

Nas últimas décadas, o abandono do emprego (turnover) vem ganhando maior atenção dos profissionais que trabalham com recursos humanos e de pesquisadores da área organizacional. Este termo diz respeito ao processo de saída involuntária ou voluntária de um profissional da organização. Estudiosos do tema afirmam que a saída voluntária dos profissionais é mais crítica por algumas razões importantes, como o fato de geralmente tratar-se de uma surpresa para a organização, e de tratar-se de um processo muito oneroso tanto para as organizações quanto para os profissionais. É evidente, portanto, que para desenvolver ações que diminuam o fluxo de desligamento dos funcionários de suas empresas, é necessário primeiramente compreender quais são os motivos que os levam a esse comportamento, além do perfil de carreira desses profissionais. A literatura sugere a existência de diferenças geracionais em relação às características dos profissionais. Da mesma forma que os profissionais de mercado afirmam serem distintos os valores que as gerações X (entre 35 e 44 anos) e Y (entre 22 e 33 anos) buscam como retorno de seu trabalho. Dessa forma, o presente estudo tem como objetivo investigar quais são os fatores que levam os profissionais à retirada voluntária dos seus empregos. Busca ainda verifica se há diferenças significativas entre os aspectos que levam profissionais das gerações X e Y a saírem de seus empregos. A amostra preliminar completa contou com 340 participantes de ambos os sexos com idades entre 18 e 71 anos. Os participantes responderam um questionário contendo: perguntas demográficas (idade, sexo, salário, carga horária de trabalho, etc); uma pergunta sobre o grau de intenção de deixar a organização em que trabalham nos próximos 12 meses (escala Likert de 10 pontos); por fim, a questão “Abaixo cite até 5 fatores que você acredita que façam com que um profissional QUEIRA PEDIR DEMISSÃO da empresa em que trabalha”. As citações dos participantes foram agrupadas em 18 categorias, cujos títulos e ocorrência de citações foram: Salário (245), Crescimento (122), Desmotivação (121), Reconhecimento (118), Descumprimento de Contrato Formal/Psicológico (118), Clima Organizacional e (117), Relacionamento com Chefe (90), Relacionamento com Colegas (80), Carga de Trabalho (48), Falta de identificação (42), Sobrecarga (31), Pressão por resultados (31), Benefícios (30), Infra-estrutura (29), Oportunidades melhores (29), Comunicação (27), Acesso ao Local (25) e Desenvolvimento (17). As análises preliminares, das diferenças entre os fatores desencadeadores do turnover voluntário, para cada geração, demonstraram haver diferenças em apenas duas categorias, das dezoito apresentadas: Comunicação e Crescimento. Os profissionais que pertencem à geração X referiram com maior frequência que a ausência de clareza na comunicação da organização com o funcionário levaria ao turnover voluntário. Já os profissionais de geração Y, em consonância com o que é sugerido pela literatura e por profissionais de mercado, referiram, com maior frequência, que a falta de perspectiva de crescimento na organização seria um fator importante para a decisão de sair. Quanto ao nível de intenção de deixar a empresa em que trabalham atualmente, não foram identificadas diferenças entre profissionais da geração X e da Y.