

As transformações socioeconômicas ocorridas no último século resultaram em alterações significativas nas relações de trabalho. Os impactos da Globalização e dos exponenciais avanços tecnológicos geraram mudanças tanto nas organizações, como no significado da carreira para os indivíduos. Também como consequência deste fenômeno histórico passa a ser possível identificar a existência de diferentes gerações de trabalhadores, compostas por grupos de indivíduos nascidos e criados sob a influência de determinados períodos socioeconômicos. Tais influências têm como reflexo a significação atribuída ao trabalho e à carreira. Isso possibilita identificar nestes profissionais algumas características comuns quanto às expectativas, valores e atitudes em relação ao trabalho. Com frequência, profissionais e acadêmicos evidenciam e criticam a existência de diferenças marcantes principalmente entre dois desses grupos: aqueles que pertencem à geração *X (1968 a 1979)*: buscam como resultado do trabalho a satisfação de necessidades pessoais, mostrando-se mais informais e flexíveis, bem como independentes e empreendedores; e os que compõem a geração *Y (1980 a 1991)*: apresentam habilidade de lidar com a tecnologia, e constante inquietação, buscando flexibilidade e autonomia no trabalho. Uma vez que na realidade contemporânea, o diferencial para uma organização se torna cada vez mais o seu capital intelectual, capaz de agregar valor aos seus produtos/serviços, verifica-se um crescente investimento das empresas no sentido de desenvolver e reter seus Talentos, aqueles que apresentam uma visão estratégica do negócio da empresa, habilidades criativas e inovadoras, buscando constantemente a melhoria. Dessa forma, torna-se fundamental às empresas que criem um ambiente organizacional atrativo, a fim de satisfazer as necessidades do trabalhador, expectativas e objetivos profissionais. Sentir-se integrados, satisfeitos e valorizados, poderá mantê-los na empresa pelo maior tempo possível. Dessa forma, esse estudo visa identificar quais os principais fatores considerados pelos profissionais como fundamentais para que permaneçam trabalhando em uma empresa. Buscou-se ainda investigar se existem diferenças significativas entre as gerações X e Y em relação a fatores de retenção. A amostra preliminar contou com 340 participantes, que responderam um questionário on-line contendo perguntas sobre: 1) dados demográficos (sexo, idade, salário, carga horária de trabalho, etc.); 2) o grau de intenção de deixar de trabalhar na organização em que trabalham nos próximos doze meses e 3) cinco palavras ou expressões relacionadas ao estímulo indutor “Abaixo cite até cinco fatores que você acredita que façam com que um profissional queira continuar trabalhando na empresa em que trabalha”. Análises preliminares evidenciaram que entre os principais fatores mais citados pelos profissionais como fator de permanência estão o salário (275 citações), a possibilidade de crescimento e desenvolvimento de carreira (163 citações), o clima organizacional (149 citações), a motivação com a atividade realizada ou função (138 citações), entre outros. Ao comparar-se os dois grupos, foi possível identificar diferenças significativas entre o número de citações de profissionais da geração X e da Y em relação à motivação e à identificação como fatores de retenção.