

ALBERTO PORTUGAL MILWARD DE AZEVEDO



HISTÓRICO PROFISSIONAL

TECIDOS E ARMARINHOS MIGUEL BARTOLOMEU AS – DIRETOR DE VENDAS
CONTAGEM, MINAS GERAIS | 05/1986 - ATUAL

TELEMIG CELULAR – ENGENHEIRO ELETRÔNICO
BELO HORIZONTE, MINAS GERAIS | 01/1978 – 05/1986

FORMAÇÃO ACADÊMICA

CEFET, BELO HORIZONTE | 12/1976
TÉCNICO EM ELETRÔNICA

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS – PUC |
12/1981
ENGENHEIRO ELETRÔNICO

Contato

✉ ALBERTO@TAMBASA.COM.BR

🌐 TAMBASA.COM.BR

📍 BELO HORIZONTE MG

ALBERTO PORTUGAL MILWARD DE AZEVEDO

Nascido em Inhapim (MG), em 26 de maio de 1958, Alberto Portugal Milward de Azevedo, filho de Gessy Bartolomeu e de Geraldo Milward de Azevedo, traz no DNA a veia comercial de seu avô. Após ter se formado em Engenharia, iniciou sua carreira profissional na área de TI – Tecnologia da Informação – na Telemig, estatal mineira de telefonia. Mas o jovem Albertinho se encontrou mesmo como profissional quando aportou na Tambasa, empresa da família, em 1986, onde já estavam seus primos Ivan, Antônio Miguel e Gersinho, também jovens idealistas como ele. Estreantes no comando de uma empresa, haviam acabado de assumir o destino da Tambasa. “Cheguei à empresa para somar.” Bem antes disso, ainda garoto de 12 anos, Albertinho havia tido uma passagem pela Tambasa na função de “separador de pedidos,” quando a empresa era bem simples e pequena, localizada na Rua Peçanha, no bairro Carlos Prates.

Depois da experiência precoce na Tambasa, Albertinho foi se dedicar aos estudos. Ingressou no CEFET, onde fez o curso de Técnico em Eletrônica. Depois de formado, passou no vestibular na PUC Minas, ingressando no curso de Engenharia Eletrônica, no qual se formou.

Albertinho veio para a Tambasa na época em que a empresa começava a rever os seus processos para implantar a informática. Segundo Albertinho, o sucesso maior ficou evidente dos anos 1990 em diante. Saíram de um faturamento de trinta e três milhões de reais e hoje ultrapassam os três bilhões. Uma das ações mais importantes à época foi a mudança da sede na Rua Peçanha para um galpão construído por eles na BR-040, próximo à CEASA. Posteriormente, o rápido crescimento da empresa não permitiu que ficassem naquele endereço por muito tempo. Mesmo que tivessem ampliado as novas instalações, precisavam de um espaço maior, que permitisse novas expansões, além de lançar mão das novas tecnologias que aportavam mundo afora. De vinte mil metros quadrados, passaram a contar com mais de sessenta mil.

“O princípio básico é trabalhar muito. Às vezes brinco quando me perguntam: ‘a que horas você vai estar aí?’ Eu respondo: ‘de oito às vinte e oito’, em vez de oito às dezoito. Para mim, isso é tratar a empresa como dono, ter uma boa gestão e pegar pesado, trabalhar muito, dar exemplo. Ter a porta aberta o tempo todo para que tanto os problemas quanto as soluções fluam rapidamente. Outro princípio é a valorização das pessoas, porque são elas quem, efetivamente, fazem a empresa andar.” Continua Albertinho: “temos que valorizar esses diamantes que temos na empresa. Por exemplo: tem vários gerentes que começaram lá embaixo. Na área de vendas, então, acho que noventa por cento. Buscamos nas entrevistas qualificar bem as pessoas que vão entrar na empresa, depois fazemos quase que um psicotécnico o tempo todo, o dia inteiro, que é dar o pepino à pessoa para que ela procure resolvê-lo, e aí se dá o garimpo dos diamantes que serão lapidados e promovidos.” Segundo Albertinho, quase todos os gerentes da área de vendas foram um dia auxiliares de escritório, separadores de nota ou de produto. “Isso contribuiu para que obtivessem um conhecimento maior do negócio e, em especial, esse amor à empresa. Assim, cada gerente vê a sua área como uma miniempresa dentro da Tambasa, e a gerencia como se a empresa fosse sua. Isso faz toda a diferença

Outra filosofia é manter o nível alto de cobrança, sem, contudo, oprimir as pessoas. “Humildade para ouvir o tempo todo, porque não somos donos da verdade, são as pessoas que têm as soluções, são elas que vendem, separam os pedidos, cobram, entregam e faturam. Damos a direção, mas são elas que fazem a diferença e nós, gestores da empresa, a reconhecemos

No início, quando os quatro primos assumiram definitivamente a direção da empresa, tinha muita coisa a ser feita e eles foram resolvendo os problemas e inovando aos poucos, sonhando, ousando, mas mantendo os pés no chão. Emitiram a primeira nota fiscal eletrônica em papel comum, abandonando de vez as impressões matriciais em formulários. Adquiriram os primeiros tablets, informatizaram a equipe de vendas, prepararam o pessoal, associando a competência de vendas à utilização de equipamentos eletrônicos para fechar pedidos e encaminhá-los à empresa. Além disso, era preciso ter equipamentos de baixo custo para munir os vendedores, ou seja, economizar sempre, tanto para a empresa quanto para os parceiros

Hoje grande parte da empresa é robotizada. Os processos são muito avançados e a Tambasa está sempre investindo nesse sentido. Os vendedores têm tablets que eles conectam, via Wi-Fi, com a empresa, passando tudo por uma série de aprovações. Depois os pedidos vão para um roteirizador, um programa chamado Road Net, que é semelhante ao Waze. Ele vê qual pedido pode se juntar a outro, qual é a ordem que eles irão seguir, já preparando o sistema de entrega. Depois os pedidos são separados utilizando o software WMS. Nenhum produto é movimentado no depósito sem ter um comando central desse cérebro eletrônico. Além disso, a todo momento o sistema controla todas as etapas de separação, conferência e embarque dos produtos. Toda a operação é executada com uso de coletores de dados em rádio frequência. Tudo isso para manter a empresa à frente, competitiva.

Albertinho gosta de usar a seguinte metáfora para exemplificar como os diretores pensam: “estamos cavando um poço antes de ter sede. Nós não esperamos ficar com sede para depois cavar o poço, senão pode ser que morramos de sede. Precisamos antever que, no futuro, pode faltar água.”

Outro critério muito importante e que faz parte da cultura da empresa, e enfatizado por Albertinho, é o crescimento dos funcionários pela meritocracia, processo que se iniciou com o fundador, passando pela segunda geração e sendo consolidado pelos atuais diretores. “As pessoas têm metas desafiadoras e são incentivadas a cumpri-las. Não adianta colocar uma meta muito frouxa, que ela perderá o sentido. Não adianta impor uma meta muito apertada, porque ninguém irá alcançá-la. A meta precisa ser desafiadora, mas exequível. Todas as operações são quantificadas e têm bônus. Hoje boa parte da empresa usa a meritocracia para promover e bonificar os colaboradores, mas ainda existem áreas onde não é possível trabalhar com essa perspectiva.” Albertinho também fala do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal: “Na hora do trabalho, eu o realizo com muita intensidade, na hora do lazer, também ajo da mesma forma. Não dá para ter um lazer mais ou menos. Gosto de viajar e viajo muito, conheço praticamente o mundo todo. Vou para a Tailândia, o Japão, a Austrália, a Nova Zelândia, os Estados Unidos e para outros lugares. Tiro dos momentos de lazer o prazer que ele pode me proporcionar. O próprio trabalho que faço é muito prazeroso e gratificante. Sinto-me realizado com o resultado dele. Faço o que gosto e tenho uma ótima convivência familiar com a esposa e as duas filhas. Tento manter o equilíbrio entre o trabalho, o lazer, a família e Deus, e isso é tudo.”