

P.14

TALENTO E VONTADE PARA CHEGAR AINDA MAIS LONGE



P.06

FORMAÇÃO REFORÇA LAÇOS E REDUZ DISTÂNCIAS

Índice

- P.02 EDITORIAL
- P.03 HOLDING
SOUNDING BOARD REUNIDO
EM LISBOA

ASCENDUM NA FINAL
DOS EUROPEAN
BUSINESS AWARDS
- P.04 BOAS PRÁTICAS
ENTREVISTA A BRAD STIMMEL,
CEO DA ASCENDUM USA,
SOBRE "INICIATIVA
PARA CONTRATAÇÃO DE TALENTOS"
- P.06 ASCENDUM ACADEMY
DIRETORES JUNTOS NO GENERAL
MANAGEMENT PROGRAM
- P.09 RADAR
ASCENDUM ÁUSTRIA
COM NOVAS MARCAS

E ENTRE AS EMPRESAS LÍDERES
NO PAÍS
- P.10 VOLTA AO MUNDO ASCENDUM
ASCENDUM MÁQUINAS EM PORTUGAL
LEVA-NOS ATÉ AO PORTO
- P.12 EQUIPA EM DESTAQUE
CAROLINA DO NORTE E A SUA EQUIPA
EXPERIENTE, ENÉRGICA E FOCADA
- P.14 TALENTOS ASCENDUM
À DESCOBERTA DE TALENTOS
ESCONDIDOS
- P.19 BOAS VINDAS
NOVOS DIRETORES
NAS VÁRIAS GEOGRAFIAS
- P.20 INDICADORES ECONÓMICOS

Editorial

A NOSSA MAIOR FORÇA SÃO AS PESSOAS, O SEU TALENTO, EXPERIÊNCIA E ENTREGA

Que há talento no Grupo Ascendum já sabíamos. Há técnicos com engenho para reduzir tempos de paragem, gestores com determinação para chegar a novos setores e mercados, profissionais que se desdobram no serviço e satisfação de clientes... Mas temos mais. Temos técnicos, gestores e profissionais competentes que são simultaneamente incasáveis corredores de fundo e escritores sem receio da folha em branco, porque, como os próprios dizem, os caminhos mais longos começam sempre com um primeiro passo.

Confesso que é com admiração que olho para estes desportistas apaixonados, escritores com livros publicados e peças encenadas, não só pelo que já conseguiram mas pela dedicação e perseverança que tiveram para conseguir chegar até onde estão. Eles são um exemplo de que, com talento e vontade, podemos chegar onde queremos, embora conscientes de que o caminho não é fácil. E são um exemplo de que, como Grupo conseguiremos ser uma Ascendum mais coesa e mais forte. E já começámos o nosso caminho.

É o caminho do conhecimento, da entreada e do trabalho de grupo que eliminou a distância entre diretores das várias geografias no arranque do curso na Católica Lisbon. É o caminho da identificação, partilha e implementação de boas práticas que fica bem explícito na vertente do Recrutamento, em que a Ascendum EUA nos inspira. É o caminho dos European Business Awards, que reforça a nossa repu-



RICARDO MIEIRO
Presidente da Comissão Executiva

tação e nos posiciona como um exemplo entre empresas europeias. E é também o caminho que está a fazer esta Ascendum Magazine, aproximando-se mais das pessoas e dando a conhecer as suas diferentes realidades.

Claro que temos muitos caminhos, com muito para andar, e não é de estranhar que, aqui a ali, tenhamos de dar um passo atrás. Mas como nos dizem na reportagem da Carolina do Norte: "a maior força desta equipa está nas pessoas". Acrescentaria que a maior força da Ascendum está nas pessoas, no seu talento, experiência e entrega mas também na forma como conseguirmos conjugar estes valores em prol do Grupo e do seu caminho de crescimento e rentabilidade.

Alguns pensarão que caminhamos devagar. Que depois de um ano, deveríamos ter alargado o passo. Eu digo que, sozinhos, iríamos mais depressa mas que, juntos, iremos mais longe.

Holding



6.º SOUNDING BOARD REUNIDO EM PORTUGAL

Conselho de Administração, CEO's e CFO's de todas as plataformas geográficas Ascendum, Diretores do Centro Corporativo e respectivas equipas reuniram-se

no Guincho, em Portugal, no final de janeiro, num encontro que marcou o arranque do novo ano. Foram dois dias dedicados a *brainstorming*, reflexão e

planeamento dos anos 2015, 2016 e 2017, enquadrados pelo inspirador azul do oceano Atlântico que emoldura o Hotel "The Oitavos".

NAS FASES FINAIS DOS EUROPEAN BUSINESS AWARDS

ASCENDUM ELEITA PELO JÚRI E PELO PÚBLICO

O júri dos European Business Awards elegeu-nos como "Ruben D'Honneur", o que nos colocou automaticamente na final dos "Prémios do Júri", e a votação pública deu-nos o título de "Campeão Nacional", o que nos garantiu a passagem à finalíssima dos "Prémios do Público", de onde sairá a vencedora absoluta "Empresa Europeia do Ano 2014/15". Isto significa que, das mais de 700 empresas selecionadas para o concurso, a Ascendum está nos dois grupos de eleitas.

"Quando entramos num projeto é para ganhar e esta é prova de que, juntos, temos mais força para alcançar aquilo a que nos propomos", sublinha Ernesto Silva Vieira, Diretor de Relações Institucionais, agradecendo aos colegas e parceiros que foram fundamentais para reunir mais de mil votos.

Embora no momento em que editamos a Ascendum Magazine estejam ainda a decorrer as fases finais dos EBA, *"esta é já uma aposta ganha porque as duas distinções conquistadas estão a levar mais longe o nome, a notoriedade e a reputação da Ascendum",* afirma Graça Mieiro, que tem estado a apoiar a participação da Ascendum.

Os prémios vão ser entregues em maio, em Londres, e a Ascendum tem lugar reservado nesta gala graças às duas distinções já conquistadas.

Nos Prémios do Júri:

- Estamos entre as 100 empresas finalistas escolhidas pelo júri como "Ruben D'Honneur" entre mais de 700.
- Somos uma das 10 finalistas no prémio "Empresa do Ano com Volume de Negócios Superior a 150 M€".
- Somos uma das duas únicas empresas portuguesas a concurso de um total de 25.
- Nesta fase final, cada empresa "Ruben D'Honneur" terá de fazer uma apresentação presencial da sua empresa perante o júri que, de seguida, toma a sua decisão.

Nos Prémios do Público:

- Estamos entre as 32 finalistas escolhidas pelo público entre mais de 700 empresas.
- Fomos a empresa portuguesa mais votada, com mais de 1000 votos.
- O facto de sermos a empresa mais votada valeu-nos o título de "Campeã Nacional".
- A fase final de votação faz-se online apenas entre as "Campeãs Nacionais" dos vários países e a empresa mais votada ganhará o título "Empresa Europeia do Ano 2014/15".



ENTREVISTA A BRAD STIMMEL, CEO DA ASCENDUM USA

PRÁTICA DE CONTRATAÇÃO CRIADA NOS EUA VAI AMPLIAR-SE A TODO O GRUPO PARA CAPTAR E RETER OS MELHORES TALENTOS

A CAPTAÇÃO DOS PROFISSIONAIS MAIS TALENTOSOS É ESSENCIAL PARA QUALQUER EMPRESA MAS ANTECIPAR QUAL A MELHOR PESSOA PARA CADA FUNÇÃO NÃO É FÁCIL NEM PODE SER INTUITIVO. NA ASCENDUM USA, FOI DEFINIDO UM PROCESSO DE CONTRATAÇÃO CONSIDERADO COMO UMA BOA PRÁTICA. ANTECIPANDO A SUA AMPLIAÇÃO ÀS VÁRIAS GEOGRAFIAS E PARA SABER MAIS SOBRE ESTA METODOLOGIA, ENTREVISTAMOS O CEO DA ASCENDUM USA, BRAD STIMMEL.

COMO NASCEU ESTE PROCESSO DE CONTRATAÇÃO QUE ESTÁ JÁ A FUNCIONAR NA ASCENDUM USA E QUAIS OS SEUS OBJETIVOS?

Este processo, que batizamos como 'Hiring Initiative for Talent' - HIT (Iniciativa para Contratação de Talentos), nasceu da necessidade que senti, ao longo da minha vida profissional, de ter um método de contratação muito bem definido e afinado, que ajudasse a angariar o melhor talento para cada função e que filtrasse potenciais erros de recrutamento, com tudo o que eles implicam de negativo para a organização.

Os objetivos são essencialmente os de ter bem definidos os requisitos chave de cada função e pessoa que a irá ocupar, de ter mais informação sobre o candidato, sobre as suas capacidades e competências, de conseguir identificar as melhores pessoas disponíveis, de reduzir os custos de uma má contratação e de reunir os melhores talentos para que, pelo menos, 80% dos contratados sejam aquilo a que chamamos profissionais de alto desempenho ou de "Classe A". E este é, essencialmente, o ponto de partida para melhorar a contratação e a retenção de talentos na Ascendum.

DE QUE CONSTA CONCRETAMENTE O HIT?

O HIT é composto por cinco fases e a primeira passa por desenhar a função para a qual necessitamos de contratar. Este *design* da função é instrumental para identificarmos as competências chave e é com base nesta definição que criamos um cartão de pontuação que nos permitirá avaliar cada candidato segundo uma métrica objetiva. No final, teremos uma pontuação global para cada candidato, a qual será tanto mais elevada quanto melhor o profissional se adaptar à função desenhada.

A fase seguinte passa por recolher o máximo de informação sobre o indivíduo e sobre as suas referências, procurando conhecer competências e capacidades que nem sempre são as que o candidato destaca no seu currículo.

Segue-se todo o processo de entrevistas, testes de avaliação e seleção, que podem variar dependendo da função em causa. O que nos importa avaliar aqui são os requisitos que estão preestabelecidos na função e que pontuaremos no cartão, pelo que, para apoiar o entrevistador, aconselha-se ter um conjun-

to de perguntas já definidas. No final desta fase, teremos um conjunto de informação objetiva que nos indicará quem é o nosso candidato de "Classe A".

Passa-se depois à oferta e à contratação propriamente ditas, e posteriormente à fase de admissão e autoavaliação. O período inicial de admissão e adaptação é importante para que o candidato possa conhecer as pessoas, as chefias, a empresa e a cultura de grupo, já que, mesmo um candidato de classe A pode falhar se não estiver bem integrado e não souber exatamente o que a empresa espera de si.

QUAIS OS PROCEDIMENTOS PREVISTOS PARA GARANTIR UM BOM ACOLHIMENTO E INÍCIO DE TRABALHO POR PARTE DE UM NOVO PROFISSIONAL?

As introduções são feitas através de vídeos e apresentações pessoais, que incluem a apresentação à equipa executiva, pois é importante que os recém-chegados saibam quem são os líderes da empresa. São também apresentados os valores da empresa, quer do ponto de vista histórico quer de posicionamento. Parte da cultura é a construção da oportunidade do candidato e temos de integrá-lo bem para que ele dê o seu melhor. Depois é expô-lo ao trabalho, às pessoas com quem vai interagir e perceber quais são as suas expectativas.

DESENHAR A FUNÇÃO É UM PASSO CRÍTICO

QUAL DOS PASSOS DO PROCESSO CONSIDERA SER O MAIS CRÍTICO? PORQUÊ?

Penso que o passo mais crítico é o do *design* da função e cartão de pontos, pois é aqui que vamos compreender quais são as verdadeiras necessidades da empresa. A experiência passada diz-me que costuma haver muito de intuitivo nos processos de recrutamento; que muitas pessoas são contratadas porque quem recruta ficou com a sensação de que 'este é o tal' sem haver total consciência do que se precisa e se procura.

QUE TIPOS DE TESTES FAZEM HABITUALMENTE?

Os testes mudam para cada tipologia de função. Se estivermos a falar de um lugar técnico, para a manutenção por exemplo, testamos competências específicas em que à partida o candidato não falha mas testamos também a personalidade, a atitude e as motivações. Num candidato para a área de vendas, iremos mais a fundo para nos certificarmos se temos uma personalidade e motivação orientadas

BOAS PRÁTICAS GERAM SINERGIAS DE GRUPO

Há cerca de um ano, os Recursos Humanos do Centro Corporativo, começaram a fazer o levantamento de práticas de RH implementadas nas várias plataformas geográficas em diferentes áreas, entre as quais o Recrutamento. Com o apoio dos Diretores de Recursos Humanos das diferentes operações, Angela Vieira, a administradora com este pelouro, coligiu, analisou e avaliou procedimentos, tendo concluído que o método criado e implementado nos EUA, sob orientação de Brad Stimmel, é um exemplo a seguir.

"Foi um trabalho longo, que dependeu muito do contributo dos vários Diretores de Recursos Humanos, que têm sido incansáveis na disponibilização de informação, e que permitiu identificar este "Hiring Initiative for Talent" como a prática que melhor serve os objetivos do Grupo", afirma Angela Vieira, reforçando que "é deste trabalho que começam a nascer as ambicionadas sinergias de Grupo". Por isso mesmo, em breve, esta prática dos EUA começará a ser ampliada a todas as geografias.

para as vendas e testaremos, por exemplo, as reações numa situação de conflito... Nestes testes mais complexos, contamos com o apoio de uma empresa externa.

HÁ QUANTO TEMPO COMEÇARAM A IMPLEMENTAR O HIT NA ASCENDUM USA E O QUAL O PRIMEIRO BALANÇO QUE PODE SER FEITO?

Começámos há dois anos, com a anterior Diretora de Recursos Humanos, e ainda é cedo para termos os dados necessários para poder fazer um balanço sobre o impacto do processo, até porque ele é evolutivo. Daqui a mais um ano, poderemos certamente avaliá-lo. Para já, posso dizer que o processo é mais trabalhoso numa fase inicial - quando estamos a criar do zero o *design* de funções, os cartões de pontos e as questões para as entrevistas - mas mais facilitado numa fase posterior, em que podemos reutilizar tudo o que criámos.

MAS ACREDITA QUE O PROCESSO MELHORA A SELEÇÃO E APOIA A ESCOLHA DOS MELHORES TALENTOS PARA A ASCENDUM?

Sim, sem dúvida. É um processo muito afinado, que elimina muitos erros de recrutamento e que é muito superior à escolha baseada na intuição ou sentimento. Segundo especialistas em recrutamento, qualquer má contratação sai cara a uma empresa: por exemplo, um vendedor que não encaixa na função pretendida custa à empresa seis vezes o seu salário e num diretor este valor mais do que duplica... é isso que queremos evitar.

Tendo por base o *design* da função, o processo ajuda-nos a saber quem são os melhores candidatos para cada cargo, ajudando os candidatos a saber exatamente o que se espera da sua função. É assim que conseguiremos contratar mais profissionais de "Classe A". É este o nosso objetivo e é sabido que os profissionais de elevada *performance* que temos na nossa equipa irão atrair outros candidatos de "Classe A" para a organização.

É FÁCIL EXTRAPOLAR ESTA METODOLOGIA PARA AS OUTRAS GEOGRAFIAS ASCENDUM?

Penso que o esquema que criámos é bastante explícito e explicativo mas, naturalmente, necessitará de afinações e interpretações para outras línguas e plataformas, assim como de algum trabalho de adaptação à realidade dos diferentes países. O processo é ágil para ser transversal e, no futuro, creio que a metodologia de contratação não será diferente nos EUA ou na Turquia.



Ascendum Academy

GENERAL MANAGEMENT PROGRAM REUNIU DIRETORES DE TODO O “MUNDO ASCENDUM”

Marketing, vendas, gestão e finanças foram as disciplinas em destaque no primeiro módulo do General Management Program, uma iniciativa da Ascendum Academy que, no início de fevereiro, trouxe à Católica Lisbon, na capital portuguesa, 23 Diretores - Gerais ou Regionais, Financeiros, de Marketing, Vendas e Após Venda, entre outros - das várias geografias Ascendum.

Foi a cada grupo de participantes, por geografia ou organização, que pedimos as primeiras impressões sobre o módulo inicial desta formação e sobre este que foi o primeiro contacto pessoal e presencial entre os vários diretores do 'Mundo Ascendum'. Os testemunhos aqui reunidos revelam um excelente arranque do curso e uma primeira vivência em equipa muito promissora.



Angela Vieira, Administradora Executiva com o pelouro dos Recursos Humanos e Comunicação Corporativa

“Como promotora deste curso, foi para mim um enorme orgulho verificar, pessoalmente, o êxito que foi por ter encurtado distâncias e reforçado os laços entre os diretores das diferentes geografias. Um êxito foi também a vertente de formação, que correspondeu a todos os requisitos identificados na definição dos conteúdos e abordagens que melhor se adaptariam à realidade do Grupo.”

ASCENDUM PORTUGAL

COMPETÊNCIAS DE LIDERANÇA, MARKETING E FINANÇAS PARA UM MUNDO GLOBAL EM MUDANÇA



Paulo Camarão, Diretor Air Rail Portugal, João Velez, Diretor de Após Venda, Pedro Gaspar, Gestor de Negócios Internacionais, Paulo Jacob, Diretor Financeiro e João Ascenso, Diretor Regional de Camiões

O General Management Program é um excelente programa de desenvolvimento, que está a trazer aos diretores da Ascendum competências cruciais para a liderança num contexto de negócios globais.

Está também a aguçar as nossas competências de marketing, ajudando-nos a desenhar, organizar, implementar e avaliar as atividade de marketing neste complexo ambiente global que está constantemente em mudança, beneficiando simultaneamente das experiências de outras geografias.

Da mesma forma, foi fantástica a firme abordagem feita à área financeira. Ela permite a quem não é especialista compreender as consequências financeiras das decisões estratégicas, dando-nos as ferramentas para integrar a perspetiva financeira no processo de tomada de decisão.

Parabéns pela iniciativa e pela ótima experiência.

ASCENDUM ESPANHA

ANALISAR PROJETOS ESTRATÉGICOS E ALCANÇAR UMA VISÃO DE GRUPO

A nossa primeira impressão foi excelente, tanto pela qualidade dos professores e materiais utilizados como pelas instalações e serviços oferecidos pela Universidade Católica de Lisboa.

Para a equipa de Espanha foi muito positivo dedicar este tempo e recursos a este programa de formação, acima de tudo por podermos afastar-nos da rotina diária e termos tempo para estar focados e analisar projetos estratégicos. É esta perspetiva estratégica a que mais nos entusiasmou, tanto na área do marketing e vendas como na de gestão e finanças.

Importa ainda referir o facto muito positivo de podermos partilhar estas atividades com colegas de outras geografias do Grupo. Esta faceta de “team-building” é algo novo e necessário face à integração recente de tantos novos países, que nos dá a oportunidade de trocar experiências e, especialmente, identificar as sinergias que nos permitiam alcançar a “Visão do Grupo” como um dos maiores fornecedores mundiais de soluções globais em equipamentos para infraestruturas e construção.



Luis Rubio, Diretor Financeiro, Javier Gómez, Diretor de Após Venda e Ildefonso Garcia, Diretor de Marketing e Vendas

ASCENDUM USA

MELHORAR PRÁTICAS DE GESTÃO E LIDERANÇA E ESTABELECEER RELAÇÕES DURADOURAS



Kristin Parker, Diretora Geral da Ascendum Dakota do Norte e Rob Tavenner, Diretor Geral da Ascendum Carolina do Norte

Este General Management Program vai, certamente, ajudar-nos a desenvolver melhores práticas na nossa gestão e liderança mas, tão importante como a formação, foram as relações duradouras estabelecidas entre colegas. Estas relações, provavelmente, irão exceder as nossas expectativas iniciais.

As matérias abordadas nas sessões foram excelentes e os formadores apresentaram os conteúdos de uma forma que conseguiu manter o grupo atento e envolvido. E ficou claro que será importante termos tempo para implementar este conhecimento no nosso quotidiano antes do próximo módulo.

As relações entre colegas desenvolveram-se rapidamente. A separação em equipas, durante as sessões, iniciou as apresentações, e as conversas durante os intervalos e refeições permitiram que estas se reforçassem, o que aconteceu naturalmente à medida que íamos sabendo mais sobre as diferentes culturas e economias representadas neste grupo.

Nem sempre é fácil manter a relação com aqueles que acabam por não estar envolvidos no nosso dia-a-dia de trabalho. Por isso mesmo, estamos entusiasmados pela oportunidade de voltarmos a encontrar-nos em setembro. Isto traz a todos a possibilidade de nos mantermos em contacto.

ASCENDUM TURQUIA

POTENCIAR A MARCA ASCENDUM E CRIAR SINERGIAS DE NEGÓCIO

Foi uma semana muito interessante para todos nós e que nos ajudará a melhorar o nosso negócio, potenciando a utilização da marca Ascendum de forma mais eficaz do que faz a nossa concorrência. Por

outro lado, ao conhecermo-nos uns aos outros, as operações dos diferentes países vão poder criar sinergias que beneficiam o negócio.



Tolga Polat, Diretor de Vendas e Marketing, Şant Margos, Diretor Financeiro, Murat Özkaya, Diretor de Após Venda,

ASCENDUM MÉXICO

MELHORAR MÉTODOS, TÉCNICAS, COMUNICAÇÃO E CAPACIDADES ENQUANTO EQUIPA



Melchisedec Orduña, Diretor de Vendas, Rafael Murillo, Diretor Financeiro e Marketing e Luis Gómez Diretor de Após-Venda

Foi uma experiência realmente positiva podermos conhecer uma série de pessoas de diferentes países, com muito talento, e todos a contribuir com os seus esforços para um mesmo objetivo. Este programa traz-nos

uma excelente formação, que nos ajuda a melhorar métodos e técnicas, aumentando as nossas capacidades enquanto equipa, promovendo uma melhor comunicação e uma melhor compreensão dos dados financeiros.

Ascendum Academy



Miroslav Primus, Diretor de Vendas e Marketing dos Países da Europa Central

ASCENDUM EUROPA CENTRAL

CONHECER OS NOVOS COLEGAS E FOCAR SITUAÇÕES REAIS

Esta foi a minha primeira vez em Portugal - um país que soube, há poucos meses, ser a pátria de Cristiano Ronaldo e do Infante D. Henrique o Navegador - e não houve tempo para explorar a cidade... mas apenas para esta primeira experiência de formação, que foi, também, a primeira oportunidade de conhecer os colegas de todo o mundo, ou melhor, do mundo Ascendum.

As sessões de formação estavam muito bem organizadas, de todos os pontos de vista que as analisemos. Os conteúdos das diferentes sessões foram realmente os adequados, começando por abordar o

mais simples e apoiando-se em ilustrações fáceis de compreender por todos. Os professores tinham experiência prática, o que ajudou a debater situações reais e muito específicas. E o seu sentido de humor ajudou-nos a manter focados todo o tempo. Como tenho trabalhado com muitas pessoas diferentes ao longo dos anos (sou um género de "globetrotter") estava muito curioso de conhecer os novos colegas e tenho de confessar que esta foi a melhor parte de entre todas as experiências da semana (verdade... não estou só a ser simpático!). Vemo-nos em setembro.

GLOMAK PORTUGAL E ANGOLA

ALARGAR REDE PROFISSIONAL E OBTER AJUDA PARA QUESTÕES ESPECÍFICAS

Ficámos muito satisfeitos por esta primeira oportunidade de contacto com colegas de diferentes áreas de negócio e de conhecimento, culturas e países. Fazer parte deste grupo tão heterogéneo e debater temas comuns aos vários negócios foi uma experiência muito gratificante que nos permitiu alargar a nossa base de relações profissionais e, simultaneamente, trocar ideias e encontrar ajuda para dar

resposta a necessidades específicas de alguns mercados.

A qualidade das sessões e dos materiais, assim como as próprias instalações e serviços da Católica Lisbon fazem com que estejamos ansiosos por voltar em setembro.



Sérgio Luis, Responsável de Planeamento e Controlo de Gestão, Hélder Almeida, Diretor de Recursos Humanos, e Ivo Araújo, Diretor da Unidade de Negócio em Angola

CENTRO CORPORATIVO

REFORÇAR OS LAÇOS PARA ENCURTAR DISTÂNCIAS E POTENCIAR SINERGIAS

O primeiro módulo do General Management Program esteve à altura das nossas expectativas, permitindo o conhecimento pessoal entre tantos diretores, vindos das diferentes plataformas geográficas, encurtando distâncias e reforçando os laços que levam à partilha e ao trabalho em equipa.

Desde já pensamos poder afirmar que, no final desta primeira fase, todos os participantes passaram

a estar mais sensíveis para a importância das divulgações financeiras das empresas e o papel que cada um pode ter, no seu dia-a-dia de trabalho, para que os objetivos globais do grupo Ascendum sejam alcançados e também para os desafios que no contexto global, em que competimos, se colocam ao nosso Grupo e as estratégias mais adequadas para continuarmos na senda do sucesso.



Rui Galamba, Diretor de IT & Business Development, Pedro Arêde, Diretor de Operações Financeiras do Grupo, e Luís Almeida, Diretor de Consolidação do Grupo

Radar

ASCENDUM ÁUSTRIA COM NOVAS MARCAS ATLAS COPCO E SENNEBOGEN

Com a integração no Grupo, a operação de Europa Central começa a alargar a sua área de atuação a setores complementares aos da Volvo CE e, em 2015, está já a representar e distribuir duas novas marcas de referência: a Sennebogen e a Atlas Copco.



A Sennebogen está a ser comercializada pela Ascendum noutras geografias mas a Atlas Copco é uma inovação na carteira de marcas representadas pelo Grupo.

Refira-se que a Atlas Copco é um grupo industrial presente em 144 mercados e um líder em áreas como os compressores, geradores, sistemas de iluminação, entre outros. A Sennebogen, por sua vez, afirma-se como um fornecedor de equipamentos líder na tecnologia de guias e *handling*.

Mais duas apostas que permitem reforçar a gama de soluções que disponibilizamos aos nossos clientes, ampliando a nossa capacidade de resposta em setores como a indústria de minas, de reciclagem e portos.

E ENTRE AS EMPRESAS LÍDERES NO PAÍS

A Ascendum Áustria foi eleita para o Top 100 das empresas líderes do país, classificada na sexagésima sétima posição entre os principais players do setor. Na classificação por cidades, a Ascendum Áustria é uma das mais relevantes, com lugar garantido no Top 5 das empresas de Salzburgo.



Volta ao Mundo Ascendum

PELA MÃO DA EQUIPA DA ASCENDUM MÁQUINAS DO PORTO, PORTUGAL

À DESCOBERTA DA “CIDADE INVICTA” E DO MELHOR DESTINO TURÍSTICO EUROPEU

Nesta edição da Ascendum Magazine, desafiámos a equipa da filial do Porto da Ascendum Máquinas em Portugal, a levar-nos numa visita à sua cidade, há muito conhecida como a “Cidade Invicta”, pela forma como resistiu às tropas de Napoleão durante a invasão iniciada em 1809, e eleita, no ano passado, como o Melhor Destino Turístico Europeu.

O título deve-se, em grande parte, à forma como o Porto se tornou num centro cosmopolita, com uma vasta diversidade cultural, comercial e de movimentos urbanos, sem perder a sua autenticidade, tradições e encanto histórico, características que, em 1996, estiveram na base da classificação do Centro do Porto como Património Cultural da Humanidade, pela UNESCO.

A cidade tem cerca 45 km² e uma população próxima de 240 mil residentes mas os mais de 2 milhões de habitantes que vivem na sua zona metropolitana tornam-no segunda maior do país e na maior da região Norte. O aeroporto internacional fica a poucos minutos do centro do Porto (cerca de 16 km).

O clima é convidativo, com o verão ameno e temperaturas entre 15°C e os 25°C, que chegam a ultrapassar os 30°C entre julho e setembro. O outono e o inverno são mais ventosos, chuvosos e frescos mas as temperaturas mantêm-se geralmente entre os 5°C e os 15°C.

Uma das épocas mais animadas para visitar a cidade é o mês de junho, em que se comemoram as festas populares de São João. De dia, as ruas da bai-



Barco Rabelo

xa enchem-se dos tradicionais manjericos, cravos, erva-cidreira, “alho-porro” e dos modernos martelinhos de plástico, que servem para bater amigavelmente na cabeça de quem passa e contagiando-os com espírito festivo. O ponto alto é a noite de 23 de junho que se prolonga pela madrugada de dia 24, com uma multidão pelas ruas para festejar o santo

que favorece “os amores”. À meia-noite, há fogo-de-artifício, lançado a partir do rio e as margens do Douro enchem-se de milhares de pessoas para assistir ao maior espetáculo do ano, onde não faltam os tradicionais balões de São João, feitos em papel de cores variadas e lançados ao céu, para quebrar a escuridão da noite com centenas de pontos de luz.



Casa da Música

O QUE FAZER?

- Lanchar numa esplanada na zona da Ribeira, junto ao rio Douro, de onde se avista a velha Ponte D. Luís e os barcos Rabelo, que antigamente transportavam as pipas de vinho do Porto desde o Alto Douro até às Caves onde era armazenado.
- Assistir a um concerto na Casa da Música e visitar a Fundação de Serralves (casa, jardins e museu), dois dos espaços culturais de referência na cidade.
- Ver um jogo de futebol no Estádio do Dragão – o estádio do Futebol Clube de Porto.
- Fazer compras nas lojas tradicionais da Rua de Santa Catarina.
- Passear pelos jardins românticos do Palácio de Cristal – que se prolongam por oito hectares no centro do Porto - e desfrutar de uma vista incrível sobre o rio e a cidade.

UMA EQUIPA PRONTA A RESOLVER PROBLEMAS E ABRAÇAR NOVOS DESAFIOS

Na Unidade de Negócio da Ascendum Máquinas, no Porto, 35 colegas trabalham para assegurar as vendas e o aluguer de máquinas e a comercialização de empilhadoras, assim como os respetivos serviços de após venda e o negócio da Ascendum Energy. Ao todo, o serviço é prestado pelo gestor da Unidade de Negócio, um gestor de oficina, 23 profissionais de assistência técnica – 19 dos quais mecânicos, seis técnicos de peças e quatro vendedores.

A equipa tem um forte vínculo ao Grupo Ascendum, com uma média de permanência na empresa que supera os 20 anos e, segundo nos contam, as suas maiores forças estão nos profundos conhecimentos técnicos sobre os equipamentos que disponibilizam, o que lhes traz grande capacidade para resolver problemas e a flexibilidade para abraçar novos projetos, mesmo os mais desafiantes. Talvez por isso, metade dos profissionais que se dedicam à prestação de serviço esteja alocada a operações internacionais, no âmbito do “Follow the Customer”.



Em cima, da esquerda para direita: Fernando Freire (Técnico de Crédito); Vasco Franco (Chefe de Secção - Peças); Carlos Bóia (Técnico de Vendas - Peças); Manuel Monteiro (Inspector Técnico); Artur Gomes (Help-Desk Oficina); Henrique Lopes (Técnico de Mecânica no Exterior); Benjamim Correia (Vendedor - Peças) e Jorge Teixeira (Gestor de Unidade de Negócio).

Em baixo, da esquerda para direita: Michael Vieira (Técnico de Vendas - Peças); Joaquim Moreira (Técnico de Mecânica no Exterior); António Ribeiro (Chefe de Equipa - Oficina); Nuno Rodrigues (Técnico de Electricidade); Teresa Silva (Recepção) e Casimiro Mendes (Serralheiro).



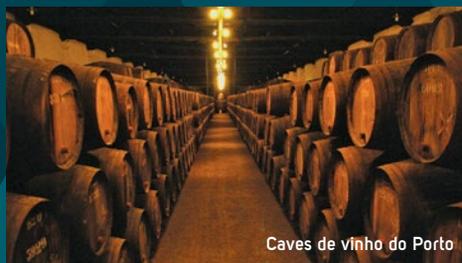
Unidade de Negócio da Ascendum Máquinas do Porto

Nos últimos anos, esta equipa esteve envolvida em grandes projetos de construção, incluindo autoestradas, represas, túneis, entre outros, o que levou ao estabelecimento de um conjunto muito completo soluções de após venda, capazes de responder às necessidades personalizadas dos clientes. Ao mesmo tempo, a forma como a equipa tem sabido

aproveitar as oportunidades do “Follow The Customer” tem sido determinante para manter os níveis de atividade e a satisfação dos clientes durante a difícil crise económica enfrentada por Portugal e por aquela que é a sua segunda maior cidade, conhecida como “Cidade Invicta”.

SABORES OBRIGATÓRIOS

- O ex-libris são as “Tripas à moda do Porto”, uma receita que, segundo a lenda, terá cerca seis séculos, e que é confeccionada com as partes menos nobres mas mais saborosas das carnes de vaca e porco. Quem preferir peixe, pode optar pelo “Bacalhau à Gomes de Sá”, uma receita que se encontra por todo o país, confeccionada com bacalhau salgado seco.
- Da culinária recente, é imperdível a “Francesinha”, uma sanduíche recheada com várias carnes (vacca, linguiça, salsicha fresca e fiambre) e coberta com queijo e um molho especial (molho de francesinha).
- Entre os sabores obrigatórios está também o do já referido vinho do Porto, produzido na região vitivinícola do Alto Douro, a mais antiga região demarcada do mundo, e exportado para todo o mundo.



Caves de vinho do Porto

A NÃO PERDER

- O centro histórico, Património Cultural da Humanidade, que congrega uma enorme diversidade de construções e estilos. É aqui que ficam alguns dos monumentos emblemáticos da cidade, como o Palácio da Bolsa, uma das joias da arquitetura oitocentista, e a Torre dos Clérigos.

- O Mercado do Bolhão, um dos locais mais característicos do Porto.
- A Estação de São Bento, inaugurada em 1916, e instalada num edifício com vinte mil azulejos que retratam alguns momentos marcantes da história de Portugal.
- Um Cruzeiro no rio Douro. Há vários à escolha, desde os mais curtos, que passam sob as seis pontes do Douro, aos mais extensos, que se deslocam cerca de 100 quilómetros para o interior, seguindo o curso do rio, até Peso da Régua ou Pocinho.
- As Caves de vinho do Porto - Offley, Ferreira ou Sandeman - situadas em Vila Nova de Gaia (margem esquerda do rio), numa visita que dá a conhecer como se fabrica e armazena a bebida mais internacional de Portugal, terminando com uma degustação.
- A Livraria Lello, considerada pelo jornal The Guardian como a terceira mais bela do Globo.

Equipa em destaque - Ascendum USA

VENDAS, PEÇAS E SERVIÇOS NO ESTE E CENTRO DA CAROLINA DO NORTE

UMA EQUIPA EXPERIENTE, ENÉRGICA E FOCADA EM MELHORAR A RESPOSTA AO CLIENTE

NA PRIMEIRA EDIÇÃO DE 2015, FOMOS ATÉ À CAROLINA DO NORTE, PARA CONHECER A EQUIPA RESPONSÁVEL PELAS VENDAS, PEÇAS E SERVIÇO EM TODO O ESTE E CENTRO DESTE ESTADO NORTE-AMERICANO.

Composta por 43 profissionais, a equipa Ascendum na Carolina do Norte divide-se em três filiais, localizadas em Charlotte, Raleigh e Greenville. O trabalho que desenvolvem estrutura-se em torno de três departamentos, Vendas, Peças e Serviço, e é da boa relação e comunicação entre eles que se assegura a satisfação do cliente, desde que se inicia um processo de compra até ao fim de vida de um equipamento. *“Desde garantir que temos as peças quando elas são necessárias a dispormos dos técnicos com a formação adequada para apoiar a população de máquinas em operação, estamos sempre prontos e disponíveis para dar resposta às necessidades dos clientes”,* diz Vinson Bowers, o gestor de clientes.

Esta capacidade de resposta é um dos fatores críticos na área de atuação da Ascendum e, segundo o responsável, é também uma das forças desta equipa: *“temos uma gestão muito eficiente, que nos permite reagir rapidamente perante necessidades urgentes, temos uma equipa com grande experiência e muita formação, que nos dá uma excelente*



A equipa da filial de Charlotte

capacidade para encontrar soluções assim que um desafio é identificado, e temos ainda uma excelente capacidade de trabalhar em equipa, em prol de objetivos e sucessos comuns”.

Entre os sucessos da equipa, o seu Diretor Geral, Rob Tavanner, destaca o contrato celebrado, em 2014, para fornecimento de equipamentos e serviços a um cliente na área da exploração mineira. *“Na região Este da Carolina do Norte, há uma forte operação mineira, que tem sido responsável por parte significativa das nossas oportunidades de negócio e dos nossos resultados”,* sublinha, explicando que, neste caso, foram fornecidos 23 equipamentos Volvo, incluindo grandes máquinas como as A40G e escavadoras de grande porte.

Segundo o responsável, o negócio revelou-se um sucesso em todas as frentes: *“numa parceria com este novo cliente que apoia o crescimento do volume de negócios da Ascendum, nos contratos de serviços adjudicados para todas as máquinas fornecidas e na afirmação da dupla Ascendum/Volvo como parceiro preferencial desta divisão do nosso maior cliente”.*

Além da importância desta operação mineira, refira-se que o trabalho desta equipa é muito relevante para o Grupo Ascendum graças à força económica do Estado da Carolina do Norte que, além da forte indústria mineira, tem duas das cidades de mais rápido crescimento nos EUA – Charlotte e Raleigh, informação confirmada por um dos maiores websites de informação económica e empresarial norte-americano, o CNNMoney.



Membros da Equipa na filial de Raleigh

“AS PESSOAS SÃO A NOSSA MAIOR FORÇA E A NOSSA MAIOR DIFICULDADE”

Segundo Jeff Willbanks, Diretor de Operações em Charlotte, a maior força desta equipa está nas pessoas que a compõem. *“Temos excelentes pessoas, que trabalham bem em equipa e que, juntas, nos colocam numa posição privilegiada para alcançar objetivos”.*

Segundo Jeff, uma vez delineada a estratégia, os contributos de toda a equipa são bem-vindos, independentemente do cargo de quem os dá, *“porque se há maneira melhor de fazer uma coisa, queremos conhecê-la”* e porque os contributos e as informações dadas por quem está no terreno são críticos para ajustar a atividade sempre com o objetivo de prestar um serviço de apoio da mais elevada qualidade a um vasto território geográfico. *“E se cada pessoa é responsável por uma parte do trabalho o seu sucesso dependerá também e sempre da parte assegurada pelos colegas. Neste sentido, juntos, estamos a construir algo verdadeiramente melhor!”*

As pessoas são também o grande desafio desta equipa porque nem sempre é fácil encontrar novos colaboradores. *“Estamos continuamente à procura de potenciais candidatos para o Departamento de Serviços e também para o de Peças, que se tornam*



Rob Tavenner e Jeff Willbanks

cada vez mais pequenos, mas a maioria dos jovens técnicos com formação em maquinaria pesada acaba por encontrar trabalho no setor das tecnologias, com condições tão boas ou melhores das que podemos oferecer e sem estarem expostos ao exterior,

ao frio, à chuva e a condições semelhantes que são inerentes à nossa atividade”, explica o mesmo responsável. E esta dificuldade, a par com os crescentes requisitos técnicos da empresa, faz com que seja cada vez mais difícil recrutar.

EQUIPA DE PEÇAS E SERVIÇO REFORÇA IMPORTÂNCIA DO CONTACTO COM O CLIENTE

Segundo os operacionais que asseguram a área das Peças e de Serviço, as competências individuais de cada departamento são fundamentais para o sucesso de equipa, o que, neste caso, significa *“que os gestores de clientes mantêm a população de máquinas no mercado, que o grupo dedicado às peças assegura os níveis de inventário adequados e que os nossos técnicos e gestores de serviço trabalham para que a nossa frota e a dos clientes esteja continuamente operacio-*

nal”. De resto, a aposta continua na formação dos técnicos e a captação de técnicos com amplos conhecimentos na área são elementos prioritários.

Embora a qualidade da resposta e do serviço prestados sejam valorizados pelos clientes, para os profissionais que trabalham na Ascendum o contacto e a relação com o cliente após efetuada a venda é talvez o aspeto mais importante e que pode ainda ser

melhorado. *“Os nossos gestores de clientes conseguem fornecer as soluções que melhor respondem às necessidades do cliente mas a Ascendum precisa de reforçar o contacto permanente com estes clientes para melhorar as soluções de apoio após venda”,* referem.



Jeff Willbanks e Ceb Smith

“UMA EQUIPA DE QUE ME ORGULHO”

“Esta equipa tem imensa experiência nas várias áreas em que atuamos, desde a força de vendas aos serviços de apoio. Só a equipa envolvida na operação mineira congrega mais de 125 anos de experiência. Somos um grupo enérgico e focado, com um forte desejo de crescimento. Sentimo-nos mal cada vez que ficamos aquém dos objetivos e esforçamo-nos ao máximo para melhorar o nosso desempenho e a nossa presença no mercado.”

Rob Tavenner, Diretor Geral

Talento Turquia

SETE PEÇAS PRODUZIDAS E DUAS DISTINGUIDAS NA TURQUIA

EBRU NIHAN CELKAN: DE GESTORA DE MARKETING A DRAMATURGA DO ANO

Sempre gostou de livros, a sua avó era uma exímia contadora de histórias e para Ebru Nihan Celkan a leitura e a escrita andaram sempre de mãos dadas. Aos nove anos começou a escrever poemas e desde então nunca deixou de escrever, embora hoje, com 36 anos, o seu talento esteja orientado para um tipo de escrita muito específico, que ganha vida nos palcos.

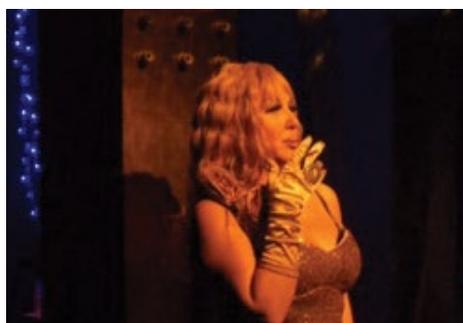
Ebru, Gestora de Marketing e Vendas na Ascendum Turquia, é hoje também uma dramaturga aclamada, com sete peças apresentadas nos palcos turcos e uma estreia internacional, em Espanha.



Ebru começou a trabalhar na Volvo em 2004, tendo integrado a Ascendum em 2010, após aquisição da operação da marca sueca e tem hoje à sua responsabilidade o planeamento e implementação da estratégia de marketing e vendas neste país, sendo também responsável pelas relações públicas, a comunicação e a gestão dos projetos de CRM – Customer Relationship Management.

A gestora começou a escrever para teatro em 2008, numa época em que já trabalhava no setor e em que prosseguia os seus estudos de doutoramento, na Universidade de Yeditepe, na área de marketing internacional e inovação em projetos de marketing, a mesma a que tinha dedicado o seu MBA.

E foi assim, conciliando trabalho, estudos e escrita, que criou as suas primeiras histórias e personagens, ainda sem saber que viriam a encher plateias e a captar a atenção da crítica. Mas foi isso que aconteceu.



O seu talento não passou despercebido também em 2012, tendo sido reconhecida com o prémio “Melhor Dramaturga do Ano”.

Quanto tempo dedica à escrita?

Escrevo todos os dias e mesmo quando não encontro nenhum tema especial, escrevo sobre o meu dia.

Quais os momentos que mais a marcaram como dramaturga?

As noites de estreia de todas as minhas peças foram os momentos mais marcantes e que nunca na vida irei esquecer.

Quem são os seus maiores fãs e apoiantes?

A minha avó é a minha maior fã e apoiante mas neste grupo incluem-se também alguns dos meus colegas de trabalho. De resto, a vida tem sido, ela mesma, a minha maior motivação.

Em 2010, venceu um concurso de dramaturgia lançado por uma editora com a sua peça “Triggerman” e no ano seguinte a sua nova criação foi eleita “Peça do Ano”, o que viria a repetir-se em 2013.

Ainda em 2013, com a sua peça “It was after the day no one died” viu a atriz principal ganhar todos os prémios do Teatro Turco graças à interpretação da personagem “Umut”. “Este momento, tal como quando ganhei o concurso, em 2010, foram dois dos mais importantes e compensadores de todos estes anos”, sublinha Ebru.



CANDIDO MACARRO: UM TÉCNICO DE PEÇAS E ESCRITOR COM O SÉTIMO LIVRO A CAMINHO

Já na infância, a sua imaginação voava por mundos imaginários, mas foi só na transição para a idade adulta que se atreveu a enfrentar a folha em branco e a pôr por palavras as histórias que inventava. Mesmo assim, muitas delas só seriam concluídas anos depois, já Candido Macarro concluíra a universidade, onde estudou Educação, e passava grande parte do seu tempo ao serviço da Ascendum Espanha - Volmaquinaria para onde entrou em 1988.

Candido começou de facto a escrever já adulto, em fóruns literários e encontros de entusiastas que se juntavam online. Surpreendeu-o que estes seus pares gostassem realmente do que escrevia e alguém, a certa altura, sugeriu-lhe participar em concursos literários. *"Nunca tinha pensado nisso, pois parecia-me um desafio impossível, mas finalmente decidi-me e acabei por receber alguns prémios"*, conta Candido, explicando que se sentiu encorajado a prosseguir.

Hoje, com seis livros publicados e o sétimo a caminho, assume a sua paixão pela escrita, que descreve como *"uma corrida de longa distância, uma maratona difícil, em que o mais importante é desfrutar de cada passo"*.

E como para correr uma maratona é preciso treinar, Candido Macarro tenta escrever todos os dias e é desta dedicação e disciplina que nasce a sua inspiração: *"costuma-se dizer que para ter inspiração é preciso esperar pela visita das musas mas eu digo*



"Não sei se é um talento... talvez seja mais uma ilusão ou um hobby", diz-nos Candido Macarro, de 51 anos, apesar das mais duas mil páginas publicadas e dos seis livros editados.

que, quando as musas vierem, é bom que me encontrem a escrever".

Quando a família (a mulher e dois filhos) e as tarefas da casa o permitem, passa pelo menos uma hora por dia a imaginar, a escrever, a corrigir, a preparar o livro ou a desenhar a capa, uma dedicação que considera fundamental *"seja na escrita ou a qualquer*

outra coisa". É esta a sua filosofia e tenta aplicá-la em tudo na sua vida porque *"os caminhos mais longos começam sempre com um primeiro passo"*. É esta é também a sua forma de estar nas funções que desempenha na Departamento de Peças, onde se ocupa de tarefas tão diversas como as encomendas a fornecedores, a gestão de existências, a logística, a fixação de preços ou a gestão de pagamentos.

Qual o maior desafio alcançado e por alcançar?

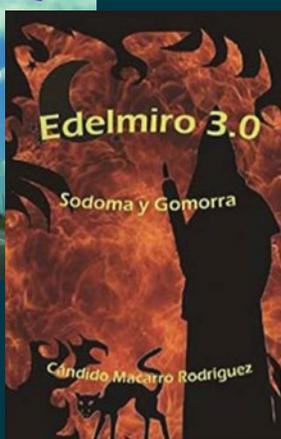
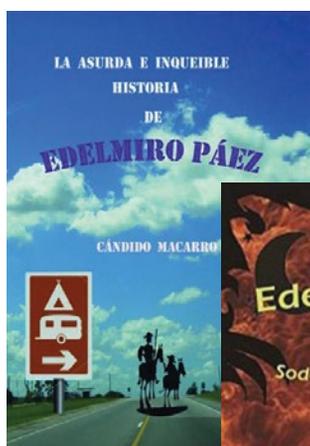
O alcançado foi conseguir escrever a primeira página. Assim que este obstáculo psicológico foi ultrapassado, o resto veio por si. Por alcançar seria escrever um "best seller". Mais do um desafio é uma utopia, algo muito longínquo, mas porque não?

Quem são os seus maiores fãs e apoiantes?

A minha família e os meus amigos mais chegados, que além de serem os meus maiores fãs são também os meus críticos mais exigentes, e surpreendentemente pessoas que não conheço pessoalmente mas que são entusiastas seguidores do que faço, que compram e leem os meus livros.

O que lhe dá mais prazer no processo de escrita?

É tão difícil dizer... Adoro quando me surge uma ideia, quando a desenvolvo até a transformar numa história mas também quando corrijo o meu rascunho uma, outra e outra vez. Sou obcecado pelo resultado final e uma vez terminado um conto revejo-o e volto a revê-lo (pelo menos 15 vezes) à procura de gralhas, expressões a melhorar ou qualquer outra falha. E continuo até que o texto espelhe exatamente o que quero dizer. Mas adoro igualmente paginar o texto e criar a capa. Diria que o prazer está em todo o processo, desde o primeiro minuto até que finalmente tenho o livro nas minhas mãos ou editado na Net.



Talento Hungria

A ARTE QUE JÁ FOI LUTA E QUE É HOJE PATRIMÓNIO DA HUMANIDADE

SZABÓ MÁTÉ: UM ADMINISTRATIVO DE OFICINA COM TALENTO NA CAPOEIRA

Szabó Máté soube o que era a Capoeira em 2010, quando se cruzou pela primeira vez com o Contra Mestre Lincon. Szabó completava o seu curso de Engenharia de Transportes na Universidade de Tecnologia, na capital da Hungria, e decidiu frequentar as aulas deste brasileiro que levou os ritmos quentes da Capoeira até Budapeste.

“Comecei a praticar Capoeira de modo mais intenso no outono de 2011, quando me juntei ao grupo do Monitor Touro. Treinei com ele até à primavera de 2013 e, depois de algum tempo afastado, voltei ao grupo, que era então liderado pelo Monitor Cabeleira. Continuo a ser seu aluno, a treinar e divertir-me imenso”, conta Szabó, que integrou a Ascendum Hungria, em Budapeste, em abril de 2014, ocupando-se do apoio aos serviços, seja ajudando os mecânicos seja gerindo questões relacionadas com garantias, materiais ou reclamações.

**Como descreveria a Capoeira?**

A Capoeira é mais do que lutar ou dar pontapés. Por um lado, é interagir e respeitar o outro. Por outro, é como encetar uma conversa, com perguntas e respostas, em que levamos o outro a baixar a guarda e a cometer um erro. Por outro, ainda, é treinar

o corpo e a mente através do ritmo e da música, aprendendo a cantar e a tocar novos instrumentos.

Além de aprenderem os movimentos também aprendem a tocar?

À medida que se evolui ao longo dos anos, depois de avançar alguns níveis, cada um tem de ser capaz de cantar a solo e de tocar um instrumento, por exemplo o berimbau. Avançando mais, tem ainda de se saber organizar toda uma Roda da Capoeira.

Já entrou em competições ou demonstrações de Capoeira?

Na Capoeira não há propriamente competições, pois não é fácil pontuar de forma objetiva os movimentos e técnicas, mas temos eventos por várias cidades do mundo, que normalmente acontecem quando um grupo está a fazer provas para passar de nível. Nestes eventos, os praticantes são convidados a participar e foi assim que visitei Moscovo em maio passado e que espero ir à Turquia este ano.



Na Capoeira, o colega de 26 anos dedica-se a um estilo específico, denominado de “Regional” que, como nos explica “é um pouco mais rápido e que se concentra especialmente nos pontapés e movimentos defensivos, acompanhados por alguns movimentos acrobáticos”.



CAPOEIRA FOI DECLARADA PATRIMÓNIO IMATERIAL DA HUMANIDADE PELA UNESCO

A Capoeira é uma arte marcial levada para a América do Sul - e em especial para o Brasil - pelos escravos africanos para ali deportados desde os séculos XVI, XVII. Nesta época e porque era proibido aos escravos lutar, ter uma arma ou sequer defender-se, a capoeira permitiu-lhes coreografar os movimentos da arte marcial e acompanhá-los de ritmos que a disfarçavam de dança. A Capoeira tornou-se, assim, num misto de arte e acrobacia, luta, dança e música, num registo único da cultura popular afro-brasileira.

Expressão histórica da resistência negra à escravidão, a Roda de Capoeira foi considerada pela UNESCO, no final de 2014, como Património Imaterial da Humanidade.



Talento México

RAFAEL MURILLO: CFO DA ASCENDUM MÉXICO PRONTO PARA NOVAS METAS

Sempre gostou de esporte e desde jovem que praticou Futebol Americano mas foi quando se dedicou ao Atletismo e mais precisamente às corridas de fundo que descobriu este seu talento e tenacidade para nunca desistir e avançar sempre mais um passo. Falamos de Jose Murillo, o Diretor Financeiro da Ascendum México que, conjuga a administração das áreas financeira, fiscal e de contabilidade da empresa com duas outras paixões: a corrida e a família.

Aos 38 anos, participou em dezenas de provas e inclusive em competições oficiais, sendo as grandes corridas as que mais o realizam: *"houve muitos momentos gratificantes como correr a Meia Maratona do Dia do Pai 2010, a Meia Maratona Emocion Deportiva em 2013 ou a Maratona da Cidade do*



México mas a marca mais importante são os 1539 quilômetros que já corri desde que me iniciei em provas oficiais" refere.

Segundo o colega, o mais difícil é começar. O segundo obstáculo a ultrapassar é conseguir manter-se na modalidade e recuperar das lesões que, ao longo da sua vida de atleta, têm sido muitas e variadas.

Rafael tem na sua família os seus principais apoiantes e não hesita em afirmar que *"a minha família é a minha principal motivação. Todos os meus esforços, dedico-os à minha mulher e às minhas filhas, com a mais firme intenção de lhes ensinar e demonstrar que podem fazer e conseguir as coisas que querem realmente"*. Porque como sublinha, *"a palavra move mas o exemplo impete"*.

Quando descobriu este seu talento para a corrida?

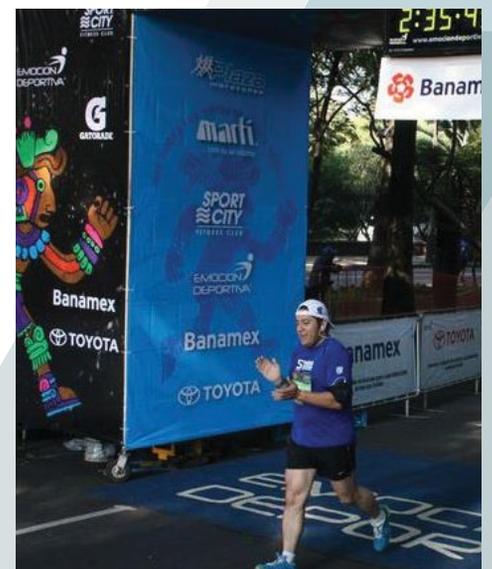
Sempre gostei de esporte e, quando aos 19 anos deixei de jogar futebol americano, procurei uma alternativa para me manter em forma. Depois de tentar várias modalidades, descobri que correr é um grande esporte e iniciei-me como atleta, com uma perspetiva recreativa.

Porquê o atletismo?

Porque este esporte nos faz sobrepor à adversidade e reunir a força para ultrapassar os momentos difíceis, fazendo sempre com te esforços.

Quanto tempo treina?

Tento treinar pelo menos três vezes por semana, uma hora em cada sessão, de preferência logo cedo, pela manhã. Além do treino, importa dormir bem e ter um ritmo de vida muito equilibrado.



Talento Glomak

HENRIQUE ASSUNÇÃO: GESTOR DE LOGÍSTICA NA GLOMAK E UM VETERANO DO TÊNIS DE MESA

A bola chega a atingir os 200 quilómetros hora e, quando o jogo começa, é nela que Henrique Assunção fixa o olhar. A sua raquete parece ganhar vida e, de tão rápidas, as rotações da bola nem sempre se conseguem acompanhar. Henrique começou a jogar Tênis de Mesa aos 11 e, hoje, aos 41, o gestor de logística da Glomak para o mercado africano é um verdadeiro veterano da modalidade mas nem por isso deixou de treinar dezenas de horas por semana e mantém-se firme no seu objetivo de chegar às competições nacionais.

“Descobri o Tênis de Mesa numa associação desportiva perto de casa e comecei a jogar durante as férias e nos tempos livres depois da escola e, desde essa altura, nunca mais parei de jogar”, conta-nos Henrique que, depois de passar o seu dia empenhado nas mil e uma tarefas inerentes à importação e exportação de equipamentos e peças, à gestão de rotas e ao armazenamento para os mercados africano e europeu, segue para o ‘Grupo Desportivo e Cultural Actuais e Antigos Alunos de Guilhabreu’, em Vila do Conde, onde treina durante duas horas, cinco dias por semana.

Treinar tão intensamente significa ter menos tempo para dedicar à família e, para contrariar esta limitação, Henrique leva consigo o seu filho de seis anos: *“aproveito a oportunidade para o introduzir na modalidade”*. De resto, a família faz parte do grupo de apoiantes do atleta.



Além dos treinos, Henrique já participou em dezenas de provas, a primeira em 1985. A qualidade que atingiu permitiu-lhe conquistar vitórias em competições regionais, resultados que lhe têm trazido grande satisfação e alegria porque significam a concretização e o culminar das muitas horas que dedica à modalidade.



O seu percurso permite-lhe agora sonhar com a participação em competições nacionais e é para elas que está decidido a trabalhar: *“é um grande desafio e, para lá chegar, tenho de conseguir mais vitórias regionais e intensificar o número de horas de treino”*.

Quais os principais desafios já conquistados?

As vitórias nos torneios e competições regionais, em Vila do Conde.

O que sente antes de uma destas provas mais competitivas?

A ansiedade e o nervosismo característicos da competição.

Quem são os seus principais apoiantes?

A família, os amigos e a Glomak.

Boas-vindas

BOAS-VINDAS AOS NOVOS DIRETORES

**AMAIA ESPAÑA**

*Diretora de Recursos Humanos,
Ascendum Espanha*

Com cerca de 13 anos de experiência na área de RH e direção de RH, Amaia é formada em Sociologia e, depois de um Master em Gestão de RH, prossegue um doutoramento.

**BROCK LYNCH**

*Diretor da Área de Serviço, Raleigh,
Ascendum USA*

Brock tem vasta experiência no setor, tendo sido, inclusive, vice-Presidente de uma concorrente.

**WES HALL**

Diretor de Peças, Charleston, Ascendum USA

Tem 53 anos e antes de se juntar à Ascendum USA já tinha vasta experiência em maquinaria industrial, inclusive na área das peças.

**RANDY BRONSON**

Diretor de Peças, Chattanooga, Ascendum USA

Randy já tinha trabalhado na Ascendum USA, entre 2005 e 2009, com responsabilidades na mesma área que passou agora a dirigir.

**MELCHISEDEC ORDUNA HERNANDEZ**

Diretor Comercial, Ascendum México

Engenheiro Eletrónico e de Comunicações e com MBA, tem experiência na gestão comercial e de operações na área dos equipamentos de construção, transportes e logística.

**PETER GREISBERGER**

*Diretor de Recursos Humanos,
Ascendum Central Europe*

Peter tem formação em Direito e experiência anterior na direção de recursos humanos.

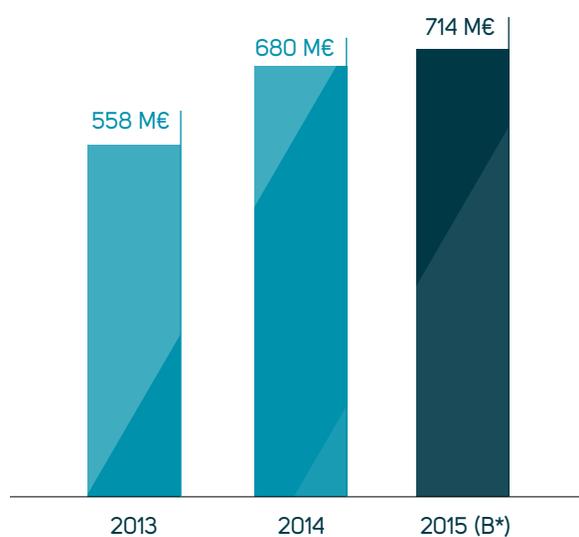
**CATALIN IORGUS**

Diretor de Após-Venda, Ascendum Central Europe

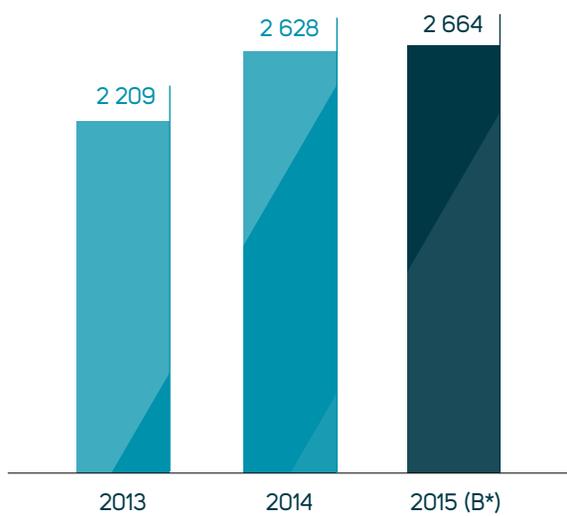
É engenheiro de formação e tem experiência de direção na área dos transportes – autocarros e camiões.



VOLUME DE NEGÓCIOS



MÁQUINAS VENDIDAS (Unidades)



* Orçamento