

R&S summit

RESUMO

Cultura "Dia 1" da Amazon

A palestra apresentou a cultura “Dia 1” da Amazon, conceito criado por Jeff Bezos em 1997, que representa a ideia de agir diariamente como se a empresa estivesse em seu primeiro dia de operação: com urgência, humildade, inovação constante e foco absoluto no cliente. O palestrante defendeu que a cultura organizacional começa no recrutamento e seleção, pois é nesse momento que as empresas definem quais comportamentos, valores e competências serão fortalecidos internamente.

Principais conceitos apresentados

- Cultura acima das referências
 - A Amazon prioriza competências e alinhamento cultural acima da empresa de origem, faculdade ou reputação profissional do candidato.
 - O foco está em comportamentos observáveis e aderência aos princípios da organização.
- Mentalidade “Dia 1”
 - Significa estar constantemente aberto a aprender, se adaptar e evoluir.
 - O oposto é o “Dia 2”, definido por Bezos como um processo de estagnação, irrelevância, declínio e morte organizacional.
 - A responsabilidade de permanecer no “Dia 1” é tanto da empresa quanto das pessoas.
- Pilares da cultura
 - Obsessão pelo cliente.
 - Resistência à burocracia excessiva (“processos são meios, não fins”).
 - Adoção rápida de tendências externas.
 - Tomada de decisão com velocidade, sem esperar informação perfeita.

Como a Amazon contrata

- O processo seletivo é estruturado em torno dos 16 Leadership Principles da empresa.
- Cada entrevistador avalia explicitamente alguns desses princípios por meio de entrevistas comportamentais.
- As respostas são analisadas utilizando o método STAR (Situação, Tarefa, Ação e Resultado).
- O objetivo é avaliar evidências concretas do comportamento passado do candidato, e não opiniões ou respostas genéricas.

O papel do Bar Raiser

- Profissional treinado para garantir que cada contratação eleve o padrão da empresa.
- Possui autonomia para vetar candidatos, mesmo quando há aprovação do gestor da vaga.
- Atua eliminando vieses, mantendo consistência cultural e protegendo a organização de decisões tomadas por pressão ou urgência.
- A lógica é simples: é melhor não contratar ninguém do que contratar alguém que reduza o padrão esperado.

Cultura e retenção

O palestrante destacou que alinhamento cultural tem impacto direto na retenção e performance:

- Um estudo interno comparou:
 - Grupo A: alta competência técnica e alinhamento cultural mediano.
 - Grupo B: boa competência técnica e excelente alinhamento cultural.
- O Grupo B apresentou:
 - 40% mais retenção após 24 meses.
 - Melhor desempenho avaliado por gestores e pares.

Conclusão

A principal mensagem foi que Talent Acquisition não deve ser medido **apenas pela quantidade de contratações, mas pela capacidade de trazer pessoas que fortaleçam a cultura e permaneçam na organização no longo prazo.**

Segundo o palestrante, **técnicas podem ser aprendidas e desenvolvidas, mas valores, comportamentos e aderência cultural são muito mais difíceis de mudar.** Por isso, empresas que contratam com foco em cultura tendem a construir equipes mais fortes, reter talentos por mais tempo e obter melhores resultados de forma sustentável.