

ATA:	029-2022	Vigência:	05/12/2022 A 04/12/2023
ID DA ATA:	087-2022		
Modalidade:	PREGÃO		
Nº Licitação:	26-2022		
Contratado:	SELANE DONOBI MARQUEZETTI		
Objeto:	REGISTRO DE PREÇO PARA AQUISIÇÃO DE FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DIVERSOS PARA SEREM UTILIZADOS NOS SERVIÇOS DE MANUTENÇÃO DE REDE DE ÁGUA E ESGOTO DO SAMAE DE ANDIRÁ.		
Valor:	R\$ 2.284,21 ( Dois mil, duzentos e oitenta e quatro reais e vinte e um centavos)		

**Art. 2º** - O Fiscal assim como o Gestor de Contratos será responsável por representar o SAMAE perante o contratado e zelar pela boa execução do objeto pactuado, mediante a execução das atividades de orientação, fiscalização e controle.

**Art. 3º** - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos a partir de 05 de dezembro de 2022.

Andirá, 16 de dezembro de 2022.

**GLAUCO TIRONI GARCIA**  
Diretor Presidente - Samae

**Publicado por:**  
Fabiane Raiane Petrin  
**Código Identificador:**FB695ED0

**ESTADO DO PARANÁ**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE Balsa Nova**

**GABINETE**  
**LEI Nº 1295/2022**

*SÚMULA: Dispõe sobre o Regime Diferenciado de Trabalho – RDT - para os servidores efetivos do Centro Médico Bom Jesus – 24 horas e Serviço de Remoção de Pacientes – 24 horas, no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde do Município de Balsa Nova e cria gratificação especial, conforme específica.*

A **CÂMARA MUNICIPAL DE Balsa Nova**, Estado do Paraná aprovou, e eu Prefeito Municipal, sanciono a seguinte **LEI**

**Art. 1º.** Esta Lei regulamenta o Regime Diferenciado de Trabalho – RDT - para os servidores efetivos do Centro Médico Bom Jesus – 24 horas e Serviço de Remoção de Pacientes – 24 horas, que trabalhem em escala de serviço em turnos de revezamento, no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde.

**Parágrafo único.** Constitui o ANEXO ÚNICO como elemento acessório essencial de regulamentação desta Lei, podendo ser aperfeiçoado e alterado, no que couber, através de Decreto do Chefe do Poder Executivo.

**Art. 2º.** Os servidores do Centro Médico Bom Jesus – 24 horas e do Serviço de Remoção de Pacientes – 24 horas, pela sua natureza especial, peculiaridade e essencialidade de suas atividades, desenvolvidos inclusive em dias em que não há expediente normal nas repartições públicas municipais, poderão cumprir carga horária em regime diferenciado de trabalho, de modo a garantir a continuidade da prestação do serviço sem permitir o aumento de sua carga horária, nem a perda da qualidade do serviço.

**Art. 3º.** A elaboração da escala de trabalho com a designação dos respectivos servidores é de responsabilidade exclusiva Diretor ou Secretário Municipal de Saúde.

**Art. 4º.** A troca da escala de trabalho somente será admitida se houver anuência do Diretor ou Secretário Municipal de Saúde.

**Art. 5º.** O regime de escala de serviço ou turnos de revezamento compreenderá os dias úteis, os feriados, os sábados e domingos e os dias declarados como ponto facultativo.

**Art. 6º.** No caso de a prestação de serviço por escala de trabalho diferenciada não atingir a carga horária semanal, haverá a respectiva compensação para alcançar o número mínimo de horas estabelecido para a carga horária semanal do respectivo cargo.

**Parágrafo único.** As horas excedentes deverão ser compensadas em escalas elaboradas pelo Diretor ou Secretário Municipal de Saúde de acordo com a necessidade do serviço público e respeitando-se o prazo de dois meses para sua concessão.

**Art. 7º.** Fica criado o adicional de atuação em Regime Diferenciado de Trabalho - RDT, como gratificação especial, visando o incentivo à qualidade e produtividade nesses serviços, em busca de resultados do desempenho do servidor, da equipe e da organização, sendo que sua aplicação atenderá os termos desta Lei, e ainda, sustentada por um sistema de avaliação, atribuindo-se os seguintes valores:

I - Enfermeiro - R\$ 300,00 (trezentos reais) por mês;

II - Técnico em Saúde, que tenham apresentado Certificado de Conclusão do Curso Técnico em Enfermagem para a posse do cargo - R\$ 300,00 (trezentos reais) por mês;

III – Auxiliar de Saúde - R\$ 300,00 (trezentos reais) por mês;

IV – Auxiliar Operacional - R\$ 300,00 (trezentos reais) por mês;

V – Auxiliar de Serviços Gerais - R\$ 300,00 (trezentos reais) por mês;

VI – Motorista - R\$ 300,00 (trezentos reais) por mês;

VII – Assistente Administrativo - R\$ 300,00 (trezentos reais) por mês;

VIII - Auxiliar Administrativo - R\$ 300,00 (trezentos reais) por mês.

§ 1º. O adicional de que trata o *caput* deste artigo não será incorporado aos vencimentos, cessando quando da exclusão do servidor do regime diferenciado de trabalho ou descontado nos termos desta Lei.

§ 2º. Para recebimento do adicional, o servidor deverá estar em pleno exercício de prestação de serviço por escala de trabalho diferenciada, não sendo devido o pagamento em caso de concessão de qualquer tipo de licença.

§ 3º. A ocorrência de qualquer falta na escala de trabalho do servidor, inclusive mediante apresentação de atestado médico, dentro do mesmo mês, ou atraso superior a 1h00 (uma hora), acarreta o não recebimento da gratificação de que trata este artigo em relação ao respectivo mês.

**Art. 8º.** O servidor que faltar ao trabalho sem causa justificada, no período em que estiver escalado para o trabalho, terá descontado além deste, o período subsequente de folga do excedente da carga horária a que teria direito.

**Parágrafo único.** Os dias de atestado médico que coincidirem com os dias de folga não gerarão direito à compensação de jornada após o retorno do servidor ao trabalho.

**Art. 9º.** Fica vedado ao servidor faltoso compensar trabalhando no período que seria de sua folga, salvo convocação por parte do Diretor ou Secretário Municipal de Saúde.

**Art. 10.** Será garantido um intervalo de 30min. (trinta minutos), dentro da própria carga horária de trabalho, para as refeições dos servidores que desempenharem suas atividades em regime de escala diferenciada de trabalho, quando sua escala exceder de 6h00min (seis horas) ininterruptas, devendo o servidor estar atento para atender qualquer imprevisto durante o referido período.

Parágrafo único. O servidor deverá usufruir o período de intervalo para as refeições no próprio local de trabalho, que será organizado pelo chefe imediato em conformidade com a rotina de trabalho dos servidores e sem prejuízo do atendimento ao público.

**Art. 11.** É vedado remunerar por adicional por serviço extraordinário, gratificação de horas extras, plantão de serviço ou qualquer outra vantagem os servidores pelas horas excedentes que trabalharem na condição de escala diferenciada de trabalho, nos termos desta Lei.

**Art. 12.** O servidor que desempenhar suas atividades em regime de escala diferenciada de trabalho, nos termos desta Lei, somente poderá ausentar-se do posto de trabalho ao final do seu turno com a presença do respectivo substituto.

**Art. 13.** Fica interrompido automaticamente o pagamento do adicional se as despesas de pessoal em relação à receita atingir o percentual de 51,30% (cinquenta e um virgula trinta por cento) que trata a Lei Complementar Federal nº 101 de 2000 - LEI de Responsabilidade Fiscal.

**Art. 14.** Pela natureza especial, peculiaridade e essencialidade das atividades desenvolvidas pelos servidores efetivos do Centro Médico Bom Jesus – 24 horas e Serviço de Remoção de Pacientes – 24 horas, fica autorizado para o Poder Executivo regulamentar por Decreto a descrição sumária das atribuições dos cargos, que passa a integrar o Manual de Ocupações disposta em Lei Municipal.

**Art. 15.** Esta Lei pode ser regulamentada por Decreto do Chefe do Poder Executivo, sanando-se, inclusive, eventuais omissões.

**Art. 16.** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos financeiros a partir da competência financeira de janeiro de 2023.

Edifício da Prefeitura Municipal de Balsa Nova, em 16 de dezembro de 2022.

**MARCOS ANTONIO ZANETTI**

*Prefeito de Balsa Nova*

## **ANEXO ÚNICO**

### **LEI n. 1295/2022**

#### **REGIMEDIFERENCIADODETRABALHOAOS SERVIDORES DO CENTRO MÉDICO BOM JESUS E SERVIÇO DE REMOÇÃO DE PACIENTES**

##### **1. DO CONCEITO**

O Regime diferenciado de trabalho aplica-se aqueles servidores efetivos do Centro Médico Bom Jesus – 24 horas e Serviço de Remoção de Pacientes – 24 horas, que trabalhem em escala de serviço em turnos de revezamento, no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde.

Trata-se de um adicional de atuação em regime diferenciado de trabalho, visando o incentivo à qualidade e produtividade nesses serviços, em busca de resultados do desempenho do servidor, da equipe e da organização, sendo que sua aplicação está sustentada por um sistema de avaliação.

##### **2. DOS OBJETIVOS**

###### **2.1 GERAL**

Estimular e motivar os servidores efetivos lotados no Centro Médico Bom Jesus – 24 horas e Serviço de Remoção de Pacientes – 24 horas, que trabalhem em escala de serviço em turnos de revezamento, no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde na busca da melhoria contínua dos serviços prestados, no desempenho de suas atividades individuais e em equipe, viabilizando o atendimento de qualidade à população.

###### **2.2 ESPECÍFICOS**

Os objetivos específicos do regime diferenciado de trabalho são:

- I - Alinhar e convergir esforços para os objetivos estratégicos da Secretaria Municipal de Saúde de Balsa Nova;
- II - Proporcionar maior conhecimento e comprometimento dos servidores com a missão da unidade;
- III - Desenvolver o espírito de equipe em relação ao resultado que se deseja atingir;
- IV - Vincular o desempenho dos servidores e equipes na busca do resultado visando à melhoria contínua dos serviços prestados;
- V - Aumentar o nível crítico dos servidores em relação à produtividade e à qualidade dos serviços prestados;
- VI - Aumentar o nível de motivação dos servidores com o trabalho ser desenvolvido;
- VII - Reduzir o absenteísmo, penalidades e processos administrativos.

##### **3. DOS SERVIDORES ABRANGIDOS**

###### **3.1. PÚBLICO ALVO**

Serão abrangidos os seguintes servidores efetivos lotados e em efetivo exercício no Centro Médico Bom Jesus – 24 horas e Serviço de Remoção de Pacientes – 24 horas, no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde, cujo atendimento é em regime 24 (vinte e quatro) horas, de forma ininterrupta, que trabalhem em escala de serviço em turnos de revezamento:

- I - Enfermeiro;
- II - Técnico em Saúde, que tenham apresentado Certificado de Conclusão do Curso Técnico em Enfermagem para a posse do cargo;
- III – Auxiliar de Saúde;
- IV – Auxiliar Operacional;
- V – Auxiliar de Serviços Gerais;
- VI – Motorista;
- VII – Assistente Administrativo - R\$ 300,00 (trezentos reais) por mês;
- VIII - Auxiliar Administrativo - R\$ 300,00 (trezentos reais) por mês.

##### **4. DA INCLUSÃO, PERMANÊNCIA E EXCLUSÃO DO REGIMEDIFERENCIADODETRABALHO**

A inclusão ou exclusão do presente regime será feita mediante Portaria, expedida pelo Secretário Municipal de Saúde.

A inclusão de novos servidores ao Regime Diferenciado de Trabalho dar-se-á através de Processo Seletivo de Remoção, dentre os servidores efetivos, que atuem em outras unidades e/ou serviços da Secretaria Municipal de Saúde.

Os servidores atualmente lotados nos respectivos serviços do Centro Médico Bom Jesus – 24 horas e Serviço de Remoção de Pacientes – 24 horas, no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde, nas categorias tratadas no item 3.1, serão avaliados conforme o presente regulamento e incluso no regime mediante Portaria expedida pelo Prefeito Municipal.

A permanência ou exclusão dos servidores dar-se-á através de avaliações trimestrais, realizadas por uma comissão designada, que utilizará dos seguintes critérios objetivos:

- I - Assiduidade;
- II - Pontualidade;
- III - Conhecimentos técnicos relativos ao exercício da função;
- IV - Disponibilidade e versatilidade para atuar em todos os setores;
- V - Integração com a equipe;

VI - Atendimento e relacionamento interpessoal.

## 5. DA PERIODICIDADE

5.1 As avaliações serão realizadas trimestralmente na segunda quinzena, correspondente ao período imediatamente anterior detrabalho, assim estabelecido:

I - Período de 01 de janeiro a 31 de março;

II - Período de 01 de abril a 30 de junho;

III - Período de 01 de julho a 30 de setembro;

IV - Período de 01 de outubro a 31 de dezembro.

## 6. DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO

### 6.1 DOS OBJETIVOS

6.1. A O sistema de avaliação tem como propósito descrever toda a metodologia a ser utilizada para a avaliação da permanência ou exclusão dos servidores noRegimeDiferenciadodeTrabalhoe sua atuação no Centro Médico Bom Jesus – 24 horas e Serviço de Remoção de Pacientes – 24 horas, no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde.

6.2. Todos os servidores abrangidos por este regulamento estarão sujeitos às avaliações trimestrais, através de planilhas específicas individuais.

### 7. DA METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO

A metodologia de avaliação a ser utilizada para a inclusão, permanência e exclusão aoRegimeDiferenciadodeTrabalhoCentro Médico Bom Jesus – 24 horas e Serviço de Remoção de Pacientes – 24 horas, no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde, será baseada em critérios objetivos e pontuados de 00 (zero) a 100 (cem), tendo como condição *sine qua non* para permanência noregimenota igual ou superior a 80 pontos.

#### 7.1 AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DO SERVIDOR

Será este o único tipo de avaliação, baseando-se em critérios objetivos, de caráter técnico e administrativo, além da avaliação de condições físicas (saúde física e mental) para o exercício em unidades dessa natureza.

Considerar-se-á na avaliação individual de desempenho do servidor os seguintes fatores:

##### 7.1.1 FATORES DE AVALIAÇÃO

FATORES	VARIÁVEIS
CONHECIMENTO	DO TRABALHO DOS PROGRAMAS ESTRATÉGICOS CAPACITAÇÃO
POSTURA PROFISSIONAL	COLABORAÇÃO, COMPROMETIMENTO, INICIATIVA, VERSATILIDADE, ÉTICA PÚBLICA
ADMINISTRATIVOS	ASSIDUIDADE / PONTALIDADE

#### 7.2 AVALIAÇÃO FÍSICA

Dada a peculiaridade dos serviços do Centro Médico Bom Jesus – 24 horas e Serviço de Remoção de Pacientes – 24 horas, no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde, a inclusão e permanência dos servidores noRegimeDiferenciadodeTrabalhofica condicionada a condições de saúde física e mental mínimas para o exercício da função nessas unidades.

Caberá ao serviço de perícia médica do Município a avaliação dessas condições, sendo que em caso de avaliação negativa, automaticamente o servidor será excluído doregimediferenciadodetrabalho.

##### 7.2.A AVALIAÇÃO EXTRAORDINÁRIA

Excepcionalmente, e a qualquer tempo, a comissão de Avaliação poderá reunir-se quando da ocorrência de faltas graves, que impossibilitem a permanência do servidor noRegimeDiferenciadodeTrabalho.

Para esse efeito, considerar-se-á como faltas graves as proibições contidas no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Balsa Nova.

#### 7.3 DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO

Para a avaliação individual do servidor será designada uma comissão composta por servidores, conforme segue, indicados pelo Secretário Municipal de Saúde e Prefeito Municipal:

I - Diretor;

II - Profissional ocupante de Cargo de cargo efetivo lotado no respectivo local de lotação do servidor avaliado;

III - Representante do Departamento de Gestão de Pessoas da Secretaria Municipal de Administração;

IV – Representante do Departamento de Expediente da Secretaria Municipal de Administração.

#### 7.4 DA PONTUAÇÃO E SCORE NA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

O somatório total da pontuação na avaliação individual do servidor será no máximo, equivalente a 100 (cem) pontos, sendo que, a mínima necessária para permanência noregimediferenciadodetrabalhoserá igual ou superior a 80 (oitenta) pontos.

##### 7.4.1 COMPOSIÇÃO DO RESULTADO

O resultado da avaliação individual do servidor dar-se-á através de pontuação obtida em cada item dos Fatores de Avaliação, multiplicados pelos respectivos pesos, conforme tabela abaixo:

###### 7.4.1.1 CONHECIMENTOS

	TRABALHO	PROGRAMA ESTRATÉGICO	CAPACITAÇÃO
VALOR	1,5	1,0	0,5
PESO	10	10	10

###### 7.4.1.2 POSTURA PROFISSIONAL

	COLABORAÇÃO	COMPROMETIMENTO	INICIATIVA	ÉTICA PÚBLICA	VERSATILIDADE
VALOR	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
PESO	10	10	10	10	10

###### 7.4.1.3 ADMINISTRATIVOS

	ASSIDUIDADE	PONTUALIDADE
VALOR	2,5	1,5
PESO	10	10

## 8. DOS FATORES EXCLUDENTES

Não receberá o adicional deRegimeDiferenciadodeTrabalhoe poderá ser excluído do sistema o servidor que incidir em um ou mais dos fatores abaixo relacionados:

### 8.1 FATORES ADMINISTRATIVOS

**FALTA** - uma ou mais faltas o servidor perderá o pagamento do adicional equivalente ao mês da falta. A reincidência de 3 (três) faltas no período de avaliação, excluirá o servidor do Regime Diferenciado de Trabalho.

**AFASTAMENTO** - Acima de 30 (trinta) dias no trimestre de referência, exceto se motivado por acidente de trabalho e doenças ocupacionais, homologado pelo órgão competente e férias, perderá o adicional equivalente ao mês da ocorrência.

Nos casos em que o afastamento seja superior a 60 dias no trimestre, a exclusão do servidor do Regime Diferenciado de Trabalho será automática, sendo o mesmo encaminhado para uma unidade de saúde básica ou outro serviço de saúde, dentro da Secretaria Municipal de Saúde.

**ATRASOS** - acima de 15 (quinze) minutos no período de 05 (cinco) dias, alternados ou sucessivos no mês, o servidor perderá 10 pontos na sua avaliação referente a pontualidade no semestre de referência.

**AVALIAÇÃO INDIVIDUAL** - O acompanhamento do desempenho será realizado trimestralmente, sendo que o servidor apenas será excluído do sistema, através de sua avaliação individual, quando obtiver a segunda nota inferior a 80 (oitenta) pontos.

**FALTA FUNCIONAL** - O servidor que receber qualquer penalidade disciplinar em Processo Administrativo, assegurado a ampla defesa e o contraditório, será automaticamente excluído do sistema.

## 8.2 FATORES DE INAPTIDÃO FÍSICA OU RESTRIÇÕES NO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO

O servidor que apresentar restrições que obstaculizem o exercício da função a contento das necessidades do Centro Médico Bom Jesus – 24 horas e Serviço de Remoção de Pacientes – 24 horas, no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde, devidamente atestados pelo serviço de perícia médica do município, serão excluídos do Regime Diferenciado e lotados em outras unidades e/ou serviços.

## 9. DO ADICIONAL

Terão direito ao recebimento do Adicional de Regime Diferenciado de Trabalho os servidores que não infringirem quaisquer dos fatores relacionados no item 8.1, e das disposições previstas na Lei da qual o presente ANEXO ÚNICO faz parte.

## 10. DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

10.1. As questões não disciplinadas neste regulamento, continuam regidas pela Lei Municipal nº 222/1991.

10.2. O servidor excluído do Regime Diferenciado de Trabalho, somente poderá reintegrar ao regime após cumprido o prazo de quarentena de 12 (doze) meses da data de exclusão, desde que disponível vaga em escala de serviço ou turnos de revezamento.

10.3. Poderá o servidor excluído do regime retornar a qualquer momento, mediante relevante interesse público ou consubstanciado na falta de servidores interessados no regime devidamente comprovado e justificado pelo Secretário Municipal de Saúde, devendo-se respeitar o prazo de quarentena de 12 (doze) meses da data de exclusão para a percepção do adicional de atuação em regime diferenciado de trabalho (gratificação especial).

## 11. DO LICENCIAMENTO

Havendo interesse público manifestado pela Secretaria Municipal de Saúde de que o profissional se ausente temporariamente por licenciamento do Regime Diferenciado de Trabalho para exercer função gestora, deverão ser suspensas a gratificação especial e a jornada diferenciada durante o período licenciado, mediante ato administrativo próprio do Poder Executivo.

I - Após o término da função gestora designada, o servidor deverá retornar ao Regime Diferenciado de Trabalho, com o reestabelecimento do respectivo incentivo financeiro.

II - As vagas temporariamente disponibilizadas por licenciamento, serão ocupadas provisoriamente por profissional da mesma categoria, cabendo ao Secretário Municipal de Saúde designar servidor para compor a vaga temporária.

Parágrafo único. Por ocasião do retorno do servidor licenciado à vaga, deverá o servidor que o substituiu retornar à lotação e função anterior.

**Publicado por:**  
Bianca Aparecida Bonka  
**Código Identificador:**27A068C5

## GABINETE LEI Nº 1297/2022

Súmula: “Dispõe sobre autorização para abertura de Crédito Adicional Especial no Orçamento Fiscal do Município de Balsa Nova para o exercício de 2022, e a promover alterações no Plano Plurianual 2022-2025 e na Lei de Diretrizes Orçamentárias 2022

A **CÂMARA MUNICIPAL DE Balsa Nova**, Estado do Paraná aprovou, e eu Prefeito Municipal, sanciono a seguinte **LEI**

**Art. 1º.** Esta Lei autoriza o Poder Executivo a abrir um Crédito Adicional Especial, no Orçamento Fiscal do Município de Balsa Nova para o exercício financeiro de 2022 e a efetuar as correspondentes alterações nas Leis Municipais de nº 1218 de 15 de outubro de 2021 (Plano Plurianual), e nº 1219 de 19 de outubro de 2021 (Lei de Diretrizes Orçamentárias).

**Art. 2º.** Fica aberto no Orçamento Fiscal do exercício financeiro de 2022, aprovado pela Lei nº 1227 de 30 de novembro de 2021, um Crédito Adicional Especial no valor de R\$ 1.351.436,90 (um milhão, trezentos e cinquenta e um mil, quatrocentos e trinta e seis reais e noventa centavos), destinado a inclusão de Ação Orçamentária abaixo especificadas:

Órgão:	05.000	-	Secretaria Municipal de Administração		
Unidade Orçamentária:	05.001	-	Gabinete do Secretário		
05.001 04 122 0002.1180		-	Desapropriação de Imóvel para incorporação ao Patrimônio Público.		
Fonte	0 3 000	-	Recursos Ordinários (Livres) – exercícios anteriores		
4.4.90.61.00		-	Aquisição de Imóveis	R\$	1.351.436,90
<b>TOTAL DA SUPLEMENTAÇÃO NO PROJETO</b>				<b>R\$</b>	<b>1.351.436,90</b>
<b>TOTAL DA SUPLEMENTAÇÃO NO ÓRGÃO</b>				<b>R\$</b>	<b>1.351.436,90</b>

**Art. 3º.** Constituem recursos à cobertura do Crédito Adicional Especial, de que trata o art. 1º da presente Lei, os abaixo especificados:

I – Oriundo do superávit financeiro do exercício anterior, no valor de R\$ 649.436,00 (seiscentos e quarenta e nove mil, quatrocentos e trinta e seis reais), na fonte de recursos abaixo descrita, conforme disposto no inciso I, do § 1º, do art. 43, da Lei Federal nº 4.320, de 17 de março de 1964;

Fonte de Recursos	Descrição	Valor
000	Recursos Ordinários (Livres)	649.436,00