultados, que indicam que em geral os nômadas digitais parecem ter perceções de comunicação e relacionamento semelhantes ou até ligeiramente superiores às dos não nômadas, *refuta-se a Hipótese H4*.

Um dos fatores que poderá explicar estes resultados consiste na evolução e na ampla disponibilidade de ferramentas de comunicação digital que têm desempenhado um papel crucial na manutenção da eficácia comunicativa dos nômadas digitais. Ferramentas como videoconferências, chats instantâneos, e-mails e plataformas de colaboração online, como *Slack*, *Microsoft Teams* e *Zoom*, permitem uma interação contínua e muitas vezes em tempo real, reduzindo a barreira criada pela ausência de contato físico. Estas tecnologias não só facilitam a troca de informações, mas também ajudam a criar um senso de presença virtual, que é essencial para a coesão da equipa e para o alinhamento com os objetivos da empresa. Para além disso, os nômadas digitais, devido à sua necessidade constante de interagir remotamente e às suas características demográficas jovens, desenvolvem naturalmente habilidades de comunicação mais eficazes (The Yale Ledger, 2024).

Adicionalmente, a área de Tecnologia da Informação está fortemente orientada para o trabalho remoto, um estudo global sobre *Tech Talent Trends*, elaborado pela *Landing Jobs* (Ferreira, 2022), revelou que 88,6% dos profissionais de *IT* trabalham 100% remotamente ou

num regime de trabalho híbrido. Deste modo, o facto de a maioria dos trabalhadores de IT, independentemente de serem trabalhadores nómadas digitais ou não, já operarem maioritariamente em ambientes virtuais, diminui significativamente as diferenças nas perceções de comunicação e relacionamento entre estes dois grupos.

4.2.5 Implicações do isolamento social proveniente do contexto do nomadismo digital

Por fim, a última hipótese pretende estudar as implicações do isolamento social proveniente do contexto do nomadismo digital, mais especificamente comparar o índice de *burnout* existente nos trabalhadores nómadas e nos não nómadas digitais da área de IT. Para isso, como retratado na metodologia, foram utilizadas duas dimensões (*burnout* relacionado com o trabalho e o *burnout* pessoal) da escala Copenhagen Burnout Inventory (CBI), criado por Kristensen, et al. (2005).

Através das estatísticas descritivas de grupo (*Figura 8.4*) foi possível verificar que ambas as dimensões de *burnout* apresentam médias superiores nos não nómadas- *Burnout* Pessoal (2,57) e *Burnout* do Trabalho (2,38)- em relação aos nómadas- *Burnout* Pessoal (2,22) e *Burnout* do Trabalho (2,03).

O teste de amostras independentes (*Figura 8.5*) apresentou uma significância bilateral inferior a 0,05 em ambas as dimensões (0,009 e 0,01 respetivamente), indicando que a diferença entre as médias de *burnout* pessoal e de *burnout* relacionado com o trabalho é estatisticamente significativa, com os não nómadas a apresentar uma média mais alta em ambas as componentes em comparação com os nómadas. Em termos do tamanho de efeito (*Figura 8.6*) ambas as dimensões apresentaram um *d* de Cohen de 0,74, indicando que a diferença na experiência de *burnout* pessoal e de *burnout* relacionado com o trabalho entre os nómadas e os não nómadas é considerável.

Deste modo, tendo em conta os resultados obtidos, que indicam que o índice de *burnout* dos trabalhadores nómadas digitais é inferior ao índice de *burnout* dos trabalhadores não nómadas digitais da área de IT, a *Hipótese 5 é refutada*.

Este resultado poderá ser explicado nas características (mais concretamente nas vantagens) associadas ao estilo de vida nómada digital.

Os trabalhadores nómadas digitais desfrutam frequentemente de um elevado grau de autonomia e flexibilidade. A capacidade de escolher quando e onde trabalhar pode reduzir significativamente o *stress* associado a prazos rígidos e a falta de controlo sobre o ambiente

de trabalho (Kelly *et al.*, 2020). Esta autonomia pode proporcionar uma sensação de *empowerment*, contribuindo para uma menor incidência de burnout (Bakker *et al.*, 2007).

Associado a este fator, a possibilidade de criar um ambiente de trabalho que se ajuste às preferências pessoais é também uma vantagem significativa para os nómadas digitais. Eles podem escolher locais que os inspirem, que sejam confortáveis e que promovam o bem-estar, como trabalhar perto da natureza ou em espaços de *coworking* que apreciem (Lamovsek, 2023). A personalização do ambiente pode incluir fatores como ergonomia, iluminação, temperatura e som ambiente, todos eles essenciais para minimizar o *stress* e aumentar o conforto, resultando num impacto positivo na saúde mental e física.

Adicionalmente, muitos nómadas digitais adotam práticas regulares de autocuidado, como *mindfulness*, meditação, *yoga* e exercício físico, que são conhecidos por reduzir o *stress* e melhorar o bem-estar geral. Esta capacidade de implementar estratégias de autocuidado de forma mais eficaz pode ser também um fator crucial na redução do *burnout* (Wang *et al.*, 2024).

Por fim, os nómadas digitais estão frequentemente livres de muitos dos fatores *stressantes* comuns em ambientes de trabalho tradicionais, como deslocações diárias, políticas de escritório, interações interpessoais forçadas e supervisão constante. A ausência de uma estrutura hierárquica rígida e a redução de interações sociais potencialmente negativas podem minimizar o *stress* relacionado ao trabalho, criando um ambiente de trabalho mais relaxado e, consequentemente, uma menor probabilidade de *burnout*.

4.2.6 Intenção de Abandono do Estilo de Vida Atual

Considerando ainda a natureza do presente estudo, achou-se pertinente estudar a Intenção de Abandono do Estilo de Vida Atual de cada grupo. Assim sendo, através da escala de Intenção de Abandono da Profissão, desenvolvida por Cohen (1998), conseguiu-se aferir, através de uma perspetiva ampla, o impacto de todas as dimensões anteriormente medidas que culminam na decisão final de abandonar ou manter o estilo de vida atual.

As estatísticas descritivas do grupo (*Figura 9.4*) evidenciaram uma média de intenção de abandono do estilo de vida de 1,56 nos nómadas digitais e de 2,30 nos não nómadas digitais.

O teste de amostras independentes (*Figura 9.5*) apresentou um Teste de Levene com *Sig.* inferior a 0,001, indicando que as variâncias entre os dois grupos (nómadas e não nómadas) são significativamente diferentes. O teste T de variâncias iguais não assumidas também apresenta um *p* inferior a 0,001, podendo concluir que a diferença na intenção de abandono entre nómadas e não nómadas é estatisticamente significativa, com os não nómadas a apresentarem uma média mais alta na intenção de abandono do seu modo de vida atual.

Por fim, o D de Cohen (*Figura 9.6*) de 0,966 indica um grande tamanho de efeito. Isto sugere que a diferença observada entre as intenções de saída dos nómadas e não nómadas não é apenas estatisticamente significativa, mas também grande em termos práticos.

Deste modo, concluímos que os nómadas digitais apresentam uma intenção significativamente menor, quer a nível estatístico como a nível prático, de abandonar o seu estilo de vida em comparação com os trabalhadores não nómadas digitais da área de IT.

5. Conclusão

O presente estudo teve como principal objetivo compreender as motivações, aferir os principais fatores de retenção e medir os impactos do isolamento social, nomeadamente em termos de comunicação e *burnout*, dos trabalhadores nómadas digitais da área da tecnologia de informação (IT), comparando-os com trabalhadores não nómadas da mesma área.

A análise dos resultados das cinco hipóteses formuladas permitiu tirar conclusões relevantes sobre este grupo emergente de profissionais, cujas profissões e necessidades se diferenciam, em muitos aspetos, das dos trabalhadores convencionais.

Em relação às características demográficas, foi possível observar uma homogeneidade entre nómadas e não nómadas. Deste modo, a primeira hipótese, que sugeria uma maior homogeneidade demográfica entre os nómadas digitais em relação aos não nómadas, foi refutada, verificando-se assim, que a natureza flexível desta área, atrai um perfil similar de trabalhadores, independentemente de serem nómadas ou não nómadas.

Relativamente às motivações, ficou evidente que os fatores de motivação intrínseca, como a autorrealização e liberdade, são mais relevantes para os nómadas digitais do que os fatores de motivação extrínseca como o salário. Este resultado corrobora a segunda hipótese e reflete a importância que os nómadas digitais atribuem à flexibilidade e à capacidade de moldar as suas vidas de acordo com os seus interesses e paixões, valorizando a autonomia e a realização pessoal, indo de encontro ao defendido por Kooij *et al.*, (2011) e Mulato (2018), que consideram que os nómadas atribuem uma maior importância aos fatores intrínsecos, sendo a liberdade, a flexibilidade, o dinamismo e a possibilidade de desenvolver as suas competências as características que mais cativam este grupo a aceitar novos desafios e oportunidades.

No que concerne à temática da retenção, a terceira hipótese foi igualmente refutada. Enquanto se esperava que os nómadas digitais demonstrassem uma preferência pela localização geográfica em relação à cultura organizacional, os resultados mostraram que não existe uma preferência clara entre estes dois fatores. Isto sugere que, para os nómadas digitais, a retenção é influenciada pela interdependência entre a flexibilidade geográfica e a cultura organizacional, ao contrário do defendido por Carpenter (2023), que afirmou que os fatores ligados à localização assumem unicamente um papel decisivo para a retenção dos nómadas neste estilo de vida. Posto isto, pode-se afirmar que as empresas que conseguirem criar uma cultura que valorize estes dois aspetos terão maior sucesso em atrair e reter este grupo de trabalhadores.

Relativamente à quarta hipótese, contrariamente ao pressuposto presente no estudo realizado por Thomas Kanze (2021), que indica que a comunicação se assume como o principal desafio para os nómadas digitais, este grupo de trabalhadores apresentou índices de qualidade

e eficiência da comunicação e interação com colegas e empregadores, iguais ou superiores aos trabalhadores não nómadas. Este facto demonstra que a evolução das tecnologias de comunicação, que facilita a colaboração à distância através de videoconferências, plataformas de projetos, etc., veio mitigar as barreiras associadas à falta de interação física. Adicionalmente, a área de IT está cada vez mais orientada para o trabalho remoto, diminuindo desta forma as diferenças na perceção de comunicação entre os dois grupos.

Por fim, a quinta hipótese, que sugeria que os nómadas digitais apresentariam um maior índice de *burnout*, como consequência do isolamento social, também foi refutada. Apesar de, segundo Todorov (2022), o *burnout* ser um dos principais problemas identificado nos nómadas digitais, este grupo de trabalhadores apresentou menores níveis de *burnout* em comparação com os não nómadas. Este resultado pode ser atribuído à flexibilidade e autonomia proporcionada pelo seu estilo de vida nómada, que permite um maior controlo sobre os horários e locais de trabalho assim como a adoção de práticas regulares de autocuidado que mitigam o impacto do *burnout*.

Em relação às limitações e sugestões de melhoria, a dificuldade em encontrar um número suficiente de trabalhadores nómadas digitais da área de IT resultou numa amostra relativamente reduzida. Deste modo, pesquisas futuras deverão tentar expandir esta amostra, alcançando um maior número de participantes em diferentes regiões geográficas, utilizando amostras probabilísticas ou métodos de recolha de dados mais abrangentes. Para além disso, realizar uma investigação mais profunda sobre os impactos de longos períodos de nomadismo digital em termos de saúde mental e produtividade pode fornecer uma visão mais detalhada sobre as práticas de autocuidado e resiliência emocional deste grupo de trabalhadores. Por fim, seria também relevante explorar as diferenças entre nómadas digitais que trabalham como *freelancers* e aqueles que têm contratos de longo médio/prazo com empresas, pois os desafios e as motivações poderão variar significativamente entre estes dois grupos.

Posto isto, podemos concluir que, à medida que a tecnologia avança e as ferramentas de trabalho remoto se tornam mais eficientes, o nomadismo digital continuará a crescer como uma força de trabalho fulcral. Os nómadas digitais, impulsionados por motivações intrínsecas como a busca por liberdade e autorrealização, demonstraram uma baixa intenção de abandonar o estilo de vida, o que indica que este grupo continuará a expandir-se no futuro. Deste modo, para atrair e reter estes profissionais as empresas deverão continuar a desenvolver estratégias que promovam a flexibilidade e a mobilidade, adaptando a sua cultura organizacional às necessidades dos trabalhadores nómadas.

Em suma, este estudo contribuiu para uma melhor compreensão das características e necessidades dos nômadas da área de IT, evidenciando a importância crescente desta força de trabalho e os desafios e oportunidades que a mesma traz para o mercado laboral.

6. Referências

- Achievers, (2020). *Engagement & Retention Report: Failure to Engage*. Disponível em: https://www.achievers.com/wpcontent/uploads/2020/10/012220_Achievers_ERR_124-1.pdf;
- Akbari, M., Seydavi, M., Palmieri, S., Mansueto, G., Caselli, G., & Spada, M. M. (2021). *Fear of missing out (FoMO) and internet use: A comprehensive systematic review and meta-analysis*. Journal of Behavioral Addictions, 10(4), 879-900;
- Altringer, B. (2015). *Globetrotting Digital Nomads: The Future Of Work Or Too Good To Be True?* Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/forbesleadershipforum/2015/12/22/globetrottingdigital-nomads-the-future-of-work-or-too-good-to-be-true/?sh=728a56887594>;
- Aroles, J., Granter, E., & Vaujany, F.-X. d. (2020). *Becoming mainstream: The professionalisation and corporatisation of digital nomadism*. New Technology, Work and Employment, 35(1), 114– 129;
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands-Resources model: State of the art*. Journal of Managerial Psychology, 22(3), 309-328;
- Barton, M. A., Lall, M. D., Johnston, M. M., Lu, D. W., Nelson, L. S., & Bilimoria, K. Y., & Reisdorff, E. (2022). *Reliability and validity support for an abbreviated Copenhagen burnout inventory using exploratory and confirmatory factor analysis*. Physician Wellness. DOI: 10.1002/emp2.12797;
- Binder, I. (2017). *Mindful Prevention of Burnout in Workplace Health Management: Workplace health management interdisciplinary concepts, biofeedback*. 5-9;
- Buglass, S. L., Binder, J. F., Betts, L. R., & Underwood, J. D. M. (2017). *Motivators of online vulnerability: The impact of social network site use and FOMO*. Computers in Human Behavior, 66, 248–255. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.09.055>;
- Cadillon, R (2024). *A tecnologia tem género?* Disponível em: <https://eco.sapo.pt/opiniao/a-tecnologia-tem-genero/>;
- Camara, P. B. (2011). *Os Sistemas de Recompensas e a Gestão Estratégica dos Recursos Humanos* (3º ed.). Alfragide: Dom Quixote;
- Carpenter, R. (2023). *Choosing Locations as a Digital Nomad*. Disponível em: <https://sparkmap.org/special-topic/choosing-locations-as-a-digital-nomad/>;
- Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2016). *How technology is changing work and organizations*. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior;

- Cheng, M (2023). *Digital Nomads and Flexible Work*. Disponível em: <https://medium.com/@ODAIAi/digital-nomads-and-flexible-work-2a0acf816770>;
- Clampitt, P. G. e Downs, C.W. (1993). “*Employee Perceptions of the Relationship between Communication and Productivity: A Field Study*,” *The Journal of Business Communication*, 30, 5-28;
- Cohen, A., 1998. *An examination of the relationship between work commitment and work outcomes among hospital nurses*. *Scandinavian Journal of Management* 14 (1–2) 1–17. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/S0956-5221\(97\)00033-X](https://doi.org/10.1016/S0956-5221(97)00033-X);
- Cotter, C., & Cormack, N. (2013). *Managing Burnout in the Workplace: a guide for information professionals*. 4-12; Chandos Publishing. Disponível em: <https://doi.org/10.1533/9781780634005>
- Crino, M. D. and White, M. C. 1981. *Satisfaction in communication: An examination of the Downs-Hazen measure*. *Psychological Reports* 49: 831- 838;
- D'Andrea, A. (2006). *Neo-nomadism: A theory of post-identitarian mobility in the global age*. *Mobilities*, 1(1), 95-119. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/17450100500489148>;
- Da Silva, M., Dias, V., Battistella, L., Grohmann, M. *Márcia MBI-GS: APLICAÇÃO E VERIFICAÇÃO PSICOMÉTRICA NA REALIDADE BRASILEIRA*. *Revista de Administração FACES Journal*, vol. 13, núm. 4, outubro-diciembre, 2014, pp. 27-38 Universidade FUMEC Minas Gerais, Brasil;
- Demes, K.A. and Geeraert, N. 2013. *Measures matter: Scales for adaptation, cultural distance, and acculturation orientation revisited*. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 20(10): 1-19;
- Descola, P. (2013). *Beyond Nature and Culture*. Chicago: The University of Chicago;
- Dodgson L. (2019). *The unexpected negative impact being a digital nomad can have on your mental health*. Disponível em: <https://www.insider.com/how-being-a-digital-nomad-affects-your-mental-health-2019-3>;
- Downs, C., e Hazen, M. (1977). *A factor analytic study of communication satisfaction*. *Journal of Business Communication*, 14(3), 63-73;
- Duarte Lago, R. (2023). *Mudanças e desafios decorrentes da entrada da Geração Z no Mercado de Trabalho, em Portugal*. Tese de Mestrado, Faculdade de Economia da Universidade do Porto;

- Ferraris, A., Erhardt, N., & Bresciani, S. (2019). *Ambidextrous work in smart city project alliances: Unpacking the role of human resource management systems*. The International Journal of Human Resource Management, 30(4), 680-701;
- Ferreira, J. (2022). *Quase 90% dos profissionais tech trabalham em regime 100% remoto ou híbrido*. Eco Sapo. Disponível em: <https://eco.sapo.pt/2022/05/04/quase-90-dos-profissionais-tech-trabalham-em-regime-100-remoto-ou-hibrido/>;
- Ferreira, R. E. D. de Seixas. *A organização do trabalho na Unidade de Doenças Infectocontagiosas e a ocorrência de Burnout nos trabalhadores de Enfermagem*. 2011. 143 f. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Enfermagem da UERJ, Rio de Janeiro, 2011;
- Fonseca, Anselmo M. 2009. *Contribuição dos Factores Motivacionais para a Satisfação no Trabalho*. Lisboa: ISCTE. (Dissertação de Mestrado), 2009;
- Gandini, A. (2015). *The rise of coworking spaces: A literature review*. Ephemera, 15(1), 193-205;
- Fonte, C. M. S. da. (2011). *Adaptação e validação para português do Questionário de Copenhagen Burnout Inventory (CBI)* (Dissertação de mestrado, Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra;
- Golden, T. (2007). *Co-workers who telework and the impact on those in the office: Understanding the implications of virtual work for co-worker satisfaction and turnover intentions*. Human Relations, 60(11), 1641–1667;
- Gomes, N. S. (2019). *Nômades Digitais: Quem são esses novos turistas?* Dissertação de Mestrado, Universidade de Évora, Departamento de Sociologia , Évora;
- Gray, J., e Laidlaw, H. (2004). *Improving the measurement of communication satisfaction*. Management Communication Quarterly, 17(3), 425-448;
- Green, P. (2020). *Disruptions of self, place and mobility: digital nomads in Chiang Mai, Thailand*. Mobilities, 15(3), 431-445;
- Grelecka, J. D. (2016). *What factors affect expatriate adjustment? Study of differences between self-initiated and assigned expatriates in Poland* (Dissertação de mestrado, Iscte Business School, Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional);
- Hall, G., Rentschler, R., Boyle, S., & Sigala, G. H. (2019). *Motivations, mobility and work practices; the conceptual realities of digital nomads*. Em J. Pesonen, & J. Neidhardt, Information and Communication Technologies in Tourism (pp. 437);
- Hamilton. S (1987). *A communication audit handbook*. New York: Pitman Publishing;

- Hannonen, O. (2020). *In search of a digital nomad: defining the phenomenon*. Information Technology & Tourism, 22, 335–353;
- Horton, A. (2017). *What I wish I had considered before becoming a digital nomad*. Disponível em: <https://www.fastcompany.com/40402577/what-i-wished-i-considered-beforebecoming-a-digital-nomad>;
- Imaginário, D. M. P. (2022). O papel do bem-estar na intenção de abandonar a profissão de enfermagem (Dissertação de mestrado). Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG), Lisboa, Portugal;
- Kannisto, P. (2014). *Global Nomads: Challenges of Mobility in the Sedentary World*. Tilburg, Netherlands: Tilburg Universit;
- Kanze, T. (2021, June 11). *Digital Nomad Statistics 2021* [INFOGRAPHIC]. Nomadific. Disponível em: <https://nomadific.com/digital-nomad-statistics/#forecast-trends>;
- Kelly, H., & Arelano, D. (2021). *Work and Wander: Meet Today's Digital Nomads*. Disponível em: <https://www.adventuretravel.biz/research/work-and-wander-meet-todays-digitalnomads>;
- Kelly, K., Craig, T., Willis, V., Gruen, D., Rhee, K., & Jackson, G. (2020) *The burden of the digital environment: a systematic review on organization-directed workplace interventions to mitigate physician burnout*. Journal of the American Medical Informatics Association. Disponível em: <https://watermark.silverchair.com/ocaa301.pdf?>;
- Kooij, D., de Lange, A., Jansen, P., Kanfer, R., & Dijkers, J. (2011). *Age and work-related motives: results of a meta-analysis*. Journal of Organizational Behavior, 32, 197-225;
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). *The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout*. Work & Stress, 19(3), 192-207. <https://doi.org/10.1080/02678370500297720>;
- James Peters (2023). *Beyond Borders: Unlocking Global Talent Through Digital Nomads*. Forbes Human Resources Council. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2023/07/11/beyond-borders-unlocking-global-talent-through-digital-nomads>;
- Jay, T. (2023). *The Digital Nomad's Guide to Managing Stress and Preventing Burnout*. Disponível em: <https://medium.com/@jayrald.ado/the-digital-nomads-guide-to-managing-stress-and-preventing-burnout-11f3aee4c276>;
- Jarrahi, M. H., & Thomson, L. (2017). *He interplay between information practices and information context: the case of mobile knowledge workers*. Journal of the association for Information Science and Technologie, 68(5), 1073–1089;

- Lamovsek, A. (2023). *e-Wanderlust: Striking Harmony between Work and Well-being in the Nomadic Lifestyle*. Humanizing Digital Work.
Disponível em: <https://humanizingdigitalwork.com/2023/10/16/e-wanderlust-striking-harmony-between-work-and-well-being-in-the-nomadic-lifestyle/>;
- López, A. (2024). *Share of digital nomads worldwide 2024, by gender*. Disponível em: <https://www.statista.com/statistics/1298857/digital-nomads-by-gender-worldwide/>;
- MacRAE, Graeme. *Community and cosmopolitanism in the new Ubud*. Annals of Tourism Research, v. 59, p. 16-29, 2016;
- Mai, D. (2021, March 28). *13 Disadvantages of Being a Digital Nomad That No One Tells You*. Digital Nomad Soul; Disponível em: <https://www.digitalnomadsoul.com/disadvantages-of-being-adigital-nomad/>;
- Mancinelli, Fabiola. *Digital nomads: freedom, responsibility and the neoliberal order*. Information Technology & Tourism, v. 22, n. 3, p. 417-437, 2020;
- Mann, Gregory A. 2006. *A Motive To Serve: Public Service Motivation in Human Resource Management and the Role of PSM in the Nonprofit Sector*. Public Personnel Management. 35, Spring de 2006, Vol. 1, pp. 33-48;
- Marcela, Ana. 2022. *Nomadismo, work life balance, escassez de talento. 5 tendências que vão marcar 2023*. Ecosapo.
Disponível em: <https://eco.sapo.pt/2022/12/26/nomadismo-work-life-balance-escassez-de-talento-5-tendencias-que-vao-marcar-2023/>;
- Marques, B. (2021). *Nomadismo digital e os seus desafios*. Disponível em: <https://eco.sapo.pt/2021/12/20/nomadismo-digital-e-os-seus-desafios/>;
- Maruyama, T., & Tietze, S. (2012). *From anxiety to assurance: Concerns and outcomes of telework*. Personnel Review, 41(4), 450–469;
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. Psychological Review, 50(4), 370–396;
- Matos, R. (2016). *Nômades digitais: perfis, motivações e viabilidade*. Dissertação de Mestrado, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa, Rio de Janeiro;
- Maximiniano, A. C. A. (2007). *Fundamentos de Administração*. São Paulo: Atlas;
- MBO Partners. (2023). *5 Ways Your Company Can Embrace Digital Nomad Workers*. Disponível em: <https://www.mbopartners.com/blog/independent-workforce-trends/5-ways-your-company-can-embrace-digital-nomad-workers>;

- MBO Partners. (2021). *The digital nomad search continues: Research brief*. https://info.mbopartners.com/rs/mbo/images/MBO_Partners_2021_Digital_Nomad_Research_Brief.pdf;
- Meintjes, C., & Steyn, B. (2007). *A critical evaluation of the Downs-Hazen instrument (CSQ) by measuring employee communication satisfaction at a private higher education institution in South Africa*. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/233105289>;
- Moravec, J. W. (2013). *Knowmad society: The “new” work and education*. On the Horizon, 21(2), 79-83. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/10748121311322978>;
- Mouratidis, G. (2018). *Digital Nomads: Travel, Remote Work and Alternative Lifestyles*. Dissertação de Mestrado. Department of Arts and Cultural Sciences. Lund University;
- Mulato, Amanda, Coelho, Francisco, Martin, Gisela, Viana, Juliana, Barreto, Mariana, & Gontijo, Mariana (2018). *Impactos da Geração Z no Mercado de Trabalho* (Dissertação Mestrado). Universidade Federal de Minas Gerais;
- Müller, A. (2016). *The digital nomad: buzzword or research category?* Transnational Social Review, 6(3), 344-348.
Disponível em: <https://doi.org/10.1080/21931674.2016.1229930>;
- Nagoski, E., & Nagoski, A. (2019). *Burnout: The secret of unlocking the stress cycle*. 9- 14. New York: Ballantine Books;
- Nakra, R. (2006). *Relationship between communication satisfaction and organizational identification: an empirical study*. The Journal of Business Perspective, 10(2), 41-51;
- Nascimento, N. O.-E. (2015). *Nomadismo digital e comunicação na Web 2.0: uma análise do blog Nômadés Digitais*. Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul;
- Nash, C., Jarrahi, M. H., Sutherland, W., & Phillips, G. (2018). *Digital Nomads Beyond the Buzzword: Defining Digital Nomadic Work and Use of Digital Technologies*. Em G. C. hury, J. McLeod, V. Gillet, & P. Willett, *Transforming Digital Worlds* (pp. 2017-217). Berlin: Springer;
- Novriandi, R. (2017). *Lima Keuntungan Jadi Pekerja Nomad*.
Disponível em: <https://www.kincir.com/chillax/job-education/5-keuntungan-jadi-pekerja-digital-nomad>;
- O'Brien, M. (2014). *A creative calling: Migrant creatives and the labour of love in Berlin*. Brighton: University of Brighton;

- Olga, H. (2020). *In search of a digital nomad: defining the phenomenon*. Information Technology & Tourism, 22(3), 335-353;
- Oliveira, M. I. T. (2018). *Satisfação com as recompensas e motivação da força de trabalho: Contributos de um estudo no setor privado português*. Tese de mestrado, Universidade do Minho, Escola de Economia e Gestão;
- Orel, M. (2019). *Coworking environments and digital nomadism: balancing work and leisure whilst on the move*. World Leisure Journal, 61(3), 215-227;
- Paris, C. M. (2012). *FLASHPACKERS: An Emerging Sub-Culture?* Annals of Tourism Research, 39(2), 1094-1115;
- Parker, R. E., & Haridaki, P. (2008). *Development of an Organizational Identification Scale: Integrating Cognitive and Communicative Conceptualizations*. Journal of Communication Studies, 1(3/4);
- Patterson, A. (2023). *Everything You Need to Know about Digital Nomads | 41 Amazing Statistic*. Disponível em <https://www.deepl.com/ptPT/translator#en/pt/Only%2026%25%20of%20digital%20nomads%20have%20children%2018%20a%20under;>
- Pelletier, L. G., Tuson, K. M., Fortier, M. S., Vallerand, R. J., Briere, N. M., & Blais, M. R. 1995. *Toward a new measure of intrinsic motivation, extrinsic motivation, and amotivation in sports: The Sport Motivation Scale (SMS)*. Journal of sport and Exercise Psychology, 17(1), 35-53;
- Pinsky, J. (2001) *As primeiras Civilizações*. 25th edn. São Paulo: Editora Contexto;
- Putra, G. B., & Agirachman, F. A. (2016). *Urban coworking space: creative tourism in digital nomads perspective*;
- Reichenberger, I. (2018). *Digital nomads—a quest for holistic freedom in work and leisure*. Annals of Leisure Research, 21(3), 364-380;
- Richards, G. (2015). *The new global nomads: youth travel in a globalizing world*. Tourism Recreation Research, 40(3), 340-352;
- Roy, R. (2021). *The Rise of Digital Nomads: A New Way of Working and Living*. Disponível em; [https://www.linkedin.com/pulse/rise-digital-nomads-new-way-working-living-rajon-roy/;](https://www.linkedin.com/pulse/rise-digital-nomads-new-way-working-living-rajon-roy/)
- Rudman, A., Gustavsson, P., & Hultell, D. (2014). *A prospective study of nurses' intentions to leave the profession during their first five years of practice in Sweden*. International Journal of Nursing Studies, 51, 612–624;
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. 2000. *Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions*. Contemporary educational psychology, 25(1), 54-67;

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). *On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being*. Annual Review of Psychology, 52(1), 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>;
- Ryff, C. D. (1995). *Psychological well-being in adult life*. Current Directions in Psychological Science, 4(4), 99–104. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10772395>;
- Schönebeck, J., & Schönebeck, M. (2016). *Engagement and Retention: Introduction and Overview*. In Handbook of Human Resources Management. Berlin: Springer Reference;
- Schuster, M. D. S.; Dias, V. D. V.; Batistela, L. F. *Mapeamento da temática justiça organizacional e a relação de suas dimensões com comportamento organizacional*. Revista de Administração IMED, [S. l.], v. 3, n. 1, 2013. ISSN 2237-7956;
- Sousa, M. J., Duarte, T., Sanches, P. G., & Gomes, J. (2006). *Gestão de Recursos Humanos: Métodos e Práticas* (5º ed.). Lisboa: Lidel;
- Sousa Neto, C. F. (2016). *A comunicação interna e o comprometimento organizacional: o caso da Autoridade para as Condições do Trabalho* (Dissertação de mestrado). Faculdade de Economia e Gestão. Universidade do Porto;
- Stark, C. (2023). *The Art of Belonging in the Workplace as a Digital Nomad*. Disponível em: https://www.linkedin.com/pulse/art-belonging-workplace-digital-nomad-siero-media/?trk=article-ssr-frontend-pulse_morearticles_related-content-card;
- Staten, A. (2019). *Combating Burnout: A guide for medical students and junior doctors*. London: CRC Press;
- Sto, A. (2022, March 9). *What Is The Metaverse and What Would Be The Impact for Digital Nomads?* Andy Sto. <https://andysto.com/what-is-the-metaverse-and-what-would-be-theimpact-for-digital-nomads/>;
- Symonds, P., & Lacono, V. L. (2021). *How to Become a Digital Nomad* . Disponível em: <https://www.promarketingonline.com/how-to-become-a-digital-nomad>;
- Tamayo, M. R.; TróccoliI, B. T. *Construção e validação fatorial da Escala de Caracterização do Burnout (ECB)*. Estudos de Psicologia (Natal), [S. l.], v. 14, p. 213-221, 2009. ISSN 1413-294X. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pi294X2009000300005&nrm=iso;
- Taylor, S. (2015). *A New Mystique? Working for Yourself in the Neoliberal Economy*. The Sociological Review, 63(1), 174– 187;

- Tandon, A., Dhir, A., Almugren, I., AlNemer, G. N., & Mäntymäki, M. (2021). *Fear of missing out (FoMO) among social media users: A systematic literature review, synthesis and framework for future research*. Internet Research, 31(3), 782-821;
- The Yale Ledger (2024). *5 Essential Skills to Master for a Successful Digital Nomad Lifestyle*. Yale Weekly Student Magazine. Disponível em: <https://campuspress.yale.edu/ledger/5-essential-skills-to-master-for-a-successful-digital-nomad-lifestyle/>;
- Thompson, B. Y. (2019). *The Digital Nomad Lifestyle: (Remote) Work/Leisure Balance, Privilege, and Constructed Community*. International Journal of the Sociology of Leisure, 2, 27-42;
- Todorov, G. T. (2022, May 20). *10 Essential Digital Nomads Mental Health Tips and Practices in 2022*. Thrive My Way. Disponível: <https://thrivemyway.com/digital-nomads-mental-health/>;
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G. & Villeneuve, M. (2009). *Work extrinsic and intrinsic motivation scale: Its value for organizational psychology*, research Canadian Journal of Behavioural Science, 41. (4), 213-226;
- Tursi, Duane (2024). *Maintaining A High-Performing Work Culture In The Digital Nomad Era*, Revista Forbes. Disponível em: <https://www.forbes.com/councils/forbesbusinesscouncil/2024/04/30/maintaining-a-high-performing-work-culture-in-the-digital-nomad-era/>;
- Varona, F. (1996). *Relationship between communication satisfaction and organizational commitment in three Guatemalan organizations*. Journal of Business Communication, 33(2), 111-131;
- Wang, Z., Wu, P., Hou, Y., Guo, J & Lin, Cheng (2024). *The effects of mindfulness-based interventions on alleviating academic burnout in medical students: a systematic review and meta-analysis*. BMC Public Health, 24. Disponível em: <https://bmcpublikealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-024-18938-4>;
- Ward, C. & Kennedy, A. 1999. *The measurement of sociocultural adaptation*. International Journal of Intercultural Relations, 23(4): 659-677;
- Warr, P. B., Cook, J., & Wall, T. (1979). *Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being*. Journal of Occupational Psychology, 52(2), 129– 148. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>;
- Waterman, A. S. (1993). *Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment*. Journal of Personality and Social Psychology, 64(4), 678–691. Disponível: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.644.678>;

- Winwood, P., Winefield, A. H. (2004). *Comparing two measures of burnout among dentists in Australia*. International Journal of Stress Management, 11, 282-289.

7. Anexos

A-Questionário

Questionnaire | Thesis

Início do bloco: Framework

As part of a research project on Digital Nomads - Motivations, Retention Factors and Impacts in the area of Information Technology, I would like to invite you to participate by answering this questionnaire, which will take about 10 minutes.

This research is being carried out as part of my Master's dissertation in Human Resources Management and Organizational Consulting at Iscte Business School, and all the data collected will be treated confidentially and will only be used for academic purposes.

If you have any questions, please contact:
João Vilela (jbsva@iscte-iul.pt)

By clicking the button below, you acknowledge:

- Your participation in the study is voluntary.
- You are a IT worker.
- You are of legal age.

Thank you for your cooperation, it is fundamental to the success of this dissertation!

☐ Yes, I consent. (1)

☐ No, I do not consent. (2)

Quebra de
página

Início do bloco: 1. Sample Criteria

How many years have you been working in the information technology (IT) sector?

- ☐ Less than 1 year. (1)
 - ☐ Between 1 and 3 years. (2)
 - ☐ 3 years or more. (3)
-

1- Does your profession allow you to work remotely?

- ☐ No. (1)
 - ☐ Yes, 1 day a week. (2)
 - ☐ Yes, 2 days a week. (3)
 - ☐ Yes, 3 days a week. (4)
 - ☐ Yes, 4 days a week. (5)
 - ☐ Yes, 5 days a week. (6)
 - ☐ Yes, whenever I want. (7)
-

2- In a normal working month, what percentage of tasks do you carry out online?

- ☐ Less than 20%. (1)
 - ☐ Between 20% and 50%. (2)
 - ☐ Between 50% and 80%. (3)
 - ☐ More than 80%. (4)
-

3- Over the last year, have you worked from different geographical locations?

- ☐ Yes, from different cities in the same country. (1)
 - ☐ Yes, from various cities in different countries. (2)
 - ☐ No, I mainly work from a fixed location. (3)
-

4- Are you free to choose where (workplace) you work from?

- ☐ No. (1)
 - ☐ Yes, a few weeks a year. (2)
 - ☐ Yes, a few days a week. (3)
 - ☐ Yes, all the time. (4)
-

5- How often do you take the opportunity to travel while carrying out your professional duties? Rate on a Likert scale from 1 to 5.

- ☐ 1-Never. (1)
- ☐ 2-Rarely. (2)
- ☐ 3-Sometimes. (3)
- ☐ 4-Often. (4)
- ☐ 5-Always. (5)

Fim do bloco: 1. Sample Criteria

Início do bloco: 2. Demographic Information

Age

- ☐ Under 25. (1)
 - ☐ 25-30. (2)
 - ☐ 31-35. (3)
 - ☐ 36-40. (4)
 - ☐ 41-45. (5)
 - ☐ 46-50. (6)
 - ☐ 51-60. (7)
 - ☐ Over 60. (8)
-

Sex

- ☐ Female. (1)
 - ☐ Male. (2)
 - ☐ Other. (3)
 - ☐ Prefer not to answer. (4)
-

Marital Status

- ☐ Married. (1)
 - ☐ Divorced. (2)
 - ☐ Single. (3)
 - ☐ Widower. (4)
-

Number of children

- ☐ 0. (1)
 - ☐ Between 1 and 2. (2)
 - ☐ Between 3 and 5. (3)
 - ☐ More than 5. (4)
-

How many years have you worked at your current company (if applicable)?

- ☐ Less than 1 year. (1)
 - ☐ Between 1 and 3 years. (2)
 - ☐ Between 4 and 5 years. (3)
 - ☐ Between 6 and 10 years. (4)
 - ☐ Between 11 and 15 years. (5)
 - ☐ More than 15 years. (6)
-

How many years have you been working in your current profession?

- ☐ Less than 1 year. (1)
- ☐ Between 1 and 3 years. (2)
- ☐ Between 4 and 5 years. (3)
- ☐ Between 6 and 10 years. (4)
- ☐ Between 11 and 15 years. (5)
- ☐ More than 15 years. (6)

Fim do bloco: 2. Demographic Information

Início do bloco: 3. Retention Factors

Think about your current lifestyle (non-digital nomad). How important it is to you:
Rate the following retaining factors related to geographical location on a Likert scale from 1 to 5.

	1- Not important (1)	2- Slightly important (2)	3- Moderately important (3)	4-Important (4)	5- Very Important (5)
1- Climate (temperature, rainfall, humidity); (1)	☐	☐	☐	☐	☐
2- Natural environment (plants and animals, pollution, scenery); (2)	☐	☐	☐	☐	☐
3- Social environment (size of the community, pace of life, noise); (3)	☐	☐	☐	☐	☐
4- Living (hygiene, sleeping practices, how safe you feel); (4)	☐	☐	☐	☐	☐
5- Practicalities (getting around, using public transport, shopping); (5)	☐	☐	☐	☐	☐
6- Food and eating (what food is eaten, how food is eaten, time of meals); (6)	☐	☐	☐	☐	☐
7- Family life (how close family members are, how much time family spend together); (7)	☐	☐	☐	☐	☐

8- Social norms (how to behave in public, style of clothes, what people think is funny); (8)

☐☐☐☐☐

9- Values and beliefs (what people think about religion and politics); (9)

☐☐☐☐☐

10- People (how friendly, stressed or relaxed people are, attitudes toward foreigners); (10)

☐☐☐☐☐

11- Friends (making friends, amount of social interaction); (11)

☐☐☐☐☐

12- Language (learning the language, understanding); (12)

☐☐☐☐☐

Think about your current lifestyle (non-digital nomad). How important it is to you:
Rate the following retaining factors related to organizational culture on a Likert scale from 1 to 5.

	1- Not important (1)	2- Slightly important (2)	3- Moderately important (3)	4-Important (4)	5- Very Important (5)
1- Share the organization's goals; (1)	☐	☐	☐	☐	☐
2- Share the organization's values; (2)	☐	☐	☐	☐	☐
3- Have pride in the organization's products/service; (3)	☐	☐	☐	☐	☐
4- Feel like you influence things at work; (4)	☐	☐	☐	☐	☐
5- Your coworkers help you make sense of what's happening at work; (5)	☐	☐	☐	☐	☐
6- The people you work with are a lot like you; (6)	☐	☐	☐	☐	☐

Considering how you feel about your current lifestyle (non-digital nomad), rate the following statements on a likert scale from 1 to 5:

	1- Strongly Disagree (1)	2- Partially Disagree (2)	3- Neither Agree nor Disagree (3)	4- Partially Agree (4)	5- Strongly Agree (5)
1- Often think of leaving my current lifestyle; (1)	☐	☐	☐	☐	☐
2- Actively applying for positions outside my current lifestyle; (2)	☐	☐	☐	☐	☐
3- Strong desire to leave my current lifestyle immediately; (3)	☐	☐	☐	☐	☐

Fim do bloco: 3. Retention Factors

Início do bloco: 4. Relationship with the Company and Colleagues

Consider your experience of communication with your organization and colleagues. Rate the following statements on a Likert scale from 1 to 5:

	1- Strongly Disagree (1)	2- Partially Disagree (2)	3- Neither Agree nor Disagree (3)	4- Partially Agree (4)	5- Strongly Agree (5)
1- I am provided with information about how my job compares with others; (1)	☐	☐	☐	☐	☐
2- I am aware of how I am being evaluated; (2)	☐	☐	☐	☐	☐
3- I feel that my efforts are recognized; (3)	☐	☐	☐	☐	☐
4- The organization provides me with information about how problems in my job are being handled; (4)	☐	☐	☐	☐	☐
5- The organization provides me information about the organization's policies and goals; (5)	☐	☐	☐	☐	☐
6- The organization provides me information about company profits and financial standing; (6)	☐	☐	☐	☐	☐
7- The organization provides me information about accomplishments and/or failures of the company; (7)	☐	☐	☐	☐	☐

8- I am provided with information about my progress at work; (8)	☐	☐	☐	☐	☐
9- I am provided with information about departmental policies and goals; (9)	☐	☐	☐	☐	☐
10- I am provided with information about the requirements of my job; (10)	☐	☐	☐	☐	☐
11- I am provided with information about employee benefits and pay; (11)	☐	☐	☐	☐	☐
12- The company communication motivates and stimulates an enthusiasm for meeting its goals; (12)	☐	☐	☐	☐	☐
13- The people in my organisation have great ability as communicators; (13)	☐	☐	☐	☐	☐
14- The company's communication makes me identify with it or feel a vital part of it; (14)	☐	☐	☐	☐	☐
15- I receive on time the information needed to do my job; (15)	☐	☐	☐	☐	☐

16- Conflicts are handled appropriately through proper communication channels; (16)	☐	☐	☐	☐	☐
17- Communication between the different departments/teams is efficient and effective; (17)	☐	☐	☐	☐	☐
18- Horizontal communication with other employees is accurate and free-flowing; (18)	☐	☐	☐	☐	☐
19- Communication practices are adaptable to emergencies; (19)	☐	☐	☐	☐	☐
20- Informal communication is active and accurate; (20)	☐	☐	☐	☐	☐
21- The company's publications are interesting and helpful; (21)	☐	☐	☐	☐	☐
22- Our meetings are well organised; (22)	☐	☐	☐	☐	☐
23- The amount of information circulating in this organization is adequate; (23)	☐	☐	☐	☐	☐
24- The written directives and reports are clear and concise; (24)	☐	☐	☐	☐	☐

Fim do bloco: 4. Relationship with the Company and Colleagues

Início do bloco: 5. Implications of the Lack of Social Interaction

Consider the following issues as indicators of burnout. Rate how often you experience them on a Likert scale from 1 to 5:

	1-Never (1)	2-Rarely (2)	3-Sometimes (3)	4-Often (4)	5- Always (5)
1- How often do you feel tired? (1)	☐	☐	☐	☐	☐
2- How often are you physically exhausted? (2)	☐	☐	☐	☐	☐
3- How often are you emotionally exhausted? (3)	☐	☐	☐	☐	☐
4- How often do you think: “I can’t take it anymore”? (4)	☐	☐	☐	☐	☐
5- How often do you feel worn out? (5)	☐	☐	☐	☐	☐
6- How often do you feel weak and susceptible to illness? (6)	☐	☐	☐	☐	☐
7- Is your work emotionally exhausting? (7)	☐	☐	☐	☐	☐
8- Do you feel burned out because of your work? (8)	☐	☐	☐	☐	☐
9- Does your work frustrate you? (9)	☐	☐	☐	☐	☐

10- Do you
feel worn out
at the end of
the working
day? (10)

☐☐☐☐☐

11- Are you
exhausted in
the morning
at the thought
of another
day at work?
(11)

☐☐☐☐☐

12- Do you
feel that
every
working hour
is tiring for
you? (12)

☐☐☐☐☐

13- Do you
have enough
energy for
family and
friends
during leisure
time? (13)

☐☐☐☐☐

Fim do bloco: 5. Implications of the Lack of Social Interaction

Início do bloco: 2- Demographic Information

Age

- ☐ Under 25. (1)
 - ☐ 25-30. (2)
 - ☐ 31-35. (3)
 - ☐ 36-40. (4)
 - ☐ 41-45. (5)
 - ☐ 46-50. (6)
 - ☐ 51-60. (7)
 - ☐ Over 60. (8)
-

Sex

- ☐ Female. (1)
 - ☐ Male. (2)
 - ☐ Other. (3)
 - ☐ Prefer not to answer. (4)
-

Marital Status

- ☐ Married. (1)
 - ☐ Divorced. (2)
 - ☐ Single. (3)
 - ☐ Widower. (4)
-

Number of children

- ☐ 0. (1)
 - ☐ Between 1 and 2. (2)
 - ☐ Between 3 and 5. (3)
 - ☐ More than 5. (4)
-

How many years have you worked at your current company (if applicable)?

- ☐ Less than 1 year. (1)
 - ☐ Between 1 and 3 years. (2)
 - ☐ Between 4 and 5 years. (3)
 - ☐ Between 6 and 10 years. (4)
 - ☐ Between 11 and 15 years. (5)
 - ☐ More than 15 years. (6)
-

How many years have you been working in your current profession?

- ☐ Less than 1 year. (1)
- ☐ Between 1 and 3 years. (2)
- ☐ Between 4 and 5 years. (3)
- ☐ Between 6 and 10 years. (4)
- ☐ Between 11 and 15 years. (5)
- ☐ More than 15 years. (6)

Fim do bloco: 2- Demographic Information

Início do bloco: 3- Motivations for adopting Digital Nomadism

Consider the following factors as motivation to adopt the digital nomad lifestyle. Rate on a Likert scale from 1 to 5 the level of importance for you:

	1- Not important (1)	2- Slightly important (2)	3- Moderately important (3)	4-Important (4)	5- Very Important (5)
1- For the income it provides me. (1)	☐	☐	☐	☐	☐
2- Because I feel fulfilled by learning new things. (2)	☐	☐	☐	☐	☐
3- Because this type of work gives me security. (3)	☐	☐	☐	☐	☐
4- Because of the satisfaction I feel when I carry out difficult tasks successfully. (4)	☐	☐	☐	☐	☐
5- Because it allows me to earn money. (5)	☐	☐	☐	☐	☐
6- Because of the satisfaction I get from facing interesting challenges. (6)	☐	☐	☐	☐	☐

Fim do bloco: 3- Motivations for adopting Digital Nomadism

Início do bloco: 4- Retention Factors

Think about your current lifestyle (digital nomad). How important it is to you:
Rate the following retaining factors related to geographical location on a Likert scale from 1 to 5.

	1- Not important (1)	2- Slightly important (2)	3- Moderately important (3)	4-Important (4)	5- Very Important (5)
1- Climate (temperature, rainfall, humidity); (1)	☐	☐	☐	☐	☐
2- Natural environment (plants and animals, pollution, scenery); (2)	☐	☐	☐	☐	☐
3- Social environment (size of the community, pace of life, noise); (3)	☐	☐	☐	☐	☐
4- Living (hygiene, sleeping practices, how safe you feel); (4)	☐	☐	☐	☐	☐
5- Practicalities (getting around, using public transport, shopping); (5)	☐	☐	☐	☐	☐
6- Food and eating (what food is eaten, how food is eaten, time of meals); (6)	☐	☐	☐	☐	☐
7- Family life (how close family members are, how much time family spend together); (7)	☐	☐	☐	☐	☐

8- Social norms (how to behave in public, style of clothes, what people think is funny); (8)

☐☐☐☐☐

9- Values and beliefs (what people think about religion and politics); (9)

☐☐☐☐☐

10- People (how friendly, stressed or relaxed people are, attitudes toward foreigners); (10)

☐☐☐☐☐

11- Friends (making friends, amount of social interaction); (11)

☐☐☐☐☐

12- Language (learning the language, understanding); (12)

☐☐☐☐☐

Think about your current current lifestyle (digital nomad). How important it is to you:
Rate the following retaining factors related to organizational culture on a Likert scale from 1 to 5.

	1- Not important (1)	2- Slightly important (2)	3- Moderately important (3)	4-Important (4)	5- Very Important (5)
1- Share the organization's goals; (1)	☐	☐	☐	☐	☐
2- Share the organization's values; (2)	☐	☐	☐	☐	☐
3- Have pride in the organization's products/service; (3)	☐	☐	☐	☐	☐
4- Feel like you influence things at work; (4)	☐	☐	☐	☐	☐
5- Your coworkers help you make sense of what's happening at work; (5)	☐	☐	☐	☐	☐
6- The people you work with are a lot like you; (6)	☐	☐	☐	☐	☐

Considering how you feel about your current lifestyle (digital nomad), rate the following statements on a likert scale from 1 to 5:

	1- Strongly Disagree (1)	2- Partially Disagree (2)	3- Neither Agree nor Disagree (3)	4- Partially Agree (4)	5- Strongly Agree (5)
1- Often think of leaving my current lifestyle; (1)	☐	☐	☐	☐	☐
2- Actively applying for positions outside my current lifestyle; (2)	☐	☐	☐	☐	☐
3- Strong desire to leave my current lifestyle immediately; (3)	☐	☐	☐	☐	☐

Fim do bloco: 4- Retention Factors

Início do bloco: 5- Relationship with the Company and Colleagues

Consider your experience of communication with your organization and colleagues. Rate the following statements on a Likert scale from 1 to 5:

	1- Strongly Disagree (1)	2- Partially Disagree (2)	3- Neither Agree nor Disagree (3)	4- Partially Agree (4)	5- Strongly Agree (5)
1- I am provided with information about how my job compares with others; (1)	☐	☐	☐	☐	☐
2- I am aware of how I am being evaluated; (2)	☐	☐	☐	☐	☐
3- I feel that my efforts are recognized; (3)	☐	☐	☐	☐	☐
4- The organization provides me with information about how problems in my job are being handled; (4)	☐	☐	☐	☐	☐
5- The organization provides me information about the organization's policies and goals; (5)	☐	☐	☐	☐	☐
6- The organization provides me information about company profits and financial standing; (6)	☐	☐	☐	☐	☐
7- The organization provides me information about accomplishments and/or failures of the company; (7)	☐	☐	☐	☐	☐

8- I am provided with information about my progress at work; (8)	☐	☐	☐	☐	☐
9- I am provided with information about departmental policies and goals; (9)	☐	☐	☐	☐	☐
10- I am provided with information about the requirements of my job; (10)	☐	☐	☐	☐	☐
11- I am provided with information about employee benefits and pay; (11)	☐	☐	☐	☐	☐
12- The company communication motivates and stimulates an enthusiasm for meeting its goals; (12)	☐	☐	☐	☐	☐
13- The people in my organisation have great ability as communicators; (13)	☐	☐	☐	☐	☐
14- The company's communication makes me identify with it or feel a vital part of it; (14)	☐	☐	☐	☐	☐
15- I receive on time the information needed to do my job; (15)	☐	☐	☐	☐	☐

16- Conflicts are handled appropriately through proper communication channels; (16)	☐	☐	☐	☐	☐
17- Communication between the different departments/teams is efficient and effective; (17)	☐	☐	☐	☐	☐
18- Horizontal communication with other employees is accurate and free-flowing; (18)	☐	☐	☐	☐	☐
19- Communication practices are adaptable to emergencies; (19)	☐	☐	☐	☐	☐
20- Informal communication is active and accurate; (20)	☐	☐	☐	☐	☐
21- The company's publications are interesting and helpful; (21)	☐	☐	☐	☐	☐
22- Our meetings are well organised; (22)	☐	☐	☐	☐	☐
23- The amount of information circulating in this organization is adequate; (23)	☐	☐	☐	☐	☐
24- The written directives and reports are clear and concise; (24)	☐	☐	☐	☐	☐

Fim do bloco: 5- Relationship with the Company and Colleagues

Início do bloco: 6- Implications of the Lack of Social Interaction

Consider the following issues as indicators of burnout. Rate how often you experience them on a Likert scale from 1 to 5:

	1-Never (1)	2-Rarely (2)	3-Sometimes (3)	4-Often (4)	5- Always (5)
1- How often do you feel tired? (1)	☐	☐	☐	☐	☐
2- How often are you physically exhausted? (2)	☐	☐	☐	☐	☐
3- How often are you emotionally exhausted? (3)	☐	☐	☐	☐	☐
4- How often do you think: "I can't take it anymore"? (4)	☐	☐	☐	☐	☐
5- How often do you feel worn out? (5)	☐	☐	☐	☐	☐
6- How often do you feel weak and susceptible to illness? (6)	☐	☐	☐	☐	☐
7- Is your work emotionally exhausting? (7)	☐	☐	☐	☐	☐
8- Do you feel burned out because of your work? (8)	☐	☐	☐	☐	☐
9- Does your work frustrate you? (9)	☐	☐	☐	☐	☐

10- Do you
feel worn out
at the end of
the working
day? (10)

☐☐☐☐☐

11- Are you
exhausted in
the morning
at the thought
of another
day at work?
(11)

☐☐☐☐☐

12- Do you
feel that
every
working hour
is tiring for
you? (12)

☐☐☐☐☐

13- Do you
have enough
energy for
family and
friends
during leisure
time? (13)

☐☐☐☐☐

Fim do bloco: 6- Implications of the Lack of Social Interaction

B- Tabelas Escalas

Tabela 1- Escala WEIMS original, segundo Tremblay et al. (2009).

1. Motivação Intrínseca
1.1 Porque me sinto realizado ao aprender coisas novas.
1.2 Pela satisfação que sinto quando executo tarefas difíceis com sucesso.
1.3 Pela satisfação que sinto ao enfrentar desafios interessantes.
2. Motivação Extrínseca
2.1 Integrada
2.1.1 Porque se tornou uma parte fundamental de quem sou.
2.1.2 Porque faz parte da forma como escolhi viver a minha vida.
2.1.3 Porque este trabalho é uma parte da minha vida.
2.2 Identificada
2.2.1 Porque este é o tipo de trabalho que escolhi fazer e permite-me alcançar um certo estilo de vida.
2.2.2 Porque este é o tipo de trabalho que escolhi fazer para alcançar determinados objetivos importantes.
2.2.3 Porque escolhi este tipo de trabalhos para atingir os meus objetivos de carreira.
2.3 Introjetada
2.3.1 Porque quero ter sucesso neste trabalho, caso contrário ficaria muito frustrado.
2.3.2 Porque quero ser um “vencedor” na vida.
2.3.3 Porque quero ser muito bom neste trabalho, caso contrário ficaria muito desapontado.
2.4 Externa
2.4.1 Porque me permite ganhar dinheiro.
2.4.2 Porque este tipo de trabalho me dá segurança.
2.4.3 Pela remuneração que me proporciona.
2.5 Amotivação
2.5.1 Questiono-me pois não pareço ser capaz de gerir as tarefas importantes relacionadas com este trabalho.
2.5.2 Não sei porquê, são-nos proporcionadas condições de trabalho irrealistas.
2.5.3 Não sei, esperam demasiado de nós.

Tabela 2– Comparação entre a escala de Identificação Organizacional: Integração de conceptualizações cognitivas e comunicativas (2008) original com a escala que foi utilizada para o presente estudo.

Escala Original	Escala Adaptada para o estudo
-----------------	-------------------------------

	"Think about your current working model. How important it is to you:"
1- Management Connection My colleagues and I frequently criticize management; Upper management has a different idea about the organization than I do; My ideas are ignored; I don't feel respected by the organization; I get good advice from my boss;	Não aplicável
2- Invested Self Concept I'd experience a sense of loss if I left the organization; If the organization failed, I'd feel like I failed; It would be hard to leave this organization even for a better job; How I feel about myself is influenced by the organization's image; I'd experience a sense of loss if another company took over this organization; I feel defensive when others criticize the organization;	Não aplicável
3- Integrated Goals and Values I share the organization's goals; I act upon messages from the organization's leaders; I share the organization's values; I have a lot of pride in the organization's products/service; I feel like I influence things at work;	3- Integrated Goals and Values Share the organization's goals; Share the organization's values; Have pride in the organization's products/service; Feel like you influence things at work;
4- Coworker Connection My coworkers help me make sense of what's happening at work; The people I work with are a lot like me;	4- Coworker Connection Your coworkers help you make sense of what's happening at work; The people you work with are a lot like you;

Tabela 3– Comparação entre a escala de intenção de abandonar a profissão (Cohen, 1998) original com a escala que foi utilizada para o presente estudo.

Escala Original	Escala Adaptada para o estudo
1. Often think of leaving the profession;	1. Often think of leaving my current lifestyle;
2. Actively applying for positions outside the profession;	2. Actively applying for positions outside my current lifestyle;
3. Strong desire to leave the profession immediately;	3. Strong desire to leave my current lifestyle immediately;

Tabela 4– Comparação entre os itens da escala Communication Satisfaction Questionnaire (CSQ) original com as afirmações que foram utilizadas para o presente estudo.

Construto com os itens originais	Construto com os itens adaptados para o estudo
1-Feedback Information about how my job compares with others; Information about how I am being judged; Recognition of my efforts; Reports on how problems in my job are being handled; Extent to which my superiors know and understand the problems faced by subordinates;	1-Feedback I am provided with information about how my job compares with others; I am aware of how I am being evaluated; I feel that my efforts are recognized; The organization provides me with information about how problems in my job are being handled;
2- Corporate perspective Information about company policies and goals; Information about government action affecting my company; Information about relations with unions; Information about company profits and financial standing;	2- Corporate perspective The organization provides me information about the organization's policies and goals; The organization provides me information about company profits and financial standing; The organization provides me information about accomplishments and/or failures of the company;

Information about accomplishments and/or failures of the company;	
3- Organisational integration Information about my progress in my job; Personnel news; Information about departmental policies and goals; Information about the requirements of my job; Information about employee benefits and pay;	3- Organisational integration I am provided with information about my progress at work; I am provided with information about departmental policies and goals; I am provided with information about the requirements of my job; I am provided with information about employee benefits and pay;
4- Relationship with supervisor Extent to which my supervisor listens and pays attention to me; Extent to which my supervisor offers guidance for solving job related problems; Extent to which my supervisor trusts me; Extent to which my supervisor is open to ideas; Extent to which the amount of supervision given to me is about right;	Não aplicável
5- Communication climate Extent to which company communication motivates and stimulates an enthusiasm for meeting its goals ; Extent to which the people in my organisation have great ability as communicators; Extent to which the company's communication makes me identify with it or feel a vital part of it; Extent to which I receive on time the information needed to do my job;	5- Communication climate The company communication motivates and stimulates an enthusiasm for meeting its goals; The people in my organisation have great ability as communicators; The company's communication makes me identify with it or feel a vital part of it; I receive on time the information needed to do my job Conflicts are handled appropriately through proper communication channels;

Extent to which conflicts are handled appropriately through proper communication channels;	
6- Horizontal communication Extent to which the grapevine is active in our organisation; Extent to which horizontal communication with other employees is accurate and free-flowing; Extent to which communication practices are adaptable to emergencies; Extent to which my work group is compatible; Extent to which informal communication is active and accurate;	6- Horizontal communication Communication between the different departments/teams is efficient and effective; Horizontal communication with other employees is accurate and free-flowing; Communication practices are adaptable to emergencies; Informal communication is active and accurate;
7- Media quality Extent to which the company's publications are interesting and helpful; Extent to which our meetings are well organised; Extent to which written directives and reports are clear and concise; Extent to which the attitudes toward communication in the company are basically healthy; Extent to which the amount of communication in the company is about right;	7- Media quality The company's publications are interesting and helpful; Our meetings are well organised; The amount of information circulating in this organization is adequate; The written directives and reports are clear and concise;
8- Relationship with subordinates Extent to which my subordinates are responsive to downward directive communication; Extent to which my subordinates anticipate my needs for information; Extent to which I do not have a communication overload;	Não Aplicável

Extent to which my subordinates are receptive to evaluation, suggestions and criticisms; Extent to which my subordinates feel responsible for initiating accurate upward communication;	
--	--

Tabela 5– Comparação entre os itens da escala original Copenhagen Burnout Inventory (CBI) com os itens que foram utilizados para o presente estudo.

Escala Original (CBI)	Escala Utilizada
Personal burnout How often do you feel tired? How often are you physically exhausted? How often are you emotionally exhausted? How often do you think: “I can’t take it anymore”? How often do you feel worn out? How often do you feel weak and susceptible to illness?	Personal burnout How often do you feel tired? How often are you physically exhausted? How often are you emotionally exhausted? How often do you think: “I can’t take it anymore”? How often do you feel worn out? How often do you feel weak and susceptible to illness?
Work Burnout Is your work emotionally exhausting? Do you feel burned out because of your work? Does your work frustrate you? Do you feel worn out at the end of the working day? Are you exhausted in the morning at the thought of another day at work? Do you feel that every working hour is tiring for you? Do you have enough energy for family and friends during leisure time?	Work Burnout Is your work emotionally exhausting? Do you feel burned out because of your work? Does your work frustrate you? Do you feel worn out at the end of the working day? Are you exhausted in the morning at the thought of another day at work? Do you feel that every working hour is tiring for you? Do you have enough energy for family and friends during leisure time?
Patient burnout Do you find it hard to work with patients? Do you find it frustrating to work with patients? Does it drain your energy to work with	Não Aplicável

patients? Do you feel that you give more than you get back when you work with patients? Are you tired of working with patients? Do you sometimes wonder how long you will be able to continue working with patients?	
---	--

C- Figuras Análise Estatística

Figura 1- Testes Estatísticos para o fator Idade

Figura 1.1 Estatísticas de grupo do fator Idade

Estatísticas de grupo					
	1- Nômadas, 2- Não Nômadas	N	Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão
Age	1,00	59	2,7966	1,63770	,21321
	2,00	72	2,9583	1,87224	,22065

Figura 1.2 Teste de amostras independentes do fator Idade

Teste de amostras independentes											
Teste de Levene para igualdade de variâncias				teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
Age	Variâncias iguais assumidas	1,284	,259	-,520	129	,302	,604	-,16172	,31094	-,77692	,45347
	Variâncias iguais não assumidas			-,527	128,426	,300	,599	-,16172	,30683	-,76881	,44537

Figura 1.3 Tamanhos de efeitos de amostras independentes do fator Idade

Tamanhos de efeitos de amostras independentes					
		Padronizador ^a	Estimativa de ponto	Intervalo de Confiança 95%	
Age	d de Cohen	1,77064	-,091	-,436	,253
	Correção de Hedges	1,78101	-,091	-,433	,252
	Delta do vidro	1,87224	-,086	-,431	,258

a. O denominador usado na estimativa dos tamanhos dos efeitos.

O d de Cohen usa o desvio padrão agrupado.

A correção de Hedges usa o desvio padrão agrupado, além de um fator de correção.

O delta de Glass usa o desvio padrão de amostra do grupo de controle.

Figura 2- Testes Estatísticos para o fator Sexo

Figura 2.1 Tabulação Cruzada do Fator Sexo

(Sex 1- Feminino / Sex 2- Masculino / 4- Prefiro não responder)

Tabulação cruzada Sex * 1- Nômadas, 2- Não Nômadas					
			1- Nômadas, 2- Não Nômadas		
			1,00	2,00	Total
Sex	1,00	Contagem	14	14	28
		% em Sex	50,0%	50,0%	100,0%
		% em 1- Nômadas, 2- Não Nômadas	23,7%	19,7%	21,5%
		% do Total	10,8%	10,8%	21,5%
	2,00	Contagem	45	56	101
		% em Sex	44,6%	55,4%	100,0%
		% em 1- Nômadas, 2- Não Nômadas	76,3%	78,9%	77,7%
		% do Total	34,6%	43,1%	77,7%
	4,00	Contagem	0	1	1
		% em Sex	0,0%	100,0%	100,0%
		% em 1- Nômadas, 2- Não Nômadas	0,0%	1,4%	0,8%
		% do Total	0,0%	0,8%	0,8%
Total	Contagem	59	71	130	
	% em Sex	45,4%	54,6%	100,0%	
	% em 1- Nômadas, 2- Não Nômadas	100,0%	100,0%	100,0%	
	% do Total	45,4%	54,6%	100,0%	

Figura 2.2 Testes qui-quadrado do Fator Sexo

Testes qui-quadrado

	Valor	df	Significância Assintótica (Bilateral)
Qui-quadrado de Pearson	1,100 ^a	2	,577
Razão de verossimilhança	1,477	2	,478
Associação Linear por Linear	,723	1	,395
N de Casos Válidos	130		

a. 2 células (33,3%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é ,45.

Figura 3- Testes Estatísticos para o fator Estado Civil

Figura 3.1 Tabulação Cruzada do Fator Estado Civil

(Marital Status 1- Casado/ 2- Divorciado / 3- Solteiro / 4- Viúvo)

			1- Nômadas, 2- Não Nômadas		
			1,00	2,00	Total
Marital Status	1,00	Contagem	13	22	35
		% em Marital Status	37,1%	62,9%	100,0%
		% em 1- Nômadas, 2- Não Nômadas	22,0%	31,0%	26,9%
		% do Total	10,0%	16,9%	26,9%
	2,00	Contagem	3	2	5
		% em Marital Status	60,0%	40,0%	100,0%
		% em 1- Nômadas, 2- Não Nômadas	5,1%	2,8%	3,8%
		% do Total	2,3%	1,5%	3,8%
	3,00	Contagem	43	46	89
		% em Marital Status	48,3%	51,7%	100,0%
		% em 1- Nômadas, 2- Não Nômadas	72,9%	64,8%	68,5%
		% do Total	33,1%	35,4%	68,5%
	4,00	Contagem	0	1	1
		% em Marital Status	0,0%	100,0%	100,0%
		% em 1- Nômadas, 2- Não Nômadas	0,0%	1,4%	0,8%
		% do Total	0,0%	0,8%	0,8%
Total	Contagem	59	71	130	
	% em Marital Status	45,4%	54,6%	100,0%	
	% em 1- Nômadas, 2- Não Nômadas	100,0%	100,0%	100,0%	
	% do Total	45,4%	54,6%	100,0%	

Figura 3.2 Testes qui-quadrado do Fator Estado Civil

Testes qui-quadrado			
	Valor	df	Significância Assintótica (Bilateral)
Qui-quadrado de Pearson	2,529 ^a	3	,470
Razão de verossimilhança	2,920	3	,404
Associação Linear por Linear	,810	1	,368
N de Casos Válidos	130		

a. 4 células (50,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é ,45.

Figura 4- Testes Estatísticos para o fator Situação Parental

Figura 4.1 Tabulação Cruzada do Fator Situação Parental

(Number Child 1= 0 / 2= entre 1 e 2 / 3= entre 3 e 5 / 4= mais do que 5)

Tabulação cruzada Number Child * 1- Nômadas, 2- Não Nômadas					
		1- Nômadas, 2- Não Nômadas			
		1,00	2,00	Total	
Number Child	1,00	Contagem	49	59	108
		% em Number Child	45,4%	54,6%	100,0%
		% em 1- Nômadas, 2- Não Nômadas	83,1%	81,9%	82,4%
		% do Total	37,4%	45,0%	82,4%
	2,00	Contagem	8	13	21
		% em Number Child	38,1%	61,9%	100,0%
		% em 1- Nômadas, 2- Não Nômadas	13,6%	18,1%	16,0%
		% do Total	6,1%	9,9%	16,0%
	3,00	Contagem	1	0	1
		% em Number Child	100,0%	0,0%	100,0%
		% em 1- Nômadas, 2- Não Nômadas	1,7%	0,0%	0,8%
		% do Total	0,8%	0,0%	0,8%
	4,00	Contagem	1	0	1
		% em Number Child	100,0%	0,0%	100,0%
		% em 1- Nômadas, 2- Não Nômadas	1,7%	0,0%	0,8%
		% do Total	0,8%	0,0%	0,8%
Total	Contagem		59	72	131
	% em Number Child		45,0%	55,0%	100,0%
	% em 1- Nômadas, 2- Não Nômadas		100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total		45,0%	55,0%	100,0%

Figura 4.2 Testes qui-quadrado do Fator Situação Parental

Testes qui-quadrado			
	Valor	df	Significância Assintótica (Bilateral)
Qui-quadrado de Pearson	2,854 ^a	3	,415
Razão de verossimilhança	3,610	3	,307
Associação Linear por Linear	,231	1	,631
N de Casos Válidos	131		

a. 4 células (50,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é ,45.

Figura 5- Testes Estatísticos para a Motivação

Figura 5.1 Teste de KMO e Bartlett

Teste de KMO e Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,607
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	129,309
	gl	15
	Sig.	<,001

Figura 5.2 Matriz de Componente Rotativa

	Componente	
	1	2
MIDN 6- Because of the satisfaction I get from facing interesting challenges.	,940	-,075
MIDN 4- Because of the satisfaction I feel when I carry out difficult tasks successfully.	,880	,079
MIDN 2- Because I feel fulfilled by learning new things.	,685	,256
MEDN 5- Because it allows me to earn money.	-,010	,878
MEDN 1- For the income it provides me.	,036	,834
MEDN 3- Because this type of work gives me security.	,228	,731

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.^a

a. Rotação convergida em 3 iterações.

Figura 5.3 Análise de Confiabilidade

(Motivação Intrínseca / Motivação Extrínseca)

Estatísticas de confiabilidade			Estatísticas de confiabilidade		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,793	,798	3	,745	,760	3

Figura 5.3.1 Estatísticas Descritivas

(MEDN- Motivação Extrínseca / MIDN- Motivação Intrínseca)

Estatísticas Descritivas					
	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
MEDN 1- For the income it provides me.	59	1	5	3,71	1,051
MIDN 2- Because I feel fulfilled by learning new things.	59	1	5	3,88	,930
MEDN 3- Because this type of work gives me security.	59	1	5	2,85	1,311
MIDN 4- Because of the satisfaction I feel when I carry out difficult tasks successfully.	59	1	5	3,59	1,069
MEDN 5- Because it allows me to earn money.	59	1	5	3,73	,997
MIDN 6- Because of the satisfaction I get from facing interesting challenges.	59	1	5	3,97	,890
N válido (de lista)	59				

Figura 5.4 Estatísticas de amostras emparelhadas

Estatísticas de amostras emparelhadas					
		Média	N	Desvio Padrão	Erro de média padrão
Par 1	MI	3,8136	59	,81243	,10577
	ME	3,4294	59	,91821	,11954

Figura 5.5 Teste de amostras emparelhadas

Teste de amostras emparelhadas									
		Diferenças emparelhadas				Significância			
		Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença				
					Inferior	Superior	t	df	
Par 1	MI - ME	,38418	1,09126	,14207	,09980	,66857	2,704	58	
									Unilateral p Bilateral p
									,004 ,009

Figura 5.6 Tamanhos de efeitos de amostras em pares

Tamanhos de efeitos de amostras em pares					
		Padronizador ^a	Estimativa de ponto	Intervalo de Confiança 95%	
				Inferior	Superior
Par 1	MI - ME	d de Cohen	1,09126	,352	,614
		Correção de Hedges	1,10563	,347	,606

a. O denominador usado na estimativa dos tamanhos dos efeitos.

O d de Cohen usa o desvio padrão de amostra da diferença média.

A correção de Hedges usa o desvio padrão de amostra da diferença média, além de um fator de correção.

Figura 6- Testes Estatísticos para a Retenção

Figura 6.1 Teste de KMO e Bartlett Cultura Organizacional

Teste de KMO e Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,750
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	337,372
	gl	10
	Sig.	<,001

Figura 6.2 Matriz de Componente Rotativa

(1- Objetivos e Valores Integrados / 2- Ligação com os colegas)

	Componente	
	1	2
RO2- Share the organization's values;	,942	,075
RO1- Share the organization's goals;	,934	,105
RO3- Have pride in the organization's products/service;	,850	,253
RO6- The people you work with are a lot like you;	-,025	,910
RO5- Your coworkers help you make sense of what's happening at work;	,389	,727

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.^a

a. Rotação convergida em 3 iterações.

Figura 6.3 Análise de Confiabilidade

(Objetivos e Valores Integrados / Ligação com os colegas)

Estatísticas de confiabilidade			Estatísticas de confiabilidade		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,916	,917	3	,589	,594	2

Figura 6.4 Teste de KMO e Bartlett Localização Geográfica

Teste de KMO e Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,655
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	234,497
	gl	45
	Sig.	<,001

Figura 6.5 Matriz de Componente Rotativa
(1- Clima e Sociedade / 2- Questões Práticas / 3- Normas e Valores)

Matriz de componente rotativa^a

	Componente		
	1	2	3
RL2- Natural environment (plants and animals, pollution, scenery);	,790	-,230	,121
RL1- Climate (temperature, rainfall, humidity);	,746	-,152	,025
RL3- Social environment (size of the community, pace of life, noise);	,667	,319	,048
RL12- Language (learning the language, understanding);	,522	,222	,163
RL4- Living (hygiene, sleeping practices, how safe you feel);	,344	,679	-,287
RL5- Practicalities (getting around, using public transport, shopping);	-,008	,668	,222
RL6- Food and eating (what food is eaten, how food is eaten, time of meals);	-,091	,666	,105
RL7- Family life (how close family members are, how much time family spend together);	,018	,641	,148
RL9- Values and beliefs (what people think about religion and politics);	,101	,117	,840
RL8- Social norms (how to behave in public, style of clothes, what people think is funny);	,169	,160	,837

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.^a

a. Rotação convergida em 5 iterações.

Figura 6.6 Análise da Confiabilidade
(1- Clima e Sociedade / 2- Questões Práticas / 3- Normas e Valores)

Estatísticas de confiabilidade			Estatísticas de confiabilidade			Estatísticas de confiabilidade		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,647	,654	4	,600	,614	4	,715	,717	2

Figura 6.7 Estatísticas de amostras emparelhadas Nômadas Digitais

Estatísticas de amostras emparelhadas

		Média	N	Desvio Padrão	Erro de média padrão
Par 1	Mean_RL	3,4576	59	,60180	,07835
	Mean_RO	3,5000	59	,97846	,12738

Figura 6.8 Correlações de amostras emparelhadas Nômadas Digitais

Correlações de amostras emparelhadas

		N	Correlação	Significância	
				Unilateral p	Bilateral p
Par 1	Mean_RL & Mean_RO	59	,262	,023	,045

Figura 6.9 Teste de amostras emparelhadas Nômadas Digitais

Teste de amostras emparelhadas										
		Diferenças emparelhadas					Significância			
		Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença		t	df	Unilateral p	Bilateral p
Par 1	Mean_RL - Mean_RO	-,04237	1,00566	,13093	Inferior	Superior	-,324	58	,374	,747

Figura 6.10 Estatísticas de amostras emparelhadas Não Nômadas Digitais

Estatísticas de amostras emparelhadas					
		Média	N	Desvio Padrão	Erro de média padrão
Par 1	Mean_RL	3,5350	69	,57012	,06863
	Mean_RO	3,7186	69	,58492	,07042

Figura 6.11 Correlações de amostras emparelhadas Não Nômadas Digitais

Correlações de amostras emparelhadas					
		N	Correlação	Significância	
				Unilateral p	Bilateral p
Par 1	Mean_RL & Mean_RO	69	,509	<,001	<,001

Figura 6.12 Teste de amostras emparelhadas Não Nômadas Digitais

Teste de amostras emparelhadas										
		Diferenças emparelhadas					Significância			
		Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença		t	df	Unilateral p	Bilateral p
Par 1	Mean_RL - Mean_RO	-,18357	,57230	,06890	Inferior	Superior	-2,664	68	,005	,010

Figura 7- Testes Estatísticos para a Comunicação

Figura 7.1 Teste de KMO e Bartlett

Teste de KMO e Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,891
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	1055,229
	gl	120
	Sig.	<,001

Figura 7.2 Matriz de Componente Rotativa
(1-Clima e Qualidade da Comunicação; 2- Perspetiva/Integração Organizacional e 3-Feedback)

Matriz de componente rotativa^a			
	Componente		
	1	2	3
C24- The written directives and reports are clear and concise;	,791	,043	,244
C23- The amount of information circulating in this organization is adequate;	,787	,091	,134
C17-Communication between the different departments/teams is efficient and effective;	,780	,190	,147
C22- Our meetings are well organised;	,747	,235	,009
C15- I receive on time the information needed to do my job;	,736	,164	,129
C16- Conflicts are handled appropriately through proper communication channels;	,731	,135	,208
C14- The company's communication makes me identify with it or feel a vital part of it;	,685	,275	,338
C18- Horizontal communication with other employees is accurate and free-flowing;	,676	,442	,044
C13- The people in my organisation have great ability as communicators;	,670	,348	,161
C7- The organization provides me information about accomplishments and/or failures of the company;	,128	,836	,179
C6- The organization provides me information about company profits and financial standing;	,115	,819	,042
C9- I am provided with information about departmental policies and goals;	,404	,607	,251
C11- I am provided with information about employee benefits and pay;	,318	,537	,274
C1- I am provided with information about how my job compares with others;	,053	,054	,817
C2- I am aware of how I am being evaluated;	,264	,199	,782
C3- I feel that my efforts are recognized;	,299	,388	,663

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser. ^a

a. Rotação convergida em 5 iterações.

Figura 7.3 Análise de Confiabilidade
(1-Clima e Qualidade da Comunicação; 2- Perspetiva/Integração Organizacional e 3-Feedback)

Estatísticas de confiabilidade			Estatísticas de confiabilidade			Estatísticas de confiabilidade		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,917	,917	10	,775	,777	4	,757	,755	3

Figura 7.4 Estatísticas Descritivas de Grupo

Estatísticas de grupo					
	1- Nómadas, 2- Não Nómadas	N	Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão
C_ClimaQualidade(C24, C23,C17,C22,C15,C16, C14,C18,C13)	1,00	58	3,7505	,71625	,09405
	2,00	65	3,5504	,79360	,09843
C_PerspetivaIntegraçãoOrganizacional(C7,C6,C9, C11)	1,00	58	3,8793	,78394	,10294
	2,00	65	3,6179	,78435	,09729
C_Feedback(C1,C2,C3)	1,00	58	3,7874	,83933	,11021
	2,00	66	3,6566	,81643	,10050

Figura 7.5 Teste de Amostras Independentes

Teste de amostras independentes											
Teste de Levene para igualdade de variâncias				teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância Unilateral p	Bilateral p	Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
C_ClimaQualidade(C24, C23,C17,C22,C15,C16, C14,C18,C13)	Variâncias iguais assumidas	,110	,741	1,461	121	,073	,147	,20005	,13694	-,07106	,47116
	Variâncias iguais não assumidas			1,469	120,982	,072	,144	,20005	,13614	-,06947	,46958
C_PerspetivaIntegraçãoOrganizacional(C7,C6,C9, C11)	Variâncias iguais assumidas	,208	,649	1,845	121	,034	,067	,26136	,14164	-,01905	,54178
	Variâncias iguais não assumidas			1,845	119,436	,034	,067	,26136	,14164	-,01908	,54180
C_Feedback(C1,C2,C3)	Variâncias iguais assumidas	1,090	,299	,878	122	,191	,381	,13079	,14888	-,16394	,42552
	Variâncias iguais não assumidas			,877	119,032	,191	,382	,13079	,14915	-,16454	,42612

Figura 7.6 Tamanhos de Efeito de Amostras Independentes

Tamanhos de efeitos de amostras independentes					
	Padronizador ^a	Estimativa de ponto	Intervalo de Confiança 95%		
C_ClimaQualidade(C24, C23,C17,C22,C15,C16, C14,C18,C13)	d de Cohen	,75814	,264	-,092	,619
	Correção de Hedges	,76288	,262	-,092	,615
	Delta do vidro	,79360	,252	-,106	,608
C_PerspetivaIntegraçãoOrganizacional(C7,C6,C9, C11)	d de Cohen	,78416	,333	-,024	,689
	Correção de Hedges	,78906	,331	-,024	,685
	Delta do vidro	,78435	,333	-,027	,691
C_Feedback(C1,C2,C3)	d de Cohen	,82721	,158	-,196	,511
	Correção de Hedges	,83234	,157	-,194	,508
	Delta do vidro	,81643	,160	-,194	,513

- a. O denominador usado na estimativa dos tamanhos dos efeitos.
O d de Cohen usa o desvio padrão agrupado.
A correção de Hedges usa o desvio padrão agrupado, além de um fator de correção.
O delta de Glass usa o desvio padrão de amostra do grupo de controle.

Figura 8- Testes Estatísticos para o *Burnout*

Figura 8.1 Teste de KMO e Bartlett

Teste de KMO e Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,884
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	761,269
	gl	55
	Sig.	<,001

Figura 8.2 Matriz de Componente Rotativa
(1- *Burnout* Pessoal e 2- *Burnout* Trabalho)

Matriz de componente rotativa^a

	Componente	
	1	2
B2- How often are you physically exhausted?	,897	,020
B1- How often do you feel tired?	,781	,281
B5- How often do you feel worn out?	,774	,310
B8- Do you feel burned out because of your work?	,714	,415
B4- How often do you think: "I can't take it anymore"?	,705	,396
B3- How often are you emotionally exhausted?	,697	,391
B6- How often do you feel weak and susceptible to illness?	,643	,196
B11- Are you exhausted in the morning at the thought of another day at work?	,275	,838
B12- Do you feel that every working hour is tiring for you?	,343	,737
B9- Does your work frustrate you?	,365	,726
B13- Do you have enough energy for family and friends during leisure time?	,054	,474

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.^a

a. Rotação convergida em 3 iterações.

Figura 8.3 Análise da Confiabilidade
(1- *Burnout* Pessoal e 2- *Burnout* Trabalho)

Estatísticas de confiabilidade			Estatísticas de confiabilidade		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,904	,904	7	,732	,738	4

Figura 8.4 Estatísticas Descritivas de Grupo

Estatísticas de grupo					
	1- Nômad, 2- Não Nômad	N	Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão
B_Pessoal (B2,B1,B5,B8, B4,B3,B6)	1,00	59	2,2159	,67397	,08774
	2,00	67	2,5650	,78814	,09629
B_Trabalho (B11,B12,B9, B13)	1,00	59	2,0297	,66158	,08613
	2,00	67	2,3794	,80863	,09879

Figura 8.5 Teste de Amostras Independentes

Teste de amostras independentes											
Teste de Levene para igualdade de variâncias				teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância Unilateral p	Significância Bilateral p	Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
B_Pessoal (B2,B1,B5,B8, B4,B3,B6)	Variâncias iguais assumidas	,720	,398	-2,654	124	,005	,009	-,34913	,13157	-,60955	-,08872
	Variâncias iguais não assumidas			-2,680	123,902	,004	,008	-,34913	,13027	-,60697	-,09129
B_Trabalho (B11,B12,B9, B13)	Variâncias iguais assumidas	2,925	,090	-2,634	124	,005	,010	-,34969	,13274	-,61241	-,08697
	Variâncias iguais não assumidas			-2,668	123,362	,004	,009	-,34969	,13106	-,60912	-,09027

Figura 8.6 Tamanhos de Efeitos de Amostras Independentes

Tamanhos de efeitos de amostras independentes						
	Padronizador ^a	Estimativa de ponto	Intervalo de Confiança 95%			
B_Pessoal (B2,B1,B5,B8, B4,B3,B6)	d de Cohen	,73695	-,474	-,828	-,118	
	Correção de Hedges	,74144	-,471	-,823	-,117	
	Delta do vidro	,78814	-,443	-,799	-,083	
B_Trabalho (B11,B12,B9, B13)	d de Cohen	,74348	-,470	-,824	-,115	
	Correção de Hedges	,74801	-,467	-,819	-,114	
	Delta do vidro	,80863	-,432	-,788	-,073	

a. O denominador usado na estimativa dos tamanhos dos efeitos.

O d de Cohen usa o desvio padrão agrupado.

A correção de Hedges usa o desvio padrão agrupado, além de um fator de correção.

O delta de Glass usa o desvio padrão de amostra do grupo de controle.

Figura 9- Testes Estatísticos para a Intenção de Abandono

Figura 9.1 Teste de KMO e Bartlett

Teste de KMO e Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,702
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	213,486
	gl	3
	Sig.	<,001

Figura 9.2 Matriz de Componente

Matriz de componente ^a	
	Componente 1
L3- Strong desire to leave my current lifestyle immediately;	,934
L2- Actively applying for positions outside my current lifestyle;	,888
L1- Often think of leaving my current lifestyle;	,867

Método de Extração: análise de Componente Principal.

a. 1 componentes extraídos.

Figura 9.3 Análise da Confiabilidade

Estatísticas de confiabilidade		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,878	,878	3

Figura 9.4 Estatísticas Descritivas de Grupo

Estatísticas de grupo					
	1- Nômadas, 2- Não Nômadas	N	Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão
Int_Saída(L1,L2,L3)	1,00	59	1,5593	,76173	,09917
	2,00	70	2,3000	1,10939	,13260

Figura 9.5 Teste de Amostras Independentes

Teste de amostras independentes											
Teste de Levene para igualdade de variâncias				teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
Int_Saída(L1,L2,L3)	Variâncias iguais assumidas	18,292	<,001	-4,337	127	<,001	<,001	-,74068	,17077	-1,07860	-,40275
	Variâncias iguais não assumidas			-4,473	122,268	<,001	<,001	-,74068	,16558	-1,06845	-,41290

Figura 9.6 Tamanhos de Efeitos de Amostras Independentes

Tamanhos de efeitos de amostras independentes					
		Padronizador ^a	Estimativa de ponto	Intervalo de Confiança 95%	
Int_Saída(L1,L2,L3)	d de Cohen	,96626	-,767	-1,124	-,406
	Correção de Hedges	,97202	-,762	-1,117	-,404
	Delta do vidro	1,10939	-,668	-1,029	-,302

a. O denominador usado na estimativa dos tamanhos dos efeitos.

O d de Cohen usa o desvio padrão agrupado.

A correção de Hedges usa o desvio padrão agrupado, além de um fator de correção.

O delta de Glass usa o desvio padrão de amostra do grupo de controle.