

Ata n.º 1
Definição de critérios

Abertura de procedimento concursal comum para recrutamento de um(a) trabalhador(a) para a carreira e categoria de Assistente Operacional, para exercer funções no Canil Municipal de Olhão - tempo indeterminado

Aos vinte e sete dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e três, pelas catorze horas, no edifício sede do Município de Olhão, reuniu o júri designado por deliberação camarária de catorze de dezembro de dois mil e vinte e dois, complementada pelo despacho do Sr Presidente n.º 58/2023 de vinte e dois de março p.p., constituído por Pedro Rego, Técnico Superior, Médico Veterinário Municipal, na qualidade de presidente do júri, Joana Sousa, Técnica Superior, Médica Veterinária, que substituirá o presidente do júri nas suas ausências e impedimentos, e Ana Cláudia Santos, Assistente Técnica, na qualidade de vogais efetivos, a fim de fixar os parâmetros e os critérios dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, conforme métodos de seleção a utilizar no presente procedimento e perfil profissional/competências já definidos, de acordo com o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 36 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP) e art.ºs 3, 9, 17 e 18 da Portaria n.º 233/2022, de 09 de set., que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento. -----

O presente procedimento concursal visa satisfazer necessidades permanentes conforme mapa de pessoal vigente. -----

----- CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO -----

--- A caracterização do posto de trabalho a ocupar, a afetar ao Gabinete de Saúde Pública e Médico-Veterinário, e seu conteúdo funcional, conforme proposta de abertura e mapa de pessoal, consiste no exercício das funções constantes do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do art.º 88 da LTFP, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional na categoria de assistente operacional. A sua caracterização específica é a constante do mapa de pessoal do Município para o exercício de funções na referida unidade orgânica, tendo em conta as competências que lhe estão atribuídas nos termos do Regulamento da Estrutura Mista do Município, publicado no DFE e disponível para consulta na página eletrónica do Município, cabendo, nomeadamente, as funções específicas a seguir identificadas: -----

- Limpeza e higienização das instalações do canil municipal e demais espaços / infraestruturas que a ele sejam afetos; -----
- Maneio e alimentação dos animais de companhia alojados no canil municipal; --

- Participação nas capturas de animais de companhia errantes na via pública; ---
- Recolha de cadáveres de animais de companhia na via pública e seu transporte para as instalações do canil; -----
- Recolha de animais de companhia errantes feridos na via pública; -----
- Contacto com os potenciais adotantes dos animais de companhia alojados nas instalações do canil; -----
- Apoio operacional aos médicos-veterinários afetos ao GSPMV; -----
- Higienização e logística dos veículos de transporte que sejam usados no exercício das funções supra.-----
- A caracterização do posto de trabalho atrás referida, nos termos do art.º 81 da LTFP, não prejudica a atribuição ao trabalhador(a) de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o(a) trabalhador(a) detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional. -----

----- **MÉTODOS DE SELEÇÃO** -----

--- De acordo com a autorização de abertura, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, nos termos do art.º 19 da citada Portaria n.º 233/2022, por razões de racionalização, eficácia, eficiência e da economia processual, caso o n.º de candidatos admitidos seja igual ou superior a 25, sendo o primeiro método obrigatório aplicado à totalidade dos candidatos e o segundo método e seguintes aplicado apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico funcional, até à satisfação das necessidades. -----

--- Os métodos de seleção são aplicáveis aos candidatos, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º da LTFP, de acordo com a sua situação respetiva, sendo eliminatórios pela ordem enunciada: -----

- a) Prova de conhecimentos (PC - a1) e avaliação psicológica (AP - a2) como métodos de seleção obrigatórios para a generalidade dos candidatos, nos termos do n.º 1 do citado art.º 36; -----

- b) Avaliação Curricular (AC - b1) e entrevista de avaliação de competências (EAC - b2) para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, caso não afastem por escrito a aplicação destes métodos e optem pelos métodos anteriormente referidos, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP. A estes métodos obrigatórios, acresce um método de seleção facultativo, a prova de conhecimentos (PC - b3) nos termos do ponto a1 e n.º 2 do art.º 18 da Portaria).

--- **A) Os métodos de seleção a aplicar à generalidade dos candidatos, conforme art.º 36 n.ºs 1 e 3 da LTFP, são avaliados da seguinte forma: -----**

a1) - Prova de Conhecimentos (PC): avalia os conhecimentos académicos e profissionais que o candidato(a) dispõe e a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas no exercício da função a concurso, incluindo o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, tendo por referência o perfil profissional e competências previamente definidos e constante da presente ata. A prova, de natureza prática, será valorada na escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, e terá a duração de quarenta e cinco minutos (45 minutos). A Prova de Conhecimentos, unicamente na vertente prática, traduz-se em prova de interação e aplicação nas instalações do canil municipal das competências técnicas exigidas a cada candidato/a para o exercício da função, e sua ponderação, de acordo com os parâmetros definidos na tabela em anexo 1, sendo valorada através da soma da valoração individual de todas as competências expressas na citada tabela em anexo, da seguinte forma: -----

$$PC = (DC*0,14) + (AC*0,15) + (AT*0,15) + (AI*0,14) + (LC*0,14) + (PC*0,14) + (MC*0,14). \text{ -----}$$

Cada um dos pontos é valorado de 0 a 20 valores, com a ponderação constante da fórmula supra.-----

--- A ponderação da PC para a avaliação final é de **100%**. -----

a2) - Avaliação Psicológica (AP): avalia aptidões, características de personalidade e competências comportamentais do(a) candidato(a), tendo como referência o perfil de competências definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método é composto pela aplicação de vários instrumentos e técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato(a) submetido ao método é elaborado um relatório individual contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. A avaliação psicológica é avaliada através da atribuição das menções classificativas de *apto* e *não apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção, conforme n.º 2 do art.º 21 da Portaria. Na realização da avaliação psicológica deve ser garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros, conforme disposto no n.º 2 do art.º 20 da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

a3) - O júri deliberou não definir um método facultativo. -----

--- **B) Os métodos de seleção a aplicar aos candidatos** conforme **art.º 36 n.ºs 2 e 3 da LTFP**, são avaliados da seguinte forma: -----

b1) - A Avaliação Curricular (AC): visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a Avaliação de desempenho (AD). São avaliados os seguintes elementos: -----

b.1.1 - Habilitação Académica (HA): pondera a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação exigido para o posto de trabalho a ocupar: sendo exigida escolaridade obrigatória aferida em função da data de nascimento, a valorizar da forma seguinte: -----

Procedimento concursal para admissão de trabalhador(a) - tempo indeterminado

- habilitação exigida – 18 valores; -----

- Habilitação superior à exigida – 20 valores. -----

b.1.2 - Formação Profissional (FP): tem em consideração as áreas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, avaliando-se a formação profissional concluída e comprovada através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho, obtidas nos últimos cinco (5) anos. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: -----

. Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho a ocupar – 10 valores -----

. Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes de duração indeterminável (incluindo seminários, conferências e afins) - 10+0,1 valores por cada ação; -----

. Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho a ocupar, de duração entre 8 horas a 14 horas: 10 valores + 0,2 valores por cada ação de formação; -----

. Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, para o posto de trabalho a ocupar, de duração entre 15 horas a 25 horas: 10 valores + 0,3 valores por cada ação de formação; -----

. Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, para o posto de trabalho a ocupar, de duração entre 26 horas a 50 horas: 10 valores + 0,5 valores por cada ação de formação; -----

. Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes com duração superior a 50 horas e inferior a 100 horas – 10 + 1 valor por cada ação; -----

. Ações de formação com duração superior a 100 horas – 10 + 1,5 valor por cada ação; -----

b.1.3 - Experiência Profissional (EP): visa avaliar o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional dos postos de trabalho. É avaliada a experiência profissional comprovada pelos candidatos através de documento oficial da respetiva entidade empregadora, dentro do

Procedimento concursal para admissão de trabalhador(a) - tempo indeterminado

prazo de candidatura, sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular, nos seguintes termos: -----

. Sem experiência profissional ou com experiência considerada desadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar a concurso - 10 valores; -----

. Com experiência profissional relacionada com as funções a concurso até um ano - 12 valores; -----

. Experiência profissional relacionada com as funções a concurso superior a um ano (um ano completo = a 365 dias) - 12 + 1 valor por cada ano (até ao limite máximo de 20 valores). -----

b.1.4 - Avaliação de desempenho (AD): pondera-se a avaliação de desempenho relativa ao último biénio, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da média aritmética das avaliações de desempenho em cada ano, a dividir pelo número de anos considerados, de acordo com as valorações seguintes, de acordo com a escala: -----

. Desempenho Inadequado: 08 valores; -----

. Desempenho Adequado: 12 valores; -----

. Desempenho Relevante: 16 valores; -----

. Desempenho Excelente: 20 valores. -----

. Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho, relativa ao período a considerar, serão atribuídos 10 valores. -----

A Avaliação Curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar de acordo com a seguinte fórmula: --

$AC [(HA \times 15\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 45\%) + (AD \times 10\%)]$, em que: -----

AC = Avaliação Curricular; -----

HA = Habilitação Académica; -----

FP = Formação Profissional; -----

EP = Experiência Profissional; -----

AD = Avaliação de desempenho; -----

--- O júri considera que esta ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos na área relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto. -----

Para efeitos de valoração final a Avaliação Curricular tem a ponderação de 40%. -

b2) - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente: -----

. Competências técnicas: -----

Procedimento concursal para admissão de trabalhador(a) - tempo indeterminado

b.2.1 - Realização e orientação para resultados; -----

b.2.2 - Organização e método de trabalho; -----

. Competências pessoais: -----

b.2.3 - Responsabilidade e compromisso com o serviço; -----

b.2.4 - Tolerância à pressão e contrariedades; -----

b.2.5 - Relacionamento interpessoal; -----

. Conhecimentos e experiência: -----

b.2.6 - Conhecimentos e Experiência, enquanto capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das tarefas e atividades. -----

A classificação a atribuir a cada competência (b.2.1 a b.2.6) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências. O método de seleção será valorado de acordo com a fórmula: -----

EAC = (b.2.1*0,16) + (b.2.2*0,17) + (b.2.3*0,17) + (b.2.4*0,16) + (b.2.5*0,16) + (b.2.6*0,18). -----

A aplicação do método EAC basear-se-á num guião de entrevista composto por questões relacionadas com o perfil de competências consideradas fundamentais para avaliação dos candidatos, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou não das mesmas, nos seguintes moldes: -----

b.2.1 - Realização e orientação para resultados: avalia a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: -----

1. Procura atingir os resultados desejados. -----
2. Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas. -----
3. Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades. --
4. É persistente na resolução dos problemas e dificuldades. -----

b.2.2 - Organização e método de trabalho: avalia a capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: -----

1. Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas. -----
2. Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho. -----
3. Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios. -----
4. Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza. -----

b.2.3 - Responsabilidade e compromisso com o serviço: avalia a capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, -----

Procedimento concursal para admissão de trabalhador(a) - tempo indeterminado

desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

1. Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas. -----
2. Responde com prontidão e com disponibilidade. -----
3. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho. -----
4. Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo. ----

b.2.4 - Tolerância à pressão e contrariedades: avalia a capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

1. Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão. -----
2. Perante situações difíceis mantém normalmente o controlo emocional e discernimento profissional. -----
3. Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais. ---
4. Aceita as críticas e contrariedades. -----

b.2.5 - Relacionamento interpessoal: avalia a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Traduz-se nos seguintes indicadores comportamentais: -----

1. Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço. -----
2. Trabalha com pessoas com diferentes características. -----
3. Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional. -----
4. Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo. -----

b.2.6 - Conhecimentos e Experiência: avalia a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

1. Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho. -----
2. Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicos da sua área de atividade. -----
3. Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade. -----
4. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço. -----

Cada competência será valorada nos seguintes termos: -----

Procedimento concursal para admissão de trabalhador(a) - tempo indeterminado

- . 20 valores: o candidato(a) evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência; -----
- . 16 valores: o candidato(a) evidencia 3 indicadores comportamentais; -----
- . 12 valores: o candidato(a) evidencia 2 indicadores comportamentais; -----
- . 8 valores: o candidato(a) evidencia apenas 1 indicador comportamental; -----
- . 4 valores: o candidato(a) não evidencia qualquer indicador comportamental da competência. -----

Para efeitos de valoração final, a Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) terá uma ponderação de 30%. -----

b3) - O método facultativo escolhido pelo júri é a prova de conhecimentos (PC) realizada nos termos do ponto a1), que conta para a avaliação final em 30%. -----

----- **MOTIVOS DE EXCLUSÃO** -----

Constitui motivo de exclusão dos candidatos: o incumprimento dos requisitos gerais e especiais previstos no aviso de abertura e na legislação aplicável; a não comparência a qualquer um dos métodos de seleção; a obtenção de valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção/fase seguinte de acordo com o n.º 4 do art.º 21 da Portaria. Cada método de seleção, bem como cada uma das fases que compoem é eliminatório, conforme o disposto no n.º 3 do mesmo artigo da citada Portaria. -----

----- **CLASSIFICAÇÃO e ORDENAÇÃO FINAL** -----

A Classificação Final (CF) dos métodos de seleção e ordenação dos candidatos aprovados em todos os métodos de seleção resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas, expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e que resulta da aplicação aos candidatos aprovados em todos os métodos da fórmula correspondente consoante lhe tenha sido aplicado o grupo de métodos de seleção a) ou b): -----

a) - À generalidade dos candidatos (art.º 36 n.º 1 da LTFP) aplicar-se-á a fórmula:

CF= 100%*PC, em que: -----

CF: Classificação Final; -----

PC: Prova de Conhecimentos. -----

b) - Aos candidatos ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP, aplicar-se-á a fórmula: -----

CF= (40%*AC) + (30%*EAC) + (30%*PC), em que: -----

CF: Classificação Final; -----

AC: Avaliação Curricular; -----

EAC: Entrevista de Avaliação de competências; -----

PC: Prova de Conhecimentos. -----

O júri procede à análise individual de cada candidatura considerando os métodos, critérios e ponderações atrás referidos. -----

Em caso de **igualdade de valoração**, têm **preferência** na ordenação final os candidatos que se encontrem numa das situações previstas no n.º 1 do art.º 24 da citada Portaria. No caso de haver **candidatos com igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial**, é efetuada nos termos do n.º 2 do art.º 24 considerando sempre a valoração mais elevada. -----

Após a aplicação dos referidos critérios, se subsistir o empate, serão utilizados os seguintes critérios de desempate, de forma sequencial e decrescente: -----

1.º) Para o **primeiro grupo de candidatos** (A - art.º 36 n.º 1 da LTFP), caso haja empate na prova de conhecimentos, o desempate será feito da seguinte forma sequencial, atendendo à melhor pontuação nos seguintes itens da prova prática: ---

1a: item 2 - AC (ver anexo 1); -----

1b: item 3 - AT (ver anexo 1); -----

1c: item 5 - LC (ver anexo 1); -----

1d: item 1 - DC (ver anexo 1); -----

1e: item 7 - MC (ver anexo 1); -----

1f: item 4 AI (ver anexo 1). -----

2.º) Para o **segundo grupo de candidatos** (B - art.º 36 n.º 2 da LTFP), o desempate será feito da seguinte forma sequencial: -----

2a: valoração obtida no primeiro método - avaliação curricular; -----

2b: valoração obtida no método facultativo - prova de conhecimentos, atendendo à melhor pontuação nos seguintes itens da prova prática e de forma sequencial: -

2b1: item 2 - AC (ver anexo 1); -----

2b2: item 3 - AT (ver anexo 1); -----

2b3: item 5 - LC (ver anexo 1); -----

2b4: item 1 - DC (ver anexo 1); -----

2b5: item 7 - MC (ver anexo 1); -----

2b6: item 4 AI (ver anexo 1). -----

2c: valoração do 2.º método - Entrevista de Avaliação de Competências, aferida em função da valoração obtida nos seguintes parâmetros de forma sequencial: --

2b1: Conhecimentos e Experiência; -----

2b2: Organização e Método de Trabalho; -----

2b3: Responsabilidade e compromisso com o serviço; -----

2b4: Tolerância à pressão e contrariedades. -----

--- No caso de candidatos com deficiência, nos termos do n.º 3 do art.º 3 do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fev., o que se enquadre nas circunstâncias descritas no n.º 1 do art.º 2 da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.



município de Olhão

Procedimento concursal para admissão de trabalhador(a) - tempo indeterminado

----- APRESENTAÇÃO DA CANDIDATURA E NOTIFICAÇÕES -----

--- A apresentação da candidatura deverá ser efetuada em suporte eletrónico através do preenchimento e submissão de formulários e dos documentos exigidos na Plataforma de Recrutamento do Município de Olhão, ou em suporte de papel, mediante preenchimento do citado formulário disponível online, não sendo admissível apresentação de candidaturas noutros formatos eletrónicos. -----

--- Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade. -----

--- E não havendo mais nada a tratar, pelas , foi pelo Presidente do júri declarada encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos. -----

O Júri

JONASOUSA

Anexo 1

$$PC = (DC * 0,14) + (AC * 0,15) + (AT * 0,15) + (AI * 0,14) + (LC * 0,14) + (PC * 0,14) + (MC * 0,14)$$

	Competência	Compreensão	Qualidade	Celeridade	Conhecimentos	Segurança	Total
1	Desenvoltura a entrar no canil (DC)						
2	Atitude uma vez dentro do canil (AC)						
3	Abordagem a canídeo e colocação da trela (AT)						
4	Administração de oral de comprimido desparasitante interno (AI)						
5	Lavagem e higienização do Canil (LC)						
6	Passear canídeo fora do canil (PC)						
7	Manipulação de cadáver de animal de companhia (MC)						