

## Mais do que dinheiro, reconhecimento

“A substituição no BB terminou sob a justificativa de que ‘somente nós praticávamos tal coisa’. Se éramos os únicos a fazer o certo, por que se adequar aos que estavam errados? Vários colegas alavancaram suas carreiras com a substituição, pois sabiam que, na ausência do chefe, seria deles a responsabilidade pela condução do setor ou até mesmo da agência. Era um orgulho, ainda mais quando era o lugar do gerente da agência. Significava muito mais que um reforço no salário. O prazer e a satisfação de ser o substituto eram enormes. Sabia-se que se estava no caminho certo e que o reconhecimento das competências era gradual, porém, sólido.

Naquela época, percebia-se que os funcionários do setor se esforçavam em aprender o serviço dos superiores para que pudessem estar aptos a assumir o cargo numa eventualidade. Assistentes perguntavam aos gerentes como era feita a devolução de cheques e caixas, como se fazia um ‘alívio ou um reforço’ de tesouraria. Todos buscavam manter-se inteirados, para que quando fossem chamados, pudessem responder àquela distinção à altura.

Hoje, nas nomeações, é a pontuação do TAO e a performance na entrevista que mais pesam. Alguns gerentes indicam funcionários fracos para vagas em outras agências apenas para excluí-los da equipe. Na época da substituição, ele seria questionado sobre o por quê desse funcionário nunca ter tido a chance de substituir o superior. A resposta seria simples: Não querer ver um setor nas mãos de pessoas despreparadas e que



Ronald: “O prazer e a satisfação de ser o substituto eram enormes”

poderiam comprometer todo o trabalho realizado. Em várias ocasiões, vi funcionários recém-chegados ao setor serem escolhidos como substitutos, por demonstrarem mais interesse, preocupação e dedicação. Aquilo servia de alerta para os demais, que se perguntavam: ‘O que eu tenho de fazer para merecer uma oportunidade?’.

**PELA VOLTA DA SUBSTITUIÇÃO** – Claro que existiam alguns poucos desvios, mas o banco conseguia detectar esses abusos. Não seria mais justo inibir e punir esse tipo de conduta errada do que prejudicar os interessados em aprender mais? Hoje, todos estão no mesmo balaio. Quem tem mais graduações, está há mais tempo no banco e se expressa melhor, mesmo sem ter nenhuma habilidade gerencial ou sem saber lidar com pessoas, pode se dar melhor numa concorrência. Depois da nomeação, quando tem de demonstrar as reais habilidades, aí já é tarde demais. Isso é triste, principalmente por não ser dada a

oportunidade aos que são realmente bons no dia a dia de assumirem melhores vagas e galgarem degraus em suas carreiras, sendo reconhecidos pela sua performance.

A AGEBB percebeu a importância dessa lacuna existente no quadro funcional e resolveu encampar essa bandeira e buscar formas sustentáveis para que o reconhecimento, por meio da substituição, possa voltar a fazer parte do dia a dia dos colaboradores do BB, mesmo que remodelada.

A volta vai significar muito mais que um acréscimo no salário, vai trazer de volta o entusiasmo e a gana de se aprender sempre e resgatar o orgulho, perdido atualmente, de se trabalhar em uma empresa que reconhece e apoia os bons funcionários.”

**Colaboração de Ronald Feres, funcionário do BB há 12 anos, gerente na agência Cubatão e recém-empossado representante da Gerev Santos, no Conselho Deliberativo da AGEBB. ■**

## Expediente

O jornal *AGEBB Notícias* é uma publicação da Associação dos Gerentes do Banco do Brasil.

### DIRETORIA EXECUTIVA

Presidente: Levi Gomes de Oliveira

1º vice-presidente e diretor Jurídico: Alcides Carlos Alves

2º vice-presidente e assessor especial da presidência:

Wagner Rogério Lorenzini

Coordenador parlamentar: Denison Jordão Lima

Diretor assessor da presidência: Ricardo Aparecido da Silva

Diretor de Comunicação: Francisco Vianna de Oliveira Júnior

Diretor dos Aposentados: Osvaldo Barquilha Amirananda

Diretor Financeiro: Antônio Barnet Pardo Neto

Diretora Administrativa e de Patrimônio: Olívia S. J. de Freitas

Diretora Social e de Eventos: Neide dos Santos Silva Oliveira

Secretária geral: Vania Myrian Siveiro

### CONSELHO DELIBERATIVO

Presidente: Débora Maria Inforzato

Vice-presidente: Enrique César de Oliveira Aznar

Secretário: Adriano Domingues

### REPRESENTANTES DE GEREV

Campinas: Elisa Domingues Júnior Andrade

Franca: Simone Rodrigues da Silva

Marília: Enrique César de Oliveira Aznar

Presidente Prudente: Luiz Carlos da Silva Filho

Ribeirão Preto: Adriano Domingues

Santos: Ronald J. R. Feres

São Carlos: Cláudio Roberto Mattioli

São José do Rio Preto: Vania Myrian Siveiro

SP Centro: Creide Aparecida Mendes

SP Centro Leste: Luis Carlos Marangão

SP Centro Sul: Débora Maria Inforzato

SP Leste: Aliomar Jardim Pinho

SP Oeste: Antônio Carlos Pinto

SP Sul: Elder Murilo Guimarães de Souza

### CONSELHO FISCAL

Presidente: Elder Murilo Guimarães de Souza

Vice-presidente: Aliomar Jardim Pinho

Secretário: Luis Carlos Marangão



Praça Dr. João Mendes Júnior, 52 | 11º andar | Conjunto 1.101

Centro | São Paulo | SP | CEP 01501-000

Telefone: (11) 3104-4441

Site: [www.agebb.com.br](http://www.agebb.com.br)

E-mail: [agebb@agebb.com.br](mailto:agebb@agebb.com.br)

### Conselho Editorial

Levi Gomes de Oliveira (Presidente da AGEBB)

Débora Maria Inforzato (Presidente do Conselho Deliberativo)

Francisco Vianna de Oliveira Jr. (Diretor de Comunicação)

### Produção Editorial

Versátil Comunicação – Tel. (11) 2832-5500

e-mail: [versatil@versatilcomunicacao.com.br](mailto:versatil@versatilcomunicacao.com.br)

Jornalista responsável: Cícero Vieira (MTB 23.171)

Arte: Osvaldo Ando – Impressão: Quatrocor Gráf. Editora

Tiragem: 3 mil exemplares

## Opinião

# Utilizar de todos os meios para que prevaleça a justiça

*"Não me assusta o grito dos violentos, o que me preocupa é o silêncio (omissão) dos bons".*

**Martin Luther King**



**Levi Gomes de Oliveira**

**PRESIDENTE DA AGEBB**

"Faça sempre o melhor, no menor tempo possível". Essa é a máxima imposta pela tal sociedade da informação a todos os trabalhadores, exigindo sempre a superação de limites, em razão da competição exacerbada. Não podemos, porém, abrir mão de valores como amor próprio, dignidade e respeito profissional para alcançarmos aquilo que nos é imposto, não raras as vezes de forma absurda e descabida.

Estamos passando por um momento de transição e adaptação aos novos tempos com as reduções de juros e tarifas, aumento da concorrência e perda de privilégios. O

grande perigo é que sempre surgem alguns "iluminados", com receitas e iniciativas próprias, que querem tentar resolver os problemas e apresentar resultados à custa do sacrifício de outros, utilizando para tal propósito todo tipo de truculência, pressão em busca de resultados inatingíveis, enfim, das piores práticas administrativas.

A AGEBB está atenta a todos esses tipos de ocorrências e, como sempre, vai buscar, por meio do diálogo, eliminar tais condutas. Porém, em momento algum vai deixar de utilizar de todos os meios possíveis para que prevaleça o bom senso e a justiça. ■

## Nossa História

Abaixo, alguns dos fatos marcantes da história da AGEBB, desde a sua fundação, em 1985.

• Em setembro de 2011, a diretoria da AGEBB encaminha à presidência do BB um ofício com sugestões levantadas junto aos representantes do Conselho Deliberativo, que demonstravam, na ocasião, uma grande inquietação diante da possível queda de rentabilidade pela perda de contas do funcionalismo público de prefeituras e governos estaduais. Isso porque, a partir de janeiro de 2012, os servidores passariam a ter o direito de indicar outra instituição financeira para receber seus salários.

O documento alertava sobre as ações da concorrência para atraí-los para as suas agências e apresentava propostas, entre elas, colocar à disposição dos clientes, depois de negociarem suas dívidas, limites de crédito reduzidos para a concessão de cheque especial e cartão de crédito, bem como o pleno funcionamento dos terminais de autoatendimento (TAA) e abastecimento deles na véspera da data de pagamento dos salários do funcionalismo do Estado e da

prefeitura paulistana (*acesse o nosso site e leia a reportagem completa no endereço eletrônico [www.agebb.com.br/AGEBBNoticias](http://www.agebb.com.br/AGEBBNoticias)*).

Depois de um ano, o BB assina acordo com o Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade), no qual se compromete a deixar imediatamente de exigir, por meio de ações na justiça, que os funcionários públicos que recebem a remuneração pelo banco possam obter crédito consignado exclusivamente com a instituição. Pelo acordo, "o BB vai desembolsar quase R\$ 100 milhões, sendo que R\$ 65 milhões vão para o Fundo de Defesa dos Direitos Difusos (FDD) e R\$ 34 milhões referem-se à multa aplicada pelo Cade pelo descumprimento da medida preventiva, do ano passado, que obrigou o banco a cessar o contrato de exclusividade", informa reportagem publicada no Valor Econômico. "Além de desembolsar milhões de reais, agora, nós temos de reconquistar a confiança dos servidores no BB", afirma o presidente da AGE, Levi Gomes de Oliveira. ■

## Reunião em Brasília

Brasília, Bauru, Araraquara e Marília receberam “caravanas” da AGEBB nas últimas semanas. Nos dias 31 de agosto e 1º de setembro, o presidente da associação, Levi Gomes de Oliveira, esteve em Brasília, na sede do BB, onde reuniu-se com o diretor de Relações com Funcionários e Entidades Patrocinadas, Carlos Eduardo Leal Neri, para tratar de assuntos como plano de saúde, descomissionamentos e o pagamento de 25% sobre o VCP-I. Outra reunião está para ser agendada entre o principal executivo da AGEBB e o diretor Carlos Eduardo para dar continuidade às conversas sobre esses e outros temas.

Nas cidades paulistas de Bauru (26 de setembro), Araraquara (3 de outubro) e Marília (16 de outubro), Levi e diretores da associação reuniram-se com gerentes da ativa e aposentados, para discutir vários temas, entre eles, planos de saúde e previdência, cenário atual e ações futuras.

## AGEBB já tem associados em 16 Estados brasileiros

Há apenas um ano, o estatuto permite a inscrição de gerentes de qualquer parte do país no quadro de sócios. Até então, apenas aqueles que trabalhavam em unidades no Estado de São Paulo podiam se associar. Todos os dias a AGEBB tem recebido pedidos de adesão de gerentes de diferentes regiões. Hoje, a entidade tem associados em 15 Estados, além do Distrito Federal. A Bahia é o segundo Estado com maior quantidade de sócios, atrás apenas de São Paulo. Abaixo, a relação dos mais novos associados: Adilson Luiz da Costa (SP), Afonso Rosa (SP), Aguinaldo Araujo (GO), Alex Sander Siqueira (SP), André Vicente Marques (BA), Anna Christina Marques Cera Pagani (SP), Armindo Vitor da Silva Filho (MT), Aureliano de Souza Pessoa (SP), Braz Valentim Bortolozzo (SP), Carlos Eduardo Ferrari (SP), Carlos Eugenio Deda Lima (BA), Eduardo Thomann Stoco (SP), Evandro Sampaio de Assis (SP),

Franklin Mendes Meireles (BA), Gisleine Aparecida do Prado (SP), Guilherme Ayres Dias Santos (SP), Ivan Luis Agnelli (SP), Ivan Senna Molina (AP), Jefferson Ramos de Melo (SP), João Carlos Herculano Filho (MG), João Eduardo Ferreira Domene (SP), José N. G. Pedroso Cupece (SP), José Zamai (SP), Julio Cesar Araujo Dias (BA), Karina Pereira Silva e Silveri (SP), Lucimar G. de Souza (MG), Luis Alberto Carrara (SP), Manuel Braz Lomes Nascimento Bispo (BA), Marcelo Biaggio (SP), Marcilio Oliveira Serra (MT), Marcos Vieira da Silva (CE), Maria Aparecida Altieri (SP), Marlene de Lourdes Ferraz (SP), Nelson Krug (MT), Nilson Oliveira Menezes (BA), Paulo Cezar de Carvalho (SP), Raul Synesio Cardoso Braga (SP), Ricardo Matias da Silva (SP), Ricardo Oliveira Bastos (GO), Roberto Zanatto (SP), Rodrigo Souza dos Santos (SP), Valdélcio Souza Suzart Adustina (BA), Valdir Dantas Cangussu (BA) e Williams Roberto Santinatti Valderramos (DF).

## Direto da fonte

Nesta seção, são apresentadas dicas e sugestões que facilitam o dia a dia e podem auxiliar a aumentar a performance dos gerentes na empresa ou na vida particular.

### PERGUNTAR NÃO OFENDE

Em muitas agências, o gerente tem sido obrigado a realizar a abertura do caixa. Isso não pode ser considerado desvio de função?

### MPO

Importante linha de crédito para alavancar a economia brasileira, com foco na pessoa física empreendedora, micro e pequenas empresas e empresários. Opera com taxas bastante atrativas, vem de encontro à atual diretriz do governo federal para reduzir os juros bancários, incentivando a produção e o consumo, para aquecer a economia do país.

Mas preste atenção: cabe às agências verificar o endividamento dos clientes, no SFN, solicitar NF para operações de investimento (lembre-se, o MPO pessoa física, acima de 6 meses, também é investimento) e demais procedimentos previstos nas Instruções Normativas 806;530-1, item 14, e 530-2, item 19.

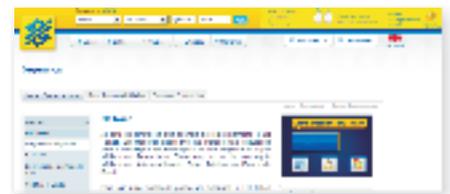
### CANAL DO CRÉDITO

Já acessou o novo site do BB (Intranet BB/Banco do Brasil/Canal do Crédito), com a proposta de auxiliar os gerentes a compreender melhor o empenho do banco para ampliar o crédito? Acesse, assista aos vídeos e, principalmente, faça seus comentários, críticas e sugestões. Contribua para que essa proposta se torne uma ferramenta efetiva de informação e consulta para as nossas equipes, cooperando com a rotina diária.

### SINERGIA

Atenção às novas regras e ao ajuste de orçamentação para o último trimestre. Também há novas réguas para a classificação dos indicadores-chave de etapa e mobilizadores e para a mudança de etapa. A partir da fase Ouro, é necessário marcar todos os itens, entre eles, chave de etapa e mobilizadores. Atualmente, o Sinergia BB é o único instrumento de medição e avaliação das dependências. É importante conquistar 70 pontos, no mínimo, independentemente da etapa alcançada.

### SEGURANÇA



A Campanha BB Token visa a garantir a segurança das transações financeiras realizadas no Gerenciador Financeiro e no Autoatendimento Setor Público, reduzindo riscos para a empresa e para os funcionários, portanto, é “bompratodos”. Gerente, faça a sua parte, entregue e ative os tokens para os seus clientes. Para serem considerados produção e somados ao resultado, ative-os pela chave J.

Na página [www.bb.com.br/bbtoken](http://www.bb.com.br/bbtoken) e nas Instruções Normativas 418-1-5.3 e 418-2-7, podem ser consultadas informações gerais sobre o BB Token, bem como orientações para a instalação e a utilização da tecnologia.

# Quando a gratificação é direito adquirido



“A readequação da estrutura organizacional dos bancos que adquiriram ou incorporaram outras instituições financeiras vem gerando embates na justiça trabalhista brasileira, por conta do descomissionamento dos empregados que exercem funções gratificadas ou comissionadas.

Nos últimos 10 ou 12 anos, a mídia noticiou várias aquisições, incorporações e fusões no âmbito do mercado financeiro nacional. Em novembro de 2000, o Banco do Estado de São Paulo (Banespa) foi arrematado, em leilão realizado na Bolsa de Valores de São Paulo, pelo Banco Santander. Em 2008, o BB incorporou o Banco do Estado de Santa Catarina (Besc) e, um ano depois, fez o mesmo com o Banco Nossa Caixa.

Obviamente, a readequação dos funcionários do banco adquirido ou incorporado na estrutura organizacional do adquirente ou incorporador é complexa. Contudo, em hipótese alguma, os direitos trabalhistas

decorrentes dos contratos de trabalho dos funcionários egressos podem ser violados.

Na experiência prática do dia a dia, o que vem ocorrendo no âmbito do BB, em relação aos funcionários egressos dos extintos Besc e BNC, são inúmeras demandas judiciais para restabelecer o comissionamento dos empregados que exercem funções gratificadas, os quais foram sumariamente destituídos dos seus cargos.

Para enfrentar a questão, o Tribunal Superior do Trabalho já se posicionou e editou a Súmula nº 372, que estabelece: “Percebida a gratificação de função por 10 ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação, tendo em vista o princípio da estabilidade financeira”. E mais: “Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação”.

**IRREDUTIBILIDADE SALARIAL** – A gratificação ou a comissão de função percebida pelo empregado por vários anos deve ser incorporada à remuneração, tendo em vista dois princípios básicos que regem o ordenamento jurídico: os princípios da estabilidade financeira e da irredutibilidade salarial. O recebimento da gratificação ou comissão de função por um longo período de tempo faz surgir para o empregado uma situação de estabilidade econômica, cuja alteração desequilibra substancialmente o contrato de trabalho, bem como as suas repercussões sociais e econômicas na sociedade como um todo.

A irredutibilidade salarial é uma espécie de alteração unilateral do contrato de trabalho, vedada pelo artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal, bem como pelo artigo 468 da CLT. Portanto, trata-se de um princípio de ordem constitucional. E a designação do empregado para a função comissionada e o recebimento da respectiva comissão ou gratificação implica em nítida vantagem remuneratória. A destituição do cargo ou função, com o retorno ao cargo efetivo, implica óbvia lesão ao interesse econômico do trabalhador.

Constatada a lesão do direito do empregado, observado o seu enquadramento quanto ao exercício da função gratificada por 10 anos ou mais, a resposta da Justiça é pronta e rápida, pois, a reintegração dessa verba pode ser postulada em sede de liminar ou antecipação de tutela.

À guisa de informação, quanto ao lapso temporal, não é necessário o exercício da função gratificada num mesmo cargo, isto é, pode-se computar o tempo de trabalho em mais de um cargo comissionado.

Em apertada síntese, eis as razões que vedam a supressão do pagamento da comissão ou gratificação de função do empregado bancário.” ■

**Aparecido Rodrigues é especialista em direito trabalhista do bancário e sócio da A.Rodrigues Sociedade de Advogados, que assessora juridicamente a AGE BB.**

# Economus aprova 'novo' plano de saúde

Em breve, o Economus deve anunciar oficialmente as mudanças em seus planos de saúde, as quais já foram aprovadas pelo Conselho Deliberativo, em 18 de setembro. A principal novidade é a reabertura do Feas para os funcionários aposentados que tenham vínculo com o instituto. Tanto as novas adesões como quem já participava, pagando pela tabela, vão poder optar pelo recolhimento do percentual de 4,74% sobre o salário bruto mensal, cujo pagamento garante também a cobertura dos familiares (cônjuge e filhos menores de 21 anos). É possível ainda incluir parentes até o terceiro grau no novo Plano Economus Família e pagar pela tabela faixa etária.

Os funcionários do BB na ativa podem solicitar a adesão – o percentual de contri-



Conselheiros do Economus no momento da aprovação das mudanças do plano de saúde

buição é de 1,5% sobre o salário bruto – e, assim que se aposentarem, migram para o Feas.

“É uma grande conquista, possível graças ao apoio dos membros efetivos dos Conselhos Deliberativo e Fiscal do Economus Fran-

cisco Vianna de Oliveira Jr., Itamar de Souza Menezes, José Carlos de Oliveira e José Zamaí”, comemora o presidente da AGEBB e também membro do Conselho Deliberativo do instituto, Levi Gomes de Oliveira. ■

## Artigo

### Não “roube” seus colaboradores

A argumentação sobre essa afirmativa foi baseada no livro *O Caçador de Pipas*, de Khaled Hosseini. Faço algumas conexões do conteúdo da obra com a realidade das organizações e das atitudes, posturas e comportamentos de pessoas que se autointitulam líderes apenas em função do cargo que exercem. De todos os prazeres e sensações que a leitura me proporcionou, a mais marcante e significativa foi a passagem: “Em conversa com seu filho Amir, Baba afirma que existe apenas um pecado no mundo: o do roubo. Quando deixa de dizer para alguém alguma coisa que acredita ser ‘verdade’, está ‘roubando’ o direito dele saber o que sente a seu respeito; quando mata alguém, está ‘roubando’ o direito de outras pessoas conviverem com quem você matou; quando ‘maltrata’ alguém, está ‘roubando’ o direito dele de ser feliz e quando mente para alguém, está ‘roubando’ o direito dela conhecer a verdade”.

Surge imediatamente em minha mente os inúmeros “roubos” praticados nas organizações. Quando se chega atrasado a uma reunião, está “roubando” o tempo dos que chegaram na hora marcada; quando quer

ou impõe que seus colaboradores trabalhem rotineiramente mais do que as 8 horas diárias, está “roubando” o direito ao lazer e ao estudo, além do prazer de desfrutar da companhia da esposa, filhos e amigos; quando pede urgência na execução de determinada tarefa e depois não dá a menor importância, está “roubando” o seu colaborador; quando pensa que alguns dos seus subordinados não correspondem às suas expectativas e nada diz, está “roubando” a vida profissional deles; quando fala a respeito das pessoas e não com as pessoas, está “roubando” a oportunidade de saberem a opinião que tem a respeito delas; quando não reconhece os aspectos positivos que todos os indivíduos têm, está “roubando” a alegria e a satisfação necessária para nos sentir valorizados e úteis e quando não é explícito, claro e específico na definição dos objetivos dos colaboradores, está “roubando” o direito de saberem o que devem e precisam fazer.

Além de “roubar”, gera um ambiente de trabalho desmotivador e desinteressante. Tenho a convicção – não a verdade – que realmente existe um único pecado que qualquer profissional pode cometer no exercício da liderança: não dizer, de forma clara e descritiva, como percebe e sente o

desempenho e o comportamento das pessoas com quem trabalha.

Todos nós temos um discurso fácil ao afirmar que é imprescindível haver respeito e consideração com quem convivemos, nos planos pessoal ou profissional. Pensar e falar são coisas extremamente fáceis. O grande desafio está no agir, no praticar aquilo que se diz ou pensa como sendo o correto nas relações entre as pessoas. Não valemos pelo que pensamos, mas pelo que realmente fazemos.

No mundo real, a maioria deixa de se manifestar sobre como percebe e sente o comportamento das pessoas com quem convive. A racionalização por não dizer nada é baseada no argumento de que “afinal, ninguém é perfeito” e as insatisfações vão se acumulando, com reflexos inevitáveis nas relações.

Faça um exame de consciência profundo das várias relações que mantém. Pergunte-se com frequência: Será que eu estou “roubando” de alguém algumas informações ou percepções que podem lhe ser úteis para o seu crescimento? ■

**João Alfredo Biscaia é consultor e especialista em gestão de pessoas.**

**Falando nisso****Zurich garante o Seguro AGEBB**

Alguns dirigentes de outra associação dos funcionários do extinto BNC têm publicado "alertas" sobre os "perigos de contratar os Seguros AGEBB". Uma das acusações é que são falsos e não possuem garantias. "Esse destempero deve-se ao fato de estarem pressionados por execuções judiciais e temerosos de suas consequências", avalia o presidente da AGEBB, Levi Gomes de Oliveira.

Há um ano, quando a entidade buscou no mercado planos de seguros que atendessem às necessidades dos seus associados e com custos competitivos, a associação citada anteriormente se desesperou, pois temia que boa parte dos seus segurados migrassem para as apólices da AGEBB. "Passamos a oferecer planos confiáveis, com coberturas modernas e preços mais competitivos que os do 'concorrente'", diz Levi. "Enquanto a diretoria da AGEBB trabalha dia e noite para desenvolver novos serviços para os associados, essa outra instituição é usada como comitê eleitoral em prol dos seus diretores e não a favor dos seus sócios", acrescenta o presidente.

A melhor resposta a esses irresponsáveis que tentam caluniar o nome da AGEBB é reiterar o compromisso de, acima de tudo, defender os interesses e prestar sempre os melhores e necessários serviços aos seus milhares de sócios. "A nossa carteira de seguros cresce mês a mês, já conquistou mais de mil adesões, em pouco mais de um ano do lançamento, e várias indenizações já foram pagas", explica Levi.

Com as melhores opções de apólice para funcionários na ativa ou aposentados – não é necessário ser associado –, o Seguro AGEBB é garantido pela Zurich, um dos cinco maiores grupos do mundo nessa área, presente em mais de 60 países, e comercializado pelo Clube Infinity. ■

# As melhores opções de seguro de vida para todos os funcionários do BB

**SUCESSO TOTAL****Milhares de adesões em apenas um ano**

✓ Seguro de vida em grupo

✓ Coberturas para morte natural, acidental e invalidez por acidente

✓ Opções de capitais de R\$ 10 mil a R\$ 250 mil

✓ Assistência funeral estendida

*O titular pode indicar outras 5 pessoas com direito ao benefício***Pensando em você e em toda a sua família, a AGEBB desenvolveu um kit exclusivo de benefícios de proteção para eventos acidentais**

Uma coisa é certa, nós nunca sabemos o que pode acontecer amanhã. Por isso, necessitamos nos sentir seguros e proteger quem amamos. Garanta a sua tranquilidade e a dos seus familiares, e nós cuidamos do resto.



- Opções de capitais de R\$ 100 mil a R\$ 160 mil
- Auxílio-funeral familiar
- Sorteios mensais de R\$ 20 mil
- Descontos de até 65% em farmácias credenciadas
- Prêmio máximo de R\$ 43,15

**NOVIDADE**

Em breve, todos os segurados concorrerão a um prêmio exclusivo. Faça sua adesão agora mesmo!

Informações pelo telefone **(11) 2281-6221** ou pelo e-mail **sac@clubeinfinity.com.br**

seguradora



co-estipulante

