



As nossas 5 convicções



Não existem limites de velocidade na estrada para o sucesso.

Acreditamos que é melhor fazer bem que ser perfeito e lento. **A reação rápida** ajuda-nos a criar e a aprender mais rápido que os outros. **A velocidade é importante nos negócios.** A maioria das decisões é reversível e é muitas vezes a iteração que torna um ideia perfeita. Muitas das vezes, o facto de fazermos as coisas rapidamente leva a que recebamos reações igualmente rápidas, o que normalmente produz melhor resultados que o trabalho meticuloso de fazer planos para definir um plano. Não esquecendo que somos uma empresa **obcecada com a experiência do cliente**, sabemos que mesmo as coisas que fazemos rapidamente têm de ser feitas com foco no cliente e com base nos nossos elevadíssimos padrões.

O cenário prático:

- É uma pessoa que se foca mais nos excelentes resultados do que no processo. Revela uma tendência para a ação e evita a paralisia analítica. Terá sempre uma lista interminável de coisas a fazer, que é onde reside a beleza do grande crescimento. A melhor forma de avançar rapidamente é a concretizar algo. Avaliamos cada dia pelo número de coisas importantes que riscamos da lista.
- Todos os nossos projetos começam por determinar rapidamente se temos todas as informações relevantes necessárias para agir. Quando não temos, procuramos obter essas informações e avançamos.
- Quando um cliente precisa urgentemente de algo, é a si que veem a ajudar. Os cargos não têm qualquer importância aqui. Todos têm vontade e são capazes de arregaçar as mangas para realizar o trabalho que tenha de ser realizado.
- Consegue especificar sensatamente o que deve ser bem feito hoje e o que pode ser melhorado mais tarde.

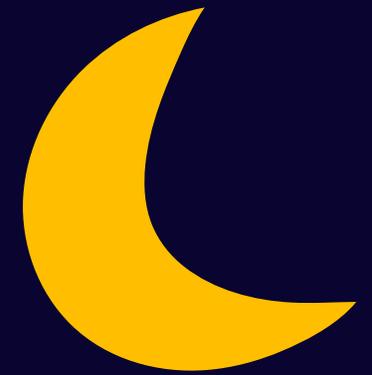




Acreditamos que quanto mais ambicioso for, maior será a probabilidade de **apostar nos negócios loucos**, nos recursos audaciosos e no crescimento extravagante que temos toda a intenção de concretizar. A nossa missão é ambiciosa, os nossos objetivos são ambiciosos, **o nosso produto é ambicioso**. É por isso que contratamos pessoas que se riem perante a ideia de que algo não é possível e que encontram a vontade e a coragem para **tentar fazê-lo assim mesmo**.

O cenário prático:

- Os nossos colaboradores criam alvos corajosos ou definem itinerários que inspiram os respetivos pares e incentivam as respetivas equipas a superarem-se.
- Todos acreditam que estamos a construir um negócio que vale 100 mil milhões de euros. Nós implementamos ferramentas, desenvolvemos processos e testamos o nosso produto de uma forma que encaixa nesse princípio.
- Como contratamos pessoas inteligentes e ambiciosas, todos têm autonomia e autorização para fazer a diferença. Se lhe surgir uma ideia de algo que acredita que pode ajudar a diferenciar positivamente a Flipdish, não precisa da autorização de ninguém para avançar e concretizar a sua ideia.
- Ninguém está conformado com o status quo. As pessoas vêm todos os dias para o trabalho com grande entusiasmo por saberem que há sempre muito mais para ser feito.



Se
aponta
para as
estrelas,
o mais
provável
é que aterre
na lua.



O que o define é a média das 5 pessoas com quem passa mais tempo.

Quando o que o define é a média das cinco pessoas com quem passa mais tempo, o melhor é garantir que **os seus colegas são excepcionais**. Na Flipdish, é propositadamente que colocamos a fasquia do talento incrivelmente alta, pois sabemos que as pessoas com elevado desempenho são incentivadas por outras pessoas com elevado desempenho. Ficamos bastante entusiasmados e não intimidados quando contratamos pessoas que são **mais capazes que nós** e, ainda mais importante, **nunca nos acomodamos!**



O cenário prático:

- É alguém que concretiza uma quantidade surpreendente de trabalho importante e de quem se pode consistentemente esperar elevados níveis de desempenho. Não tem medo da ambiguidade e consegue tomar decisões inteligentes, mesmo em situações de alta pressão.
- As pessoas com elevado desempenho não têm medo de desafiar o status quo. Na realidade, as pessoas com elevado desempenho adoram um desafio e sabem que não há nada mais gratificante do que tomar uma decisão difícil após um debate intelectual respeitoso.
- As pessoas com elevado desempenho estão sempre com vontade de ir mais longe: quando corrigem coisas, estas permanecem nesse estado.
- Os Flipdishers prestam um trabalho de elevada qualidade e mantêm os outros Flipdishers nos mais elevados padrões de qualidade. Não acreditamos em baixar a fasquia nem em facilitismos; orgulhamo-nos do incrível e impactante trabalho que realizamos.





Compensa ser HOT.

(Honest, Open and Trustworthy –
Honesto, aberto e fiável)



Imagine trabalhar num local onde **os líderes escutam com atenção, onde todos são incentivados a falar de forma franca** e onde a confiança mútua e **o respeito estão na base de todas as relações de trabalho**. Este é o método de trabalho da Flipdish. Todos são incentivados a falar de forma franca e a nossa diversidade de pensamento empurra-nos para a frente.

O cenário prático:

- Somos francos e diretos e dizemos o que pensamos, mesmo que desagrade a algumas pessoas. Não julgamos as pessoas pela sua franqueza e aceitamos respeitosamente as opiniões de todos.
- Vamos diretamente à origem quando recebemos comentários. Não somos políticos e não recorremos a jogos de bastidores para ganhar influências. Quando falamos de outro Flipdisher, apenas dizemos coisas que diríamos confortavelmente na presença do mesmo.
- Partilhamos a informação de forma proativa e aberta, optando, sempre que possível, por canais de comunicação públicos e pela máxima visibilidade. Isto ajuda a garantir que estamos sempre alinhados na forma como ajudamos os nossos restaurantes parceiros a prosperar.
- Somos éticos e honramos os compromissos que assumimos perante os outros. Sem exceções. Somos rápidos a admitir os nossos erros e rapidamente assumimos a responsabilidade pela resolução dos mesmos.
- Nem sempre iremos fazer tudo bem. Como poderíamos fazê-lo? Estamos a crescer tão rapidamente que parece que estamos a construir um avião ao mesmo tempo que tentamos voar nele. No entanto, sabemos que enquanto continuarmos abertos, confiarmos nos nossos copilotos e trabalharmos arduamente, iremos alcançar coisas incríveis (e divertir-nos bastante durante todo o processo).





A Flipdish é sempre a prioridade na hora de tomar decisões empresariais.

Os Flipdishers procuram o que é melhor para a Flipdish, não o que é melhor para si mesmos ou para as respetivas equipas. Por isso, não acreditamos em obstáculos administrativos nem em aprovações executivas. **Todos têm uma autonomia sem restrições** para tomar decisões relativamente ao produto, procurar novas contas e assumir riscos, da forma que considerem apropriada. Não travamos a nossa equipa com regras fúteis e microgestão, pois confiamos que estão a ser tomadas as melhores decisões se todos estiverem a fazer o que consideram ser **do melhor interesse para a Flipdish**.

O cenário prático:

- Não temos egos. Optamos sempre pela melhor ideia, quer seja nossa ou não.
- Os nossos diretores assumem total responsabilidade pelas perdas e lucros. É-lhes dado dinheiro e não cotas efetivas e têm total autonomia para gastar o dinheiro da forma que considerem mais apropriada, sem necessidade de qualquer justificação.
- Mantemos os nossos colaboradores com os mais altos padrões de qualidade. Se considerarmos que os colaboradores não respeitam estes padrões, estamos à vontade para tomar a difícil decisão de os substituir por alguém que o faça.
- O verdadeiro progresso é muitas vezes marcado pelos obstáculos ao longo do caminho, que é onde realmente começamos a crescer. Desde que os Flipdishers façam o que é correto para a Flipdish, têm total liberdade para experimentar coisas novas, para falhar e para tentar novamente.

