

Processo de recrutamento para a categoria de Agente de Tráfego

1. Objeto do recrutamento

O objeto deste processo de recrutamento, a decorrer durante o ano de 2026, é a admissão de Agentes de Tráfego para o Metropolitano de Lisboa, E.P.E. de forma a garantir o preenchimento das vagas identificadas no quadro de efetivos da Empresa, necessárias ao reforço da operação da Linha Circular em construção, respeitando as regras legais e orçamentais que vinculam o ML.

Tendo em consideração as saídas previstas no ano de 2026, este recrutamento engloba um mínimo de 21 e um máximo de 59 vagas.

2. Função e local de trabalho do Agente de Tráfego

Os Agentes de Tráfego recrutados poderão progredir na carreira para Operador Comercial e de seguida para Maquinista, com as tarefas a desempenhar, que correspondem ao descritivo funcional desta categoria profissional que consta do Acordo de Empresa publicado no BTE nº 6, de 15 de fevereiro de 2026, das quais se destacam, nomeadamente, as seguintes:

Agente de tráfego

- Abertura e encerramento das estações, controlo de acessos e vigilância e supervisão das instalações e dos equipamentos;
- Informação e assistência aos clientes na utilização do sistema de transporte e venda e controlo local de títulos de transporte;
- Apoio operacional à circulação.

Operador Comercial

- Abertura e encerramento das estações, controlo de acessos e vigilância e supervisão das instalações, equipamentos e material circulante estacionado;
- Informação e assistência aos clientes na utilização do sistema de transporte e venda e controlo local de títulos de transporte;
- Apoio operacional à circulação, nomeadamente no comando local de itinerários, estabelecimento de marchas especiais e expedição de comboios.

Maquinista

- Preparação, inspeção e ensaio das composições para circulação;
- Condução dos comboios de exploração, de serviço ou de ensaio;
- Comando da abertura e fecho das portas das composições.

O local de trabalho dos Agentes de Tráfego, Operadores Comerciais e Maquinistas é toda a rede e instalações da Empresa.

3. Critérios de Elegibilidade do processo de recrutamento

A seleção será efetuada com base numa análise curricular, considerando, entre outros, os seguintes critérios:

- Habilitações Académicas: 12ºano de escolaridade;
- Experiência no atendimento ao cliente ou em contextos similares;
- Competências linguísticas: domínio da língua portuguesa e nível intermediário da língua inglesa (outros idiomas, serão valorizados);

- Domínio das tecnologias digitais e orientação para a inovação;
- Título de residência ou autorização de trabalho válida, caso tenha uma nacionalidade exterior ao espaço Schengen;
- Disponibilidade para trabalhar em horário de turnos;
- Atitudes e Comportamento orientados por elevados padrões de ética, rigor e lealdade, de acordo com o Código de Ética e de Conduta do ML;
- Ausência de antecedentes criminais.

A candidatura deve ser submetida *online* no *site* da Empresa e anexar Curriculum atualizado.

As candidaturas estarão abertas em permanência, enquanto se registar a necessidade de recrutamento, sendo as candidaturas validadas por ordem de entrada.

Em cada ano civil será considerada válida apenas uma candidatura, a primeira a ser validada. As candidaturas seguintes serão consideradas inválidas, exceto se contiverem a expressa menção a alteração dos dados anteriormente fornecidos.

As candidaturas validadas permanecem ativas por um período de 2 anos.

A submissão da candidatura implica a aceitação das condições e do cumprimento dos requisitos exigidos no processo recrutamento e seleção por parte do interessado.

4. Processo de seleção dos candidatos

Uma vez recebida a candidatura a Empresa procederá à sua análise. Serão excluídas as candidaturas que não cumpram os requisitos acima descritos, no ponto 2.

Os candidatos serão convocados, à medida das necessidades de recrutamento.

O facto de integrar a bolsa de candidaturas não gera qualquer direito de recrutamento aos candidatos que a integram, mas apenas a expectativa de poderem vir a ser convocados para prestação de provas, em função das necessidades (atuais e/ou futuras) da Empresa.

Os candidatos admitidos e os excluídos no final de cada fase do processo de recrutamento serão informados pela Empresa exclusivamente através do endereço eletrónico indicado na candidatura.

Para este efeito, o candidato é o único responsável pelos dados que facultou, bem como pela atualização das alterações ocorridas.

Não obstante o procedimento acima descrito a Empresa, por motivos fundamentados, pode dar sem efeito e/ou cancelar todo ou parte do processo de recrutamento em qualquer das fases.

5. Avaliação de candidatos

Os candidatos seleccionados serão convocados pela Empresa, ou por empresa externa especializada contratada para participar neste processo de recrutamento, por *email* para prestar provas de avaliação com indicação do dia, hora e local.

As provas de avaliação são realizadas nas instalações da Empresa ou da empresa externa especializada contratada para o efeito.

Todas as provas de avaliação são de uma única chamada, pelo que os candidatos que não comparecerem no dia, hora e local indicados ou que não concluíam as provas, serão excluídos do concurso.

Todas as provas de avaliação são eliminatórias, pelo que a não aprovação numa prova determinará a exclusão do candidato do processo de recrutamento. No dia da realização das provas de avaliação, o candidato deverá fazer-se acompanhar de documento de identificação original e válido e do certificado de habilitações.

Na realização das provas não é permitido recolher, transmitir dados e/ou captar imagens ou sons por qualquer meio. Se uma dessas situações ocorrer, o candidato será eliminado imediatamente da prova, perdendo o direito a continuar no processo de seleção.

Os candidatos serão informados pela Empresa através de *email* no final de cada prova realizada do resultado da mesma.

As provas de avaliação são as seguintes:

Fase 1: Avaliação psicológica

A Avaliação Psicológica será realizada por empresa externa especializada contratada pela Empresa.

A Avaliação Psicológica desenrola-se em 3 momentos distintos:

- Dinâmica de grupo;
- Testes perceptivo-cognitivos, questionários de personalidade e testes psicomotores;
- Entrevista individual.

O resultado da Avaliação Psicológica será um parecer de Apto ou Não Apto, considerando o perfil para as funções de Agente de Tráfego, Operador Comercial e Maquinista.

Os candidatos Aptos na prova psicológica passarão para a próxima fase de avaliação.

Esta avaliação psicológica não dispensa a avaliação específica na transição para a categoria profissional de Maquinista.

Fase 2: Avaliação de competências

- Prova de Competências Digitais

Os candidatos com aptidão psicológica serão convocados pela Empresa para a realização de uma prova de competências digitais, com o objetivo de avaliar a aptidão na utilização de ferramentas informáticas na ótica do utilizador.

Os candidatos serão avaliados numa escala de 1 (mínimo) a 5 (máximo) e para passar à fase seguinte é necessário que o candidato obtenha uma pontuação final na prova igual ou superior a 3.

- Prova de avaliação de competências linguísticas

Os candidatos aptos na prova de competências digitais realizarão uma prova de competências linguísticas, visando avaliar a proficiência em pelo menos uma língua além do Português. Considera-se relevante para este efeito o domínio de Inglês, Francês ou Espanhol.

Os candidatos serão avaliados numa escala de 1 (mínimo) a 5 (máximo) e para passar à fase seguinte é necessário que o candidato obtenha uma pontuação final na prova igual ou superior a 3.

- Entrevista individual com um júri composto por elementos da Direção de Pessoas e Talento e da Direção de Clientes, Comercial e Receita.

A entrevista individual incidirá sobre o percurso formativo e profissional, a adequação das competências pessoais às competências relevantes para as funções, imediatas e futuras e o alinhamento com os valores da organização.

São ainda exploradas atitudes, comportamentos e padrões de comunicação do candidato, tendo por referência o Código de Ética e Conduta da Empresa.

A escala de avaliação da entrevista será de 1 (mínimo) a 5 (máximo) e para passar à fase seguinte é necessário que o candidato obtenha uma pontuação final na entrevista igual ou superior a 3.

A avaliação dos candidatos resultará da soma das seguintes parcelas:

1. Valoração do perfil percetivo-cognitivo e comportamental, 30%;
2. Valoração das competências digitais, 15%;
3. Valoração das competências linguísticas, 15%
3. Valoração da entrevista 40%.

Fase 3: Avaliação Médica

Os candidatos aptos na fase 2, até ao limite do número de vagas a preencher, serão convocados pela Empresa por ordem de posicionamento na lista resultante da fase 2.

A avaliação médica consiste na realização dos seguintes exames:

- Análises clínicas;
- Exames de audição;
- Exames de visão;
- Eletrocardiograma;
- Eletroencefalograma;
- RX Tórax, joelhos e ombros;
- TAC coluna

Os exames médicos são agendados pela Empresa e realizados nas suas instalações e/ou em outras entidades contratadas pela Empresa.

Esta fase conclui-se com a realização de uma consulta com um Médico do Trabalho da Empresa que tem parecer definitivo sobre a avaliação da aptidão médica para o exercício das funções de Agente de Tráfego, Operador Comercial e Maquinista, sendo esse parecer de Apto ou Não Apto.

Este parecer médico não dispensa a avaliação médica sempre efetuada na mudança de categoria profissional, sendo necessário fazer novos exames médicos para Operador Comercial e Maquinista.

O detalhe do protocolo médico aplicável está disponível em anexo.

6. Contratação

Os candidatos Aptos nas provas de avaliação médica, até ao limite das vagas a preencher, serão convocados para se apresentarem na Direção de Pessoas e Talento da Empresa, para formalizar um contrato de trabalho sem termo e apresentarem a seguinte documentação:

- Cartão de cidadão ou título de residência ou de trabalho válidos;
- Original do certificado de habilitações com reconhecimento em Portugal, no caso de ter sido concluído no estrangeiro em país com o qual Portugal não tenha acordo de reconhecimento automático de habilitações;
- Registo criminal atualizado à data da contratação;
- Outros documentos complementares a solicitar previamente à assinatura do contrato.

A sequência de contratação respeitará a ordem de pontuação final obtida no processo de recrutamento, ordenada da mais alta para a mais baixa, sendo os grupos para a formação constituídos equitativamente por candidatos do género masculino e do género feminino.

Caso o candidato não apresente os documentos solicitados passará para um lugar equivalente na bolsa de candidatos a considerar em futuro recrutamento, sendo substituído pelo 1.º suplente da bolsa.

7. Formação profissional

A formação para o exercício da função de Agente de Tráfego inicia-se no primeiro dia de trabalho e prolonga-se por 35 dias, em horário fixo das 09:00 horas às 18:00 horas, exceto nos períodos de formação prática e noturna.

Ao longo da formação serão realizados 4 momentos de avaliação.

Uma avaliação inferior a 10 (numa escala de 0 a 20) em qualquer dos momentos de avaliação determina a rescisão imediata do contrato de trabalho, nos termos da legislação aplicável ao período experimental.

8. Prestação de trabalho

Uma vez terminada com Aproveitamento a formação inicial, os trabalhadores contratados serão integrados na escala de serviço de Agentes de Tráfego, sendo o trabalho realizado em regime de turnos rotativos, que na presente data é o seguinte:

- Rotação: 4 dias de trabalho e 2 dias de folga;
- Turno da manhã: das 06 horas às 14 horas.
- Turno da tarde: das 12 horas e 15 minutos às 20 horas e 15 minutos.
- Turno da noite: das 18 horas e 30 minutos às 02 horas e 30 minutos.

A remuneração correspondente ao exercício da função de Agente de Tráfego é, na presente data, a seguinte:

- Vencimento: 1.266,96€;
- Subsídio de Turno: 68,42€;
- Prémio de Assiduidade: 68,00€;
- Subsídio de Refeição: 12,00€ por dia de trabalho.

9. Período experimental

Após a contratação inicial, os trabalhadores estão vinculados a um período experimental nos termos da legislação aplicável.

10. Candidatos excluídos

A não comparência em qualquer uma das fases em que o candidato seja convidado a participar será tratada como uma desistência, que será equiparada a não aptidão.

Uma nova candidatura para a mesma função só será considerada válida após decorrer o período mínimo de dois anos sobre a data do processo no qual participou.

11. Proteção de dados pessoais

Com a formalização e apresentação da candidatura, o candidato autoriza o Metropolitano de Lisboa à recolha e ao tratamento dos seus dados pessoais fornecidos ou coletados ao longo do processo de recrutamento necessários à participação no concurso e de contratação nos termos da Legislação de Proteção de Dados em vigor.

A informação será tratada pelo Metropolitano de Lisboa de acordo com as políticas e procedimentos internos de segurança, confidencialidade sendo os dados conservados pelo período necessário ao cumprimento das finalidades.

São garantidos aos titulares dos dados pessoais os direitos de acesso, atualização, retificação, eliminação, portabilidade, limitação e apagamento, podendo estes serem exercidos através do endereço de correio eletrónico: dpo@metrolisboa.pt ou para Encarregada de Proteção de Dados, Estrada da Pontinha, 1600-582 – LISBOA.

Assiste-lhe ainda o direito de apresentar reclamações perante a Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPd).