

Nuno Sebastião, CEO da Feedzai - "Atrair e manter o top 1% do talento tecnológico"

A Feedzai foi fundada por data cientistas e engenheiros aeroespaciais e é especializada em soluções anti-fraude!

Nuno Sebastião em entrevista exclusiva para a RHmagazine de janeiro/fevereiro de 2017 revela alguns segredos de como esta start-up aparecer e cresceu.

A Feedzai já ultrapassou os 2 mil milhões de dólares em análise de transações diárias, em todo o mundo. Dados surpreendentes para uma empresa que começou há apenas 7 anos na incubadora do Instituto Pedro Nunes, em Coimbra... A constituição de uma equipa de colaboradores muito competentes e comprometidos foi certamente essencial, não foi?

Na verdade, são mais de 3 mil milhões de dólares em transações comerciais diárias que a Feedzai analisa, pontua e protege. Relativamente à equipa, a Feedzai foi criada pelos três cofundadores, o Paulo Marques, o Pedro Bizarro e eu. Cada um de nós trouxe experiências complementares de trabalho e formação que se adequaram bem a uma *startup* no mercado da tecnologia de inteligência artificial. Iniciámos este percurso a construir uma plataforma de inteligência artificial e durante dois anos, após o início desta jornada, decidimos que era nos serviços financeiros que encontrava a melhor oportunidade de mercado e melhor se adequava a nossa tecnologia. A Feedzai confia numa equipa que é extremamente competente e globalmente comprometida e diversificada para oferecer as melhores soluções para combater a fraude num mercado que hoje em dia está em rápida mudança, e garantindo que o sucesso dos nossos clientes tem efeito em tudo o que construímos.

Numa empresa digital *native* qual o papel do responsável de recursos humanos?

A equipa de recursos humanos tem um papel importante a desempenhar, ao atrair e manter o top 1% do talento tecnológico e operacional. A Feedzai conta atualmente com cerca de 150 colaboradores e com taxas de crescimento de 200% ano após ano. Temos 200 oportunidades de emprego para contratações em 2017. Um dos principais desafios que enfrentamos é encontrar os melhores talentos num conjunto de profissionais que tenham o desejo e a capacidade para trabalhar numa *startup* focada em tecnologia disruptiva de *big data* e inteligência artificial. Assim, estamos a concorrer com grandes empresas como

a IBM Watson e a Palantir no recrutamento dos maiores especialistas em inteligência artificial, em todo o mundo, o que significa que temos de oferecer uma razão muito atraente para os profissionais se juntarem a uma *startup* como a Feedzai e que está numa fase de grande crescimento.

Como abordam esta questão do crescimento acelerado dos colaboradores? Qual a vossa estratégia de recrutamento?

O nosso processo de recrutamento é comparável ao de empresas mundiais como a Google ou a Apple. Isto é, apesar de recebermos um elevado número de candidatos para as posições que temos em aberto, o nosso crescimento tem estado em linha com os requisitos rigorosos que estabelecemos para cada novo contratado. A Feedzai dedica uma percentagem substancial de tempo para entrevistar todos os candidatos que passam a fase inicial de triagem, para assegurar que, em primeiro, estamos a recrutar as pessoas com as competências adequadas e experiência técnica que precisamos e, em segundo lugar, que essas pessoas estão alinhadas com a cultura e o ADN comum da Feedzai.

O facto de serem uma *startup* parece ser um argumento importante para atrair o melhor talento... concorda? O que podem fazer as empresas tradicionais para recrutarem colaboradores talentosos?

Startup é uma atitude ou estado de espírito, não uma classificação. A mentalidade de *startup* significa encontrar um objetivo de negócio que seja significativo para alcançar um problema de negócio que precise de ser resolvido, criando uma cultura que atraia pessoas que queiram resolver esses problemas com verdadeiro significado. Concordo que muitos candidatos talentosos vão concentrar as suas pesquisas de trabalho em *startups* – o que certamente ajuda a Feedzai. Ao mesmo tempo, acredito que a mentalidade de *startup* se estende também a organizações que fazem parte de empresas tradicionais. Cabe a cada empresa, quer seja *startup* ou tradicional, proporcionar grandes oportunidades para novas contratações, crescimento e contribuição para novos e entusiasmantes produtos.

O que prevê para 2017 a este nível e qual a vossa estratégia? Onde os encontram? Qual a % de estrangeiros em Portugal?

A Feedzai está a expandir globalmente a sua presença em 2017. Estamos a planear abrir mais escritórios na Europa, para apoiar as nossas equipas atuais em Portugal e no Reino Unido. Temos em planeamento a abertura de escritórios em França, na Alemanha e na Ásia no primeiro semestre de 2017.

Quantos colaboradores tem nas vossas várias instalações?

Cerca de 60% dos colaboradores da Feedzai estão localizados nos nossos três escritórios em Portugal, com os restantes 40% distribuídos pelos escritórios dos EUA e Reino Unido.

Trace-nos o perfil ideal do colaborador Feedzai.

O nosso objetivo é ter na Feedzai os melhores e mais talentosos profissionais que tenham a capacidade de trabalhar com a mais recente tecnologia de inteligência artificial.

Como definiria a cultura da Feedzai? E como a criam e perpetuam?

Paixão, coragem e humildade. A Feedzai começou com três fundadores inteligentes e humildes, que tinham como objetivo redefinir e transformar a experiência de comércio através da inteligência artificial e *machine learning*. O processo de recrutamento da Feedzai foca-se na integração cultural enquanto parte fundamental da avaliação global dos candidatos. Somos seletivos durante o processo de recrutamento para que conscientemente criemos e perpetuemos uma comunidade de profissionais tecnológicos que estejam 100% alinhados com a nossa cultura e missão.

Se tivesse de destacar uma das vossas políticas de recursos humanos, qual destacaria?

Estamos altamente comprometidos com a diversidade e com a química da equipa. Para promover a diversidade, criámos uma iniciativa chamada Project #Code4All onde trabalhamos com organizações que promovem o envolvimento de mulheres e minorias no campo das STEM. Além disso, durante o nosso processo de entrevista, qualquer pessoa na equipa de entrevistadores, independentemente de quem seja, pode vetar um candidato. A química da equipa e o encaixe cultural são vitais para cultivar uma comunidade que se reúna para oferecer aos nossos clientes produtos e serviços com a melhor qualidade.

Como abordam a formação contínua dos vossos colaboradores?

Começa com a contratação dos funcionários certos que são *constant learners*.

Esta característica inata torna as pessoas naturalmente curiosas e com a necessidade de querer saber mais, para melhorarem constantemente e, igualmente importante, quererem ensinar os outros. Ter *constant learners* que também estão disponíveis a ensinar, cria uma cultura que hoje sabe e conhece mais do que no dia anterior.

O *machine learning* está no coração do vosso negócio. No entanto prevê-se que as máquinas levem à eliminação de centenas de milhares de empregos num futuro muito próximo. O que acha que se deve fazer perante este cenário?

Acredito que vai sempre existir uma elevada quantidade de trabalho que pode ser dividida entre o homem e a máquina. É importante que as tecnologias de informação criem continuamente empregos para os humanos este ano e nos próximos, (nós estamos a recrutar!), independentemente da evolução das máquinas inteligentes. Todos os dias as empresas produzem quantidades ilimitadas de dados, e a tecnologia *machine learning* desempenha um papel fundamental na gestão e análise desse vasto conjunto de informações. As

máquinas vão lidar com funções mais aborrecidas; permitindo assim que os seres humanos fiquem disponíveis para realizar trabalhos de nível elevado, trabalhos criativos que envolvem imaginação e interesse.

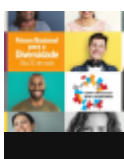
As nossas escolas estão a preparar crianças e jovens para funções que ainda não existem. Como nos podemos preparar para este futuro? Ao nível das famílias, mas também ao nível das políticas de ensino.

A Feedzai tem mostrado que a grande tecnologia, independentemente de onde vem, pode transcender fronteiras. Como tal, investir hoje na educação STEM vai garantir que amanhã contamos com profissionais qualificados. Como referi anteriormente, as mulheres ainda estão sub-representadas no âmbito das profissões STEM, e isso é algo que precisa de mudar para que todas as empresas possam competir em escala global.

Em jeito de conclusão e porque esta edição da RHmagazine é dedicada há digitalização da função RH... Conselhos que deixa aos gestores para que as suas organizações consigam acompanhar a transformação digital que o mercado está a sofrer.

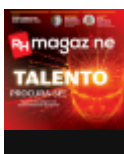
Rodeia-te de uma equipa forte com pessoas que estejam ansiosas para tomar a tua visão e torná-la realidade. Quando partilhas a tua visão com os candidatos, eles rapidamente abraçam-na ou decidem que não querem fazer parte dela. A chave para manter o ritmo é pintar um quadro claro que atraia o melhor talento para a tua equipa.

Outras notícias



Estão abertas as candidaturas ao Selo da Diversidade

23 [25 Maio, 2017](#)



Edição nº 110 da RHmagazine – TALENTO PROCURA-SE!

153 [24 Maio, 2017](#)



Fórum RH 2017: veja as fotos!!!

708 [24 Maio, 2017](#)



Artigo Exclusivo RHmagazine : A persistência da flexibilidade laboral

38 [24 Maio, 2017](#)



Portugal no top 10 das melhores cidades para se ser freelancer

42 [23 Maio, 2017](#)



Impacto da comunicação interna na política de recursos humanos

205 [23 Maio, 2017](#)