



Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Escolar

FLÁVIA SILVA NEVES

**NOMADISMO DIGITAL: PRODUÇÃO DE SIGNIFICADOS
EM TRABALHOS MÓVEIS MEDIADOS POR
TECNOLOGIAS DIGITAIS**

Brasília, fevereiro de 2020



Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Escolar

**NOMADISMO DIGITAL: PRODUÇÃO DE SIGNIFICADOS
EM TRABALHOS MÓVEIS MEDIADOS POR
TECNOLOGIAS DIGITAIS**

Flávia Silva Neves

Tese apresentada ao Instituto de Psicologia da
Universidade de Brasília como requisito à
obtenção do título de Doutora em Psicologia do
Desenvolvimento e Escolar, Processos de
Desenvolvimento e Cultura.

Orientadora: Profa. Dra. Silviane Barbato

Brasília, fevereiro de 2020

Ficha catalográfica elaborada automaticamente,
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

NN518n Neves, Flávia Silva
Nomadismo digital: produção de significados em trabalhos
móveis mediados por tecnologias digitais / Flávia Silva
Neves; orientador Silvine Barbato. -- Brasília, 2020.
99 p.

Tese (Doutorado - Doutorado em Processos de
Desenvolvimento Humano e Saúde) -- Universidade de Brasília,
2020.

1. nomadismo digital. 2. produção de significados. 3.
TDIC. 4. estilo de vida. 5. valores. I. Barbato, Silvine,
orient. II. Título.



Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Escolar

APOIO

- Fundação Universidade Federal do Tocantins (UFT) Processo SEI n. 23101.004112/2014-19, complementado pelo Processo SEI n. 23101.003182/2017-94.



Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Escolar

COMPOSIÇÃO DA BANCA

TESE DE DOUTORADO APROVADA EM EXAME FINAL PELA SEGUINTE BANCA

EXAMINADORA:

Profa. Dra. Silviane Barbato – Presidente

Universidade de Brasília

Profa. Dra. Valéria Marques de Oliveira – Membro

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Asdrúbal Borges Formiga Sobrinho – Membro

Universidade de Brasília

Profa. Dra. Rossana Mary Fugarra Beraldo – Membro

Universidade de Brasília

Profa. Dra. Andrea Cristina Versuti – Suplente

Universidade de Brasília

Brasília, 20 de fevereiro de 2020.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos aqueles que, de alguma forma, permitiram que esta tese se concretizasse. Em primeiro lugar quero agradecer à Profa. Dra. Silviane Barbato por compartilhar seu saber e me incentivar durante o processo de tornar-me uma cientista. Agradeço ainda aos membros da banca por se disponibilizarem, sob olhar cientificamente rigoroso e pontual, a sinalizar caminhos na construção dessa tese; e também às professoras do departamento de psicologia do desenvolvimento que me fizeram avançar nas leituras e compreensão sobre meu objeto de estudo. Agradecimento especial aos participantes desse estudo, sem a generosidade deles em compartilhar suas histórias de vida essa pesquisa não existiria.

Aos meus colegas do Laboratório Ágora, do Grupo de Pesquisa Pensamento e Cultura, em especial aos doutores Diana de Castro, Rossana Beraldo, aos mestres Dannielle Góis e Rômulo Ataídes, aos colegas e amigos Thaís Lanutti, Fabíola Souza, Danilo Nogueira, Fernanda Miranda, Júlia Clímaco, Suzi Brum e Lêda Holanda quero agradecer-lhes os momentos, por vezes, magníficos, que passamos juntos. Agradeço o bom convívio, as boas discussões e, a alegria de cada evento em grupo. Gratidão especial a Catia Candido Duarte pela prestatividade em me auxiliar todas as vezes que busquei ajuda. Aos meus amigos e colegas de trabalho da Divisão de Estágio e Assistência Estudantil-DIEST da Universidade Federal do Tocantins que se organizaram no setor para que meu afastamento não fosse sentido tão fortemente nas demandas do setor. E a minha fiel companheira de perregues acadêmicas Damiana Silva por todo companheirismo e apoio nesses anos de luta.

Um agradecimento especial à minha família, minha mãe, Lícia, pelas orações e compreensão quando não aparecia nos encontros da família, e meus irmãos, Fernanda e Rafael, juntamente com minha cunhada, Khellen – que quero conhecer mais a fundo agora que concluí a tese, meus eternos carinho e amor. Aos amigos Paula Scotta e Vinícius Marinho que suportaram minha ausência e isolamento nos momentos finais de escrita. Aos meus amigos nerds e geeks, Originais, Apoia.se do Coxinha Nerd, Cris e Panda, Anne Quiangala e Gabriella Lima, Padrim da Mikkannn, Julia Teodorak, Aline Borges e Fernando Zelig por minha ausência nos grupos, hangouts e eventos. Aos meus seguidores nas redes sociais, em especial no *Instagram* pela compreensão nas ausências na produção de conteúdo na reta final e pelo constante apoio. À Carleia Oliveira e seu esposo Enivaldo pelo cuidado sempre zeloso comigo e com a ordem e organização da minha casa. E aos meus amores caninos e felinos, Hanna (*in*

memorian), Nick (*in memorian*), Fofiz (*in memorian*), Chewie, Fiona, Cheetara e Banguela, por sempre serem uma fonte de alento e carinho em toda a minha jornada.

RESUMO

Este estudo, com três casos, teve por objetivo investigar a produção de significados em nômades digitais. Com os avanços tecnológicos nos últimos anos, a *internet* ocupa cada vez mais espaço na rotina diária da sociedade e as tecnologias digitais abrem novas possibilidades de atuação profissional. Dentre a diversidade de novas profissões, os nômades digitais, um grupo diferenciado de profissionais, são inclinados a adotar um novo estilo de vida e de dar nova significação ao que comumente conhecemos por trabalho. Elaborou-se estudo com delineamento de método qualitativo, em uma aproximação com a Teoria Fundamentada. Contamos com a participação de jovens entre 25 a 36 anos, um homem e duas mulheres e usamos como critério de inclusão a seguinte rotina de trabalho em plataformas digitais: e ter se deslocado geograficamente como nômade digital (no Brasil ou no exterior) ao menos duas vezes nos últimos dois anos. As informações foram produzidas mediante a aplicação de duas entrevistas narrativas, sendo uma aberta e uma episódica mediada por *post* produzido pelos participantes, submetidas às análises dialógico-temática. Os resultados indicaram que o Eu Nômade é produzido e orientado pela relação de equalização lazer/trabalho e quatro temas principais do mundo contemporâneo na Era digital: (1) o estilo de vida, está relacionado aos processos que constituem os hábitos e condutas, os quais são semelhantes nos três participantes; (2) a aprendizagem, orientada aos processos de aquisição de conhecimento e habilidades que favorecem o desenvolvimento profissional; (3) a prática profissional, que remete às experiências profissionais e rotinas de vivência do trabalho remoto; e (4) valores, como liberdade, flexibilidade, necessidade de mudança, autonomia, que estão relacionados a princípios que fundamentam as tomadas de decisões de nomadismo digital. O ser nômade é a interrelação do estilo de vida com a prática profissional, a aprendizagem e pelo valor da mudança, nominado aqui como dinamicidade. Os três temas, estilo de vida, prática profissional e aprendizagem são equalizados pelo lazer/trabalho e essa equalização gera uma atualização dinamogênica recíproca com e no valor dinamicidade. O fenômeno do nomadismo digital ilustra que os impactos das tecnologias digitais de informação e comunicação (TDIC) sobre a vida profissional e o equilíbrio com a vida pessoal estão gerando novas formas de rearranjar esse equilíbrio. Existem vários aspectos que são importantes para os nômades digitais durante a viagem, é essencial ter uma boa *internet* para executar seus trabalhos para continuar viajando. São necessárias pesquisas adicionais para examinar os impactos dos nômades digitais com mais detalhes e avaliar sua contribuição para a pesquisa em psicologia, identidade profissional, valores.

Palavras-chave: nomadismo digital, produção de significados, TDIC, estilo de vida, valores

ABSTRACT

This multiple case study aimed to investigate the production of meanings in digital nomads. With technological advances in recent years, the internet is increasingly occupying space in the daily routine of society. With the advances in digital technologies, new possibilities of professional carriers emerged, as the digital nomads, a differentiated group of professionals inclined to adopt a new lifestyle and meaning in the workplace. A qualitative project was designed with an approximation with the Grounded Theory to study the phenomenon. The sample was non-probabilistic, for convenience, being a man and two women aged 25 to 36 years, we used as inclusion criteria to develop their work routine in digital platforms, to have moved geographically as a digital nomad in Brazil. At least twice in the last two years. Each participant took part in 2 interviews - an open narrative, and an episodic mediated by a post. Interviews were thoroughly transcribed and submitted to a dialogic-thematic analysis. Results indicated that Nomadic Self is a historically produced system oriented by a leisure/work equalization relationship. It occurred in four main themes: (1) lifestyle, referring to habits and behaviours shared by the social actors. (2) learning, referring to the acquisition of knowledge and skills that favour professional development; c) professional practice, referring to professional experiences and remote work experience routines; and d) values as principles that orient career decisions, such as freedom, flexibility, need for change, and autonomy. Nomadism interrelated lifestyle with professional practice, and learning with the value of change, named here as dynamicity. The three themes, lifestyle, professional practice and learning are equalized by leisure / work and this equalization generates a reciprocal dynamogenic update with and in the dynamicity value. The phenomenon of digital nomadism illustrates that the impacts of digital information and communication technologies (TDIC) on work-life and balance with personal life are generating new ways of rearranging this balance. Several aspects are important to them while travelling, but nothing is essential than having an excellent internet to do their jobs and thus being able to continue travelling. Further research is needed to examine the impacts of digital nomads in more detail and to assess their contribution to research on psychology, professional identity, and values.

Keywords: digital nomadism, meaning making, TDIC, lifestyle, values

Índice

APOIO	iv
COMPOSIÇÃO DA BANCA	v
AGRADECIMENTOS	vi
RESUMO	viii
ABSTRACT	ix
Lista de Tabelas	xi
Lista de Figuras	xii
Apresentação	13
Introdução	14
Produção de Significados	22
Valores Pessoais	28
Teletrabalho e <i>Home Office</i>	31
Estilo de Vida e Características Geracionais	36
Método	42
O Processo de Aproximação dos Participantes.....	42
Participantes e Contextualização	44
Procedimento de Produção das Informações	45
Procedimentos de Análise das Informações	46
RESULTADOS	49
DISCUSSÃO	81
CONSIDERAÇÕES FINAIS	86
REFERÊNCIAS	88
Anexos	97

Lista de Tabelas

Tabela 1 Informações sobre os participantes na pesquisa.....	45
Tabela 2 Informações sobre aplicação das entrevistas.....	46
Tabela 3 Sentidos do ser nômade de Fábio	59
Tabela 4 Sentidos do ser nômade de Carla	66
Tabela 5 Sentidos do ser nômade de Ana.....	75

Lista de Figuras

Figura 1 Equalização do Som	50
Figura 2 Dinâmicas de equalização lazer/trabalho	51
Figura 3 Dinâmicas de atualização de significados	53
Figura 4 Dinâmica de posicionamento e significados produzidos pelo Eu Nômade.....	54
Figura 5 Dinâmica de posicionamento e significados produzidos por Fábio	57
Figura 6 Atualização de Significados para Fábio	61
Figura 7 Dinâmica de posicionamento e significados produzidos por Carla.....	64
Figura 8 Atualização de Significados para Carla	70
Figura 9 Dinâmica de posicionamento e significados produzidos por Ana.....	74
Figura 10 Atualização de Significados para Ana	79

Apresentação

Em 2009, eu finalmente tive acesso a *internet* em casa, e essa experiência foi o início de uma jornada de descobertas, curiosidades e indagações científicas. Quando passei a ter mais tempo *online*, comecei a observar o impacto da *internet* na sociedade. Meus questionamentos em relação a dinamicidade das transformações geradas pela Era Digital na constituição humana abre uma ampla mudança na psique e vida social, conduta sexual, nos relacionamentos afetivos, no autoconceito e autoestima e nas características psicológicas.

Navegar na *internet* vasculhando novidades e as tendências do momento são, desde essa época, um *hobby* que cultivo com muito apreço. No ano de 2016, em uma destas navegações exploratórias, encontrei um vídeo no *Canaltech*, no *YouTube*, com o resumo de uma das palestras da *Campus Party 2016* sobre nômades digitais. Eu já sabia que existiam pessoas que trabalhavam exclusivamente pela *internet*, já tinha algumas informações sobre negócios *online*, empreendedorismo digital e influenciadores digitais, mas ao me deparar com essa forma de trabalho surgiram vários questionamentos sobre esse estilo de vida. Percebi que estudar sobre essa temática seria relevante para a psicologia do desenvolvimento, visto que tem como enfoque central as mudanças e transições individuais e coletivas, em momentos de crise ou de ruptura, os quais geram novidade na cultura. O tema daria subsídio para refletir e atuar na prática psicológica nas disciplinas que ministro. Trabalho como psicóloga da Universidade Federal do Tocantins-UFT e um dos pilares da minha atuação é com orientação de carreira. Entender o fenômeno do nomadismo digital é de extrema relevância para compreender o que leva esses jovens a abrirem mão tanto de carreiras quanto de formações mais tradicionais, e saber quais as implicações dessas escolhas para o futuro profissional e pessoal deles e qual o impacto disso para a formação e identidade profissional.

Introdução

O desenvolvimento humano é definido por mudanças em diferentes níveis de organização e por transições, em dada temporalidade e em diversos períodos do ciclo de vida, que se atualizam e produzem o senso de continuidade da identidade; de identificação, nos momentos de ambivalência, e de pertencimento no(s) coletivo(s). As pessoas se posicionam, posicionam a outra e são posicionadas e nesse estar com o outro produzem interpretações de si, do outro e do mundo. O *self* se desenvolve nas interações em intersecções entre o individual e o coletivo num jogo entre forças de descontinuidade e de continuidade. As transições ocorrem em todos os contextos da vida humana e o campo do trabalho é parte central do desenvolvimento pessoal-coletivo. No contexto laboral observam-se vários momentos como o início de uma carreira e seu desenvolvimento, mudanças de trabalho e geração de novas possibilidades de atuação profissional. Nesses momentos, as pessoas buscam realizações como manutenção da saúde e o equilíbrio da vida privada com a vida laboral. Neste trabalho, enfoco o nomadismo digital por meio das seguintes perguntas: como se dá a produção de significados dos nômades em meio ao trabalho remoto mediado por tecnologias digitais e quais os significados produzidos por trabalhadores remotos no contexto do estilo de vida nômade?

O surgimento de novos sistemas de comunicação advindos do amplo uso da *internet* e de sua democratização, ora sendo utilizada como complemento ora como contraponto aos meios de comunicação de massa tradicionais, provocou mudanças profundas na cultura. E, em decorrência dos avanços das tecnologias digitais, vimos o surgimento de um grupo diferenciado de profissionais inclinados a adotar um novo estilo de vida e de significação em relação ao trabalho, são chamados de nômades digitais.

O nomadismo é definido historicamente como práticas culturais de grupos em diferentes partes do mundo que circulam por territórios, sem moradia fixa, havendo diferenciações nas práticas cotidianas e nas medidas nômades como ocorre em tessituras de tempo e espaço. Os nômades tradicionalmente ocupam os espaços “vazios urbanos, as áreas em ruínas, os desertos, os mares, os campos abertos” (Barbosa, 2008, p. 1). E o conceito de mobilidade está associado a percursos longos e longe dos territórios de origem, como nos casos dos caçadores, coletores e os pastores, ou os perambulantes, que viajem pelo mundo como os ciganos, e os viajantes que percorrem o mundo em diferentes meios de transportes, como os motohomes. E, ainda, mobilidade com percursos, curtos nos casos dos povos que vivem nas neves, envolvendo diferentes estilos de vida, geralmente, pautados no uso de escassos recursos locais, menos consumista, mais ecológico. No entanto, há discussões sobre os tipos de mobilidade que definem o nomadismo, como os beduínos que têm trajetórias e necessidades

específicas de uso dos recursos escassos, do antinomadismo como, por exemplo, aqueles que viajam, mas têm uma base de volta, uma casa fixa para onde mudar (Barbosa, 2008).

A geração de jovens profissionais insatisfeitos com os processos, rotinas, perspectivas e valores do mercado de trabalho tradicional apropria-se dos avanços tecnológicos e comodidades dos serviços online como movimentação bancária, trabalho remoto, contratação de moradias temporárias, *co-work* em plataformas etc., para favorecer esse estilo de vida. Essa flexibilidade permite que conheçam muitas pessoas, vivenciem novas experiências e conduzam suas carreiras com grande mobilidade geográfica. Os nômades digitais trabalham remotamente enquanto viajam, tendo a possibilidade de se mover dentro do país ou rodar o mundo e os avanços das tecnologias digitais são a alavanca para uma forma diferenciada do significado de trabalho, essa atualização de significado perpassa princípios como liberdade, mobilidade, flexibilidade, satisfação, realização pessoal e profissional.

A configuração de trabalho almejada pelos nômades digitais baseia-se na oportunidade de vivenciar experiências que proporcionem, em paralelo, entre a realização pessoal e profissional (Tapscott & Williams, 2007), um estilo de vida em que as características da conectividade e mobilidade orientam os diferentes tipos de nomadismo, aproxima-se também as formas de trabalho de profissionais *freelancers* e influenciadores e empreendedores digitais. As carreiras são desenvolvidas totalmente ou parcialmente online, atuando nos mercados de tecnologia e de comunicação digital, com a produção de conteúdo em *blogs* especializados, negócios digitais e infoprodutos. Processos de adoecimento intrínsecos ao mundo do trabalho contemporâneo, como alto índice de estresse, trânsito intenso no deslocamento entre a casa e o trabalho, conflitos nas relações interpessoais são ressignificados com soluções inovadoras nessa configuração de trabalho (Jardim, 2017).

Com o acesso a ferramentas digitais de trabalho remoto e o surgimento de novas carreiras, novos indicadores possibilitaram avanços na compreensão de processos de produção de identidade, intersubjetividade, crenças e valores, personalidade e temporalidade. “Termos como *nomadicity*”, “trabalho nômade”, “trabalho móvel”, “trabalho flexível”, “trabalho fluido” e “teletrabalho móvel”, entre outros, são encontrados na literatura” (Do Nascimento, 2015, p. 35) sobre trabalho e carreira indicando a temática inovadora e em expansão relacionada ao desenvolvimento de perspectivas na realização do trabalho independente de locais fixos, centrado nas possibilidades promovidas pelo meio digital.

Esta nova maneira de trabalhar, o anseio por liberdade, flexibilidade e maior autonomia desencadeou algumas mudanças nas relações do trabalho, “o uso da *internet*, das novas tecnologias, do *know-how* criativo e de outras competências próprias da sociedade da

informação em favor de uma rotina móvel são seus diferenciais em relação aos trabalhadores tradicionais” (Matos, 2018, p. 37). A relação com o estilo de trabalho mais tradicional é muito questionada por pessoas que não concordam com uma vida nômade, mesmo sabendo que os nômades digitais se percebem presos aos trabalhos convencionais e muitas vezes frustrados. No artigo intitulado "Manifesto Nômade Digitais" (Barbosa & Viegas, n. d.) os autores descrevem sua insatisfação com as atuais condições de trabalho e de ter uma vida pré-definida, mesmo antes de nascer, com tudo programado e pré-estabelecido.

Estudos (Nash et al., 2018) indicam que para os nômades digitais a felicidade não é um destino, é uma trajetória, e por isso para eles o trabalho e vida se confundem por causa da escolha de viajar e trabalhar sem parar, simultaneamente. A noção de liberdade é prestigiada e almejada. A sensação de que liberdades são cerceadas no ambiente do escritório, com trabalhos enfadonhos é sinônimo de perda de vida e isso pode atravancar a felicidade. O Manifesto (Barbosa & Viegas, n.d.) e o *blog* de Barbosa e Viegas têm muitas frases de efeito com a finalidade de estimular os participantes dos cursos, os seguidores das páginas, e para aqueles, que nas entrelinhas, sentem a necessidade de recalculiar a rota da vida, ou sair da zona de conforto do emprego estável, mas cheio de regras e de trabalho intenso.

Os nômades digitais, de acordo com o "Manifesto Nômade Digitais" (Barbosa & Viegas, n.d.), seguem o mesmo raciocínio dos nômades, nossos ancestrais que permanecem/iam em um determinado lugar temporariamente enquanto há as condições que conhecimentos, crenças e valores indicam como convenientes – "sempre é possível ficar mais, e jamais é proibido partir, afinal viajar não foi feito para criar amarras – e sim, para criar asas" (Barbosa & Viegas, n.d.). Todavia, trabalhar é a única forma estabelecida em nossa sociedade para ganhar dinheiro e suprir as necessidades pessoais ou familiar. Contudo, as pessoas questionam, cada vez mais, sobre o estilo de vida do “viver para trabalhar”, essa inovação surge com mais força com a geração Millennials, os nascidos por volta dos anos 1980. Cerca de 35% dos trabalhadores dos Estados Unidos, em 2016, trabalhavam como *freelancers*, 47% eram jovens entre 18 e 24 anos, que trabalham em tempo integral ou parcial e apenas 28% desses da geração *Baby Boomers*, o que indica que é que já estava sendo estabelecida uma rotina que despertava maior interesse entre os jovens, indicando trabalho mais independente (Pofeldt, 2016). Os dados oficiais no Brasil mostram que o número de trabalhadores informais é de 41,3%, o contingente cresceu desde 2014, quando representava 39,1% da população (IBGE, 2019).

Os trabalhadores sem fronteiras trabalham e interagem com pessoas de diversas cidades e/ou países de forma diferente dos turistas convencionais, mesmo que, ainda sem ser residente.

Os nômades digitais se diferem dos turistas e dos moradores no objetivo de suas viagens. Viajam almejando desenvolvimento pessoal, lazer e realização do seu trabalho, em decorrência de sua opção de vida, e algo intrínscico e dinâmico. Em sua permanência na cidade ou país, parecem recorrer aos serviços utilizados por turistas, apesar de terem condutas diferentes dos turistas. São eternos turistas por opção, e assim como os turistas, os nômades digitais gostam de conhecer os destinos, provar a culinária local e tirar fotos nos atrativos mais conhecidos. A sua conduta pode diferenciar-se em alguns aspectos, principalmente em relação ao trabalho simultaneamente ao lazer, mas a sua conduta aventureira e exploradora, especialmente quando chegam a um destino novo (Spinks, 2016).

Em relação ao perfil, existem estudos (Matos, 2016; Jardim, 2017; Oliveira, 2017; Gomes, 2019) que apontam que os nômades digitais são profissionais e empresários que exercem funções pela *internet*, geralmente engenheiros de *software*, escritores, *designers*, *freelancers*, fotógrafos, blogueiros, empreendedores digitais, ou seja, profissões que possibilitam aquisição de renda sem a obrigatoriedade de ambiente fixo. Este tipo de trabalho permite ter uma vida nômade, longe de escritórios, com uma rotina mais flexível e adaptável à vida de cada um (Matos, 2016). Dentre os nômades digitais há pessoas que exercem diversas atividades e de modo variado, há pessoas que dirigem pequenas empresas; outros que trabalham *online*, porque são *freelancers* ou trabalham com tecnologia; professores que dão aulas ou cursos *on-line* (Matos, 2016; 2018). Há nômades digitais que trabalham o ano inteiro ou aqueles que tiram meses do ano para trabalharem e viajarem. O nomadismo digital ganhou adeptos de várias áreas de atuação, e muitos outros têm tentado se adaptar para também se adequarem a esse estilo de vida. Basta ter um *smartphone* e/ou um *laptop*, com uso de alguns aplicativos e redes sociais, e as pessoas conseguem construir um estilo de vida móvel, testando assim, seus limites e fronteiras (Matos, 2018).

Ao ampliar a revisão da literatura relacionando o nomadismo digital à produção em Psicologia, disponível no periódico CAPES e no *Google Acadêmico*, percebe-se que em alguns desses artigos que o nomadismo digital é apenas coadjuvante ou elemento de compreensão teórica da mobilidade humana (Azariah, 2016; Banerjee & German, 2010; Fiore et al., 2014; Glukhov, 2017). O foco na mobilidade humana foi o elemento usado na maioria dos estudos para explicar e caracterizar o nomadismo digital (Banerjee & German, 2010; Fiore et al., 2014; Glukhov, 2017). Aspectos como a caracterização do trabalho na era digital, o uso das tecnologias digitais de informação e comunicação (TDIC) para fins laborais, desenvolvimento de carreira, condições de trabalho e reorganização e significação de tempo e espaço em situações de trabalho não foram abordadas na maioria dos artigos analisados.

A mobilidade humana também ecoa mudanças, com rupturas na significação de tempo e espaço e a produção de uma narrativa que migra do turista para o viajante, ou seja, a pessoa que apresenta a si mesmo como aventureiro, explorador e caçador de novas experiências e vivências (Azariah, 2016; Banerjee & German, 2010; Urry, 2001). O acesso rápido, fácil e maior às informações permite mais escolha de lugares para ir, o que fazer e prospectar as condições da viagem até lá. Isso pode criar o desejo de realizar viagens totalmente novas, intensificando, muitas vezes o alcance dessa inspiração através da grande quantidade e o detalhe das informações disponíveis. Além do poderoso impacto da informação em múltiplas plataformas, por exemplo, com movimento total, vídeo coloridos e bem produzidos e não apenas uma fotografia ainda em preto e branco (Fiore et al., 2014; Urry, 2001).

A capacidade de acessar comunicação e recursos de informação a qualquer hora, em qualquer lugar não só é considerado um meio para liberdade da pessoa, diminuindo a dependência física de lugares específicos (O'Brien, n.d.), para realizar as atividades desejadas, mas também é visto como uma forma de tornar-se mais eficiente na alocação de recursos escassos (Fiore et al., 2014). O que possibilita aos trabalhadores a oportunidade de migrarem de locais com baixas possibilidades de retorno econômico, para locais com mais recursos, tornando-se nômades digitais (Glukhov, 2017; Pinatti de Carvalho, Ciolfi, & Gray, 2017; Sutherland & Jarrahi, 2017).

Quando o enfoque está centrado no nomadismo, o cenário é completamente diferente, com textos mais relacionados a temática, as práticas e processos relativos ao trabalho móvel são o foco do interesse, chamando a atenção sobre a posição que o conceito de nomadismo digital ocupa na discussão dos textos, visto que em todos eles o nomadismo digital aparece como um dos conceitos centrais ou como objeto de interesse do estudo. Há também uma aproximação maior com temáticas correlatas com a psicologia, como sociologia e cultura (Pinatti de Carvalho, Ciolfi, & Gray, 2017; Krivtsova, Martynova, & Vlako, 2018; Thompson, 2018; Orel, 2019). A compreensão do processo de trabalho e das práticas dos trabalhadores nômades é outro ponto interessante na distinção entre as duas temáticas. Um bom exemplo disso ocorre na literatura sobre nomadismo (Wang, Schlagwein, Cecez-Kecmanovic, & Cahalane, 2018), em que os autores constatarem que o nomadismo digital é caracterizado como uma forma de trabalho e organização mediada pela tecnologia.

Com o advento de novos acordos de trabalho em uma economia do conhecimento, os trabalhadores podem estar onde eles quiserem, uma vez que a matéria prima do trabalho do conhecimento pode ser digitalizada (Liegl, 2014; Messenger & Gschwind, 2016; O'Brien, n.d.; Pinatti de Carvalho, Ciolfi, & Gray, 2017), não precisam mais estar onde a informação está.

Muitas pessoas estão utilizando o tempo de deslocamento para realizar outras atividades, mudando a percepção do tempo de deslocamento, o que torna a viagem parte do processo produtivo e do tempo de trabalho, estreitando a separação entre o tempo da vida pessoal e o tempo do trabalho (Fiore et al., 2014; Gripsrud & Hjorthol, 2012). O encurtamento da cisão entre vida pessoal e vida profissional não pode ser vista apenas como a vida profissional adiantando os domínios pessoais, o processo inverso também acontece, podendo haver um esforço para, neste mínimo intervalo de distanciamento, haver o aproveitamento diferenciado entre uma e outra.

Os aspectos psicológicos presentes nos textos analisados foram: identidade, valores, conduta, risco social e motivação humana. A identidade é tratada desde as perspectivas sociológicas e antropológicas e conceituada mais como identidade nacional ou grupal do que como um aspecto psicológico e a conduta humana aparece como elemento de discussão e compreensão ou enriquecimento teórico dos temas centrais de cada texto (Azariah, 2016; Banerjee & German, 2010; Glukhov, 2017; Gripsrud & Hjorthol, 2012). A hierarquia de necessidades e a teoria da motivação humana de Maslow são usadas como conceito teórico de explicação do objetivo da pesquisa (Fiore et al., 2014; Reichenberger, 2018) e um outro artigo aborda os impactos psicológicos na mobilidade em adolescentes (Buchanan, 2001), tais como dificuldade de socialização e criação de vínculos. No texto de Krivtsova, Martynova & Vlako (2018), em que é abordada a questão dos valores humanos e do risco social em fotógrafos nômades digitais, os valores são determinantes nas escolhas e decisões relacionadas a esse estilo de vida, os valores relacionados ao propósito de vida, tais como liberdade e realização pessoal, são os mais predominantes para os nômades digitais. Os valores orientam as preferências da pessoa em várias circunstâncias da vida e atividades profissionais, a sociedade da informação forma um novo sistema de valores e abre novas oportunidades para o desenvolvimento pessoal, ou seja, as TDIC permitem que as pessoas acessem circunstâncias de vida diferentes das vivenciadas em seu contexto imediato de convívio e amplie a trama no entrelaçamento valores e escolhas de vida, e concebendo outros estilos de vida para além dos cristalizados nas normas sociais e culturais do seu contexto imediato.

Um dos estudos (Buchanan, 2001) constatou que 69% dos estudantes entrevistados já havia se mudado com a sua família ao menos uma vez. No artigo o fator provisão, ou seja, a capacidade da localidade garantir o sustento financeiro, é um dos motivadores no processo de mobilidade, indicando que o elemento financeiro tem um papel importante nas decisões sobre a mobilidade. Os vínculos emocionais em relação ao lugar de partida têm um peso menor em relação ao fator provisão. Um outro aspecto é que a geração participante vivenciou a

mobilidade com a família na infância no início da mudança de paradigmas das corporações em relação ao trabalho remoto (Buchanan, 2001), 63% dos participantes do estudo destacaram que o motivo da mudança foi a carreira do pai, isso pode sinalizar o papel da memória e a familiarização aos deslocamentos na abertura a mobilidade e ao trabalho remoto.

Em um dos estudos (Krivtsova, Martynova, & Vlako, 2018) os nômades digitais vivem com o objetivo de obter novas experiências e alcançar liberdade, o que dá a oportunidade de fazer escolhas independentemente da localização espacial e do tempo da pessoa. Os principais valores que estruturam a vida de um nômade digital, por exemplo, são liberdade, novidade e desenvolvimento. O nomadismo digital se torna um elemento da vida associado à busca e implementação de formas de autodesenvolvimento na esfera profissional. A pessoa alcança um equilíbrio entre a consciência de suas qualidades subjetivas e os requisitos que são impostos a ele a cada lugar para o qual viaja, a atividade da pessoa se atualiza quando ele/a relaciona os valores sociais e culturais aos seus próprios valores (Krivtsova, Martynova, & Vlako, 2018).

Apesar da larga tradição da Psicologia em estudar fenômenos relacionados ao mundo do trabalho e da carreira, e a emergência dos estudos sobre a constituição humana plural, múltipla e móvel (De Freitas, 2009; Forcione, 2013; 2018); o nomadismo digital, como fenômeno específico, ainda está se tornando familiar à Psicologia. Em pesquisa sobre construção da identidade profissional na adultez, apresentou-se o valor da independência como significado característico da vida adulta e como resultante da tensão entre os significados de “trabalho bom e trabalho ruim” (Carlucci, Barbato, & Carvalho, 2011, p. 581). Esse dado se torna relevante quando se considera que um aspecto promovido pelas tecnologias digitais e móveis é a ruptura das barreiras espaciais. Mesmo que a temática do nomadismo digital não seja objeto direto de artigos na Psicologia, podemos perceber nos resultados de outros estudos os marcadores deste fenômeno.

Aspectos como motivação, valores e identidade profissional são comuns nos textos sobre nomadismo digital. Uma das possíveis motivações por trás da adaptação de um estilo de vida nômade digital é o desejo de escapar das estruturas de um estilo de trabalho tradicional fixo e dependente da localização (Nash, Jarrahi, Sutherland, & Phillips, 2018; Reichenberger, 2018). O valor liberdade aparece e desencadeia o desejo de criar um ambiente de trabalho mais flexível e um estilo de vida sob medida, personalizado e fora das estruturas impostas pelo modelo tradicional de trabalho. Outro efeito dessa liberdade na mobilidade e das subsequentes experiências de aprendizagem é a criatividade. Empreendedores ou *freelancers on-line* enfatizavam o valor da mudança de circunstâncias e ambientes em sua criatividade e, portanto, sucesso nos negócios, positivamente impactando sua liberdade profissional. Simultaneamente,

a flexibilidade de selecionar locais com menor custo de vida lhes permitiram desenvolver seus negócios com menos recursos financeiros (Nash, Jarrahi, Sutherland, & Phillips, 2018; Reichenberger, 2018).

O trabalho digital perpassa o trabalho nômade digital uma vez que está entrelaçado com práticas de trabalho independentes da localização e permite aos nômades realizar o trabalho enquanto visitam diferentes cidades e países. Usando plataformas digitais para produzir um produto digital, os nômades digitais conseguem viajar com poucas ferramentas e itens de trabalhos. Devido à frequência com que os nômades digitais viajam a locais que optam por explorar, também não têm acesso a máquinas ou suprimentos para construir um produto físico. Os dispositivos e aplicativos digitais são o principal meio através dos quais nômades digitais transformam entradas digitais em saídas digitais, e isso pode ser feito praticamente de qualquer lugar em que haja conectividade elétrica e à *internet* (Nash, Jarrahi, Sutherland, & Phillips, 2018). Aspectos dessa caracterização do trabalho na era digital, o uso das TDIC para fins laborais, desenvolvimento de carreira, condições de trabalho e reorganização e significação de tempo e espaço em situações de trabalho não foram abordadas na maioria dos artigos analisados. Essa lacuna pode ser explicada pelo fato que enfoque da mobilidade ou era em processos migratórios, e nesse caso as TDIC são elementos de comunicação informal, ou de viagens para fins de lazer, e nesse caso as tecnologias digitais são recursos tanto para gerar novas condutas de deslocamento como de comunicação.

Produção de Significados

A Psicologia do Desenvolvimento estuda as transformações e as continuidades, os momentos de crise e de ruptura, entendendo crise como um momento de mudança, uma novidade ou situação em um sistema que leva a pessoa para a instabilidade e mudança (Connolly & Valsiner, 2003). As crises requerem regulação e transformação, produção de interpretações diferenciadas em uma determinada experiência (Carlucci, Barbato, & Carvalho, 2011). A produção de significados estuda a produção de si e as significações sobre si mesmo e sobre o mundo, tanto como pessoas quanto nas suas interações. Situamos a Psicologia do Desenvolvimento em diálogo com a concepção de Cultura que se refere ao processo que possibilita aos sujeitos produzirem sentidos e significados. A pessoa em desenvolvimento é ativa diante dos elementos culturais com os quais se depara, ela interpreta, negocia, modifica e altera os posicionamentos possíveis de serem ocupados e os caminhos a serem percorridos (Valsiner & Rosa, 2007).

A pessoa vivencia mudanças e continuidades ao longo de todo o seu processo de desenvolvimento. Tais mudanças são interdependentes, não apenas em relação a um dado momento de vida, mas também às mudanças que ocorrem no contexto em que a pessoa está inserida. É em um contexto cultural e histórico específico, em interação social e colaboração com o outro o que gera desenvolvimento, ocorrendo uma síntese entre o desenvolvimento humano e a sociogênese dos processos psíquicos (Connolly & Valsiner, 2003). A pessoa participa das dinâmicas de interação em que modifica e é modificado, ao longo do tempo, tornando-se um agente ativo e criativo transformando significados sociais em significações pessoais.

O desenvolvimento é baseado na incerteza entre o que já foi desenvolvido e o que poderia se desenvolver no próximo momento (Abbey & Valsiner, 2005). No processo de desenvolvimento humano – tanto microgenético quanto ontogenético – novos significados são construídos por meio do surgimento de sinais para ajudar a pessoa na adaptação ao presente – enquanto lida com várias possibilidades (incerteza) do futuro. A pessoa está constantemente operando no limite do tempo – movendo-se do que é (neste momento) o minúsculo presente para o momento ainda não definido do futuro. Esse movimento define o novo presente estabelecendo a base para a próxima incerteza do futuro, que é então superada, e assim por diante – *ad infinitum* (Abbey & Valsiner, 2005).

As transformações culturais acontecem tanto na pessoa quanto no contexto em que está inserido. Os significados são construídos dialogicamente, se baseiam na palavra concretizada, ou seja, é expressa em situações específicas no discurso e na relação da pessoa

com outros e com ele mesmo (Bakhtin, 2000). Bruner (1997) salienta que há três razões para considerar a cultura como um conceito fundamental da psicologia: a) a participação dos homens na cultura e a realização do seu potencial mental através da cultura tornam impossível construir Psicologia baseada exclusivamente no individual; b) se considerarmos que a psicologia está imersa na cultura, então ela deve ser organizada em torno de processos de construção e uso de significado que ligam o humano com a cultura; c) a psicologia está enraizada na linguagem e uma estrutura conceitual comum são impregnadas de dados conceitual: crenças, desejos e compromissos e, uma vez que é um reflexo da cultura, participando tanto na forma que a cultura é a coisas de valor como em seu caminho para atingi-los.

As pessoas participam da cultura e realizam suas funções psíquicas também extraíndo os seus significados da cultura, numa constante relação em que a pessoa participa ativamente nas produções culturais (Bruner, 1997). A cultura também pode ser compreendida como um sistema das atividades culturais, dos artefatos, dos conceitos e dos fenômenos psicológicos que envolvem um grupo socialmente determinado, definindo-se como uma forma de conceber os aspectos psicológicos da pessoa neste sistema e entendendo-o como um organizador das diversas expressões psicológicas. Esse conceito de cultura enfatiza o processo de simbolização, onde a cultura é um mundo de significados que o humano outorga para as coisas (Bruner, 1997).

Ao mesmo tempo que as pessoas estão em negociação de significados, a cultura também está em transformação. Cultura é o conjunto das produções humanas portadoras de significação, então o nascimento da criança é o acesso dela ao universo de significações humanas. Ingressar neste universo implica na apropriação dos meios de acesso a esse universo: os sistemas semióticos. A inserção do humano na cultura passa por uma dupla mediação, a dos signos e a do Outro (Pino, 2005). Na interação elabora-se a linguagem utilizada como marcadores de influência das mudanças sociais e as necessidades individuais, produzindo significados, negociando-os e atualizando-os. Tanto as mudanças sociais quanto as necessidades individuais caracterizam-se por transformações na área social, tecnológica, econômica, profissional e cultural, que podem estimular o estudo dos fenômenos que geram tais transformações (Connolly & Valsiner, 2003). Os sujeitos vivem em situações de mudanças, o que desencadeiam várias crises e transições, e, por conseguinte geram desenvolvimento. Em constantes transições os significados sobre trabalho, relacionamentos, consumo e carreira podem ser diferentes dos que vivenciam o trabalho de forma mais estável.

A compreensão da cultura como fator de influência no desenvolvimento dos sujeitos direciona o estudo dos significados com base nas relações sociais e culturais do ser humano. O significado deriva do sentido e desse modo não está ligada exclusivamente com o presente, pois remete ao futuro imaginado. A criação cultural é a instauração de sentido as atividades do grupo, a cultura depende da sedimentação desse sentido. O processo de produção de significados é a dinâmica embrionária de análise do eu e seu desenvolvimento. Os significados são produzidos na mente humana e a interação é o espaço de constituição social da mente, ou seja, na cultura (Bruner, 1997). A capacidade dos seres humanos de atribuir significado a si mesmos e ao mundo exterior vai contra a ideia de que os seres humanos podem caber em tipos e padrões. As pessoas podem ter semelhanças de conduta em momentos críticos; mas esses não podem ser classificados ou previstos, por causa da complexidade humana, da influência social e nas diferenças individuais na criação de significados em relação as experiências pessoais (Breen, McLean, Cairney, & McAdams, 2017).

A produção de significados se concretiza para si e para o outro em discursos que são construídos na interação, por meio de significados comuns e passíveis de negociação, os interlocutores constroem os sentidos de pertencimento numa mesma comunidade linguística, numa sociedade organizada (Bakhtin, 2006). A interpretação sobre o objeto varia de pessoa para pessoa, visto que a formação do significado também é diferente entre as pessoas. O mesmo objeto é interpretado de forma distinta por pessoas diferentes em momentos diferentes, pois cada uma o interpreta de acordo com suas experiências e valores, assim também acontece com as palavras, que só adquirem sentido no contexto do discurso. É possível analisar a interação entre a pessoa, o outro, o instrumento e o objeto (Zittoun & Perret-Clermont, 2009), possibilitando afirmar que a cultura se transforma dialogicamente nos relacionamentos, pelo compartilhamento de experiências juntamente com a produção de significados.

Os significados sobre trabalho em contextos de mobilidade são produzidos pelos nômades digitais e, os obstáculos por eles vivenciados provocam outras possibilidades de interpretação e interações, em um sistema cultural de tensões entre as versões do mundo que as pessoas formam sob a influência das condições de trabalho e aquelas que são produtos de suas histórias individuais. São situações marcadas por valores (Geertz, 1983) que se modificam nas práticas de negociação entre o eu e o outro no “entrelaçamento das suas experiências de história pessoal, de suas crenças e valores” (Mieto, 2010, p. 5). A dinâmica de negociação impulsiona a pessoa a aprender e a transformar os conhecimentos adquiridos em conhecimento próprio (Carlucci, 2013): vivos, interpretando significados e suas produções em especificação

e estruturação nos contextos em que são criados: suas experiências (Bruner, 1997; Leontiev, 1972).

O eu humano é um construto semiótico, criado por meio da atuação na esfera dos significados. Josephs, Valsiner e Surgan (1999) explicam que o processo de criação e recriação de significados (*meaning making* e *meanacting*) abrange duas funções: a criação de signos, que são instrumentos que os sujeitos utilizam para regular sua relação com o ambiente; e o uso desses signos, em processos de regulação e autorregulação com o outro, na criação da realidade imediata, no aqui e agora, para o contexto futuro. Esta necessidade de regulação é garantida pela incerteza iminente sobre o futuro imediato. Nós não vivemos em um “tempo presente” estático, mas estamos constantemente em processo de movimento do presente para o presente imediatamente seguinte.

O significado emerge das tensões, em estado de incompletude entre passado e futuro, “todos os significados são criados no presente, integrando elementos de experiências passadas em relação a um futuro que nunca pode ser totalmente determinado no presente” (Abbey & Valsiner, 2005, p. 1). O presente é concebido como um limiar infinitamente estreito, que precisa ser transposto para se tornar um novo momento presente e, assim, sucessivamente, criando signos que promovem certa estabilidade e regulação de ações futuras (Abbey & Valsiner, 2005). Por exemplo, quando há um estado de quase certeza e quase incerteza, o caráter ambivalente atua na tomada de decisão, ambivalência, essa, entendida como uma tensão produzida por um sistema que envolve um núcleo e pelo menos dois vetores que são não-isomórficos em tamanho e direção, ou seja, o significado é concebido nas tensões entre passado e futuro, na tensão entre certeza e incerteza, onde pode ocorrer a integração de elementos passados a elementos novos, de forma completa ou parcial. Em tal sistema, a ambivalência pode ocorrer sob todas as situações, exceto uma, em que os vetores são exatamente do mesmo tamanho e direção, quando não há tensão entre certeza e incerteza (Abbey, 2007).

Isto quer dizer que as pessoas estão sempre orientadas para experiências futuras, ao mesmo tempo em que se preparam para vivenciá-las, produzindo significados antecipadamente e se baseando nas experiências passadas. O uso de um significado na experiência temporal do humano é o uso deste em um determinado contexto, esse processo é denominado de contextualização projetiva, a que pode ser de caráter pessoal ou social. A contextualização projetiva pessoal prioriza a perspectiva da pessoa sobre as do social, como valores morais, regras sociais, crenças etc. A contextualização projetiva social é o oposto, enfatiza as crenças coletivas e os valores sociais sobre as ideias da pessoa (Abbey & Valsiner, 2005).

Outro ponto para o entendimento do processo de produção de significados é a narrativa, ela é parte da composição cultural, o humano “é um animal narrador e toda cultura é tecida pelo contar histórias” (Caixeta, 2006, p. 16) e que o ato de contar histórias acompanha o humano desde a aquisição da linguagem. Brockmeier e Harré (2003) ampliam a definição de narrativa por agregarem o contexto social, histórico e cultural na produção da narrativa. Para eles, as narrativas são um conjunto de estruturas linguísticas e psicológicas, comunicada e transformadas, pela cultura, construídas pelo nível de conhecimento da pessoa e suas características pessoais. A cultura produz a narrativa e vice-versa.

A narrativa é ferramenta que possibilita a comunicação e a troca de experiências. É na interação e nos discursos que nos tornamos únicos e múltiplos. Como únicos, nos tornamos iguais a nós mesmo, sujeitos únicos, nossa identidade. A identidade se expressa no narrar, na forma de histórias que estão carregadas de valores e crenças individuais e sociais possibilitando a construção e reconstrução de significados sobre o momento narrado (Gois, 2017; Oliveira, 2006). Ela é parte importante da constituição cultural, é um tipo discursivo típico do conto, da novela, do romance, da fábula, da autobiografia, da história de vida, da crônica, da história em quadrinho etc. Assim, seus personagens podem ser reais ou fictícios. O significado narrativo é um processo cognitivo que organiza a experiência humana em uma linha temporal de momentos significativos, chamados de episódios (Polkinghore, 1988).

Na mudança, na crise, a pessoa troca, compartilha suas experiências pela narrativa. Isso é relevante, no caso específico dos nômades digitais, eles operacionalizam suas carreiras por meio dos *Blogs* e/ou mídias sociais na *internet*. É possível perceber padrões por meio das ações significativas em um sistema moderador de mudanças e permanência que se qualificam e são qualificadas nos atos de identificação. As tensões provocadas produzem negociações que atualizam os sentidos, que orientam os sujeitos dialogicamente nos processos de identificação e entre esses e o contexto, na responsividade.

Os sujeitos em trabalhos móveis mediados por tecnologias digitais estão em negociação de significados, tanto individuais como coletivos. A mobilidade dos nômades digitais envolve voltar ao passado e negociar com o conhecimento existente considerando as regras e valores do presente impulsionando o futuro, transformando os conhecimentos aprendidos em conhecimento próprios ou vivos (Carlucci, 2013). Esses profissionais escolhem os locais onde irão viver e desenvolvem redes de relacionamento ao longo de sua mobilidade, produzem significados que transformam sua própria interpretação sobre trabalho, relacionamentos, consumo e carreira, bem como o posicionamento como nômade e profissional

e o desenvolvimento de sua carreira, além de mediar sua relação com seu contexto sociocultural.

As novas formas de trabalhar são produzidas por experiências fragmentadas em cronotopos (Bakhtin, 2000), estes são produzidos na indissociável relação entre espaço e tempo, podendo ser o espaço a materialização de contextos macro e micro e o tempo, concretizados em um determinado recorte ou na continuidade dos fenômenos (Forcione, 2018). O tempo transforma o humano que transforma o espaço num movimento dialógico, que pressupõe abertura e inacabamento, ou seja, um jogo dialético entre forças centrípetas e centrífugas de permanência e de mudança (Bakhtin, 2000). Em um cronotopo pode haver vários outros cronotopos, já que cada tema possui o seu próprio cronotopo, eles podem se incorporar um ao outro, coexistir, se entrelaçar, permutar, confrontar-se, se opor ou se encontrar nas interações mais complexas (Bakhtin, 2000).

Entendemos que o trabalho é uma atividade social e culturalmente situada, que o trabalhar é uma ação que possibilita interações humanas e que toda interação está situada em um sistema de relações sociais, históricas e culturais. Esses entendimentos derivam de desenvolvimentos na Teoria da Atividade (Leontiev, 2005), esta é uma perspectiva interdisciplinar e reconhecida como uma das perspectivas contemporâneas de Psicologia Cultural. Junto com a psicologia cultural reconhece a importância de contemplar instituições sociais, conceitos culturais e artefatos mediadores em interações para entender as práticas humanas (Esteban & Ratner, 2010).

A atividade é o elo prático que liga a pessoa ao mundo, como um processo de trânsito entre polos opostos: sujeito e objeto. É por meio da atividade que o ser humano estabelece um contato ativo com o mundo exterior. Um dos aspectos da teoria da atividade que podem lançar luz na compreensão do objetivo desse estudo é o objeto da atividade, ou o seu motivo. Uma necessidade só pode ser satisfeita quando encontra um objeto; o que é denominado de motivo. O motivo impulsiona a atividade, pois vincula uma necessidade a um objeto. Objetos e necessidades isolados não produzem atividades, a atividade só existe se há um motivo (Asbahr, 2005). Leontiev (2005) conceitua atividade como trabalho significativo, como ação transformadora sobre a natureza. Desse modo entender os motivos que envolvem a prática do nomadismo digital pode nos sinalizar mudanças no desenvolvimento humano, visto que o autor também concebe trabalho o elo para o desenvolvimento humano, não apenas o desenvolvimento de um humano, mas o desenvolvimento como espécie.

Valores Pessoais

O pluralismo da vida moderna e as rápidas mudanças que ele impõe criam conflitos de comprometimento e conflito de valores, e nessas circunstâncias não podemos prever o futuro do comprometimento e a busca por valores absolutos saciariam essa necessidade de previsibilidade (Bruner, 1997). Os valores são inerentes a compromissos assumidos com o estilo de vida, e estes, constituem-se em uma cultura, que os valores são compartilhados e dizem respeito à relação de uma pessoa com a comunidade cultural (Bruner, 1997). Valores e crenças orientam as práticas sociais cotidianas orientadas a narrativas, estes são carregados nos discursos (Brum, Barbato, & de Oliveira, 2020) e a produção de significados ocorre em crenças e valores nos fazeres históricos, sociais e pessoais relevantes no tempo presente (Barbato, Alves, & de Oliveira, 2020). Eles se incorporam na identidade das pessoas e a situam na cultura. Na antropologia encontramos a definição de valores como atribuições abstratas, formadas por um sistema cultural (Geertz, 1983) “composto pelo conhecimento do senso comum e pelas crenças populares” (Mieto, Barbato, & Rosa, 2016, p. 3).

Dentro de algumas vertentes da perspectiva da psicologia sociocultural os valores são conceituados como crenças, mas o que diverge das definições mais tradicionais da psicologia social é que esses são concebidos como crenças impregnadas de afeto e significação social e subjetiva (Branco, 2006). Os valores pessoais são como lentes que operam sobre os processos de produção de significados (Branco, 2012). A percepção do mundo, em geral, e dos outros durante os processos de comunicação é orientada principalmente pelos valores, ou seja, eles têm o poder de criar quadros interpretativos, com base nos quais a pessoa sente, pensa e age. As vertentes da perspectiva sociocultural que inserem a questão do componente afetivo, mas ainda mantém valores como crença, nos abre um espaço de questionamento se de fato valores são crenças dotadas de afeto ou são *appraisals*, avaliações afetivas, das crenças, vou explanar brevemente sobre *appraisals* para embasar minha indagação

A premissa básica das teorias sobre *appraisals* é que as emoções são respostas adaptativas que refletem avaliações das características do ambiente que são significativas (Moors, Ellsworth, Scherer, & Frijda, 2013), então *appraisals* são respostas emocionais adaptativas quando algo relevante acontece com o organismo, afetando diretamente suas necessidades, objetivos, valores e bem-estar geral (Ellsworth & Scherer, 2003). Se baseia na avaliação subjetiva de um indivíduo ou na avaliação da importância dos eventos para seu bem-estar e realização de objetivos, postulando um conjunto específico de critérios de avaliação, por exemplo, a novidade, o prazer intrínseco, a condutividade de objetivos ou consistência de

motivos, agência, responsabilidade, enfrentamento, legitimidade e compatibilidade com padrões próprios e sociais (Scherer, 2009).

As teorias contemporâneas sobre *appraisals* definem emoções como processos, e não estados. Isso se reflete no fato de que o termo emoção é frequentemente usado como sinônimo de um episódio emocional. As teorias sobre *appraisals* são teorias componenciais, na medida em que veem um episódio emocional como envolvendo mudanças em vários subsistemas ou componentes orgânicos. Os componentes incluem um componente de *appraisals* com avaliações do ambiente e da interação pessoa-ambiente; um componente motivacional com tendências de ação ou outras formas de prontidão para ação; um componente somático com respostas fisiológicas periféricas; um componente motor com comportamento expressivo e instrumental; e um componente de sentimento com experiência ou sentimentos subjetivos. O processo emocional é contínuo e recursivo e as alterações em um componente retornam para outros componentes (Moors et al., 2013).

Deste modo entendemos que os valores são dotados não apenas de um núcleo afetivo (Branco, 2006), mas de uma avaliação afetiva, *appraisals*, das crenças, ou seja “valores ... com raízes afetivas” (Brum, Barbato, & de Oliveira, 2020, p. 128); este processo tem uma importante função de organização e constituição do *Self*, onde se dá o diálogo reflexivo entre os vários posicionamentos do *Self* (Branco, 2006). Os valores desempenham o papel centrípeto ao sistema de desenvolvimento do Eu, e a função dos valores é conceder um certo grau de estabilidade a esse sistema, a fim de permitir um senso singularidade, permanência ou senso de unidade que investe o Eu de poder para reter um certo grau de controle sobre o sistema de desenvolvimento. Esse poder é traduzido no que reconhecemos como intencionalidade e vontade da pessoa, ou na capacidade de refletir e escolher intencionalmente entre possibilidades e alternativas de vida. Esse senso de unidade e controle relativo é fundamental para a noção de identidade através do tempo e do contexto (Branco, 2006; 2012; 2015).

O conceito clássico na psicologia entende valores como ideias abstratas, objetivos e concepção sobre o que é desejável (Homer & Kahle, 1988), e ainda como crenças de que um determinado modo de conduta ou estado final de existência é pessoal e socialmente preferível a condutas alternativas, “valor (...) é um padrão ou uma medida para guiar as ações, atitudes, comparações, avaliações e justificativas do eu e dos outros” (Rokeach, 1981, p. 132). Os valores podem influenciar condutas consciente ou inconscientemente, podendo ser inferidos a partir do que a pessoa diz ou faz (Rokeach & Regan, 1980).

Na perspectiva da psicologia social os valores são um tipo de cognição social cuja função é facilitar a adaptação das pessoas a um ambiente. Face a uma dada situação, a

influência dessa função adaptativa deveria, teoricamente, fluir dos valores abstratos para atitudes para, então, expressar-se na forma de conduta (Homer & Kahle, 1988). Estes também são concebidos como representações cognitivas de três tipos de necessidades humanas universais: necessidades biológicas, necessidades de interação social para a coordenação interpessoal e necessidades sócio institucionais para o bem-estar e sobrevivência do grupo (Schwartz & Bilsky, 1987). Ou ainda como crenças intimamente ligadas à emoção e não ideias objetivas e frias, sobre estados de existência ou condutas desejáveis, referindo-se a objetivos desejáveis que as pessoas se esforçam/motivam para obter, que transcendem situações específicas, são objetivos abstratos, trans situacionais, que guiam a seleção ou avaliação de condutas, pessoas ou eventos e são ordenados por sua importância. Os valores são critérios de escolha, mais do que qualidades inerentes a objetos (Schwartz & Bilsky, 1987).

A mudança de valores pode ser relacionada à adaptação às circunstâncias da vida. Educação, gênero e idade e outras características das pessoas (como experiências de aprendizagem junto aos pais, religião, socialização, papéis sociais, sistemas políticos e econômicos e sanções) são fatores que antecedem, que originam, em grande parte, as circunstâncias de vida às quais são expostos (Schwartz, 2005). Os instrumentos na psicologia que mensuram os valores, não permitem o foco em valores culturais específicos, idiossincráticos, que podem ter uma saliência ou importância distinta em determinadas culturas. Para além das pessoas viverem num mundo orientado por valores macro, elas próprias criam valores, no seu microsistema, de acordo com a sua perspectiva pessoal, contribuindo com os seus valores próprios para o mundo (Hermans & Oles, 1993).

Neste sentido, os valores, para além de criarem e preservarem um sentido de identidade pessoal, dando coerência e continuidade aos padrões comportamentais (Caprana, Schwartz, Capanna, Vecchione, & Barbaranelli, 2006), contribuem para o desenvolvimento das relações que as pessoas estabelecem ao longo da vida, sendo também desenvolvidos através destas (Bengtson, Biblarz, & Roberts, 2002). Apesar de serem entendidos como relativamente estáveis temporal e situacionalmente (Bilsky & Schwartz, 1994), podem sofrer alterações, consoante as mudanças nos sistemas em interação com a pessoa e as valorações que evocam.

Teletrabalho e *Home Office*

O imbricamento entre os tempos de trabalho e não trabalho fundamentam o debate conceitualização de teletrabalho (Santiago, 2012). Teletrabalho é definido como qualquer alternativa que substitui as viagens ao trabalho pelas Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação (TDIC), com o auxílio de computadores e outros recursos (Goulart, 2009). O teletrabalho é assim caracterizado devido à utilização de ferramentas de telecomunicação que permitem trabalhar e comunicar-se à distância, bem como trocar sistematicamente dados e informações para fins de trabalho (Araújo & Bento, 2002). As TDIC fazem a mediação em todo o processo de trabalho, funcionando como uma marca singular do trabalho remoto, distinguindo o teletrabalho das formas unicamente em domicílio.

De acordo com local onde o teletrabalho é realizado, ele pode ser classificado em: a) teletrabalho em domicílio: realizado no próprio domicílio do trabalhador ou em outro ambiente familiar; b) teletrabalho em telecentro: quando é realizado fora da empresa, neste caso há estruturas físicas preparadas para o teletrabalho, que podem ser compartilhadas entre trabalhadores da mesma empresa ou de empresas diferentes; c) teletrabalho móvel, nômade ou itinerante: quando é realizado em qualquer lugar, mediante a utilização de equipamentos de mídia eletrônica (Muniz & Rocha, 2013). Atualmente, o teletrabalho é designado por várias expressões, tais como: emprego cibernético, trabalho virtual, trabalho à distância, trabalho remoto, *telework*, *telecommuting* ou ainda como *home Office* (Marders & Kunde, 2017).

Uma outra forma de classificar o teletrabalho é observando a forma de vinculação institucional do trabalhador: a) teletrabalhadores empregados: são trabalhadores de uma instituição cujo contrato formaliza essa modalidade de trabalho incluindo no contrato, também, o domicílio como local de trabalho; b) teletrabalhadores informais: acontece quando o funcionário e o seu supervisor imediato adotam a prática do teletrabalho sem aprovação oficial ou mesmo em oposição a políticas organizacionais contrárias ao teletrabalho; c) teletrabalhadores autônomos ou *freelancers*: nesse caso o profissional escolhe ou prefere trabalhar em casa, mas se o contratante exigir a presença dele em seu escritório, o trabalhador pode aceitar; d) teletrabalhadores empreendedores: são os empreendedores que não são adeptos a possuir um escritório formal em alguma zona comercial e desenvolvem sua empresa em forma de rede, com os funcionários trabalhando da maneira que melhor se ajuste às suas necessidades pessoais (Steil & Barcia, 2001).

Os limites em termos classificação decorrem de diferentes variáveis que se entrelaçam e se sobrepõem, dado que o teletrabalho pode ser praticado por empregados e assalariados, na condição de autônomos, celetista, de pessoa jurídica, *freelancer*. Pode-se trabalhar em tempo

integral ou parcial (algumas horas do dia, alguns dias semana, algumas vezes ao mês); pode ser realizado fora da empresa, mas não necessariamente em casa, podendo o trabalho ocorrer em espaços coletivos como salas de *coworking* ou os telecentros etc. (Rosenfield & Alves, 2011).

Do ponto de vista das empresas, o teletrabalho apresenta como opção econômica, pois há redução de gastos com espaço físico, sala de escritórios, estacionamentos, combustível para veículos de frota, horário de entrada e saída dos empregados, bem como intervalos, vale transporte, dentre outras vantagens. No entanto, essa modalidade de trabalho pode ocasionar isolamento e esquecimento do trabalhador; dificuldades provenientes da nova dinâmica familiar; e a diminuição da força do grupo de trabalhadores (De Masi, 2014; Dutra & Villatore, 2014). O teletrabalho vem sendo gradativamente implantado nas empresas brasileiras e no setor público. As empresas que analisam o trabalho remoto como uma opção vantajosa visam à redução de custos e o estímulo da competitividade e da lucratividade. Já no setor público os procedimentos realizados de forma remota e eletronicamente são uma maneira de melhorar a eficiência e a produtividade, reduzir custos, diminuir o absenteísmo e modernizar a instituição.

Vantagens como maior autonomia em relação à administração do tempo; a eliminação do deslocamento entre lugar de trabalho e a residência, redução de supervisão direta; maior equilíbrio entre vida social e familiar em relação à vida profissional; e a possibilidade de trabalhar menos horas tornam o trabalho remoto atrativo. Esse distanciamento e esquecimento do trabalhador são em decorrência da redução na sua participação no dia a dia da empresa. Com a execução de tarefas sem supervisão, o teletrabalhador perderia a noção de grupo e de pertencimento, diminuindo momentos de socialização forma e informal, como almoços, pequenos momentos rotineiros de interação, pausas e cafés. O teletrabalho oportuniza uma nova dinâmica familiar, dificultado à separação entre a casa e o trabalho tanto para o teletrabalhador como para seus familiares (De Masi, 2014; Matos, 2016).

Um outro aspecto que provoca reflexão seria referente ao isolamento provocado pelo teletrabalho e a diminuição da força do grupo dos trabalhadores é a fragilização sindical e enfraquecimento das políticas públicas relacionadas a empregabilidade e sustentabilidade dos trabalhadores. Esse fator poderia acarretar em perda de direitos conquistados coletivamente e numa possível precarização do trabalho. A flexibilização do modelo tradicional do trabalho possibilitada pelas TDIC e transformada em realidade com a adoção do teletrabalho pode ser atraente para o trabalhador ao proporcionar uma maior autonomia, redução de custos e menos cansaço, mas precisa ser averiguada de diferentes ângulos, especialmente em relação aos direitos trabalhistas (De Masi, 2014; Matos, 2016).

A flexibilidade laboral também precisa ser averiguada criticamente, pois esta, de fato provocou a precarização do trabalho no Brasil. A maleabilidade dos contratos de trabalho beneficiaram o capital, com a redução de contribuições sociais e contratos por tempo determinado ou parcial. Surge a figura do trabalhador enquanto pessoa jurídica, desprovida de direitos individuais. Nos anos 1990, ações como a criação de banco de horas e a participação nos lucros e resultados geraram uma redução da proteção social do trabalhador, aumento da carga de trabalho e a desvalorização dos seus rendimentos (Matos, 2016). Empresas substituíram postos de trabalho permanentes de suas estruturas organizacionais por contratos de curto prazo. Esse efeito também pode ser visto em organogramas mais enxutos com a eliminação dos níveis hierárquicos por conta do achatamento das estruturas hierárquicas. Com isso a ascensão do trabalhador para postos de trabalho mais valorizados na carreira ficou muito mais restrita concentrando a força de trabalho nos em processos descentralizados (Matos, 2016; 2018).

No Brasil o teletrabalho foi oficialmente apresentado em 20 de agosto de 1997 no Seminário Home Office/Telecommuting – Perspectivas e Negócios para o 3º Milênio. E em 1999 foi fundada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (Goulart, 2009). A SAP Consultoria em Recursos Humanos, com o apoio da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT e com o patrocínio do Grupo de Consultoria em Teletrabalho – GCONTT, operacionalizou a pesquisa Home Office Brasil 2016 em mais de 300 empresas. A pesquisa indicou que 68% das empresas adotam alguma espécie trabalho remoto: a) *Home Office*: teletrabalho em domicílio; b) trabalho no centro compartilhado: teletrabalho em telecentro; c) trabalho no campo: teletrabalho nômade ou itinerante; d) trabalho em equipes transacionais: teletrabalho colaborativo ou situacional. Em relação as atividades dessas empresas 36% estão na indústria de transformação, 27% serviços, 29% manufatura, 6% infraestrutura, 2% agronegócio. Em relação ao tipo de empresa 58% são multinacionais e 42% são nacionais; sendo que 85% dessas empresas estão concentradas na região Sudeste, 10% na região Sul, 2% na região Nordeste, 2% na região Centro-Oeste e somente 1% na região Norte (Sap consultoria RH, 2015). Exemplos de empresas brasileiras que utilizam o teletrabalho podemos citar como exemplos a Natura, Redecard, Copisa, Localiza e o SEPRO – Serviço Federal de Processamento de Dados (Goulart, 2009).

O próprio conceito de carreira está em transformação, os empregos duradouros e estáveis estão sendo substituídos pela mobilidade lateral na carreira, o trabalhador tem um vínculo com a empresa apenas para realização de um projeto específico, e a mobilidade seria de um projeto para outro, ou de uma empresa para outra, aumentando o risco e a insegurança

para o trabalhador (Sennett, 2009). “Hoje, um jovem americano com pelo menos dois anos de faculdade pode esperar mudar de emprego pelo menos onze vezes no curso do trabalho, e trocar sua aptidão básica pelo menos outras três durante os quarenta anos de trabalho” (Sennett, 2009, p. 22). Sennett percebe a flexibilidade capitalista do trabalho com receio, visto que o caráter efêmero das relações de trabalho provoca o aumento da indiferença e irrelevância entre as pessoas e a perda de confiança, lealdade e comprometimento entre trabalhador e empregador (Santiago, 2012; Oliveira, 2017).

A modalidade de *home office* busca possibilitar a gestão de tempo e do espaço de trabalho, encadeando práticas de gestão que incentiva os trabalhadores a organizar seu tempo, planejar suas atividades diárias e a elaborar estratégias para que a vida familiar e pessoal não impacte o desenvolvimento das atividades de trabalho (Tachizawa, 2003; Bloom et al., 2013). Então desse ponto em diante quando discutimos teletrabalho nos referimos também ao entrelace vida de trabalho e não trabalho típico do *home office*.

O imbricamento entre os tempos de trabalho e não trabalho fundamentam o debate conceitualização de teletrabalho (Santiago, 2012). O autor questiona o argumento segundo o qual as formas de experienciar os tempos de trabalho e não trabalho, na contemporaneidade são resultado do crescente uso do teletrabalho. A ruptura entre espaço de trabalho e de domicílios deslocando-o em direção às fábricas, durante a primeira revolução industrial, separou concepção de execução, criando um trabalhador mais especializado, vinculado direta e indiretamente da padronização dos tempos e movimentos estipulados pelos supervisores e gerentes. Pensar em termos de uma jornada de trabalho rígida acarretou uma suposta eliminação das porosidades entre tempo de trabalho e de não trabalho. Tal suposição se manifesta pela fragilidade do fato de a deslocalização do trabalho da casa para a fábrica ter, aparentemente, separado tempo de trabalho e não trabalho. Esse argumento não é suficiente para sustentar a ideia de que essas são duas esferas executadas em tempos diferentes (Santiago, 2012; Oliveira, 2017).

A gestão entre tempo e espaço é um elemento chave na modalidade *home office*. A princípio pode-se pensar que o trabalho em casa não alteraria o aspecto rotineiro e convencional pertinente a própria lógica do trabalho, apenas transferiria o controle e a normatização da rotina para o trabalhador. O autocontrole da jornada de trabalho, da sistematização do trabalho, do cumprimento dos prazos, do atendimento das metas etc., são responsabilidade do trabalhador. “As propostas para o agenciamento do autocontrole assumem características, muitas vezes, mais rígidas que um controle externo praticado pela supervisão no interior do escritório” (Oliveira, 2017, p. 70). Santiago (2012) destaca a contradição entre o ter o trabalho remoto

como expressão da organização flexível do trabalho de um lado e, por outro, a disciplina rígidas do perfil de teletrabalhadores desejado e adequado para desempenhá-lo bem:.. com disciplina constante, capaz de trabalhar no isolamento, com alta capacidade de organizar-se na ausência constante da supervisão e com pouco *feedbacks* da equipe para realizar o trabalho.

Publicações nas mídias digitais, como por exemplo o Manifesto Nômade Digital (Barbosa & Viegas, n.d.), indicam o *home office* e empreendedorismo como possibilidade de realização de trabalho auto-regulado. Publicações como esta orientam sobre as boas práticas do trabalho remoto, “apresentando o teletrabalho sob uma perspectiva positiva do que seria o trabalho deslocalizado: como possibilidade de liberdade e autonomia frente ao controle externo, ao tempo, bem como estratégia para o estabelecimento de equilíbrio entre vida familiar e trabalho” (Oliveira, 2017, p. 70). O teletrabalho é apresentado nesses moldes como um estilo de vida, requerendo dos seus adeptos características ideais para a viabilização de sua prática. E para compreender melhor esses elementos vinculados aos teletrabalhadores vamos discutir na sessão seguinte sobre estilo de vida e características geracionais.

Estilo de Vida e Características Geracionais

Os nômades digitais são parte de um misto envolvendo as gerações X e Y, isso se torna relevante pela familiaridade e usabilidade dessas gerações com as TIDC e através da *internet* e das redes sociais, vislumbram diversos estilos de vida para além de seus contextos imediatos. Esse comparativo entre os estilos de vida do contexto imediato e os vislumbrados nas redes sociais gera *appraisals* em relação ao que valorizam e acreditam ser almejavél para suas vidas.

O conceito de estilo de vida resulta de uma aproximação do entendimento entre diferentes dimensões sociais: como as pessoas obtêm os recursos necessários para uma atividade específica, como eles se relacionam com o mundo social e organizam atividades, quais são seus interesses sociais e como se identificam com uma atividade. O estilo de vida é o resultado de um processo de negociação individual e coletiva entre estrutura social e disposições, onde a relação prática não é meramente ligada à prática, mas essa prática é, na realidade, uma relação reflexiva dela. As diferentes conceituações do estilo de vida dão origem a problemas diferentes, o conceito perde seu poder analítico quando se trata de ir além da descrição empírica de grupos sociais. É necessário refletir sobre uma conceituação adequada desta noção no que diz respeito à descrição e análise da criação, construção, continuidade e acima de tudo, desenvolvimento desses grupos (Veal, 2000; 2001).

A expressão estilo de vida tem sido amplamente utilizada nas últimas décadas, tanto em pesquisas do campo da saúde quanto nas ciências humanas, significando, de forma mais ampla, as opções pessoais referentes a hábitos e costumes. Não há consenso na formulação de uma abordagem teórico-conceitual (Dumont & García, 2015), mesmo tendo lugar singular nas pesquisas dos últimos 40 anos e sendo ferramenta conceitual útil em diversos campos do saber. No campo da saúde, atualmente, o conceito de estilo de vida está vinculado à adesão de hábitos de vida saudável, funcionando como elemento de controle social sobre os sujeitos.

Uma extensa revisão bibliográfica realizada em 2001 reúne cerca de quatrocentas referências em diferentes campos e perspectivas teóricas: weberiana, subcultura, psicológica, estudos de mercado, estilos de lazer/turismo, entre outros, concluindo que provavelmente, a característica central da literatura sobre estilo de vida é a ausência de acordo sobre o significado do conceito (Veal, 2000; 2001). O conceito de estilo de vida parece ser uma das poucas rotas criativas disponíveis para o futuro desenvolvimento de estudos sociológicos de lazer. Nessa perspectiva, os estudos sobre estilo de vida situados nas ciências sociais se aproximam mais do nosso objeto de estudo, pois os limites entre trabalho e não trabalho, lazer, mobilidade e cultura fazem interseções com o nosso objeto de estudo. Nas ciências sociais podemos encontrar cinco dimensões do estilo de vida: a) espacialidade, o estilo de vida se desenvolve em um espaço

específico, é espacial, o espaço é simbólico, social e territorial, e os três estão interligados. O espaço simbólico dos estilos de vida é o território situacional, construído na vida cotidiana e na interação social; b) temporalidade, o estilo de vida das pessoas e grupos é transformado ao longo do tempo, é temporário, se reproduzem com o tempo de forma variável e diferenciada pelas pessoas que compartilham os mesmos espaços social e interagem diariamente; c) reflexividade, produzida na fronteira entre estrutura social, permeada por apropriação e percepção ativa do meio ambiente pelas pessoas; d) visibilidade, os estilos estão escondidos em outras esferas, hábitos e condutas compartilhados são visíveis ou reconhecíveis apenas por seus membros; e) comprometimento, refere-se ao investimento de interesses em diferentes comportamentos e se caracteriza pela consistência na adoção e reprodução desse comportamento, isto é, a dedicação de uma pessoa à adoção consciente ou inconsciente de uma série de comportamentos (Dumont & García, 2015).

O estilo de vida contemporâneo se torna viável em virtude dos vários recursos de mobilidade existentes. Um dos aspectos mais marcantes deste mundo móvel, imediato e em rede é a medida em que as tecnologias de móveis e a comunicação física se cruzam, novas articulações se formam, as redes de amigos e familiares se estendem, perpassando o espaço geográfico, e assim a vida social desenvolve diversas formas de co-presença estabelecidas através de viagens interações *online* e comunicações móveis (Molz, 2012). O desenvolvimento da tecnologia, pontualmente da *internet*, e as constantes mudanças foram favorecendo os meios de comunicação entre as pessoas e começou a ultrapassar algumas barreiras físicas.

Mesmo antes da expansão dos dispositivos móveis, já se argumentava “que o universo digital é parte integrante da organização material, econômica, política das sociedades, sendo inclusive determinante nessa organização e significativa de sua real existência” (Santaella, 2011, p. 39). A integração e acesso às tecnologias de qualquer lugar, sem a necessidade de permanecer estático em um só lugar, possibilitou, junção com a tecnologia em diversas situações sociais e possibilitou, também, a transformação de espaços. A importância da mobilidade é justamente a libertação de restrições geográficas graças às tecnologias e serviços de computação móvel (Kakihara & Sørensen, 2002).

Uma das adversidades da sociedade é compreender e se adaptar às novas gerações e às mudanças que as acompanham. Na literatura atual é possível encontrar estudos sobre o perfil de cada geração existente atualmente, que são: a) Silver Streakers, nascidos antes de 46; b) *Baby Boomers*, nascidos entre 1946 e 1964; c) Geração X, nascidos entre 1965 e 1976; d) Geração Y, nascidos entre 1977 e 1988; e) Geração Z, nascidos entre 1989 e 2010 (Matthewman, 2012; Veloso, Dutra e Nakata, 2016; Vasconcelos et al, 2010; Raines, 2002,

Jorgensen, 2003; Reisenwitz & Iyer, 2009; Cavazotte, Lemos, & Vian, 2012). As características de uma geração estão pautadas em uma série de vivências comuns, valores, visão de mundo, cenário sociopolítico e similaridade etária. As características que são comuns entre uma geração e diferentes em relação as outras “influenciam o modo de ser e de viver das pessoas nas sociedades e é este conjunto de condutas e valores que diferenciam uma geração de outra” (Vasconcelos et al., p. 229, 2010).

Nas organizações mais estabelecidas e estruturadas, os *Baby Boomers* são maioria, essa geração é bem mais motivada, otimistas e *workaholics* (Jorgensen, 2003) Como filhos do pós-Guerra, eles foram a primeira da Europa e Estados Unidos a ter acesso à educação Universitária de massa e construíram uma carreira profissional para a vida inteira, baseada, principalmente, na lealdade às grandes corporações. O sonho de emprego para a vida inteira foi desmoronou na primeira recessão pós-guerra no início de 1980. Foi a geração que presenciou o nascimento de importantes marcos tecnológicos com as viagens aéreas, televisão em cores e o primeiro humano na Lua. Eles vivenciaram muitos esforços escolares em carreiras que assegurariam uma boa posição no mundo empresarial, acreditavam que se cumprissem as obrigações, seriam promovidos na hierarquia da empresa, alcançariam cargos de notoriedade e benefícios crescentes que viabilizavam a segurança financeira e uma boa aposentadoria. Eles enaltecem o status e a ascensão profissional dentro da empresa e querem um trabalho que lhes dê reconhecimento, elogios e fama (Jorgensen, 2003; Matthewman, 2012; Veloso, Dutra, & Nakata, 2016).

A Geração X, de acordo com Matthewman (2012), abarca os nascidos entre 1960 e 1983, e “esse grupo entrou no mundo do trabalho na época da desregulamentação, de uma crença nas forças do mercado e elevação da prosperidade resultante dos avanços tecnológicos” (Matthewman, 2012, p. 35). Essa geração é mais comprometida com a tecnologia, com as profissões da tecnologia da informação, atividades bancárias e menos presos a uma só empresa Adotam uma postura mais cética, defendem um ambiente de trabalho menos formal e uma hierarquia mais flexível que os *Baby Boomers*. Essa geração se desenvolveu no período em que houve uma redução no número de trabalhadores e isso impactou a segurança no emprego e, por isso, tiveram de ser estimulados a desenvolverem outras habilidades que favorecesse a empregabilidade, já que não podiam mais contar com a estabilidade. Geralmente formavam casais sem filhos, muito comprometidos com a carreira profissional e visavam obter bens: carros, celulares, apartamentos etc. A Geração X é mais individualista, menos confiável e mais preocupada com seus interesses pessoal têm uma alta propensão para a adaptação e

empreender, e se torna cada vez mais especialista em tecnologia (Matthewman, 2012; Veloso, Dutra, & Nakata, 2016).

A Geração Y também são conhecidos como Geração Ecológica, Nativos Digitais, Geração da *Internet*, Eco Boomers, Geração Y, Geração da Nintendo, Geração Digital, Boomlet e Nexters. Essa geração demonstra valores e condutas diferentes das demais. Eles são muito mais criativos, como visão de mundo mais ampla e são mais confiantes. Estão muito mais preocupados com questões ambientais, tem uma visão destoante dos *Baby Boomers* e não querem viver para trabalhar, mas trabalham para viver. É a geração que está começando a alimentar o surgimento dos nômades digitais com uma mentalidade significativamente diferente em relação a trabalho, liderança e comprometimento organizacional. A Geração Y cresceu com uma educação diferente, seus pais lhes incentivavam a ser o que quisessem, com acesso ao ensino superior e pós-graduação, em sua maioria custeada pelos pais. Eles não estão dispostos a seguir os passos de seus pais e buscam atingir um equilíbrio de trabalho adequado às suas necessidades pessoais. Eles aprenderam com seus pais que o sacrifício não garante uma vida familiar estável ou um emprego de longo prazo. Buscam horários flexíveis, independência, trabalho interessante e crescimento profissional; são menos inclinados a priorizar a segurança no trabalho, e são mais ansiosos por novos desafios, além de serem mais tolerantes com os erros do que as gerações anteriores (Raines, 2002, Jorgensen, 2003; Cavazotte, Lemos, & Viana, 2012; Matthewman 2012; Veloso, Dutra, & Nakata, 2016).

Eles defendem suas opiniões e priorizam muito mais o lado pessoal em relação às questões ligadas com a profissão, “mais do que uma fonte econômica, o trabalho é fonte de satisfação e aprendizado. Esta mudança altera o entendimento de carreira, promoção, estabilidade e vínculo profissional, aspectos relativos à vida organizacional bastantes valorizados pelas gerações anteriores” (Vasconcelos et al., 2010, p. 227). Cresceram em contato com as tecnologias de comunicação e informação e podem ser caracterizados como tendo uma mentalidade de tecnologia da informação, buscam crescimento e desenvolvimento pessoal e estão confortáveis em seguir múltiplos caminhos de carreira. A interação social e conectividade com a família, professores e colegas de trabalho são centrais para a Geração Y (Raines, 2002; McMahon & Pospisil, 2005; Veloso, Dutra, & Nakata, 2016).

Desde 2016, há uma discussão sobre as diferenciações entre os *Perennials* e os *Millennials*. O conceito de *Perennials* nasceu como um contraponto à tendência de classificar as gerações por idade e características referentes a seu tempo, e mais por hábitos ou experiências culturais. Os *Perennials*, também conhecidos como a geração *ageless*, não estão ligados a uma geração específica, podem ter condutas tipicamente identificadas com os

Millennials, em relação ao respeito à diversidade, à valorização de perfis, a competências diferentes. Os *Perennials* são pessoas de todas as idades que vivem no presente, sabem o que está acontecendo no mundo, estão atualizados com a tecnologia. Envolvem-se com diferentes questões sociais e culturais, continuam curiosos, são apaixonados, confiantes, colaborativos e assumem riscos que impulsionam a margem de crescimento da sociedade. O termo foi cunhado por Gina Pell, diretora de criação, empreendedora de tecnologia e chefe de conteúdo do *The What*. Pell publicou em 19 de outubro de 2016 o artigo intitulado: *Meet the Perennials – Because age ain't nothing' but a number*, defendendo a existência dos *Perennials* como alternativa aos *Millennials*. Para Suzanne Hall, diretora da unidade de Pesquisa Qualitativa da Ipsos Mori/UK, e principal autora do relatório *The Perennials: The future of ageing*, eles não são exatamente uma geração, são mais um *mindset*, uma disposição mental (Hall et al., 2019).

É uma geração que se percebe no *lifestyle ageless* – estilo de vida sem idade ou atemporal. Em 2017, a *SuperHuman*, uma agência de *marketing* britânica especializada no público feminino, entrevistou mais de 500 mulheres acima de 40 anos no Reino Unido, e os resultados indicaram que dois terços delas creem estar no auge da vida, enquanto 67% declararam se sentir mais confiantes do que há dez anos, 84% defendem que a idade não pode defini-las, 80% acreditam que os pressupostos da sociedade sobre as mulheres de meia idade não representam suas vidas e 67% se consideram em sua plenitude de vida. Ter passado dos 40, hoje, é muito diferente do que 15 anos atrás (90% das entrevistadas nos disseram que têm estilo e atitude muito mais jovens do que tinham suas mães). Essas mulheres têm sede de experiências tanto quanto as *millennials*, 96% das mulheres com mais de 40 anos não se sentem de “meia idade (SuperHuman, 2018).

Então quando pensamos no entrelace trabalho e características geracionais, o modo de gestão tradicional, não permite a inovação e impede a produção de conhecimento, as organizações buscam oferecer rotinas mais fluidas e baseadas em processos. Hierarquias organizacionais estão sendo abandonadas em favor de redes e organizações (Castells, 2003; Reisenwitz & Iyer, 2009; Jorgensen, 2003). Tecnologia e informação estão se tornando o alicerce da organização social, da ação do conhecimento e a fonte da produtividade. Em particular, as tecnologias de informação e comunicação têm exercido um papel fundamental nesse processo de transformação, seja ela organizacional, social e intelectual. A sua difusão e do uso intensivo, as tecnologias de informação e comunicação mudaram e continuam a mudar a forma em que vivemos em várias áreas da vida humana (Castells, 2003; Kakiyama & Sørensen, 2002). Podemos dizer que estas alterações na organização do trabalho, da tecnologia e a

coexistência de diferentes gerações, permitiram o surgimento do estilo de vida dos nômades digitais.

Método

O delineamento da pesquisa, de caráter exploratório, tem por base um método qualitativo com uma aproximação com a Teoria Fundamentada (Strauss & Corbin, 2008). Optamos por uma aproximação com a Teoria Fundamentada por possibilitar avanços na teorização com base nos dados e campo de estudo a partir do alinhamento dos dados coletados e das informações construídas durante a pesquisa (Charmaz, 2009; 2015).

As práticas proporcionadas pela Teoria Fundamentada conduzem a transformação substancial dos dados em estruturas teóricas explicativas, trazendo à tona o entendimento conceitual do objeto em estudo, ou ainda, a formulação de hipóteses teóricas a seu respeito. Por meio dessa aproximação com a Teoria Fundamentada é possível elaborar categorias que organizam e interpretam os eventos, explicam propriedades e demonstram as origens e as condições sobre as quais as ações emergem.

O Processo de Aproximação dos Participantes

No decorrer da pesquisa enfrentamos várias dificuldades para a aproximação dos participantes. Isso nos levou a uma série de ajustes a fim de facilitar a aproximação com os participantes, faremos um breve resumo das dificuldades enfrentadas visando contribuir com as pesquisas futuras nesse contexto.

Estabeleceu-se uma amostragem não probabilística, por conveniência, composta por homens e mulheres maiores de 18 anos, tendo como critério de inclusão, ser brasileiro, desenvolver a sua rotina de trabalho prioritariamente em plataformas digitais, ter se deslocado geograficamente como nômade digital (no Brasil ou no exterior) ao menos duas vezes no último ano e que viajasse sozinho, não fizemos distinção de credo religioso ou opção sexual.

A composição da amostra, a princípio, foi a partir da seleção de participantes indicados em busca inicial no *Google*. A partir da indicação nos 10 primeiros artigos da busca no *Google*, foram selecionados os nômades que se enquadraram nos critérios de inclusão. Os nômades listados nesses artigos se repetiam e isso ocasionou redução do número de indicações nos artigos sinalizados pela busca no *Google*.

Após essa seleção inicial, os participantes foram contatados em seus canais nas redes sociais e via *e-mail* ou mecanismos de contato em seus *blogs*. Constou neste contato aspectos referentes ao estudo como, por exemplo, objetivos, procedimentos e amostra solicitada, bem como informações sobre as formas de contato com a pesquisadora responsável (telefone e endereço eletrônico) para que pudesse ser realizado o primeiro contato entre a pesquisadora e os participantes.

As solicitações para participar da pesquisa foram iguais a todos e endereçadas diretamente para cada participante. Dessa forma, foi solicitado, em um único e-mail aos participantes, convite a participação, conforme descrito abaixo:

Prezada XXXXXX,

Meu nome é Flávia Neves, sou pesquisadora e atualmente estou conduzindo uma pesquisa sobre como pessoas desenvolvem suas carreiras e trabalham através da internet.

Entrei em contato com seu trabalho através de uma busca no Google e lá encontrei seu blog. Acredito que sua contribuição será muito relevante para o desenvolvimento da compreensão do trabalho não presencial. Meu intuito é entender como as pessoas lidam com o trabalho em contextos online.

Pretendo fazer essa pesquisa de forma remota, via internet através de entrevistas e questionário online (pelo Skype, por exemplo, ou outro meio de sua preferência).

Minha ideia é que realizemos 1 encontro por mês durante três meses começando agora em fevereiro até abril na data que for mais conveniente para você. Caso haja necessidade irei agendar outro momento no segundo semestre de 2017 ou no início de 2018.

Desse modo espero que as entrevistas não atrapalhem sua rotina de trabalho em caso de deslocamento ou viagem.

Sendo assim gostaria de saber se há interesse e disponibilidade em participar colaborando, assim, com minha pesquisa?

Caso haja interesse entraremos em contato para maiores informações sobre nossos encontros para as entrevistas.

Estou também a disposição para maiores informações e dúvidas.

Desde já agradeço e aguardo resposta.

Cordialmente,

Após esse momento em que não conseguimos obter resposta de nenhum dos possíveis participantes, decidimos ir ao evento sobre empreendedorismo digital em São Paulo, onde um dos palestrantes seriam um nômade digital que viaja acompanhado da família. Nosso intuito era tentar estabelecer contato com ele e com outros profissionais da área que mantinham relações profissionais com nômades digitais, para buscar uma aproximação via *networking* e possíveis participantes. Ao retornar do evento, também recebemos a resposta de 02 nômades da primeira seleção, mas nenhum dos dois puderam participar. Os 03 que formam contatados via evento de empreendedorismo digital também não aceitaram participar da pesquisa.

Participantes e Contextualização

Após essas recusas, mudamos de estratégia e optamos por buscar os participantes junto à grupo fechado no *Facebook* intitulado “Nômades Digitais - 360meridianos”, que, na época, contava com 7.922 membros (conforme anexo 3 e 4). Solicitamos, junto aos administradores do grupo, à participação no grupo e começamos a mapear possíveis participantes. Entramos em contato com os autores das dez postagens mais recentes dentro do grupo no *Facebook*, mas também não obtivemos ou resposta ou a aprovação dos nômades contatados.

A solicitação ao participante foi enviada via mensagem privada no *Facebook*, conforme descrito abaixo:

Oi! XXXXX, Tudo Bem?!

Meu nome é Flávia Neves, atualmente estou conduzindo um estudo sobre como pessoas desenvolvem suas carreiras e trabalham através da internet. Entrei em contato com seu trabalho através do grupo no Face (Nômades Digitais - 360meridianos).

Acredito que sua contribuição será muito relevante para o desenvolvimento da compreensão do trabalho não presencial. Quero entender como as pessoas lidam com o trabalho em contextos online. Pretendo fazer esse estudo de forma remota (pelo Skype, por exemplo, ou outro meio de sua preferência).

Minha ideia é que realizemos 1 conversa por mês durante três meses começando agora em abril na data que for mais conveniente para você.

Espero que nossas conversas não atrapalhem sua rotina de trabalho em caso de deslocamento ou viagem.

Gostaria de saber se há interesse e disponibilidade em participar do estudo? Estou também a disposição para maiores informações e dúvidas. Desde já agradeço e aguardo resposta.

Abraços, Flavia Neves

Após esse ajuste retornamos ao grupo do *Facebook*. Nesse grupo existe uma postagem fixa de boas-vindas e apresentação (como 94 comentários na época) e entramos em contato via o *Messenger* do *Facebook*, seguindo a ordem do comentário mais antigo e ao mais recente. Após a adequação no *rapport* e na linguagem do convite para participação na pesquisa, usando uma linguagem mais amigável e com expressões típicas e usuais na comunicação entre os membros do grupo no *Facebook*, conseguimos o aceite de dois participantes, sendo um homem e uma mulher e a indicação, por parte de um dos participantes, de uma outra possível participante, que também aceitou participar. Totalizando uma amostra de 03 sujeitos, sendo um homem e duas mulheres.

Tabela 1
Informações sobre os participantes na pesquisa

Nome fictício	Gênero	Idade	Escolaridade	Atividade	Plataformas e Ferramentas
Fábio	Masc.	25	Ens. Médio	Programador/Empreendedor	<i>Facebook, Blog e YouTube</i>
Carla	Fem.	35	Mestrado	Marketing Digital/Empresária	<i>Facebook, Instagram, LinkedIn, Google+, Site da agência, Todoist, Wekan e Evernote</i>
Ana	Fem.	36	Ens. Superior	Redatora/ <i>Freelancer</i>	<i>Wordpress, Facebook, Instagram e Google Drive</i>

Procedimento de Produção das Informações

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética (CAAE 63237316.2.0000.5540) e cumpriu-se as exigências de assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE e autorização para gravação das entrevistas. Utilizamos uma entrevista narrativa aberta, na qual a pesquisadora pedia que falassem livremente sobre suas vidas e uma entrevista narrativa episódica mediada por um post produzido pelos participantes para aprofundamento das informações. O convite para as entrevistas foi por meio do *messenger* do *Facebook*. A aplicação das entrevistas individuais foi realizada pela pesquisadora responsável, gravada mediante a autorização do participante, ocorrendo apenas após o esclarecimento dos aspectos éticos desta pesquisa e obtenção do consentimento por parte dos participantes.

No início da primeira entrevista os participantes receberam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido *online* confeccionado no *Google* Formulário e um questionário com questões relacionadas ao perfil sócio demográfico e aspectos relacionados ao trabalho remoto (conforme anexo 1), tais como: área de atuação, quais plataformas usa para desenvolver o trabalho remoto, quais as plataformas de mídia social usadas etc.

Ao final da entrevista perguntou-se se os participantes aceitariam participar de um próximo encontro e os três aceitaram, solicitamos aos participantes que produzissem uma postagem para o próximo encontro, explicou-se que queríamos uma postagem que pudesse ser útil para os mesmo e da escolha deles, dando apenas a seguinte instrução: “produza uma postagem sobre isso...”, e imediatamente solicitamos que nos enviasse uma postagem já pronta e publicada da escolha deles e na plataforma digital de preferência. Prevíamos a análise do questionário para compor os descritores para as entrevistas individuais, mas em virtude das adequações feitas em relação à amostra, optamos por não realizar essa etapa.

Na segunda entrevista optamos por uma entrevista episódica, tendo como base a atividade da postagem solicitada na primeira entrevista. Essa entrevista seguiu o mesmo parâmetro de aplicação da primeira entrevista em relação as plataformas usadas.

Tabela 2
Informações sobre aplicação das entrevistas

Nome fictício	Primeira Entrevista	Postagem	Segunda Entrevista	Plataforma
Fábio	36 minutos e 49 segundos	<i>Blog</i>	21 minutos e 48 segundos	<i>Hangout e OBS Studio</i>
Carla	57 minutos e 05 segundos	<i>Blog</i>	59 minutos e 08 segundos	<i>Zoom.us</i>
Ana	1 hora 29 minutos	<i>Facebook</i>	1 hora e 07 minutos	<i>Zoom.us</i>

Procedimentos de Análise das Informações

Em virtude do delineamento misto em aproximação com a Teoria Fundamentada, para análise dos nossos dados, foram seguidas etapas que possibilitaram codificar os dados coletados para, ao mesmo tempo, realizarmos análises que possibilitaram a tomada de decisão quanto ao próximo passo da pesquisa. As entrevistas foram transcritas, lidas e relidas para a identificação de temas que norteiam sua narrativa, dos posicionamentos e os seus significados, sendo essa transcrição e revisão feitas pela pesquisadora.

As informações construídas pelas entrevistas e postagens em meios digitais foram organizadas em um texto individual para cada participante, e usamos a análise dialógica temática (Caixeta, 2006; Caixeta & Barbato, 2004; Barbato, Mieto, & Rosa, 2016) que visa a compreensão e aprofundamento das informações, além de identificar os sentidos e possíveis mudanças nos instrumentos utilizados, permitindo identificar as dinâmicas da produção de significados (Caixeta, 2006; Forcione, 2013). A análise pragmática do discurso foi aplicada nas entrevistas e postagens em meios digitais e implicaram na análise das sequências das enunciações contextualizadas, identificando os posicionamentos no discurso, uma vez que cada participante concretiza pontos de vista únicos, particulares, e ao mesmo tempo coletivos, base para a análise que foi realizada.

Primeiramente, o material produzido por cada um dos participante foi colocado em sequência. As entrevistas foram analisadas para o estabelecimento de significados e sentidos. Logo após, realizamos o segundo nível de análise aplicando a análise pragmática linguística

para identificação dos posicionamentos (Eu, Outro e Mundo), e seus significados e sentidos, considerando-se um recorte temporal - presente, passado e futuro, bem como a análise das polifonias. Este procedimento implica a identificação de redundâncias, ênfases e força de significantes e significados produzidos na sequência discursiva.

Esquematisamos as postagens e entrevistas de forma individual. Todas as falas foram organizadas na sequência em que ocorreram, sem obedecer a critérios de definições ou temas. Fizemos resumos dos esquemas individuais, logo após a separação dos resumos por temas de acordo com os assuntos que surgiram nos esquemas, considerando as características apresentadas nas enunciações de cada participante, e a definição de temas e subtemas diferentes entre cada participante. Identificamos os sentidos que se repetiram e como eles foram tecidos textualmente, visando identificar elementos importantes sobre a interpretação dos participantes em relação ao trabalho móvel mediado por tecnologias digitais. Circulamos com cores de caneta diferentes as palavras chaves que definiram os temas individuais. Também foi observada a polifonia oriunda do posicionamento que o participante fez sobre si e sobre o outro. Foram identificados os pontos comuns e divergentes entre os participantes quando relataram os mesmos assuntos.

As informações produzidas pelas narrativas das entrevistas e postagens, nas duas etapas, foram organizadas em textos separados para cada participante. A produção completa de cada participante foi lida e revista, visando explorar as possibilidades teóricas em que pudemos reconhecer as informações após sua produção junto ao participante. Organizamos os discursos produzidos pelos participantes, em papel A3, seguindo a ordem cronológica dos discursos. Em seguida, foi feita a leitura horizontal para descrever o desencadeamento discursivo, retomadas, reiterações, quebras de comunicação, negociação, mudança de posicionamento, valor apreciativo etc., o que possibilitou a compreensão dos significados pessoais e compartilhados (Barbato et al., 2016). Do mesmo modo, fizemos os mesmos procedimentos com as transcrições das postagens. Ao final, realizamos uma leitura vertical, colocando a primeira entrevista e a entrevista episódica lado a lado para verificar o entrelaçamento dos discursos.

Por meio de repetições e reiterações de sentido e posicionamento, observadas no discurso, é possível analisar as concretizações de significado, as transições e os momentos de crise e rupturas. Enfocamos, no macro contexto, a interpretação dos participantes sobre nomadismo digital e trabalho, e, posteriormente, no micro contexto, as interpretações de si em suas trajetórias profissionais mediadas por tecnologias digitais.

O último procedimento do tratamento de dados é apresentado em forma de mapas semióticos com suporte do *software XMIND, versão 8*, na busca de elementos que evidencie processos dinâmicos da produção de significado dos participantes. Nas análises identificamos os posicionamentos, significados e sentidos orientadores após triangularmos os posicionamentos com as interpretações sobre ser nômade digital. Sendo assim, selecionamos os recortes representativos da análise.

RESULTADOS

Os resultados indicam que o Eu Nômade é um sistema produzido histórica e situadamente orientado pela relação de equalização lazer/trabalho e quatro temas principais: (1) estilo de vida ocorre relacionado aos processos que constituem os hábitos e condutas compartilhados por estes atores sociais, tais como mobilidade e liberdade geográfica, uso de espaços de espaços públicos ou *co-working* para trabalhar, autogestão do tempo e afazeres laborais e etc; (2) aprendizagem diz respeito aos processos de aquisição de conhecimento e habilidades que favorecem o desenvolvimento profissional, tais como *marketing* digital e de conteúdo, noções de economia, línguas estrangeiras e etc; (3) prática profissional remete as experiências profissionais e rotinas de vivência do trabalho remoto, tais como trabalho orientado pela realização de tarefas e não pela carga-horária, captação, atendimento e suporte aos clientes, garantia de acesso à *internet* etc; e (4) valores, como liberdade, flexibilidade, necessidade de mudança, autonomia, estão relacionados a princípios através dos quais se fundamentam as decisões, como a escolha do local da próxima viagem ou hábitos de consumo e orientam as interpretações e explicações, baseado nos sentidos de liberdade, flexibilidade e necessidade de mudança e sobre o nomadismo digital. A equalização lazer/trabalho é a relação de busca pelo equilíbrio entre as dimensões da vida profissional e pessoal, denominamos equalização o processo de negociação das questões voltadas a diversão, relaxamento e ações pertinentes a esfera da vida pessoal, alheia ao trabalho; e as questões do trabalho propriamente dito.

Antes de detalhar melhor o movimento desse sistema, precisamos elucidar as dinâmicas de equalização lazer/trabalho. Os três participantes manifestaram suas insatisfações com o estilo de trabalho tradicional e as limitações, que a forma tradicional de gerenciar o trabalho, traziam para seus anseios pessoais para além do trabalho. Esse contraponto entre vida profissional e vida pessoal foi tanto o gatilho para a transição entre o estilo de vida tradicional e o estilo de vida nômade quanto é o prumo para os ajustes e rearranjos na rotina como nômade digital. Os dados nos mostram que o cerne dessas insatisfações é a mudança na priorização dos valores orientados para a autorrealização (tais como liberdade, flexibilidade e necessidade de mudança) em detrimento dos valores orientados para a manutenção da norma social (tais como rotina, enriquecimento, acúmulo de bens e conformidade).

A analogia do processo de equalizar busca descrever esse rearranjo no equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal em função da similaridade entre eles. Equalizar o som é uma técnica utilizada para alterar alguns parâmetros que irão aumentar ou diminuir a intensidade das diferentes frequências. As frequências são medidas em Hz que é um coeficiente que indica

a quantidade de vezes que uma onda sonora completa um ciclo em um espaço de tempo de um segundo. A onda de um som mais grave completa o ciclo mais lentamente e por isso esse som é de baixa frequência. Já a onda dos sons mais agudos completa o seu ciclo muito mais rapidamente e por isso esses sons são de alta frequência.



Figura 1 Equalização do Som

Essa analogia nos ocorreu em função do entendimento do Fábio sobre viagem, para ele ... *viver sem viajar é viver em slow motion... no último mês, a gente esteve eu acho que foi em Belo Horizonte, ... esse mês demorou meses pra passar. E se eu ficasse na minha e não tivesse consumido lembranças pareceria que passou rápido. Então eu acho que você vive muito rápido na viagem.*

O desequilíbrio entre trabalho e lazer gerou insatisfações e a necessidade de buscar tanto o restabelecimento deste equilíbrio quanto o aumento na satisfação e autorrealização. Os dados nos mostram que o sistema de valores, como liberdade, flexibilidade e dinamicidade, dos nômades está em constante mudança e atrelado ao seu desenvolvimento pessoal. O sistema de valores é dinâmico, muda com o tempo e como resultado de suas atividades e interações, em processos de *appraisals*, com a cultura dos vários lugares por onde passam, ou seja,

tomando a analogia como base, os valores permanecem no sistema, ainda são faixas e ondas do sistema, mas são equilibrados, balanceados, equalizados em uma nova atualização e posição de orientação da conduta. Então não existe uma harmonização perfeita entre lazer e trabalho, é um processo dinâmico e em constante rearranjo, ou seja, sempre passível de equalização. Na Figura 2 podemos ver uma representação gráfica dessa dinâmica de equalização.

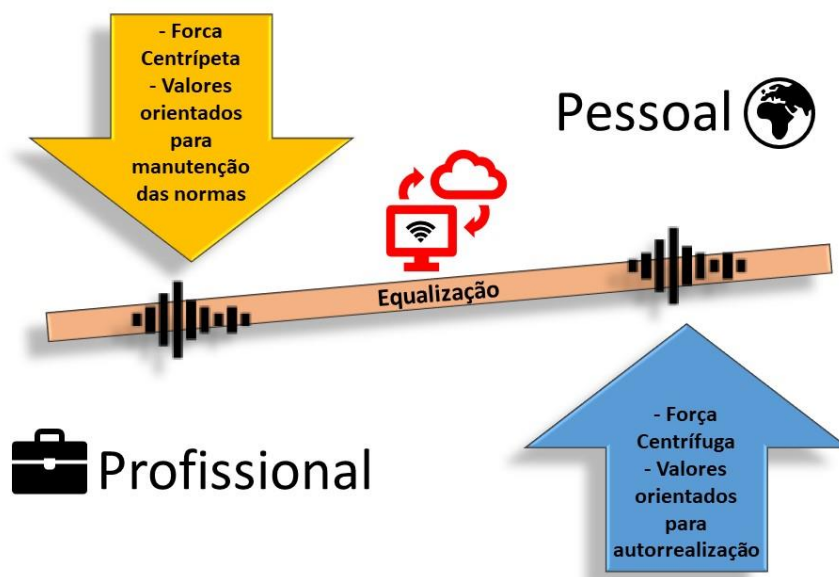


Figura 2 Dinâmicas de equalização lazer/trabalho

No estilo de vida tradicional os valores vinculados ao trabalho tradicional, mais orientados para a manutenção das normas, exercem uma força centrípeta, mantendo a modulação da equalização lazer/trabalho com a vida profissional orientando a atividade. No estilo de vida dos nômades digitais os valores vinculados ao trabalho remoto, mais orientados a realização pessoal exercem uma força centrífuga e atualizam a modulação da equalização lazer/trabalho com a vida pessoal orientando a atividade, como podemos perceber na fala da Ana: *...pai, mãe, que incentiva o filho a trabalhar muito, a viver pro trabalho e não aproveitar, de certa forma, a vida. Eu sei que cada um tem a sua perspectiva, não vou dizer que a minha é a mais certa. Mas da forma como eu vivia não era o certo pra mim. ...eu ganhava muito dinheiro, ...e eu não me sentia, de certa forma, completa, ... quando foi um dia, ...parei de fazer eventos porque eu tava pegando uma estafa física e emocional muito grande.* Os dados indicam que as TDIC impactam a equalização lazer/trabalho em uma ação dinamogênica, e permitem o rearranjo do que os participantes valorizam dentro do equilíbrio lazer/trabalho. Os três

participantes relataram a mediação das TDIC em suas transições do trabalho tradicional para o trabalho remoto e a inserção no nomadismo digital: *...eu e a XXXX, que é minha namorada, que a gente viaja junto, a gente começou a ver uns vídeos do ...David Tripers (Fábio); ... a gente ficou procurando na internet várias... vários vídeos, várias pessoas, na época tinham alguns casais brasileiros saindo de carro (Carla); ... Eu falei: Eu vou pesquisar, vou comer textos, sites, livros, pra saber como é essa parada ... comecei a ler, ler, ler e eu descobri que existiam pessoas que faziam isso de forma freelance pras empresas, ou seja, elas não tinham vínculo empregatício nenhum e elas trabalhavam, eram livres pra trabalhar por conta própria (Ana)*. Essa mediação da tecnologia promoveu a atualização dos significados dos valores e levam a modulação da equalização lazer/trabalho a pender mais para o lazer do que para o trabalho, ou seja, os dados nos apontam que os nômades valorizam mais o lazer e isso os leva a atualizar os significados sobre a relação trabalho e vida pessoal.

A dinâmica de regulação da equalização é energizada pelo sistema de valores perpassando cada um dos temas, os valores entrelaçados aos temas são: propósito, dedicação, disciplina, comprometimento, autenticidade, bondade, orientação ao autodesenvolvimento, coragem, orientação a inovação, criatividade, liberdade, diligência, orientação ao desafio, autonomia, orientação ao autoconhecimento, perseverança, flexibilidade, orientação por resultados, satisfação pessoal, qualidade de vida, planejamento financeiro, família, mobilidade, convívio social, saúde, lazer, conectividade digital, orientação ao prazer, desapego, generosidade. A energização no processo de equalização acontece nas experiências em nomadismo digital. O sistema de valores dos participantes atua pela dinamicidade, flexibilidade e liberdade como motivo impulsionador da regulação da equalização e os demais valores subsidiam a negociação na relação lazer/trabalho. Os valores dinamicidade, flexibilidade e liberdade atuam tanto como motivo impulsionador da regulação da equalização quanto como subsidiam a negociação na relação lazer/trabalho. Esse movimento nos significados fica mais evidente quando observamos a interrelação da primeira entrevista, post e segunda entrevista. Isso nos permite compreender a modulação da equalização lazer/trabalho através valores sobre a atualização dos significados, conforme a Figura 3:

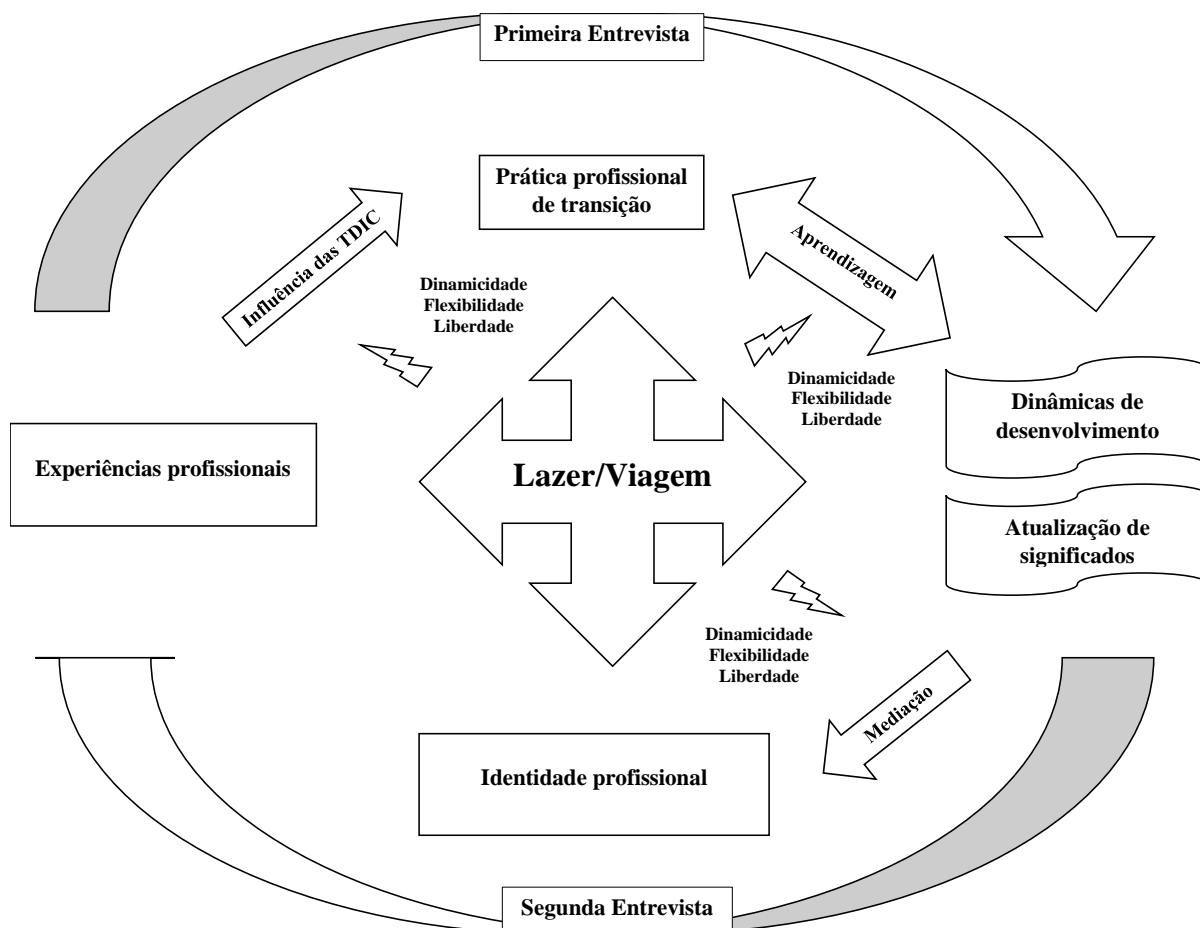


Figura 3 Dinâmicas de atualização de significados

Na Figura 3, a seta curva e a curva representam a direção do movimento da primeira para a segunda entrevista; os retângulos os posicionamentos assumidos pelos participantes em relação as suas práticas profissionais; as setas unilaterais representam a mediação e a direção dessa mediação; a seta bilateral representa o movimento pendular – vai e volta – orientado pela aprendizagem entre as práticas profissionais tradicionais e a flâmula que indica o desenvolvimento da identidade profissional nômade digital; os raios representam a equilibração lazer/trabalho através do valor dinamicidade, flexibilidade e liberdade; e a seta de quatro eixos a relação lazer/viagem como pivô e prumo desse sistema de atualização de significados.

O ser nômade é a interrelação do estilo de vida com a prática profissional, a aprendizagem e pelo sistema de valores. Os três temas, estilo de vida, prática profissional e aprendizagem são equalizados pelo lazer/trabalho e essa equalização gera uma atualização dinamogênica recíproca com e no sistema de valores. O sistema de valores é a força motriz que atualiza os significados para os participantes, é o que permite que eles arranjam e rearranjam

os significados e ações em busca da vivência do equilíbrio subjetivo entre lazer e trabalho. Entendemos que esse equilíbrio é subjetivo por ser o entendimento a partir do que eles significam para si como parâmetro ideal do que é aceitável para si tanto em qualidade quanto em quantidade de lazer e do trabalho. Na Figura 4, apresentamos a dinâmica de posicionamento e significados produzidos pelos participantes ao longo das duas entrevistas e do *post* por eles compartilhado.

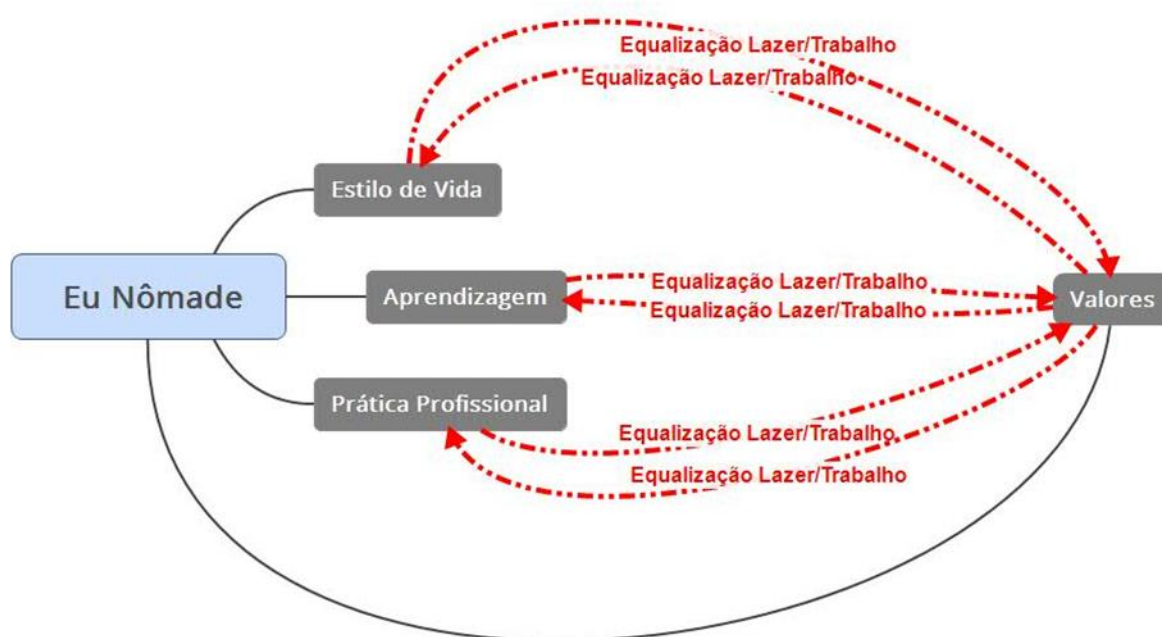


Figura 4 Dinâmica de posicionamento e significados produzidos pelo Eu Nômade

A Figura 4 demonstra as relações entre os temas no sistema regulatório que representa o processo de atualização – mudança e permanência – dos significados que compuseram o posicionamento dos participantes como nômades digitais. Trata-se de um processo dinâmico com elementos que se relacionam com o fluxo de aproximação e distanciamento com o outro. As setas bilaterais não demonstram sentido ou direção, mas as relações entre as ações interligadas e seus significados em um cronotopo, em que os temas estão presentes e

dialogando entre si ao mesmo tempo, situadas no momento e entre momentos em que foram produzidos.

Passaremos a apresentar os resultados analisando cada caso e seguindo a ordem de participação na primeira entrevista e conforme a seguinte sequência: a) trajetória pessoal e vivência no nomadismo e b) dinâmica de posicionamentos e sentidos.

Fábio

Fábio – Trajetória pessoal e vivência no nomadismo

O Eu Nômade de Fábio é orientado pela relação de equalização lazer/trabalho e quatro temas principais: (1) estilo de vida; (2) aprendizagem; (3) prática profissional; e (4) o valor dinamicidade. A equalização lazer/trabalho é a relação de busca pelo equilíbrio entre as dimensões da vida profissional e pessoal, denominamos equalização o processo de negociação das questões voltadas a diversão, relaxamento e ações pertinentes a esfera da vida pessoal, alheia ao trabalho; e as questões do trabalho propriamente dito. O desequilíbrio entre trabalho e lazer gerou insatisfações e a necessidade de buscar tanto o restabelecimento deste equilíbrio quanto o aumento na satisfação e autorrealização. Esse movimento nos significados fica mais evidente quando observamos a interrelação da primeira entrevista, *post* e segunda entrevista. Isso nos permite compreender ação equalização lazer/trabalho através valor dinamicidade sobre a atualização dos significados

Ao receber a pergunta norteadora da primeira entrevista, que foi: me conte a tua história, Fábio, começa a narrar a sua história pelo nomadismo digital, “*Deixa eu pensar. Então, essa questão de nomadismo digital, né, que eles chamam... essa palavra ficou meio chata até já, mas... esse termo, né?*”, ele não segue uma ordem cronológica em relação à prática profissional, ele começa a narra sua história de vida pelo nomadismo, sem associar esse estilo de vida a alguma prática ou experiência profissional anterior a ele, começa a expor informações que sinalizam experiências anteriores ao nomadismo digital ao longo da entrevista. Mesmo no *post* mediador da segunda entrevista, em que ele relata um pouco da sua experiência profissional “*sou um desenvolvedor Full Stack focado em Ruby On Rails e trabalho remoto há quase 2 anos. Já trabalhei com Startups do Brasil e do exterior*”, faz o relato da experiência após iniciar no nomadismo. Então, a inserção no nomadismo digital e a trajetória profissional são narrados por Fábio como uma coisa só. Ele já tinha o hábito de viajar com a sua namorada e assistiam a vídeos de outro nômade que viajava de carro e leu o livro *Trabalhe 4 horas por semana* do Tim Ferris. “*Aí a gente conheceu isso, faz uns 3 anos ... Aí a gente se interessou por isso, trabalhava em São Paulo e decidimos viajar ... A gente vendeu todas as coisas e tal,*

comecei a trabalhar como freelancer, programador freelancer”. Iniciou com viagens de carro pelo Brasil, ficando bastante tempo em cada lugar. Depois foram para Europa, começando pela Itália e em mais 14 países, *“viajou bastante lá, pela Europa, pelo leste da Europa também. Sempre trabalhando remoto”*.

Seguindo ainda a inspiração do livro *Trabalhe 4 horas por semana*, *“a gente quis ir mais fundo ainda, no livro do Tim Ferrys que era a automação da renda”*, esse momento coincidiu com o retorno para o Brasil, tiveram várias ideias para automatização da aquisição de renda e decidiram apostar em uma ideia que deu errado e isso afetou a mobilidade deles e ficaram morando no Brasil por um tempo. A segunda tentativa de automação da renda também não deu muito certo, *“mas que acabou dando bagagem pra terceira tentativa funcionar”*.

O modelo atual de negócio é de cursos *online* de programação, área que já havia atuado e que tinha experiência, *“depois eu acabei decidindo ir pra área que eu mais conhecia e aí deu certo nessa área aí. A gente voltou a viajar”*.

Em relação ao estilo de vida, Fábio traz sua compreensão atrelada a dinamicidade que o nomadismo proporciona, as constantes mudanças é um elemento central para sua aderência a esse estilo de vida, *“que ser nômade digital e tal é uma coisa que tem mais a ver com como a sua mente funciona ... a minha mente se enjoa rápido das coisas, eu me enjoô muito rápido dos lugares, das coisas ... eu tento tornar a minha vida... a minha vida menos chata. Então eu fico jogando comigo mesmo. E aí essa coisa de viajar é uma maneira de jogar comigo mesmo e ser mais feliz porque eu fico mudando”*. Para Fábio, o estilo de vida nômade é pautado pela liberdade, *“ser nômade digital é ser livre pra ficar e é ser livre pra ir”*.

Fábio também não narra sua relação com família ou amigos, suas menções de vínculos afetivos são para sua namorada, que viaja junto com ele, seus colaboradores na empresa e seus alunos. Pelos alunos narra preocupação e zelo em prestar o melhor atendimento e serviço possível, pois precisa *“atender os alunos o tempo todo, tá focado no trabalho, ter um lugar quieto, eu acabo sendo obrigado a ficar em lugares mais... ah... mais... que tem mais estrutura”*. A questão familiar surge apenas uma vez e remete a uma emergência médica *“como cirurgias, cirurgias nas situações complicadas na família, assim, de cirurgias muito complicadas, coisas pesadas emocionalmente, que acabaram reforçando o espírito”*.

Fábio – Dinâmica de posicionamentos e sentidos

Para Fábio, o ser nômade é a interrelação do estilo de vida com a prática profissional e a aprendizagem. Cada um desses três temas é impulsionado pelo valor da mudança, nominado aqui como dinamicidade. A dinamicidade é a força motriz que atualiza os significados para

Fábio. Na Figura 5, apresentamos a dinâmica de posicionamento e significados produzidos por Fábio ao longo das duas entrevistas e do *post* por ele compartilhado.

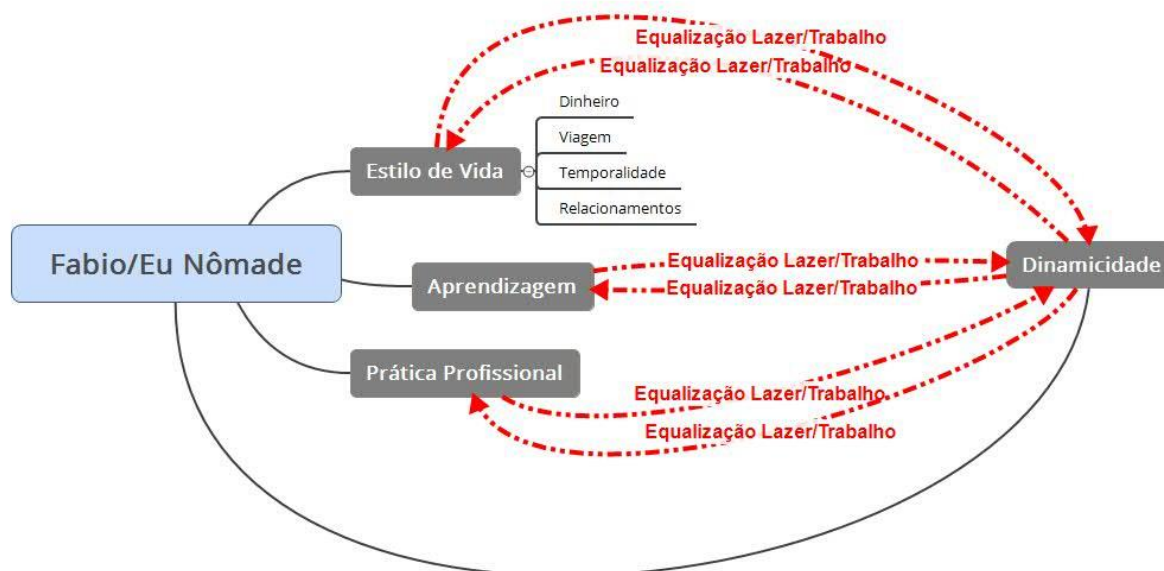


Figura 5 Dinâmica de posicionamento e significados produzidos por Fábio

A Figura 5 demonstra as relações entre os temas no sistema regulatório que representa o processo de atualização – mudança e permanência – dos significados que compuseram o posicionamento de Fábio como nômade. Trata-se de processo dinâmico com elementos que se relacionam com o fluxo de aproximação e distanciamento com o outro. As setas não demonstram sentido ou direção, mas as relações entre as ações interligadas e seus significados em um cronotopo, em que os temas estão presentes e dialogando entre si ao mesmo tempo, situadas no momento e entre momentos em que foram produzidos.

Quanto ao estilo de vida, Fábio indicou ainda hábitos relacionados a consumo e economia, viagem, temporalidade e relacionamentos. Nos temas estilo de vida e prática profissional, o valor dinamicidade incide uma força maior de atualização e equalização, como por exemplo, a tomada de decisão sobre o tempo de permanência em cada local é orientado pela necessidade de mudança. Na síntese das análises dialógico-temáticas os temas e subtemas

encontrados nas entrevistas e postagem de Fábio são expostos na Tabela 3, que em seguida descreveremos a interrelação entre os temas.

Tabela 3
Sentidos do ser nômade de Fábio

		Primeira Entrevista				Segunda Entrevista			
Temas	Prática Profissional	Estilo de Vida	Dinamicidade	Aprendizagem	Prática Profissional	Estilo de Vida	Dinamicidade	Aprendizagem	
									Subtemas
No nomadismo se trabalha muito	Ganha maturidade econômica e empresarial	Viajar é mudar	Aprendizagem com a experiência	Identidade profissional vinculada a reputação técnica e moral	Estilo de vida é necessária ter paciência	Estabilidade é ter maturidade	Aprendizado exige contato com objetos ou pessoas		
Viajar muito não é sinônimo de trabalhar pouco	Fazer coisas boas para o mundo	Viver sem viajar é viver em <i>slow motion</i>	Viagem acelera os aprendizados da vida	Trabalho assalariado dá segurança e maior sensação de estabilidade	Viagem como forma de ser saudável	Estrada é uma corda bamba, se você parar de andar você cai	Aprimorar os conhecimentos técnicos		
No futuro a maioria dos trabalhos será remoto	Maturidade econômica	Vivencia o tempo de uma outra forma mais acelerada	Errar é acontecer ou não como se espera	A vida de empreendedor é mais estável que <i>freelancer</i>	Na viagem não tem mesmice ou conformismo	Abrir o guarda-chuva para aumentar a estabilidade			
Trabalhou remoto e <i>freelancer</i> no Brasil e no exterior	Viagem como possibilidade de sair da rotina			Empreender é para todo mundo que se esforça	Viajar e empreender é um ato de pegar alguma coisa e transformar				
	Viagem é uma maneira de você acelerar sua vida			Responsabilidade de educar para que consigam trabalhos	Viagem é para quem não procura estabilidade				
				Empreender permite prever o mercado	Zelo na relação com os alunos				

Nota-se na Tabela 3 que a dinâmica de regulação da equalização é energizada pelo sistema de valores perpassando cada um dos temas, os valores entrelaçados a cada um dos temas são: (1) prática profissional – propósito, dedicação, disciplina, comprometimento; (2) estilo de vida – autenticidade, bondade, orientação ao autodesenvolvimento, coragem, orientação a inovação, criatividade; (3) dinamicidade – liberdade, diligência, orientação ao desafio; (4) aprendizagem – autonomia, orientação ao autoconhecimento, perseverança, flexibilidade. A energização no processo de equalização acontece nas experiências em nomadismo digital. O sistema de valores de Fábio atua pela dinamicidade como motivo impulsionador da regulação da equalização e os demais valores que subsidiam a negociação na relação lazer/trabalho. O valor dinamicidade atua tanto como motivo impulsionador da regulação da equalização quanto como subsídio na negociação na relação lazer/trabalho.

Na prática profissional de Fábio percebe-se a necessidade de desmitificar a ideia de que buscar um estilo de vida, em que a equalização lazer/trabalho proporcione mais lazer que é sinônimo de trabalhar pouco. Essa preocupação reverbera na preocupação com a banalização do estilo de vida nômade. A aprendizagem tanto é uma questão pessoal, orientada para aquisição de autodesenvolvimento e aprimoramento pessoal quanto pela necessidade de transmitir aos outros o que aprendeu. Esse processo é mais uma vez regulado pelo lazer/viagens equalizado pela dinamicidade, aqui notamos um movimento bilateral em que a aprendizagem orienta esse movimento e atualiza os significados sobre prática profissional e estilo de vida, *a viagem é uma maneira de você acelerar o seu aprendizado ... e da ética profissional, é que o meu trabalho, como eu lido com pessoas, preciso atender os alunos o tempo todo, tá focado no trabalho, ter um lugar quieto, eu acabo sendo obrigado a ficar em lugares mais... ah... mais... que tem mais estrutura*; e do Eu empreendedor/educador, *empreender é um ato e viajar é um ato, então é sempre um ato de você pegar alguma coisa e transformar ... pra mim, viajar sem empreender também, sem levar o meu negócio junto, seria meio triste eu acho*. Fábio posicionou-se como educador quando se referia ao atendimento aos seus clientes, mas também como empreendedor quando se referia a sua prática profissional.

A partir da identificação de polifonias, verificamos a presença das vozes do outro social que foram sendo marcadas na narrativa de Fábio. O outro, para Fábio, eram pessoas que questionavam seu estilo de vida, clientes e a pesquisadora. Esse outro foi fonte de tensão e questionamentos tais como: *acabaram estragando o nome. Eu acho que eles produzem muito conteúdo que não tem nada a ver com nomadismo e aí acaba estragando um pouco essa questão de nomadismo digital ... Se você me perguntar: Você é nômade digital? Eu fico um pouco constrangido em responder que sim*.

O outro é agente que tanto provocava desafios quanto o motivava para atuar como nômade, *no mundo existem personalidades finitas... tem gente que tem mais... insanidade a ponto de querer ter seu próprio negócio e etc. (risos). E então quando você é aquela pessoa que quer mais e quer mais e mais e mais e mais e mais, ficar trabalhando numa empresa pra outras pessoas vira pouco.* Em relação ao outro, a pesquisadora, Fábio me posiciona tanto como alguém que está realizando um estudo quanto como alguém para quem ele tem algo a ensinar, *se o propósito do estudo for incentivar as pessoas a fazerem isso e tudo mais, é que dá certo. Se você realmente quer viver... aceleradamente, quer crescer aceleradamente... viaje, viaje! Viaje com calma. Nunca viaje muito rápido que você vai cansar muito rápido.*

Observa-se um movimento da primeira para a segunda entrevista que nos permite compreender a atuação dos valores sobre a atualização dos significados, conforme a Figura 6:

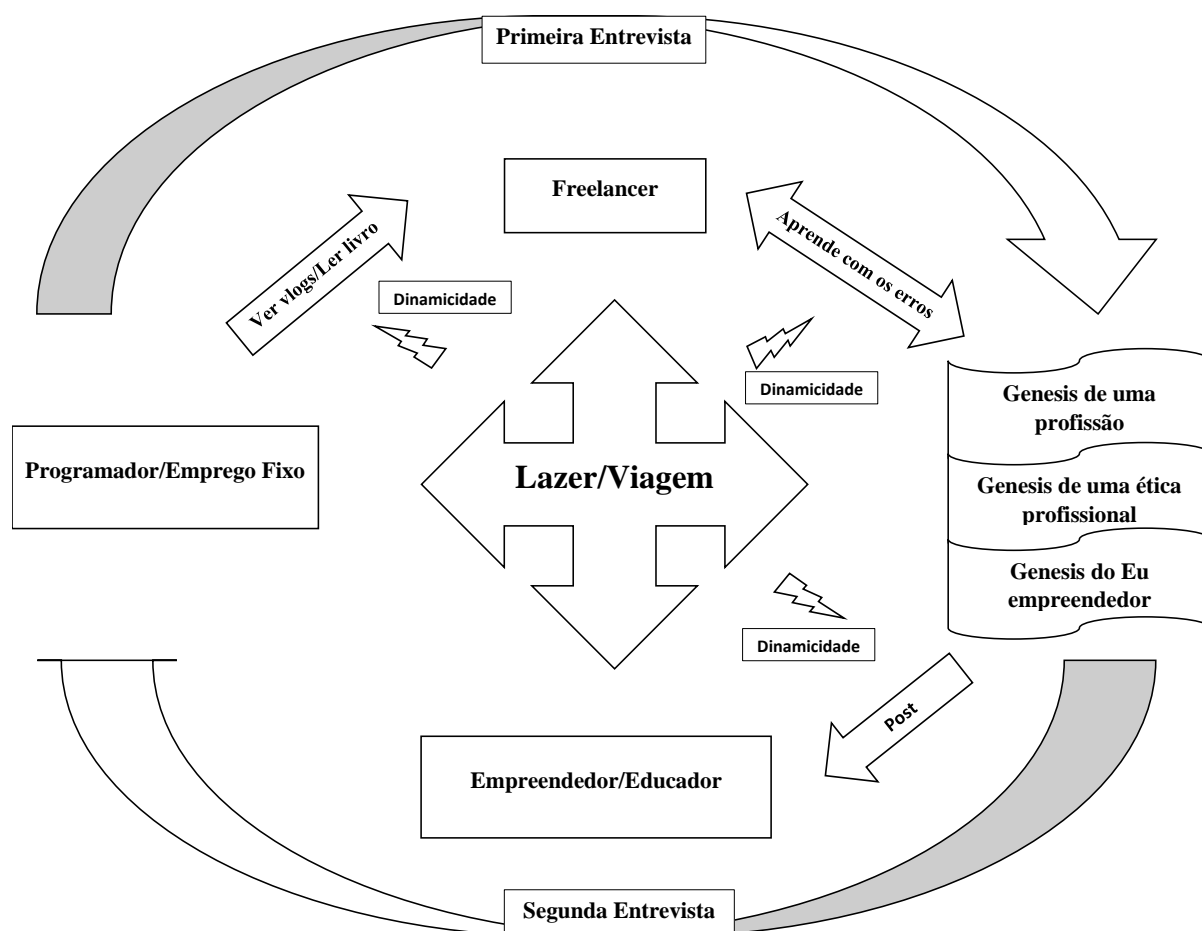


Figura 6 Atualização de Significados para Fábio

Na Figura 6, a seta curva e a curva representam a direção do movimento da primeira para a segunda entrevista; os retângulos os posicionamentos assumidos por Fábio em relação a

sua prática profissional; as setas unilaterais representam a mediação e a direção dessa mediação; a seta bilateral representa o movimento pendular – vai e volta – do orientado pela aprendizagem entre as práticas profissionais tradicionais e a flâmula que indica o desenvolvimento da identidade profissional nômade digital; os raios representam a equilíbrio lazer/trabalho através do valor dinamicidade; e a seta de quatro eixos a relação lazer/viagem como pivô e prumo desse sistema de atualização de significados.

No primeiro momento Fábio significa o trabalho como programado e com o emprego fixo. Ao assistir *vlogs* e vídeos sobre nomadismos a viagem começa a regular os significados através da equalização do valor dinamicidade. Um ponto interessante nessa mediação é que o uso Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDIC) em eixos da vida pessoal impactaram a vida profissional, gerando anseios e potencializando a percepção e insatisfação em relação a frequência e qualidade do lazer na vida pessoal. Esse significado é atualizado para programador *freelancer*. O programado *freelancer* é a transição do trabalho fixo para o trabalho remoto.

O ser nômade é a interrelação do estilo de vida com a prática profissional, a aprendizagem e pelo valor da mudança, nominado aqui como dinamicidade. Os três temas, estilo de vida, prática profissional e aprendizagem são equalizados pelo lazer/trabalho e essa equalização gera uma atualização dinamogênica recíproca com e no valor dinamicidade. A dinamicidade é a força motriz que atualiza os significados para Fábio, é o que permite que ele arranje e rearranje os significados e ações em busca da vivência do equilíbrio subjetivo entre lazer e trabalho. Entendemos que esse equilíbrio é subjetivo por ser o entendimento a partir do que ele significa para si como parâmetro ideal do que é aceitável para si tanto em qualidade quanto em quantidade de lazer e do trabalho.

Carla

Carla – Trajetória pessoal e vivência no nomadismo

O Eu Nômade de Carla é orientado pela relação de equalização lazer/trabalho e quatro temas principais: (1) estilo de vida; (2) aprendizagem; (3) prática profissional; e (4) o valor flexibilidade. A equalização lazer/trabalho é a relação de busca pelo equilíbrio entre as dimensões da vida profissional e pessoal, denominamos equalização o processo de negociação das questões voltadas a diversão, relaxamento e ações pertinentes a esfera da vida pessoal, alheia ao trabalho; e as questões do trabalho propriamente dito. O desequilíbrio entre trabalho e lazer gerou insatisfações e a necessidade de buscar tanto o restabelecimento deste equilíbrio quanto o aumento na satisfação e autorrealização. Esse movimento nos significados fica mais

evidente quando observamos a interrelação da primeira entrevista, *post* e segunda entrevista. Isso nos permite compreender ação equalização lazer/trabalho através valor flexibilidade sobre a atualização dos significados

Carla traz uma narrativa da sua história de vida linear e cronológica. Ela relata que antes trabalhava em uma empresa pública de pesquisa agropecuária, que é *“agrônoma de formação, tenho MBA em gestão empresarial, eu tinha feito uma parte de relações públicas também e mestrado em agronegócios”*. Ela conta que sempre gostou de viajar e que independente da profissão, sempre aproveitava finais de semana e feriados para viajar, *“tava sempre com o pé na estrada”*. No ano de 2012 morava no interior de Santa Catarina e gostava bastante do trabalho lá, *“a unidade da empresa onde ... trabalhava era uma unidade que dava resultados, assim, no sentido de ser flexível, de ter dinâmica ... ter uma dinâmica no trabalho”*. Nessa época fez um *“mochilão na Bolívia... Lá, assim, através de amigos e tal, eu acabei conhecendo o R, que virou meu marido depois”*.

O marido também era mochileiro e no início do relacionamento ela morava no interior de Santa Catarina e ele no interior de São Paulo, então surgiu a oportunidade de ser transferida para a unidade da empresa em São Carlos e ela se mudou. Ela já estava habituada com mudanças pois morou em várias cidades, já morou no *“Nordeste, ... no Centro-Oeste, no Sul”*, mas a adaptação a nova unidade da empresa não foi uma experiência muito boa. A unidade era *“uma coisa mais parada, menos dinâmica, muito burocrática, pouco flexível mesmo, né, depois as regras mesmo da empresa como um todo mudou e então deixou muito menos flexível, a questão de horários”*.

Essa mudança na dinâmica de trabalho foi um dos catalizadores para impulsionar a insatisfação dela com sua rotina de trabalho. A cultura local da cidade também gerava muito incômodo e ela relata que foi um tempo de muita insatisfação. O marido já estava morando com ela na mesma cidade e era desenvolvedor *web*, e ao ver a rotina dela de trabalho começou a se questionar sobre as possibilidades que ela poderia ter para mudar seu quadro, *“aí insatisfação foi crescendo e eu e o R com planos, assim: “Ah, o que que a gente vai fazer pro futuro? A gente quer muito viajar, conhecer o mundo era nosso sonho”*.

Eles começaram a procurar material na *internet* e ver como outras pessoas estavam viajando, nessa época descobriram um casal que viajavam de carro e esse foi início deles na jornada para a transição para o nomadismo digital. Passaram um ano planejando, o R colocou toda a empresa dele para funcionar totalmente *online* e ela começou a desenvolver um negócio paralelo ao serviço público de *marketing* de conteúdo, com a intenção de largar o funcionalismo público para viver apenas desse negócio e ter *“uma renda razoável pra que a gente pudesse*

sair de fato. Então não era assim nada: Ah, vamos sair agora, ponto. Não. A gente tinha esse período de um ano bem planejado, né? Então a gente pôs num papel tudo certinho, com datas, com meta”.

O casal começou a viajar, no primeiro mês, no Brasil, e no mês seguinte foram para Argentina. No momento da primeira entrevista Carla estava na Europa, na ocasião da segunda entrevista eles haviam voltado para o Brasil em função da crise econômica. Como o modelo de negócio deles é prestação de serviços, com a crise perderam muitos clientes. E decidiram retornar para diminuir custos e reavaliar formas de solucionar o problema.

Carla – Dinâmica de posicionamentos e sentidos

Para Carla, o ser nômade é a interrelação do estilo de vida com a prática profissional e a aprendizagem. Cada um desses três eixos é impulsionado pelo valor flexibilidade, pela necessidade de controle sobre o tempo. A flexibilidade é a força motriz quem atualiza dos significados para Carla. Na Figura 7, apresentamos a dinâmica de posicionamento e significados produzidos por Carla ao longo das duas entrevistas e do *post* por ela compartilhado.

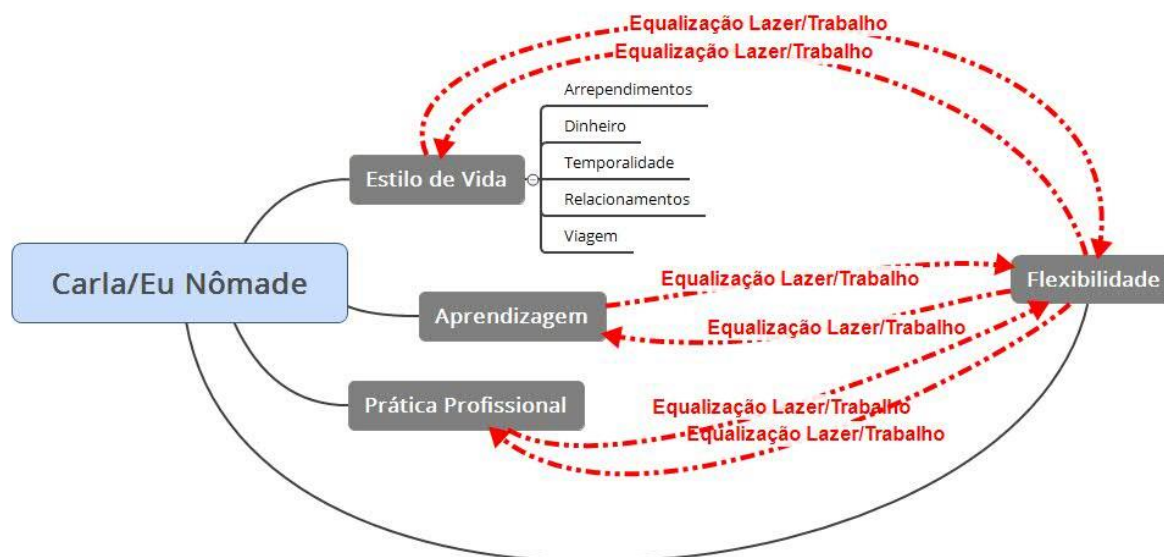


Figura 7 Dinâmica de posicionamento e significados produzidos por Carla

A Figura 7 demonstra as relações entre os temas no sistema regulatório que representa o processo de atualização – mudança e permanência – dos significados que compuseram o posicionamento de Carla como nômade. Trata-se de um processo dinâmico com elementos que se relacionam com o fluxo de aproximação e distanciamento com o outro. As setas não demonstram sentido ou direção, mas as relações entre as ações interligadas e seus significados em um cronotopo, em que os temas estão presentes e dialogando entre si ao mesmo tempo, situadas no momento e entre momentos em que foram produzidos.

Quanto ao estilo de vida, Carla indicou ainda hábitos relacionados a arrependimentos dinheiro, temporalidade, relacionamentos e viagem. Nos temas estilo de vida e prática profissional, o valor flexibilidade incide uma força maior de atualização e equalização, como por exemplo a tomada de decisão a escolha de qual local irão a seguir. Na síntese das análises dialógico-temáticas os temas e subtemas encontrados nas entrevistas e postagem de Carla são expostos na Tabela 4, que em seguida descreveremos a interrelação entre os temas.

Tabela 4
Sentidos do ser nômade de Carla

		Primeira Entrevista				Segunda Entrevista			
Temas	Prática Profissional	Estilo de Vida	Flexibilidade	Aprendizagem	Prática Profissional	Estilo de Vida	Flexibilidade	Aprendizagem	
Subtemas	Insatisfação por causa da falta de flexibilidade, burocracia, rotina e cansaço	Nomadismo como qualidade de vida	Ganhou liberdade e flexibilidade para produzir de acordo com seu ritmo e fluxo	Autodidatismo	Satisfação pessoal influencia no rendimento	Menor apego a coisas e mais ligado a experiências	Perdia as coisas legais que gostava de fazer por conta da inflexibilidade de horários	Ser nômade como elemento de autoconhecimento e autotransformação	
	Não é a duração do tempo de trabalho que gera produtividade	Ser nômade requer planejamento	Flexibilidade = qualidade de vida	Aprendizado que o estilo de vida traz	Novas formas de se relacionar com os colaboradores	Ser nômade é gerenciar emoções	A flexibilidade de tempo possibilita passear nos lugares, curtir um pouco mais e até descansar	Arrependimento não ter estudado finanças e investimentos	
	Satisfação pessoal também influência no rendimento do trabalho	Qualidade de vida que lhe permite fazer as refeições com tranquilidade	Falta de flexibilidade = adoecimento	Viagem como possibilidade de aprender coisas de outro ponto de vista	Novas formas de comportamento e trabalho	Cada nômade um estilo		Não ter aprendido russo, nem alemão	
	Não consegui atuar como agrônoma	Relação com o dinheiro bem planejada.	Liberdade é flexibilidade de tempo e poder fazer o seu horário	Aprendizado diário	Burocracia emperra as relações de trabalho	Se arrepende não ter saído da chamada zona de conforto muito antes		Necessidade de aprender um pouco sobre o lugar e a cultura antes de ir	
	Disciplina é fundamental para esse tipo de trabalho	A saudade é a maior dificuldade que enfrenta			Acredita que saiu do serviço público na hora certa e para fazer a coisa certa	Suas as coisas são o que você quer carregar na mochila			
	Rotina de	Critérios claros			A crise	Ainda mantém			

trabalho normal

para as tomadas
de decisões
sobre onde ficar,
tanto cidade
quanto estadia

Começou a
trabalhar com
marketing de
conteúdo
resolvendo o
problema de um
cliente do
marido

econômica no
Brasil afetou

Já estão se
reorganizando e
revedo planos e
estratégias

relações com
os colegas do
antigo
trabalho

Sente falta do
convívio
social

Nota-se na Tabela 4 que a dinâmica de regulação da equalização é energizada pelo sistema de valores perpassando cada um dos temas, os valores entrelaçados a cada um dos temas são: (1) prática profissional – flexibilidade, orientação por resultados, satisfação pessoal, disciplina, comprometimento, orientação a inovação; (2) estilo de vida – qualidade de vida, autenticidade, planejamento financeiro, diligência, desapego, família, mobilidade, convívio social ; (3) flexibilidade – liberdade, autonomia, qualidade de vida, saúde, lazer; (4) aprendizagem – autonomia, orientação ao autoconhecimento, orientação ao autodesenvolvimento, planejamento financeiro. A energização no processo de equalização acontece nas experiências em nomadismo digital. O sistema de valores de Carla atua pela flexibilidade como motivo impulsionador da regulação da equalização e os demais valores que subsidiam a negociação na relação lazer/trabalho. O valor flexibilidade atua tanto como motivo impulsionador da regulação da equalização quanto como subsídio na negociação na relação lazer/trabalho.

Na prática profissional de Carla percebe-se a intensa insatisfação dela com as rotinas de trabalho rígidas e burocráticas, isso se alinha com a busca de um estilo de vida em que a equalização lazer/trabalho proporcione mais qualidade de vida. A aprendizagem tanto é uma questão pessoal, orientada para aquisição de autodesenvolvimento e aprimoramento pessoal quanto pela necessidade de transmitir aos outros o que aprendeu. Esse processo é mais uma vez regulado pelo lazer/viagens equalizado pela flexibilidade, aqui notamos um movimento bilateral em que a aprendizagem orienta esse movimento e atualiza os significados sobre prática profissional e estilo de vida, *o que eu aprendi em termos de... de cultura, de tradições, costumes, história, geografia, finanças, enfim, tudo eu acho que eu aprendi no dia a dia assim nesses dois anos e meio já, quase 3 anos de vida nômade, eu não aprenderia num lugar fixo; e do Eu empreendedor/adaptação se posicionando mais como um líder do que como um chefe, eu comentava e às vezes batia na tecla e acabei perdendo alguns amigos (risos) da antiga empresa que eu trabalhava... eu falava assim: Gente, não é o 6 horas, não é o 8 horas de trabalho que vai dizer que você deu resultado ou não... não é eu estar aqui que vai dizer que eu tô trabalhando... a minha satisfação pessoal também vai influenciar no meu rendimento de trabalho... eu percebia, assim, nos últimos tempos... quando eu realmente estava extremamente frustrada, meu chefe era muito, muito rigoroso em termos de “você tem que tá lá”, a gente até brincava, que se pegasse uma capivara e botasse um uniforme da gente e deixasse ali com o crachá dá na mesma... se a gente não tava rendendo aquele dia, se a gente mudasse pra capivara ia tanto faz... assim, que você vê que as relações tão mudando. Hoje, a gente trabalha com algumas ferramentas on line, né, então, por exemplo, tem ...um site onde você coloca os*

projetos que cada um tá envolvido, compartilha as ações com todo mundo, cada um é responsável, tem uma data... tipo gestão de projeto ... Cada um vai lá, clicando, tipo “fiz”, “fiz”, “ok”. Ou, “Ah, tá faltando isso”, “preciso de uma informação”. A interação é toda por ali, funciona super bem. Porque eu tenho um controle, né, do que... eu tenho a gerência do que tá acontecendo de cada um desses meus parceiros, e, tipo, cada um tem sua responsabilidade. Carla posicionou-se como líder quando se referia ao a rotina de trabalho com seus colaboradores, mas também como empresária quando se referia a sua prática profissional.

A partir da identificação de polifonias, verificamos a presença das vozes do outro social que foram sendo marcados na narrativa de Carla. O outro, para Carla, eram pessoas que questionavam seu estilo de vida, ex colegas de trabalho, *tenho vários colegas e tudo, que não se importam tanto em ter um horário rígido, em ter uma rotina, em não poder fazer determinadas coisas, pra eles tudo bem*, que servem como balizadores, como pontos de referência que ela usa para avaliar se está ou não satisfeita com o estilo de vida nômade.

O outro para Carla que aparece com suporte é o marido, *Aí o R falou: Não, mas... é o que eu posso fazer! Né, tipo, eu continuo trabalhando, independente, eu atendo os clientes de forma remota e pronto! Tem um salário, uma renda garantida e a gente pode ir indo, né, aos poucos*, ele tanto é um suporte como o agente que levanta questionamentos sobre as decisões, *além disso, o R comentava: “Ah, mas como é que a gente vai largar tudo, né?”*

Percebemos um movimento da primeira para a segunda entrevista que nos permite compreender a atuação dos valores sobre a atualização dos significados, conforme a Figura 8:

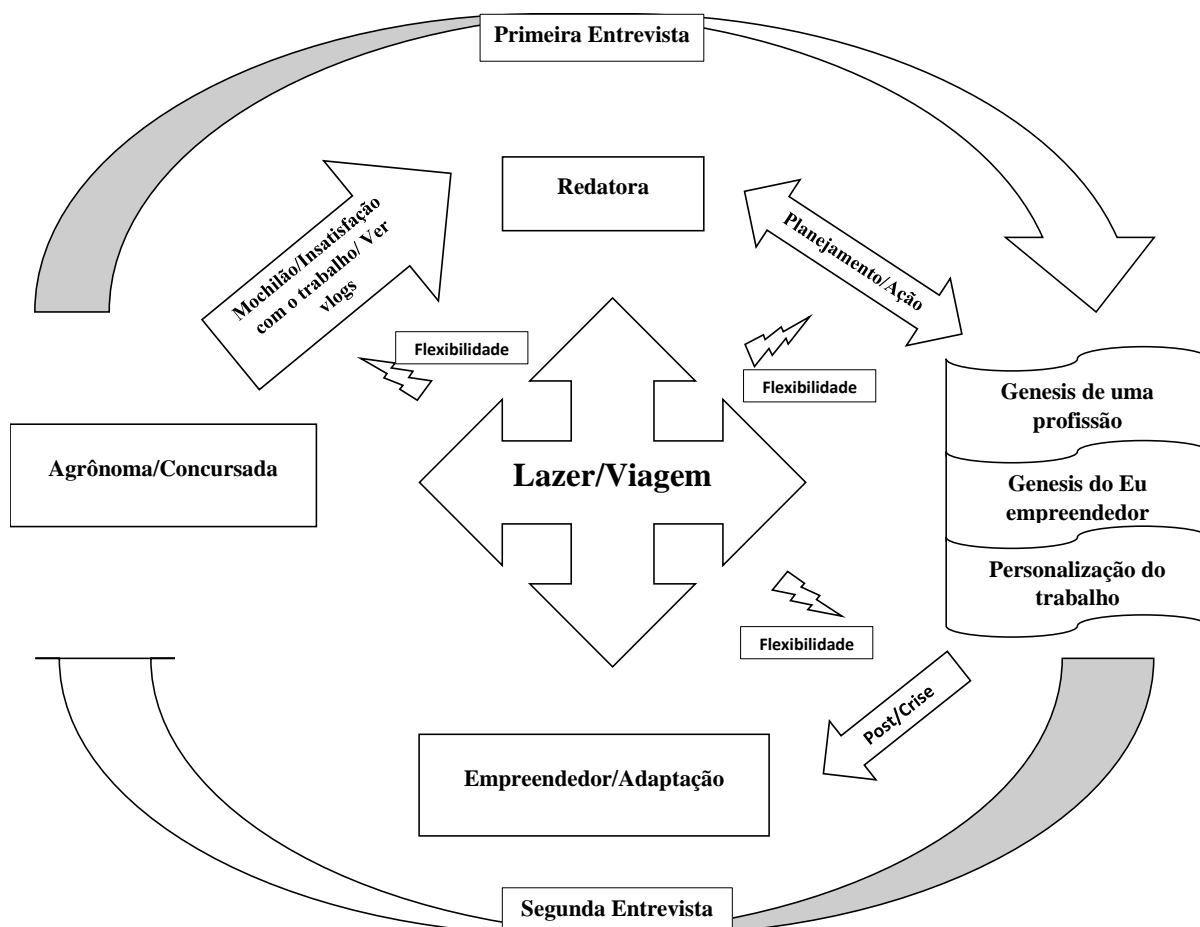


Figura 8 Atualização de Significados para Carla

Na Figura 8, a seta curva e a curva representam a direção do movimento da primeira para a segunda entrevista; os retângulos os posicionamentos assumidos por Carla em relação a sua prática profissional; as setas unilaterais representam a mediação e a direção dessa mediação; a seta bilateral representa o movimento pendular – vai e volta – do orientado pela aprendizagem entre as práticas profissionais tradicionais e a flâmula que indica o desenvolvimento da identidade profissional nômade digital; os raios representam a equilibração lazer/trabalho através do valor flexibilidade; e a seta de quatro eixos a relação lazer/viagem como pivô e prumo desse sistema de atualização de significados.

No primeiro momento Carla significa o trabalho como agrônoma concursada. Ela já tinha o hábito de viajar, aliado a isso a insatisfação com o trabalho e o ato de assistir a *vlogs* de nômades digitais, a viagem começa a regular os significados através da equalização do valor

flexibilidade. Um ponto interessante nessa mediação é que o uso Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDIC) em eixos da vida pessoal impactaram a vida profissional, gerando anseios e potencializando a percepção e insatisfação em relação a frequência e qualidade do lazer na vida pessoal. Esse significado é atualizado para o termo redatora. A redatora é a transição do trabalho fixo para o trabalho remoto

O ser nômade é a interrelação do estilo de vida com a prática profissional, a aprendizagem e pelo valor flexibilidade. Os três temas, estilo de vida, prática profissional e aprendizagem são equalizados pelo lazer/trabalho e essa equalização gera uma atualização dinâmogênica recíproca com e no valor flexibilidade. A flexibilidade é a força motriz que atualiza os significados para Carla, é o que permite que ela arranje e rearranje os significados e ações em busca da vivência do equilíbrio subjetivo entre lazer e trabalho. Entendemos que esse equilíbrio é subjetivo por ser o entendimento a partir do que el significa para si como parâmetro ideal do que é aceitável para si tanto em qualidade quanto em quantidade de lazer e do trabalho.

Ana

Ana – Trajetória pessoal e vivência no nomadismo

O Eu Nômade de Ana é orientado pela relação de equalização lazer/trabalho e quatro temas principais: (1) estilo de vida; (2) aprendizagem; (3) prática profissional; e (4) o valor liberdade. A equalização lazer/trabalho é a relação de busca pelo equilíbrio entre as dimensões da vida profissional e pessoal, denominamos equalização o processo de negociação das questões voltadas a diversão, relaxamento e ações pertinentes a esfera da vida pessoal, alheia ao trabalho; e as questões do trabalho propriamente dito. O desequilíbrio entre trabalho e lazer gerou insatisfações e a necessidade de buscar tanto o restabelecimento deste equilíbrio quanto o aumento na satisfação e autorrealização. Esse movimento nos significados fica mais evidente quando observamos a interrelação da primeira entrevista, *post* e segunda entrevista. Isso nos permite compreender ação equalização lazer/trabalho através valor liberdade sobre a atualização dos significados

Ana é a única que vivencia o nomadismo digital de forma híbrida, com parte de sua rotina com trabalho tradicional e parte com trabalho remoto. Ela troca sua força de trabalho por hospedagem e alimentação em albergues nas cidades para onde viaja, em geral com carga-horária de 20 horas semanais, o restante do tempo de trabalho dedica ao trabalho remoto como redatora *freelancer*. Sua trajetória profissional iniciou com o ingresso na faculdade de jornalismo e após a sua formatura começou a trabalhar numa agência fazendo eventos. Durante

o trabalho com eventos teve estafa física e emocional, *“parei de fazer eventos porque eu tava pegando uma estafa física e emocional muito grande”*, o que lhe motivou a buscar uma nova experiência profissional migrando da área de eventos para uma agência de publicidade. Após um ano de trabalho nessa agência de publicidade começou a trabalhar como redatora *online* na área de *marketing* digital.

Ana relata que foi abordada pelo seu chefe para pegar um trabalho de redação para um site, e que foi informada que o trabalho de redação para *marketing* era diferente da redação publicitária. Ela aceitou o trabalho, mas foi questionada pelo chefe se sabia fazer esse tipo de redação, e mesmo não sabendo fazer, disse que sabia fazer, *“um dia eu tava lá e meu chefe chegou e falou assim: - Oh, eu tenho um trabalho aqui que é pra um redator, você é redatora, mas é um trabalho que não é um trabalho pra redação de publicidade ... Você sabe fazer? - Eu falei: Sei! Eu não sabia fazer (risos)”*.

Ela se reuniu com o cliente e recebeu as diretrizes do serviço e o prazo para a execução dele. Fez os textos e recebeu o pagamento, elogios pelo trabalho e foi convidada pelo cliente a ser redatora fixa deles, *“Fiquei como redatora ... dessa empresa, dentro da empresa que eu trabalhava”*. Isso me permitiu ter uma renda extra, *“ele pagava um extra pra que eu ficasse disponível só pra ele*, e com o passar do tempo, arrumou mais clientes como redatora, *“comecei a trabalhar só pra esse homem. E esse homem me indicou outra empresa, que me indicou outra empresa, que assim eu fui montando a minha network”*.

À medida que ela ia conseguindo mais clientes e construindo sua rede de contatos profissionais, Ana viu a necessidade de aperfeiçoar o trabalho, *“aí eu pensei, eu falei: Eu tenho que aperfeiçoar isso. Porque não é só escrever. Eu fiz Jornalismo, mas quando eu pesquisava pra escrever, eu via que não era a mesma coisa”*, com isso começou a fazer pesquisas sobre o processo de escrita em *marketing* digital. Seu processo de aprendizagem foi autodidata e usando tanto recursos como *sites*, textos, livros e outros, *“a estrutura de um texto jornalístico ela é muito diferente de um... de uma estrutura de um texto de marketing digital, né? E aí eu peguei e... e fui atrás. Eu falei: Eu vou pesquisar, vou comer textos, sites, livros, pra saber como é essa parada”*.

Nesse processo de busca por conhecimento, descobriu que existiam pessoas que faziam o mesmo trabalho, mas eram *freelancer*, sem vínculo empregatício com empresas e que era livres para trabalhar por conta própria, *“comecei a ler, ler, ler e eu descobri que existiam pessoas que faziam isso de forma freelance pras empresas ... eu ainda tinha minha mente naquela que a gente aprende ... eu ainda tinha minha mente naquela que a gente aprende”*.

O nomadismo chegou na vida de Ana através de suas pesquisas para aperfeiçoar o trabalho como redatora. Descobriu que existiam pessoas que viajavam sem a preocupação com o tempo e que viviam de forma desprendida. Ana tinha o sonho de viajar e trabalhar na África, mas achava que precisaria primeiro trabalhar para juntar uma boa quantia financeira, algo em torno de uns R\$ 100 mil a R\$ 200 mil reais e que na nossa realidade econômica no Brasil isso era praticamente impossível. Assim, descobriu através do nomadismo a brecha que estava buscando para operacionalizar seu sonho, mas achava que não estava preparada para sair de casa.

Ana começou a ler tudo que achava sobre o assunto, ficou cerca de um ano e meio lendo sobre o assunto para buscar segurança para enfrentar o processo de transição para o nomadismo. No ano de 2011, Ana deu o primeiro passo em sua jornada como viajante, comunicou à mãe que iria passar um tempo com sua tia em Salvador/BA.

O estilo de vida para Ana começou a ser esboçado pelas constantes viagens de carro que fazia durante a infância entre a sua cidade natal (Fortaleza) e Recife. Aos oito anos se muda para Recife em virtude do trabalho do pai, o que lhe permitiu constantes viagens de carro em feriados prolongados e férias até os quatorze anos, quando se muda novamente para Fortaleza. Essa experiência despertou nela a vontade de viajar.

Ana é a filha mais velha de um funcionário público federal e uma dona de casa, tem uma irmã três anos mais nova.

Ana – Dinâmica de posicionamentos e sentidos

Para Ana, o ser nômade é a interrelação do estilo de vida com a prática profissional e a aprendizagem. Cada um desses três temas é impulsionado pelo valor da liberdade. A liberdade é a força motriz que atualiza os significados para Ana. Na Figura 9, apresentamos a dinâmica de posicionamento e significados produzidos por Ana ao longo das duas entrevistas e do *post* por ela compartilhado.

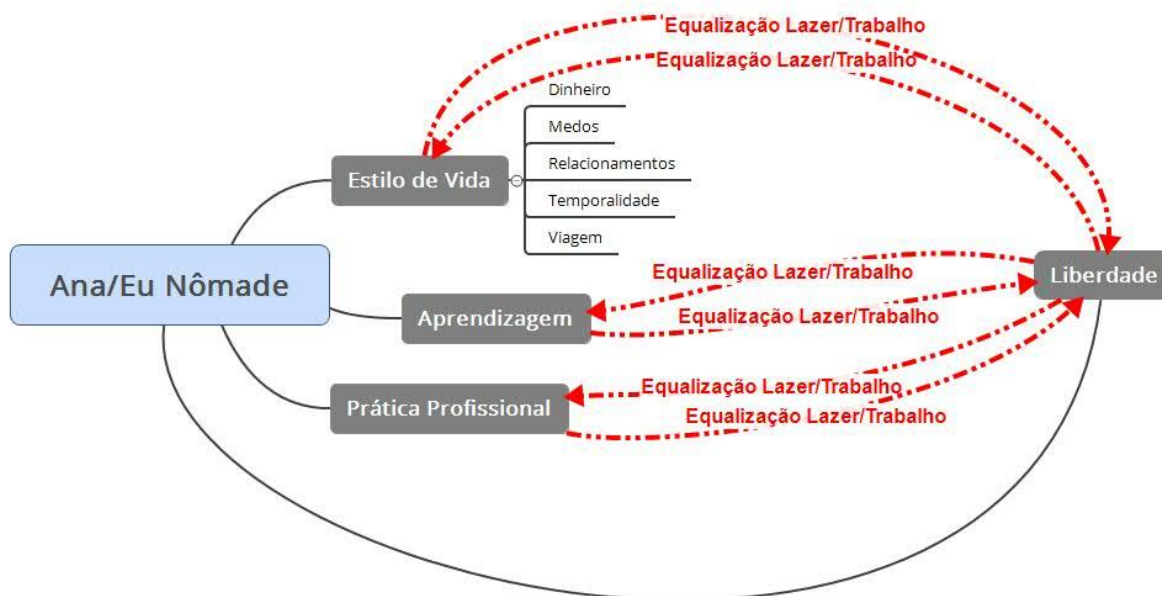


Figura 9 Dinâmica de posicionamento e significados produzidos por Ana

A Figura 9 demonstra as relações entre os temas no sistema regulatório que representa o processo de atualização – mudança e permanência – dos significados que compuseram o posicionamento de Ana como nômade. Trata-se de processo dinâmico com elementos que se relacionam com o fluxo de aproximação e distanciamento com o outro. As setas não demonstram sentido ou direção, mas as relações entre as ações interligadas e seus significados em um cronotopo, em que os temas estão presentes e dialogando entre si ao mesmo tempo, situadas no momento e entre momentos em que foram produzidos.

Quanto ao estilo de vida, Ana indicou ainda hábitos relacionados a dinheiro, medos, relacionamentos, temporalidade e viagem. Nos temas estilo de vida e prática profissional, o valor liberdade incide uma força maior de atualização e equalização, como por exemplo a tomada de decisão sobre o tempo dedicado ao trabalho e ao lazer e é orientado pela necessidade de controle sobre suas escolhas. Na síntese das análises dialógico-temáticas os temas e subtemas encontrados nas entrevistas e postagem de Ana são expostos na Tabela 5, que em seguida descreveremos a interrelação entre os temas..

Tabela 5
Sentidos do ser nômade de Ana

		Primeira Entrevista				Segunda Entrevista			
Temas	Prática Profissional	Estilo de Vida	Liberdade	Aprendizagem	Prática Profissional	Estilo de Vida	Liberdade	Aprendizagem	
									Subtemas
	Trabalhar não é chato	É forçado a lidar com a parte econômica de uma maneira madura	Admiração por quem tem o espírito livre	Aprendizagem com a experiência	Além do trabalho de redatora fez um trabalho para a ONU	Estilo de vida proporcionando autoconhecimento	Não se vê cumprindo expediente	Sente necessidade de compartilhar o que aprendeu	
	É um trabalho tradicional, a diferença é a forma como faz o trabalho	Ganha pelo que faz	Fazer exatamente tudo que queria	Aprendizagem ajudando a quebrar estereótipos	Também trabalhou em uma comunidade carente na Bahia	Possibilidade de conhecer pessoas	Liberdade não é só a questão do trabalho	Aprende sobre o que você valoriza	
	Não é um trabalho fácil	Viagem como meio para quebrar medos		Teve que aprender a lidar com o tempo, educação para gerenciar o tempo	Está buscando outras formas de trabalhar sem estar conectada	Quem viaja adquire um poder de não se importar com muita coisa			
	Relação de muito cuidado com o computador, não instala nada e ninguém mais pega	Rompe com o estereótipo da necessidade de casar		Aprendizagem constante (diário) e no dia a dia	Não precisa da <i>internet</i> para executar o trabalho, apenas para enviar ele.	É conseguir respirar, é ultrapassar novos limites, é ser transformado			
	Na <i>internet</i> todo mundo é competente é testada o tempo	Tem o tempo de trabalho e o tempo de diversão			Se você não tem educação e controle sobre o tempo você não				

todo		
Não trabalha de outra forma	Ela precisar de férias é vista como folgada	rende

Nota-se na Tabela 5 que a dinâmica de regulação da equalização é energizada pelo sistema de valores perpassando cada um dos temas, os valores entrelaçados a cada um dos temas são: (1) prática profissional – conectividade digital, qualidade de vida, flexibilidade, orientação ao prazer, dedicação, disciplina, comprometimento, diligência; (2) estilo de vida – autenticidade, orientação ao autoconhecimento, orientação por resultados, planejamento financeiro, orientação ao autodesenvolvimento, coragem, lazer, desapego; (3) liberdade – liberdade, autonomia, flexibilidade, convívio social; (4) aprendizagem – autonomia, orientação ao autoconhecimento, disciplina, orientação a inovação, generosidade, orientação ao desafio. A energização no processo de equalização acontece nas experiências em nomadismo digital. O sistema de valores de Ana atua pela liberdade como motivo impulsionador da regulação da equalização e os demais valores subsidiam a negociação na relação lazer/trabalho. O valor liberdade atua tanto como motivo impulsionador da regulação da equalização quanto como subsídio na negociação na relação lazer/trabalho.

Na prática profissional, Ana percebe-se tanto uma necessidade de desmitificar a ideia de que buscar um estilo de vida em que a equalização lazer/trabalho proporcione mais lazer é sinônimo de trabalhar fácil, quanto a revela a dependência que ela tem do seu computador e da *internet* para viabilizar o estilo de vida que lhe permita se sentir livre. A aprendizagem tanto é uma questão pessoal, orientada para aquisição de autodesenvolvimento e aprimoramento pessoal quanto pela necessidade de transmitir aos outros o que aprendeu. Esse processo é mais uma vez regulado pelo lazer/viagens equalizado pela liberdade, aqui notamos um movimento bilateral em que a aprendizagem orienta esse movimento e atualiza os significados sobre prática profissional e estilo de vida, *é um aprendizado constante, não tem... (risos), todo dia a gente tem que... descobre, tem que aprender uma coisa diferente...* e da ética profissional, *aprende muito sobre valor. Porque a gente... aprende de um lado que... que a gente tem que fazer uma faculdade, se a gente não for pra faculdade a gente não é ninguém... Começa o erro por aí. E aí você vai trabalhar numa empresa que você tem que tá num cargo de chefia, que você tem que só ter hora pra entrar, você não pode ter férias, você não tem sossego... pra você ser alguém... a viagem ela me ensinou isso... que um dia eu posso sentar num restaurante caro e comer com uma turma de amigos e no outro dia eu tenho que tá pagando um PF de R\$ 7,00 e também tá comendo satisfeito esse PF.* Ana posicionou-se como viajante quando se referia a outros viajantes e ao seu estilo de vida, como filha quando se referia a sua família e como redatora quando se referia ao trabalho remoto, *você se cadastra nesse site, você fala e você marca lá pra onde você quer ir... vão aparecer... geralmente é hostel, mas eu já vi centro de cultura, já vi museus, já vi outras coisas também. Aparece os locais que estão com vaga*

disponível pra viajante. Então você vai, pra um hostel... chegando lá eles te dão uma cama, eles te dão café da manhã, às vezes te dão outra refeição e você trabalha uma quantidade de dias por semana. Não é um trabalho como o trabalho que a gente tem no dia a dia. É um trabalho bem mais... não é todo dia da semana... o que eu tô... são três dias na semana. Trabalho 3 dias na semana e folgo os outros 4 dias... cresci naquela didática que a gente tem que estudar, fazer faculdade, ganhar dinheiro pra ser uma pessoa bem resolvida (faz aspas com a mão). E no final das contas você chega lá e fica parado e olha pra um lado, olha pro outro e fala: Cadê a vida bem resolvida que as pessoas me prometeram, né? E então eu não... eu acho... eu hoje... a gente acaba... não... quando eu falo de não fazer a mesma coisa todo dia, não é que eu vá fazer todo dia alguma coisa diferente, mas é voltando ao que eu disse agora há pouco, é eu ter a liberdade de escolher o que eu quero fazer hoje.

A partir da identificação de polifonias, verificamos a presença das vozes do outro social que foram sendo marcados na narrativa de Ana. O outro, para Ana, são pessoas que questionam seu estilo de vida e, família, *eu tirei muitas fotos daquele lugar, tirei umas fotos com uns amigos e acabei postando essas fotos no facebook e isso me deu muito comentário negativo. Das pessoas me reprovando pelo fato de eu viver como eu vivo e tá ostentando num hotel 5 estrelas. Eu falei: “Mas, gente, olha só, dinheiro não é uma coisa ruim. O outro é um agente que faz Ana se sentir tanto julgada a gente aprende desde cedo que mulher não pode usar determinada roupa porque as pessoas vão julgar. A gente aprende a ter medo... mulher tem que cuidar do cabelo, a gente aprende a ter medo disso também, a de não ser vaidosa... quanto desafiada a quebrar estereótipos, mulher é ensinada a ser assim. E quando tem um que bate de frente com isso, que fala: “Não, eu não vou ser dessa forma”, as pessoas se espantam. Então, assim, quando eu saí de casa pra fazer uma viagem sozinha, a primeira vez, minha mãe chorou. Ela chorou. Ela me ligava. Eu passei um tempo até sem falar com ela, sem... Não de... de ficar de mal (faz aspas com a mão), mas tipo porque eu fiquei muito... com muita raiva, muita revolta, porque pra mim ela tava bloqueando aquilo dali, mas depois de um tempo eu entendi até o posicionamento dela e até a desenvolver empatia e olhar as situações pela ótica do outro.*

Percebemos um movimento da primeira para a segunda entrevista que nos permite compreender a atuação dos valores sobre a atualização dos significados, conforme a Figura 10:

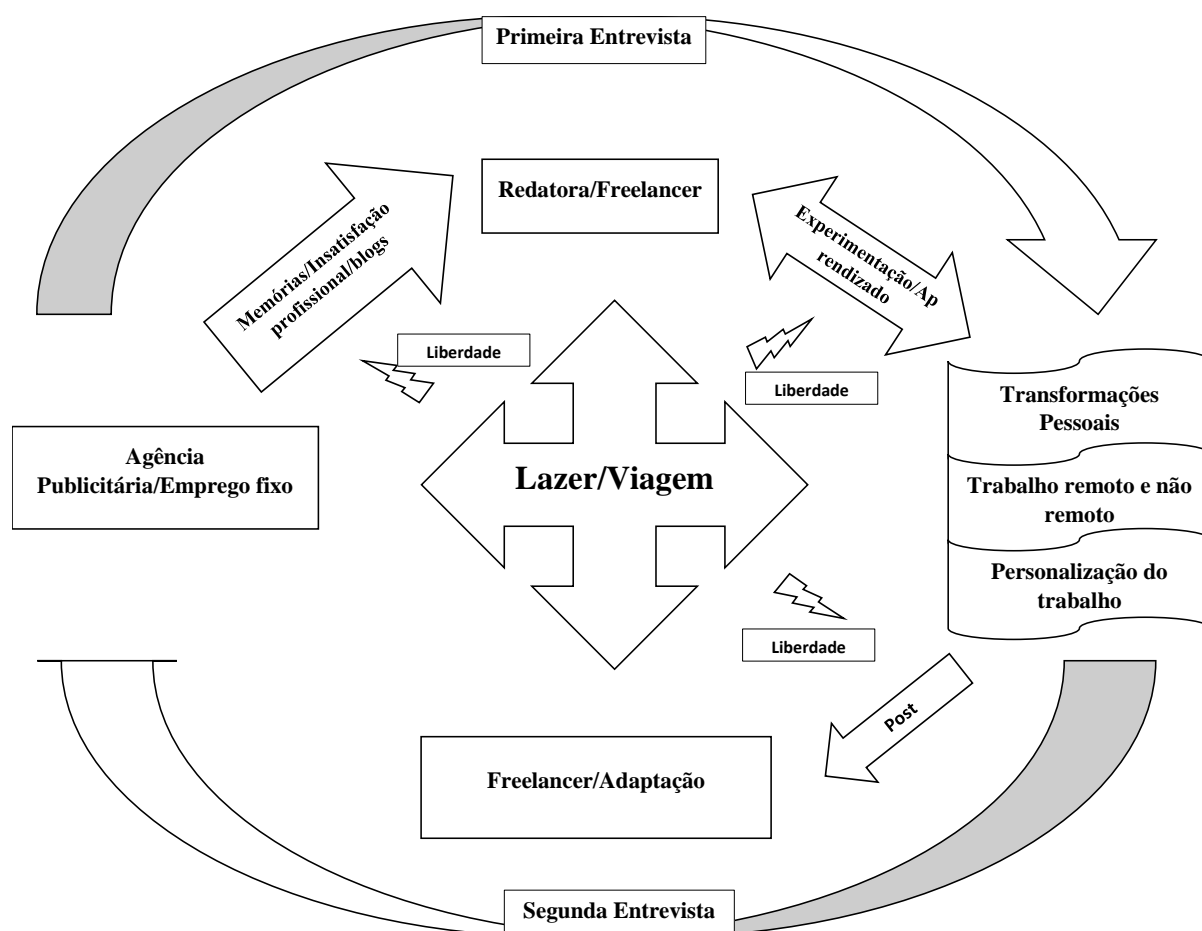


Figura 10 Atualização de Significados para Ana

Na Figura 10, a seta curva e a curva representam a direção do movimento da primeira para a segunda entrevista; os retângulos os posicionamentos assumidos por Ana em relação a sua prática profissional; as setas unilaterais representam a mediação e a direção dessa mediação; a seta bilateral representa o movimento pendular – vai e volta – do orientado pela aprendizagem entre as práticas profissionais tradicionais e a flâmula que indica o desenvolvimento da identidade profissional nômade digital; os raios representam a equilibrção lazer/trabalho através do valor liberdade; e a seta de quatro eixos a relação lazer/viagem como pivô e prumo desse sistema de atualização de significados.

No primeiro momento Ana significa o trabalho como emprego fixo numa agência publicitária. Traz a memória de viajar na sua infância, aliado a isso a insatisfação com o trabalho e a leitura de blogs sobre pessoas que eram *freelancers*, a viagem começa a regular os significados através da energização do valor liberdade. Um ponto interessante nessa mediação é que o uso Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDIC) em eixos da vida pessoal impactaram a vida profissional, gerando anseios e potencializando a percepção e

insatisfação em relação a frequência e qualidade do lazer na vida pessoal. Esse significado é atualizado para redatora *freelancer*. Redatora *freelancer* é a transição do trabalho fixo para o trabalho remoto.

O ser nômade é a interrelação do estilo de vida com a prática profissional, a aprendizagem e pelo valor liberdade. Os três temas, estilo de vida, prática profissional e aprendizagem são equalizados pelo lazer/trabalho e essa equalização gera uma atualização dinamogênica recíproca com e no valor liberdade. A liberdade é a força motriz que atualiza os significados para Ana, é o que permite que ele arranje e rearranje os significados e ações em busca da vivência do equilíbrio subjetivo entre lazer e trabalho. Entendemos que esse equilíbrio é subjetivo por ser o entendimento a partir do que ela significa para si como parâmetro ideal do que é aceitável para si tanto em qualidade quanto em quantidade de lazer e do trabalho.

DISCUSSÃO

No nomadismo digital, os avanços da tecnologia e da *internet* são a alavanca para uma nova forma de significar o trabalho e o mundo, de algo burocrático, enfadonho e com rotina rígidas para algo prazeroso, leve e maleável, esses sujeitos apropriam-se da posição de gestores do seu tempo, vivenciando novas experiências, como aproximação de hábitos e práticas culturais diversas, e conduzindo suas carreiras com mobilidade geográfica e sem barreiras espaciais. A questão econômica aparece como um elemento importante na organização da rotina, a mudança do sistema de assalariado para o pagamento por tarefas executadas e projetos realizados aparece tanto como algo positivo como negativo, exigindo mais atenção e controle, dificultando a possibilidade de planejamento a longo prazo e exigindo rápida adaptação as mudanças de mercado. Os hábitos de consumo são reorganizados para aquilo que é possível carregar nos deslocamentos e viagens, *a gente percebe o quanto... o quão pouco a gente precisa pra viver realmente*, e o planejamento financeiro aparece com um dos valores do sistema de valores, a instabilidade em relação ao sustento financeiro, *eu já cheguei a ter dinheiro sobrando na conta, como eu já cheguei, como eu falei, a contar dinheiro*, e a ausência de direitos e garantias em relação a direitos trabalhistas corrobora os questionamentos em relação as vantagens e desvantagens da flexibilização do modelo tradicional de trabalho (De Masi, 2014; Matos, 2016, 2018).

Os significados de nomadismo digital, liberdade, autonomia, flexibilidade, dinamicidade, ter mais tempo para o lazer, ser livre para fazer suas escolhas, são produzidos nas interações e materializadas no jogo de aproximação do estilo de vida nômade e digital e distanciamento das práticas profissionais tradicionais na intersubjetividade nômade-cliente e nômade-outros nômades, por atos de identificação com outros nômades e com a cultura dos locais para onde viajam, em posicionamento (Rosa & Blanco, 2007) que são negociados com as novas situações econômicas, laborais e pessoais e as tomadas de decisão sobre a continuidade ou mudança nas ênfases do trabalho digital que desenvolvem, na permanência nos lugares ou nova mobilidade e para onde será feita, para dentro do Brasil ou para o exterior. Na trajetória profissional do participante os pontos de mudança como assistir os *vlogs* e estudar sobre empreendedorismo, como momentos de transição entre o trabalho para um empresa e o trabalho *freelancer* e depois o trabalho remoto e ruptura como a primeira viagem, a primeira viagem para o exterior e o início da empresa de cursos *online* provocaram desenvolvimento com mudanças em sua rotina, na administração do tempo e das finanças, hábitos alimentares e cuidados com a saúde e transformações na interpretação de si, do outro e do mundo, modificando a história de vida e profissional. Os motivos pessoais adquirem força que

provocam ações reguladas pela emoção relacionadas à vida profissional e pessoal, equalizando as experiências, atualizando conhecimentos produzidos (Forcione & Barbato, 2017) com as práticas profissionais.

A transição do trabalho tradicional para o trabalho remoto ocorreu pela mediação das TDIC e foram orientadas por relatos de outras pessoas essas pessoas que adotaram o estilo de vida nômade e digital, esses relatos foram acessados tanto em meios analógicos, como livros, e digitais, como vídeos e *blogs* na *internet*, e esses relatos de outros nômades digitais corrobora com os aspectos da visibilidade no que tange a função de outros atores sociais no compartilhamento do estilo de vida, como as rotinas de trabalho, lugares para onde viajam, dificuldade enfrentadas e tutorias para reolução de problemas no processo de mobilidade, e tornando tanto a adesão e comprometimento com o estilo de vida mais coesos (Dumont & García, 2015). O próprio processo de transição do trabalho tradicional para o trabalho remoto é marcado por micro transições, delimitação da rotina de trabalho remoto e testes em situações e contextos de trabalho digital, que envolveram planejamento, organização da rotina de trabalho (Oliveira, 2017) e experimentação gradual tanto no trabalho mediado por tecnologias digitais quanto no estilo de vida nômade (Santiago, 2012). Essas microtransições exerceram função reguladora tanto na aprendizagem quanto na mudança de conduta deles, bem como adaptação do cotidiano do *home office* e das relações familiares (Sennett, 2009), e serviram de suporte emocional gerando confiança e segurança para a ruptura completa com o trabalho tradicional (Oliveira, 2017), essas microtransições ocorrem até mesmo em situações que ocorre um modelo híbrido, parte da rotina é com trabalho tradicional e parte com trabalho remoto, de nomadismo digital.

A motivação para viver e trabalhar em uma variedade de lugares está conectada com a liberdade de aprender e experimentar, como a visita a locais históricos, museus, resaurantes de comidas típicas e atividades de lazer habituais de cada cidade. Exposição a diferentes culturas e estilos de vida, valores, normas e opiniões, através da viagem no Brasil e no exterior, proporciona um sistema dinâmico que permite produzir mais atualizações de significados (Matos, 2016). Devido à capacidade de trabalhar em qualquer lugar, essas oportunidades não se restringem aos períodos de folga do trabalho, fins de semana ou férias, mas podem ser estendidas para períodos mais longos (Nash et al., 2018). A autonomia sobre mobilidade e atividades profissionais resultou em liberdade pessoal, benéfica para a produtividade, criatividade e desenvolvimento, perpassando reorganização econômica compatíveis com as necessidades do mercado e a adequação as mudanças das plataformas digitais.

Os valores se modificaram dos valores mais voltados à manutenção das normas sociais, como status social e riqueza, para valores mais voltados a realização pessoal, como propósito e satisfação pessoal (Krivtsova, Martynova, & Vlako, 2018), tornando-se inerentes a compromissos assumidos com o estilo de vida como, por exemplo, a disciplina na gestão do trabalho. O pluralismo da vida nômade, como contato com novos idiomas, curta permanência em um local aumentando a diversidade cultural a qual eles são expostos, rápidas e constantes mudanças no mercado digital e nas TDIC criam conflitos de comprometimento e conflito de valores, como disciplina, satisfação pessoal, dedicação, autenticidade e planejamento financeiro. O impacto dos valores sobre a conduta e as trajetórias de desenvolvimento, da prática profissional tradicional para o estilo de vida nômade e digital, da aquisição, consumo e acumulação de bens para o desapego – *a nossa mochila foi muito maior logo que a gente saiu. Hoje ela é muito menor....só com aqueles itens importantes mesmo ... essa questão do desapego acho que foi um item importante ... de passagem, de um estilo de vida pro outro ... hoje você vê que tudo o que você tem que levar de fato, vai começar a pesar pra você* – ; pode ser explicado pela maneira como os valores funcionam, como uma lente (Branco, 2012) principal e decisiva, orientando a produção e atualizações dos significados.

O sistema de valores no nomadismo digital, regulados pelos valores que funcionam como motivo – dinamicidade, flexibilidade e liberdade –, criam um senso de unidade, continuidade e coerência com o estilo de vida adotado pelos participantes (Caprana, Schwartz, Capanna, Vecchione & Barbaranelli, 2006). Eles adotam hábitos que expressam esses valores tanto em suas palavras, quanto no próprio estilo de vida com mudanças na forma de organização do trabalho e transformações em hábitos de consumo – *vai caber até mais, mas eu fico pensando: eu vou carregar essa mochila nas costas. ... eu olho pra uma roupa e penso: Eu preciso dessa roupa mesmo?* Adotam um vocabulário próprio, hábitos alimentares semelhantes, como vegetarianismo ou veganismo, práticas e rotinas de saúde, como caminhadas ou montanhismo *ou fazer yoga ou alguma atividade física, assim, antes de anoitecer mesmo, né, que você possa fazer ao ar livre*; e bem-estar, como refeições com os parceiros afetivos e meditação; mais voltadas para o contato com a natureza e a vivência dos espaços de lazer das cidades onde estão, esses hábitos comunicam valores como liberdade, tanto de escolhas quanto geográfica, satisfação pessoal, necessidade de conexão, flexibilidade, criatividade, qualidade de vida, orientação ao autodesenvolvimento e orientação a autotransformação.. Os nômades digitais passam por um processo de mudança em relação a quais valores irão orientar suas condutas, Branco (2015) argumenta que os valores desempenham uma força centrípeta, de permanência, no sistema de desenvolvimento do Eu, a

autora não é muito clara na argumentação e nos leva a entender que todo e qualquer valor contribui para a permanência do Eu, nos resultados percebe-se que os valores que funcionam como motivos são os reguladores, em processos de *appraisals*, da força centrífuga e atualizando os significados em relação aos valores presentes na historicidade de vida de cada um deles. Os dados nos mostram que os nômades resolvem o conflito na relação lazer/trabalho pela equalização desses valores. Ou seja, que o sistema de valores tanto pode exercer uma atuação na permanência quanto na mudança (Bakhtin, 2000; 2006; Barbato, Mieto, & Rosa, 2016; Barbato, Alves, & de Oliveira, 2020; Forcione & Barbato, 2017; Mieto, Barbato, & Rosa, 2016) no sistema de desenvolvimento do Eu. Há um jogo de regulação entre os valores presentes historicamente do contexto imediato, como por exemplo a família – *eu sou uma pessoa que sou desprendida de família* –, e os valores que eles abraçam com o nomadismo digital, como autonomia, liberdade, satisfação pessoal, coragem, autenticidade. Os nômades vivenciam o processo de interpretação, negociação, modificação e alteração dos posicionamentos possíveis de serem ocupados e os caminhos a serem percorridos mais intensamente e em constantes crises e rupturas (Valsiner & Rosa, 2007). Os valores abraçados por eles assumem essa força tanto centrípeta, de orientação a inovação quanto centrífuga, de aderência do estilo de vida nômade e digital (Bakhtin, 2000; 2006; Barbato, Mieto, & Rosa, 2016), em lugar dos valores do contexto imediato orientando as interpretações de si, do outro e do mundo para conceber a permanência e comprometimento ao estilo de vida nômade.

E no contexto do nomadismo digital podemos ver o surgimento, formação e organização de uma identidade profissional orientada pelo aumento da valorização vida pessoal no posicionamento do Eu Nômade. Ou seja, o não trabalho é tão, ou mais, importante que o trabalho tanto para a identidade profissional quanto pessoal. A valorização de um estilo de vida que a vida pessoal – *hobby* e lazer – como marcador identitário é um aspecto geracional tanto da geração Y quanto da geração Z (Jorgensen, 2003) e uma distinção entre as gerações, *então eu era mochileira ... conhecer o mundo era nosso sonho. <>...minha tia é pensionista, ela não trabalha, mas é uma mulher de meia idade que não quer sempre tá saindo de casa. É diferente da gente que quer descobrir, quer viajar <> ... Sou uma mulher de 36 anos que já lutou pra cacete, cansou pra cacete <> ... Eu sou de uma família tradicional ... pai, mãe, que incentiva o filho a trabalhar muito, a viver pro trabalho e não aproveitar, de certa forma, a vida. A mediação TDIC pode ser um elemento que esteja aumentando a percepção do desequilíbrio na relação lazer/trabalho (Tapscott & Williams, 2007) – *pesquisar, vou comer textos, sites ... comecei a ler, ler, ler e eu descobri que existiam pessoas que faziam isso de forma freelance ... descobri que existiam pessoas que viajavam* – tornando-as diferentes do trabalho tradicional*

e servem como uma janela onde é possível vislumbrar outros humanos vivenciando estilos de vida diferentes dos que ainda estão vinculados ao trabalho tradicional. As TDIC também entram como elemento tanto promotor quanto regulador desse sistema, pois elas são o meio que permite ao nômade vivenciar a liberdade espacial e manter seus rendimentos financeiros. Abbey e Valsiner (2005) argumentam que todo desenvolvimento é necessariamente baseado na incerteza entre o que já foi desenvolvido e o que poderia se desenvolver no próximo momento, o que leva a supor que as TDIC estão acelerando essa dinâmica pela constante exposição ao outros estilos de vida e formas de solucionar as crises geradas pelo confronto o estilo de vida atual e o estilo de vida almejado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ser nômade é a interrelação do estilo de vida com a prática profissional, a aprendizagem e pelo sistema de valores. Os nômades digitais são profissionais que adotaram novos estilos de vida e de significação em relação ao trabalho, em decorrência dos avanços nas tecnologias digitais. A tomada de decisão abriu um processo de transição orientado pela relação entre insatisfação com o trabalho tradicional e as forças centrífugas de mudança no trabalho e na vida ofertadas pela mobilidade das tecnologias de informação e comunicação. Essa dinâmica desencadeia ambivalência próprias de novas propostas de atuação no mundo com um processo inicial de impulso à mobilidade seguido por ambivalências que geram reflexividade constante sobre o estili de vida nômade digital.

Os três temas, estilo de vida, prática profissional e aprendizagem são equalizados pelo lazer/trabalho e essa equalização gera uma atualização dinâmogênica recíproca com e no sistema de valores. O sistema de valores é a força motriz que atualiza os significados para os participantes, é o que permite que eles arranjem e rearranjem os significados e ações em busca da vivência do equilíbrio subjetivo entre lazer e trabalho. O fenômeno do nomadismo digital ilustra que os impactos das TDIC sobre a vida profissional e o equilíbrio com a vida pessoal estão gerando novas formas de rearranjar esse equilíbrio na direção da priorização do lazer em relação ao trabalho. A tecnologia e a liberdade são duas exigências desse estilo de vida, pois liberdade é o motivo principal para querer mudar de vida e a *internet* está possibilitando experiências profissionais diversificadas, o cotidiano deste estilo de vida é vivenciado na, e pela *internet*, desde a escolha dos seus destinos, até o local que vão usar como residência durante a permanência em determinada cidade. Aspectos como residência confortável, meios de transporte, acesso a serviços bancários e domínio do idioma são importantes para garantir mais tranquilidade e comodidade para eles durante a viagem, mas nada é mais essencial do que ter uma boa *internet* para executar seus trabalhos e assim manter a renda financeira para ser possível continuar viajando.

A ubiquidade das tecnologias digitais pessoais e das infraestruturas de informação difundidas pelo mundo, juntamente com mudanças nas normas de trabalho, resultou em um aumento popularidade do nomadismo digital. A comunidade nômade digital fornece uma janela para mudar a dinâmica das práticas de trabalho mediadas por tecnologia. Para os nômades digitais, o sistema de valores das formas de trabalho tradicionais, baseado na acumulação de bens materiais, dá lugar a valores vitais como criatividade, autorrealização e valores como individualidade, responsabilidade, curiosidade e pensamento aberto.

A dificuldade de aproximação foi um ponto de dificuldade que encontramos ao

desenvolver esse estudo. Isso nos levou a rever nossa abordagem e adequação da linguagem para facilitar o *rapport* com os participantes. Uma contribuição para estudos futuros seria a possibilidade de uma pesquisa longitudinal, isso poderia contribuir para a compreensão no processo de atualização dos valores pessoais, bem como a possibilidade de investigar o processo de gêneses dos valores pessoais em função dessas pessoas estarem em constante exposição a novas e diversas expressões culturais. São necessárias pesquisas adicionais para examinar os impactos dos nômades digitais com mais detalhes, como hábitos de consumo, hábitos financeiros, regulação das emoções, administração de situações de tensão e conflito e outros; e investigar sua contribuição para a pesquisa psicologia, identidade profissional, valores e outros.

REFERÊNCIAS

- Abbey, E., & Valsiner, J. (2005). Emergence of meanings through ambivalence. *Forum: Qualitative Social Research*, 6(1). Acesso em: 17 de abril 2015. Disponível em <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/515/1114>
- Abbey, E. (2007). Perpetual uncertainty of cultural life: becoming reality. In J. Valsiner & A. Rosa (Eds.), *The Cambridge Handbook of Socioculture Psychology*. UK.
- Araújo, E. R. & Bento, S. I. C. (2002). *Teletrabalho e aprendizagem: contribuindo para uma problematização*. Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- Asbahr, F. da S. F. (2005). A pesquisa sobre a atividade pedagógica: contribuições da teoria da atividade. *Revista Brasileira de Educação*. 29.
- Azariah, D. R. (2016). The traveler as author: examining self-presentation and discourse in the (self) published travel blog. *Media, Culture & Society*, 38(6), 934-945. doi: 10.1177/0163443716664483
- Bakhtin, M. (2000). *A estética da criação verbal*. São Paulo, Martins Fontes.
- Bakhtin, M. (2006). *Marxismo e filosofia da linguagem: Problemas fundamentais do Método Sociológico na Ciência da Linguagem*. 12. ed. São Paulo: Editora Hucitec.
- Banerjee, P. & German, M. (2010). Migration and Transculturation in the Digital Age: A Framework for Studying the “Space Between”. *Journal of International & Global Studies*, 22-35.
- Barbato, S. B., Mieto, G. S. de M., & Rosa, A. (2016). O estudo da produção de significados em interações e metodologias qualitativas. In M. C. L. Oliveira, J. F. Chagas-Ferreira, G. S. de M, Mieto & R. M. F. Beraldo (Orgs.), *Psicologia dos processos de desenvolvimento humano: cultura e educação*. Campinas, Alínea.
- Barbato, S., Alves, P. P. & de Oliveira, V. M. (2020). Narrativas e dialogia em estudos qualitativos sobre a produção de si. *Revista Valore*, 5 (Edição Especial), 22-36.
- Barbosa, J. & Viegas, E. (n.d.). *Manifesto Nômades Digitais*. Acesso em: 16 de fevereiro de 2018. Disponível em: <https://nomadesdigitais.com/comece-por-aqui/>.
- Barbosa, L. L. (2008). *Design sem fronteiras: a relação entre o nomadismo e a sustentabilidade* (Tese de Doutorado). Faculdade de Arquitetura e Urbanismo, São Paulo, Universidade de São Paulo.
- Bengtson, V., Biblarz, T., & Roberts, R. (2002). *How families still matter: A longitudinal study of youth in two generations*. Cambridge: University Press.
- Bilsky, W. & Schwartz, S. H. (1994). Values and personality. *European Journal of Personality*, 8, 163-181.

- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2013). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. Unpublished paper, *National Bureau of Economic Research*, Cambridge, MA.
- Branco, A. U. (2006). Crenças e práticas culturais: co-construção e ontogênese de valores sociais. *Pro-Posições*, 17, 2(50).
- Branco, A. U. (2012). Values and sociocultural practices: Pathways to moral development. In J. Valsiner (Ed.), *The Oxford handbook of cultural psychology* (pp. 109-132). New York: Oxford University Press.
- Branco, A. U. (2015). Values and their ways of guiding the psyche. In J. Valsiner; G. Marsico; N. Chaudhary; T. Sato & v. Dazzani (Eds.), *Psychology as the Science of human being: the Yokohama Manifesto* (pp. 225-244). Cham, Switzerland: Springer.
- Breen, A. V., McLean, K. C., Cairney, K., & McAdams, D. P. (2017). Movies, books, and identity: Exploring the narrative ecology of the self. *Qualitative Psychology*, 4(3), 243-259. doi: <https://doi.org/10.1037/qup0000059>
- Brockmeier, J. & Harré, R. (2003). Narrativa: problemas e promessas de um paradigma alternativo. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 16, 1-17.
- Brum, S., Barbato, S. & de Oliveira, V. M. (2020). Produção de significados sobre exclusão no ensino superior. *Revista Valore*, 5 (Edição Especial), 125-141.
- Bruner, J. (1997). *Atos de significação*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Buchanan, K. (2001). *The Modern Nomad*. The Boothe Prize Essays. Acesso em: 16 de fevereiro de 2018. Disponível em: <http://web.stanford.edu/group/boothe/0001/PWR-Buchanan.pdf>
- Caixeta, J. E., & Barbato, S. (2004). Identidade feminina: Um conceito complexo. *Paideia*, 14(28), 211 -220.
- Caixeta, J. E. (2006). *Guardiãs da memória: tecendo significações de si, suas fotografias e seus objetos* (Tese de Doutorado em Psicologia do Desenvolvimento Humano e Saude). Universidade de Brasília, Brasília.
- Canaltech (2016). *Nômade digital: ganhe dinheiro e viaje pelo mundo ao mesmo tempo* (Especial | Campus Party). Acesso em: 03 de janeiro de 2017. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=QV1t58Gi18I>
- Caprana, G. V., Schwartz, S., Capanna, C., Vecchione, M., & Barbaranelli, C. (2006). Personality and politics: values, traits, and political choice. *Political Psychology*, 27, 1-29.

- Carlucci, A. P. (2013). *De mediador a elo promotor: um estudo sobre os posicionamentos plurais de professores em contextos virtuais de aprendizagem* (Tese de Doutorado em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde). Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Carlucci, A. P.; Barbato, S. B.; & Carvalho, O. F. de (2011). A construção da identidade profissional na adultez em emergência: narrativas de uma jovem sobre o ser estudante e trabalhadora. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*. Rio de Janeiro, 11(2), 566-589.
- Castells, M. (2003). *A Galáxia da Internet: reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Cavazotte, F. D. S. C. N., Costa Lemos, A. H., & Viana, M. D. A. (2012). Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais?. *Cadernos Ebape*. br, 10(1), 162-180.
- Charmaz, K. (2009) *A construção da teoria fundamentada*. Porto Alegre: Artmed.
- Charmaz, K. (2015). Teaching theory construction with initial grounded theory tools: A reflection on lessons and learning. *Qualitative health research*, 25(12), 1610-1622.
- Connolly, K. J. & Valsiner J. (2003). *Handbook of Developmental Psychology*. London: Sage.
- De Freitas, M. E. (2009). A mobilidade como novo capital simbólico nas organizações ou sejamos nômades? *O&S*, 16 (49), 247-264.
- De Masi, D. (2014). *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. 11. ed. Rio de Janeiro: José Olympio.
- Dumont, G. & García, R. C. (2015). Acercamiento socio-antropológico al concepto de estilo de vida. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 66, 83-99.
- Dutra, S. R. B & Villatore, M. A. C. (2014). Teletrabalho e o direito à desconexão. *Revista Eletrônica Teletrabalho. Tribunal Regional do Trabalho 9º Região Curitiba: Escola Judicial*, 33(3), 142-149.
- Ellsworth, P. C., & Scherer, K. R. (2003). Appraisal processes in emotion. In Davidson R., Scherer K. R., Goldsmith H. H. (Eds.). *Handbook of affective sciences*, (pp. 572-595) New York, NY, Oxford University Press.
- Esteban, M. & Ratner, C. (2010). Historia, conceptos fundacionales y perspectivas contemporáneas en psicología cultural. *Revista de Historia de la Psicología*, 31(2-3), 117-136
- Fiore, F. D., Mokhtarian, P. L., Salomon, I., Singer, M. E. (2014). ‘‘Nomads at last’’? A set of perspectives on how mobile technology may affect travel. *Journal of Transport Geography*, 41, 97-106. doi: 10.1016/j.jtrangeo.2014.08.014

- Forcione, T. L. (2013). *Produção de significados sobre formação continuada na organização na perspectiva dos colaboradores* (Dissertação de Mestrado em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde). Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Forcione, T. L. (2018). *Dinâmicas de identificação na trajetória profissional em transição* (Tese de Doutorado Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde). Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Forcione, T. L., & Barbato, S. (2017). Posicionamentos em formação profissional continuada: um estudo multimétodo longitudinal. *Linhas Críticas*, 23(51), 351-368. Acesso em: 20 de junho de 2018 Disponível em <http://periodicos.unb.br/index.php/linhascriticas/article/view/28456/20069>
- Glukhov, A. P. (2017). Construction of national identity through a social network: a case study of ethnic networks of immigrants to Russia from Central Asia. *AI & Soc*, 32, 101-108. doi: 10.1007/s00146-016-0644-9
- Gois, N. dos S. (2017). *Produção da identidade docente e profissional na educação de jovens e adultos* (Dissertação de Mestrado Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde). Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Goulart, J. O. (2009). *Teletrabalho-Alternativa de Trabalho Flexível*. Senac.
- Gomes, N. S. (2019). *Nômades digitais: quem são estes novos turistas?* (Dissertação de Mestrado). Universidade de Évora, Évora, Portugal.
- Gripsrud, M. & Hjorthol, R. (2012). Working on the train: from 'dead time' to productive and vital time. *Transportation*, 39, 941-956. doi: 10.1007/s11116-012-9396-7
- Hall, S; Rennick, K. Williams, R. (2019). *The Perennials: The future of ageing*. Ipsos Mori/UK. Disponível em: https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2019-02/thinks_theperennials.pdf
- Hermans, H. J. M. & Oles, P. K. (1993). The personal meaning of values in a rapid changing society. *The Journal of Social Psychology*, 134, 569-579.
- Homer, P. M. & Kahle, L. R. (1988). A structural equation test of the value-attitude-behavior hierarchy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(4), 638-646.
- IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2019). *PnadC - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 3º Trimestre*. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/rendimento-despesa-e-consumo/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=26039&t=destaques>

- Jardim, K. F. de S. B. (2017). *Nomadismo digital: educação não formal à distância e novos modelos de trabalho* (Relatório técnico-científico de estágio pós-doutoral). Universidade Tiradentes, Aracajú.
- Josephs, I. E., Valsiner, J., & Surgan, S. E. (1999). The process of meaning construction. In J. Brandtstadter & R. M. Lerner (Eds.), *Action & self development* (pp. 257-282). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Jorgensen, B. (2003). "Baby Boomers, Generation X and Generation Y? Policy implications for defence forces in the modern era". *Foresight*, 5(4), 41-49. doi: <https://doi.org/10.1108/14636680310494753>
- Kakihara, M., & Sørensen, C. (2002). Mobility: An extended perspective. In: *Proceedings of the 35th annual hawaii international conference on system sciences* (pp. 1756-1766). IEEE.
- Krivtsova, E. V., Martynova, T. N. & Vlako, O. V. (2018). Social Risks and Human Values. In Context of Digital Nomadism. International Conference on Communicative Strategies of Information Society – CSIS, *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 289, Published by Atlantis Press.
- Leontiev, A. N. (2005). The Genesis of Activity. *Journal of Russian and East European Psychology*, 43 (4), 58-71.
- Leontiev, A. N. (1972). The problem of activity in psychology. *Voprosy filosofii*, 1, 95-108.
- Liegl, M. (2014). Nomadicity and the Care of Place—on the Aesthetic and Affective Organization of Space in Freelance Creative. *Work. Springer Science+Business. Media Dordrecht*. doi: 10.1007/s10606-014-9198-x
- Matos, R. (2016). *Nômades digitais: perfis, motivações e viabilidade* (Dissertação de Mestrado). Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, São Paulo.
- Matos, P. (2018). Nômadias digitais e a era dos sujeitos móveis: questões de mobilidade, comunicação e trabalho num estilo de vida location independent. *CECS-Publicações/eBooks*, 36-48.
- Marders, F. & Kunde, M. M. (2017). O Direito à desconexão no teletrabalho como concretização do princípio da igualdade na sociedade contemporânea. In: Colnago, L. de M. R., Chaves JR., J. E. de R., Estrada, M. M. P. (Eds). *Teletrabalho*. São Paulo: LTr, 125-134
- Matthewman, J. (2012). *Os novos nômades globais*. São Paulo: Clio Editora.

- McMahon, M., & Pospisil, R. (2005). Laptops for a digital lifestyle: Millennial students and wireless mobile technologies. *Proceedings of the Australasian Society for Computers in Learning in Tertiary Education*, 2, 421-431.
- Mieto, G. de M. (2010). *Virtuosidade em professores de inclusão escolar de crianças com deficiência intelectual* (Tese de Doutorado). Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Mieto, G. S. D. M., Barbato, S. B., & Rosa, A. (2016). Professores em transição: produção de significados em atuação inicial na inclusão escolar. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32 (Edição Especial).
- Messenger, J. C. & Gschwind, L. (2016). Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment* 31(3).
- Molz, J. G. (2012). *Travel connections: Tourism, technology and togetherness in a mobile world*. Routledge.
- Moors, A., Ellsworth, P. C., Scherer, K. R., & Frijda, N. H. (2013). Appraisal theories of emotion: State of the art and future development. *Emotion Review*, 5(2), 119-124.
- Muniz, M. K. D. C. B., & Rocha, C. J. D. (2013). O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, MG, 57(87/88), 101-115.
- Do Nascimento, N. O. (2015). *Nomadismo digital e comunicação na web 2.0: Uma análise do blog Nômades Digitais* (Trabalho de Conclusão de Curso). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 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. *International Conference on Information*. (p. 207-217). Springer, Cham. doi: https://doi.org/10.1007/978-3-319-78105-1_25
- O'Brien, M. (n.d.). *Finding a home for the 'digital nomad': New forms of identity and work in relation to mobile media and public space*. Disponível em: http://www.michelleobrien.net/wp-content/uploads/2011/10/OBRIEN_Home_digital_nomad.pdf.
- Oliveira, M. C. S. L. (2006). Identidade, narrativa e desenvolvimento na adolescência: uma revisão crítica. *Psicologia em Estudo*, 11(2), 427-436.

- Oliveira, D. R. (2017). *Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home Office* (Tese de Doutorado). Universidade Federal de São Carlos, São Paulo.
- Orel, M. (2019). Coworking environments and digital nomadism: balancing work and leisure whilst on the move. *World Leisure Journal*, 61(3), 215-227. doi: 10.1080/16078055.2019.1639275
- Pinatti de Carvalho, A. F.; Ciolfi, L.; & Gray, B. (2017). Detailing a Spectrum of Motivational Forces Shaping Nomadic Practices. In: *CSCW '17: Proceedings of the 2017 ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work and Social Computing*. ACM, 962-977.
- Pino, A. (2005). *As Marcas do Humano: às origens da construção cultural da criança na perspectiva de Lev S. Vigotski*. Cortez. São Paulo.
- Pofeld, E. (2016). *Freelancers Now Make Up 35% Of U.S. Workforce*. Forbes. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/elainepofeldt/2016/10/06/new-survey-freelance-economy-shows-rapid-growth/#6f183e037c3f>. Acessado em maio de 2018
- Polkinghore, D. E. (1988) *Narrative Knowing and the Human Science*. State University of New York Press: Albany.
- Raines, C. (2002). Managing millennials. *Connecting Generations: The Sourcebook*, 16.
- Reichenberger, I. (2018). Digital nomads – a quest for holistic freedom in work and leisure, *Annals of Leisure Research*, 21(3), 364-380, doi: 10.1080/11745398.2017.1358098
- Reisenwitz, T. H., & Iyer, R. (2009). Differences in generation x and generation y: implications for the organization and marketers. *Marketing management journal*, 19(2).
- Rokeach, M. & Regan, J. F. (1980). The Role of Values in the Counseling Situation. *The Personnel and Guidance Journal*. 28-34.
- Rokeach, M. (1981). *Crenças, Atitudes e Valores: Uma teoria de organização e mudança*. Rio de Janeiro: Interciência.
- Rosenfield, C. L. & Alves, D. A. de. (2011). Autonomia e Trabalho Informacional: o Teletrabalho. *Dados: Revista de Ciências Sociais*, 54, (01), 207-233.
- Santaella, L. (2011). A tecnocultura atual e suas tendências futuras. *Signo y Pensamiento*, 31(60), 30-43.
- Santiago, G. T. (2012). Reflexiones en torno a los análisis sobre el teletrabajo. *Revista Trabajo y Sociedad*, 19.
- Sap Consultoria RH (2015). *Pesquisa Home Office Brasil*. Disponível em: <http://sapconsultoria.com.br/homeoffice/resultados-2014>.

- Sennett, R. (2009). *A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Record, Rio de Janeiro.
- Scherer K. R. (2009). Emotions are emergent processes: they require a dynamic computational architecture. *Philosophical transactions of the Royal Society of London. Series B, Biological sciences*, 364(1535), 3459–3474. doi:10.1098/rstb.2009.0141
- Schwartz, S. H. & Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(3), 550-562.
- Schwartz, S. H. (2005). Validade e aplicabilidade da teoria de valores. In: Tamayo, A. & Porto, J. (2005). *Valores e Comportamento nas Organizações*. (pp. 56-95). Rio de Janeiro: Vozes.
- Spinks, R. (2016) *Meet the 'digital Nomads' Who Travel the World in Search of Fast Wi-Fi*. The Guardian. *Guardian News and Media*. Disponível em: <https://www.theguardian.com/cities/2015/jun/16/digital-nomads-travel-world-search-fast-wi-fi>. Acessado em maio de 2018.
- Strauss, A.; & Corbin, J. (2008). *Pesquisa qualitativa: Técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de Teoria Fundamentada*. 2. ed. Porto Alegre: Artmed.
- Steil, A.V. & Barcia, R. M. (2001). Um modelo para análise de prontidão organizacional para implantar o teletrabalho. *Revista de Administração*, São Paulo, 38(1), 74-84,
- Sutherland, W. & Jarrahi, M. H. (2017). The Gig Economy and Information Infrastructure: The Case of the Digital Nomad Community. *Proc. ACM Hum-Comput. Interact.* 97(1), CSCW. doi: <https://doi.org/10.1145/3134732>
- SuperHuman (2018). *Tag 40 plus woman*. Disponível em: <https://wearesuperhuman.co.uk/tag/40-plus-women/>
- Tachizawa, T. M., Á. (2003). *Estratégias empresariais e o teletrabalho: um enfoque na realidade brasileira*. Rio de Janeiro: Pontal.
- Tapscott, D.& Williams, A. D. (2007). *Wikinomics: como a colaboração em massa pode mudar seu negócio*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira. Disponível em: <http://disciplinas.stoa.usp.br/pluginfile.php/121676/mod_resource/content/1/Wikinomics_como%20a%20colabora%C3%A7%C3%A3o%20em%20massa%20pode%20mudar%20o%20eu%20negocio_Anthony_D_Williams.pdf> Acesso em: 16/11/2016.
- Thompson, B. Y. (2018). Digital nomads: employment in the online gig economy. *Glocalism: journal of culture, politics and innovation*. doi: 10.12893/gjcpi.2018.1.11
- Urry, J. (2001). Transports of delight. *Leisure Studies*, 20, 237–245

- Valsiner, J. & Rosa, A. (2007). *The Cambridge Handbook of Sociocultural Psychology*. Cambridge: Cambridge University Press
- Vasconcelos, K. C., Merhi, D. Q., Goulart, V. M., & Silva, A. R. L. D. (2010). A geração Y e suas âncoras de carreira. *GESTÃO. Org-Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 8(2).
- Veloso, E. F. R., Dutra, J. S., & Nakata, L. E. (2016). Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações y, xe baby boomers. *REGE-Revista de Gestão*, 23(2), 88-98.
- Veal, A. (2000). Leisure and Lifestyle. A Review and Annotated Bibliography, *Online Bibliography no. 8, School of Leisure, Sport & Tourism*, University of Technology Sidney.
- Veal, A. (2001). Leisure, Culture and Lifestyle, *Loisir et Societe/ Society and Leisure*, 24(2), 359-376.
- Zittoun, T., & Perret-Clermont, A. N. (2009). Four social psychological lenses for developmental psychology. *European Journal of Psychology of Education*, 24(3), 387.
- Wang, B.; Schlagwein, D.; Cecez-Kecmanovic, D., & Cahalane, M. C. (2018). Digital Work and High-Tech Wanderers: Three Theoretical Framings and a Research Agenda for Digital Nomadism. *Australasian Conference on Information Systems*. Sydney, AU.
Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/330938637>

Anexos

Anexo 1 – Questionário Sócio-Demográfico

Informações Básicas

Abaixo preencha as suas informações básicas. Seus dados serão preservados.

3. Qual a sua Idade? *

4. Sexo *

Feminino

Masculino

Other:

5. Qual a sua Escolaridade? *

Ensino Fundamental

Ensino Médio

Ensino Superior

Especialização

Mestrado

Doutorado

Pós-Doutorado

Other:

6. Qual seu ramo de trabalho? (Ex.: ecommerce, programação, influenciador digital, blogueiro, coach...) *

7. Quais plataformas e ferramentas você usa para divulgar e gerenciar seu trabalho? (Ex.: facebook, instagram, twiter, lead lovers, word press, wix....) *

Obrigada!

Anexo 2 – Busca de Blogs no Google

A screenshot of a Google search page. The search bar contains the text "nomades digitais que voce precisa conhecer". Below the search bar, there are several search filters: "Todas", "Shopping", "Videos", "Noticias", "Imagens", "Mais", "Configurações", and "Ferramentas". The search results show approximately 603,000 results in 0.26 seconds. The top results are:

- 10 nômades digitais brasileiros que você precisa conhecer ...** - nomadesdigitais.com/10-nomades-digitais-brasileiros-que-voce-precisa-conhecer/ - O 360 Meridianos, feito por estes três brasileiros, pode te ajudar nisso - "O que você deve saber antes de virar um nômade digital" ou "Como ser um nômade ..."
- 5 problemas que você precisa conhecer antes de ... - Nômades Digitais** - nomadesdigitais.com/5-problemas-que-voce-precisa-conhecer-antes-de-se-jogar-no-h... - 27 de out de 2016 - Fazer home office é uma delícia e nós somos os primeiros a defender esse estilo de trabalho, com mais liberdade e flexibilidade. Mesmo ...
- 10 fotógrafos de viagem que você precisa conhecer – Nômades Digitais** - nomadesdigitais.com/10-fotografos-de-viagem-que-voce-precisa-conhecer/ - Wanderlust. A expressão alemã que poderia ser traduzida como "desejo de viajar" também é uma definição perfeita para o trabalho de alguns fotógrafos de ...
- 5 museus do mundo que você precisa conhecer – Nômades Digitais** - nomadesdigitais.com/5-museus-do-mundo-que-voce-precisa-conhecer/ - Viajar e ir a fundo na história do lugar explorado. Essa é uma das formas bacanas de conhecer novos países, como Grécia, Suécia e até descobrir mais sobre o ...
- Nômades Digitais: 12 Empreendedores Que Você Precisa Conhecer** - https://libertacaodigital.com/12-nomades-digitais/

A screenshot of an Evernote note titled "Dicas doutorado". The note content includes:

definição perfeita para o trabalho de alguns fotógrafos de ...

5 museus do mundo que você precisa conhecer – Nômades Digitais - nomadesdigitais.com/5-museus-do-mundo-que-voce-precisa-conhecer/ - Viajar e ir a fundo na história do lugar explorado. Essa é uma das formas bacanas de conhecer novos países, como Grécia, Suécia e até descobrir mais sobre o ...

Nômades Digitais: 12 Empreendedores Que Você Precisa Conhecer - https://libertacaodigital.com/12-nomades-digitais/

Resultados dessa busca

- <http://nomadesdigitais.com/10-nomades-digitais-brasileiros-que-voce-precisa-conhecer/>
- <http://nomadesdigitais.com/10-fotografos-de-viagem-que-voce-precisa-conhecer/>
- <https://libertacaodigital.com/12-nomades-digitais/>
- <http://www.gotogatebrasil.com.br/10-nomades-digitais-brasileiros-que-voce-precisa-conhecer/>
- <http://www.querovajarmais.com/nomades-digitais-brasileiros/>
- <http://www.olhefordacaixa.com/empreendedores-digitais-para-seguir/>
- <http://yamaistonga.com.br/15-pessoas-que-voce-precisa-conhecer/>
- <http://trabalhandonoexterior.com.br/nomades-digitais-para-trabalhar-no-exterior/>

Resultados nesta busca que podem ser indicadores para roteiro de entrevistas (trabalhos para nômades digitais)

- <http://www.360meridianos.com/2014/01/carreiras-nomade-digital.html>
- <http://diariodenavegador.com/nomades-digitais-21-trabalhos-para-nomades-digitais/>

Anexo 3 – Grupo no Facebook

The screenshot shows a Facebook browser window displaying the group page for "Nômades Digitais - 360meridianos". The browser's address bar shows the URL "https://www.facebook.com/groups/nomadesdigitais/". The page header includes the group name and a search bar. The main content area features a large image of a beach with two lounge chairs and a closed umbrella. Below the image are options for "Entrou", "Notificações", and "Compartilhar". The left sidebar contains navigation links for "Discussão", "Membros", "Eventos", "Vídeos", "Fotos", and "Arquivos", along with a search bar and a list of shortcuts. The right sidebar shows "ADICIONAR MEMBROS" with a search field and a list of members, and "SUGESTÕES DE MEMBROS" with a list of suggested members. The bottom of the page shows the Windows taskbar with various application icons and the system tray displaying the date and time as "19/07/2017 07:13".