



Comissão
Europeia



Conselhos para os organismos de formação

Formação judiciária europeia

*Europe Direct é um serviço que responde às suas
perguntas sobre a União Europeia*

Linha telefónica gratuita (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) As informações prestadas são gratuitas, tal como a maior parte das chamadas,
embora alguns operadores, cabinas telefónicas ou hotéis as possam cobrar.

Print ISBN 978-92-79-60806-3 doi:10.2838/320138 DS-02-16-109-PT-C

PDF ISBN 978-92-79-54931-1 doi:10.2838/420834 DS-02-16-109-PT-N

Comissão Europeia - Direção-Geral da Justiça e dos Consumidores

Mais informações sobre a União Europeia na Internet, via servidor Europa (<http://europa.eu>)

Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia, 2016

Foto da capa © Sondem - Fotolia / © Africa Studio - Fotolia

© União Europeia, 2016

Reprodução autorizada mediante indicação da fonte

A política de reutilização de documentos da Comissão Europeia é regulamentada pela Decisão 2011/833/UE
(JO L 330 de 14.12.2011, p. 39).

Para qualquer utilização ou reprodução das fotos não abrangidas pelos direitos de autor da UE, deve ser solicitada autorização diretamente ao(s) detentor(es) dos direitos de autor.

Índice

Introdução	2
1. Preparação das atividades de formação e dos formadores	3
a. Oferta de formação, avaliação das necessidades e objetivos da formação	3
b. Nomeação dos formadores	4
c. Localização, horário, duração e frequência dos programas de formação	4
d. Informação	5
2. Execução das ações de formação	5
a. Temas da formação	5
b. Tipos de ações de formação	5
c. Metodologia de formação	6
d. A formação profissional transversal	7
3. Acompanhamento das ações de formação (avaliação, divulgação dos conteúdos)	9
4. E-learning	10
5. Ações de formação transfronteiriças	12
a. Formação presencial	12
b. Intercâmbios	12
c. Questões linguísticas	13
6. Formação em linguagem jurídica	14
Anexo: Documentos complementares recomendados	16

Introdução

A formação judiciária europeia é um elemento importante da criação de um espaço europeu de justiça baseado na cooperação judiciária e na confiança mútua. Os conselhos práticos do presente documento foram elaborados graças ao contributo valioso dos membros do grupo de peritos da Comissão, de 2015, sobre formação judiciária europeia, composto por profissionais da formação judiciária experientes provenientes de várias profissões jurídicas e de várias jurisdições. Foi concebido para aqueles que prestam formação a profissionais da justiça (nomeadamente juízes, procuradores, advogados, notários, funcionários dos tribunais e oficiais de justiça). Dá aconselhamento sobre a melhor forma de preparar, executar e acompanhar as atividades de formação e inclui exemplos específicos. É dada especial atenção às atividades de formação relacionadas com o direito da UE, mas muitas das recomendações aplicam-se igualmente à formação noutras áreas do direito.

Os conselhos incluídos no presente documento são o resultado de discussões aprofundadas com partes interessadas relevantes de toda a UE. Este documento será traduzido para as línguas faladas em todos os Estados-Membros da UE. A comunicação da Comissão, de 2011, intitulada «Gerar confiança numa justiça à escala da UE — uma nova dimensão para a formação judiciária», deu origem a um vasto conjunto de atividades que fazem avançar a formação judiciária europeia. Estas são descritas mais pormenorizadamente no anexo.

1. Preparação das atividades de formação e dos formadores

a. Oferta de formação, avaliação das necessidades e objetivos da formação

A formação deve ser oferecida a todas as profissões do setor judiciário.

Devem estar disponíveis cursos de formação sobre diversos temas. As necessidades de formação devem ser avaliadas regularmente e os temas devem evoluir em função das alterações na legislação e na jurisprudência. É importante que haja formação disponível, não só sobre os conhecimentos jurídicos, mas também sobre competências específicas (como a comunicação no tribunal), sobre a capacidade de resposta à evolução da sociedade (como a formação religiosa ou em novas aplicações de informática, por exemplo, leilões na Internet) e sobre a gestão de competências (tais como a gestão de processos, do tempo e dos tribunais, a resposta a pedidos dos meios de comunicação social e a gestão do conteúdo das ferramentas informáticas do tribunal).

Antes da conceção dos programas de formação:

- **Devem avaliar-se as necessidades de formação.** As necessidades individuais deverão ser equilibradas com as necessidades organizacionais e funcionais sistémicas. As avaliações das atividades de formação anteriores podem ajudar a identificar as necessidades de formação que têm de ser abordadas.
- **Devem definir-se as necessidades de aprendizagem e os objetivos de formação** (incluindo para grupos-alvo específicos, mesmo que estes sejam pequenos), a fim de assegurar que os programas de formação satisfazem todas as necessidades relevantes (por exemplo, pequenos grupos para a formação de competências, grupos maiores para formação sobre conhecimentos jurídicos).

A avaliação das necessidades individuais

Deverão ser encorajados os debates e os intercâmbios entre os profissionais da justiça e as pessoas envolvidas na conceção e na execução de formação em direito da UE. Estes constituem uma importante fonte de informação e inspiração, e deverão ser ativamente fomentados. Tal pode ser alcançado através de:

- entrevistas individuais com profissionais do grupo-alvo;
- inquéritos realizados a intervalos regulares (que visem a profissão jurídica objeto da formação, outros profissionais da justiça que trabalhem com eles e/ou a sociedade civil) para ajudar a avaliar lacunas na atual oferta de formação;
- formulários em linha através dos quais os profissionais da justiça e os gestores/chefes/secretários dos tribunais/procuradorias, que representam a profissão da justiça e as associações profissionais relevantes, possam especificar quais os temas que têm de ser abrangidos pela formação.

Avaliação das necessidades organizacionais e funcionais (exemplo)

Os organismos de formação judiciária devem garantir que a formação necessária para a execução de projetos relacionados com a reforma dos sistemas de justiça ou das estratégias para a melhoria dos serviços de justiça será organizada em tempo útil. Devem entrar em contacto com as autoridades nacionais responsáveis pela reforma da justiça e envolvê-las com bastante antecedência.

Uma forma eficaz de avaliar as necessidades de formação consiste em introduzir descrições dos cargos ocupados pelos profissionais da justiça e incluir responsabilidades e tarefas relacionadas. Estas descrições podem ser analisadas para identificar as necessidades de formação para cada cargo. Se essas análises forem efetuadas, deve ser prestada especial atenção às funções específicas relacionadas com os instrumentos do direito da UE e a cooperação judiciária transfronteiriça.

Formação transfronteiras

Os organismos de formação devem definir objetivos realistas para o desenvolvimento da formação em direito da UE. Devem trabalhar em cooperação com organismos de formação de outros Estados-Membros. Podem designar pessoal específico como responsável pelo reforço dos contactos ao nível da UE e pela supervisão da execução de uma estratégia de desenvolvimento da formação. Podem controlar as atividades necessárias para alcançar estes objetivos anualmente.

Mais informações

Para consultar exemplos de [boas práticas de avaliação de necessidades de formação](#), ver as fichas informativas do Portal Europeu da Justiça.¹

b. Nomeação dos formadores

Os formadores devem dispor de conhecimentos aprofundados sobre o respetivo tema e conhecimentos sólidos sobre as tarefas dos participantes na formação e a respetiva cultura jurídica de origem. Também são esperadas uma boa comunicação e competências pedagógicas adequadas. Os formadores devem ser principalmente profissionais da justiça, a fim de conhecerem a perspetiva de trabalho dos participantes na formação e de lhes dar conselhos práticos e um *feedback* valioso. Em função do tema da formação, pode também ser útil envolver os profissionais do meio académico, por exemplo aquando da introdução de nova legislação que tenha de ser colocada em perspetiva por falta de jurisdição.

Regra geral, os formadores devem estar dispostos a fazer, eles próprios, formação, em especial no que diz respeito à arte e à competência de dar formação a terceiros. Deste modo, aprenderão como garantir a participação ativa de todos os formandos. Caso trabalhem com pequenos grupos, devem receber formação sobre facilitação.

c. Localização, horário, duração e frequência dos programas de formação

A **calendarização e a localização** dos programas de formação deverão ter em conta as exigências laborais dos participantes. As atividades de formação são realizadas principalmente aos níveis local, regional e nacional nos Estados-Membros. Quando organizados ao nível da UE, com participantes de diferentes nacionalidades, os programas de formação deverão igualmente incluir formação em locais descentralizados.

As ações de formação separadas mas unidas tematicamente devem estar ligadas para criar sinergias (por exemplo, realizando-as ao mesmo tempo, no mesmo local, a fim de que os participantes possam cruzar-se e trocar ideias durante os intervalos ou trocar de ação de formação).

Os programas de formação devem ser repetidos caso muitos profissionais tenham de os realizar. Também é possível utilizar *podcasts* e *webcasts* para chegar a mais pessoas.

Mais informações

Para exemplos de «pacotes abrangentes para a realização de formação em grande escala sobre novos instrumentos jurídicos», ver as fichas informativas do Portal Europeu da Justiça.²

- um [exemplo da Roménia](#)
- um [exemplo de França](#)
- um [exemplo da Academia de Direito Europeu](#) (ERA)

¹ https://e-justice.europa.eu/content_good_training_practices-311-en.do#n01.

² https://e-justice.europa.eu/content_good_training_practices-311-en.do#n01.

d. Informação

Os organismos de formação devem assegurar que a informação sobre programas de formação chega a todos os profissionais visados **com vários meses de antecedência**. A informação sobre as ações de formação deve ser de fácil acesso para o grupo-alvo, nomeadamente através da Plataforma Europeia de Formação.³ Os organismos de formação são responsáveis pela publicidade relativa às suas ações de formação e por fazer com que o grupo-alvo esteja ciente das suas próprias necessidades de formação.

Para ajudar a motivar os profissionais da justiça a fazer formação em direito da UE, deverá ser prestada especial atenção à descrição dos cursos de formação, por forma a que:

- seja abordada a relação entre o direito nacional e o direito da UE;
- a importância do direito da UE para o trabalho dos profissionais esteja clara na descrição dos conteúdos da formação.

2. Execução das ações de formação

a. Temas da formação

Os programas de formação judiciária para profissionais da justiça devem centrar-se, não só nos conhecimentos sobre direito, mas incluir igualmente o **desenvolvimento de competências jurídicas e** um vasto leque de **competências não jurídicas**, assegurando assim uma maior abertura a uma sociedade moderna.

Tendo em conta a crescente **quantidade e importância do direito da UE**, as instituições de formação judiciária devem continuar a adaptar os seus programas, ações e metodologias de formação, incluindo a formação relacionada com a Carta Europeia dos Direitos Fundamentais. O direito da UE deverá ser integrado na formação em direito nacional e deve ser ensinado de forma prática. Em especial, o direito da UE tem de ser integrado na formação profissional inicial, sempre que seja necessário obter conhecimento do direito da UE.

Mais informações

Para exemplos de [boas práticas relativas a programas curriculares ou planos de formação inovadores](#), ver as fichas informativas do Portal Europeu da Justiça.⁴

b. Tipos de ações de formação

As ações de formação devem ser escolhidas com base na sua capacidade para abordar, da melhor forma possível, as necessidades de formação identificadas. O *e-learning* pode ser utilizado para transferir conhecimentos. A formação presencial é necessária para conceitos jurídicos complexos e para jurisprudência dos tribunais superiores relativamente a esses conceitos, cuja compreensão é facilitada pela interação. A formação presencial funciona definitivamente bem no desenvolvimento de competências e comportamentos.

A formação presencial coloca participantes e formadores na mesma sala. É particularmente útil para a promoção da confiança mútua entre participantes de diferentes nacionalidades.

³ Disponível em breve na secção de formação do Portal Europeu da Justiça.

⁴ https://e-justice.europa.eu/content_good_training_practices-311-en.do#n02.

O **e-learning** consiste na utilização de meios eletrónicos e das tecnologias de informação e comunicação no ensino e na formação. Inclui muitos tipos de suportes para transmissão de texto, som, imagens, animações e vídeo, bem como aplicações e processos tecnológicos de aprendizagem baseada no computador, bem como de aprendizagem baseada na intranet/extranet local e na Internet. São apresentadas mais informações sobre o *e-learning* na parte 4 do presente documento.

Uma das definições comuns de **aprendizagem mista** refere-se às oportunidades estruturadas de aprendizagem que utilizam mais do que um método de aprendizagem ou formação, dentro ou fora da sala de aula. Esta definição inclui: Diferentes métodos para facilitar a aprendizagem (palestras, debates, prática orientada, leitura, jogos, estudos de casos, simulações); Diferentes métodos de apresentação (sala de aula ao vivo ou por computador); Diferentes calendários (síncrono ou assíncrono); e/ou Diferentes níveis de orientação (individual, liderada pelo instrutor ou especialista ou aprendizagem em grupo/social).

As principais vantagens desta combinação de métodos de formação são as seguintes:

- Os facilitadores de cursos de ensino à distância podem certificar-se de que os participantes recebem o mesmo nível de conhecimentos para que, durante as reuniões presenciais, possam ser mais ativos nas aplicações práticas e no intercâmbio de experiências;
- Os materiais e o ambiente de aprendizagem digital continuam acessíveis a longo prazo;
- O curso de *e-learning* pode ser transmitido de forma autónoma, independentemente das agendas de cada um.

Os **intercâmbios** permitem que os profissionais da justiça assistam à prática diária dos seus homólogos estrangeiros, enriquecendo a sua própria prática, aprofundando o seu conhecimento de outros sistemas judiciais e, em última análise, aumentando a confiança nos processos transfronteiriços. Pode ser encontrada informação mais pormenorizada na parte 5 do presente documento.

c. Metodologia de formação

As pessoas não aprendem apenas na sala de aula ou noutros contextos de aprendizagem formal; em grande medida, a aprendizagem também ocorre em contextos sociais (durante a interação e cooperação com outros) e em contextos informais (durante o trabalho e a execução de tarefas e atividades).⁵

Aprendizagem pela prática em contextos de formação formal

As instituições de formação concebem, desenvolvem e executam sobretudo atividades de aprendizagem formal, que devem ser alinhadas com o trabalho quotidiano dos participantes na formação. Isto significa que as ações e os cursos de formação devem ser orientados para a prática. Por exemplo, o conhecimento teórico deve ser combinado com a instrução e com trabalhos práticos sobre a sua aplicação na prática. Isto é igualmente válido para conteúdos relacionados com o direito da UE.

Na prática, isto significa que os organismos de formação devem:

- i) Adaptar os métodos de formação às necessidades dos diferentes tipos de participantes;
- ii) Envolver profissionais da justiça que têm a mesma profissão que os participantes na qualidade de formadores/professores;
- iii) Assegurar a participação ativa dos participantes na maior parte das suas ações de formação;
- iv) Utilizar métodos de formação (inter)ativa: por exemplo, estudos de casos, simulações, dramatizações, simulações de julgamentos, etc.
- v) Ponderar convidar atores, embora tal não seja sempre necessário, uma vez que os participantes podem assumir diferentes papéis e cargos;

⁵ Ver, por exemplo: <https://www.youtube.com/watch?v=t6WX11iqmg0>.

- vi) Salientar as competências práticas, incluindo as competências de comunicação e redação e a utilização de recursos informáticos e com base na Internet;
- vii) Oferecer diversos métodos de formação que combinem a teoria e a prática (jurisprudência);
- viii) Utilizar estudos de casos relacionados com a prática profissional do grupo-alvo, incluindo o estudo de casos comparativos;
- ix) Utilizar e/ou dividir os participantes em grupos pequenos;
- x) Apresentar diferentes perspetivas, por exemplo, de um representante de outra profissão jurídica, ou de um médico ou economista;
- xi) Incluir visitas as outras instituições relevantes;
- xii) Ensinar o direito da UE de forma a que cada profissional o considere útil para a sua atividade profissional;
- xiii) Conceder tempo suficiente para o debate e para dar *feedback* aos participantes, garantindo que estes compreendem o material fornecido durante a formação e dando um *feedback* estruturado;
- xiv) Assegurar que as ações de formação formal incluem a ideia de *aprendizagem pela prática*, que criam um ambiente de aprendizagem seguro e que permitem que os participantes troquem opiniões e experiências e aprendam uns com os outros, sem vigilância ou interferências externas.

Aprendizagem pela prática em contextos sociais e informais de formação

As instituições de formação podem e devem participar também na conceção e no desenvolvimento (e, eventualmente, na realização) de ações de formação sociais e informais, por exemplo no local de trabalho. Podem fazê-lo proporcionando instrumentos de aprendizagem que possam ser utilizados nos locais de trabalho (aprendizagem «na hora» através de meios digitais). Para mais informações, ver a parte 4 do presente documento.

Um outro método, de momento utilizado principalmente nos programas de formação em «desenvolvimento de gestão», é a observação da prática: as pessoas são observadas enquanto executam determinadas tarefas e recebem *feedback* posteriormente.

Na formação inicial, um formador no local de trabalho facilita a aprendizagem no local de trabalho. Por exemplo, nos Países Baixos, a aprendizagem no local de trabalho representa cerca de 70 % do programa de formação inicial. Os restantes 30 % são compostos por breves cursos de formação realizados a intervalos regulares no centro de formação

Podem ser elaboradas orientações para os formadores no local de trabalho para os ajudar a desenvolver um programa de formação específico para cada formando. Os seminários e tarefas teóricos e práticos podem ser combinados com uma análise do modo como o formando funciona no local de trabalho, através da observação com base em vídeo.

Mais informações

Para exemplos de [boas práticas relativas a metodologia de formação inovadora](#), ver as fichas informativas do Portal Europeu da Justiça⁶ e [este exemplo de aprendizagem pela prática](#) aplicado na Alemanha na formação sobre cooperação judiciária e direito nacional de outros Estados-Membros da UE.⁷

d. A formação profissional transversal

A formação profissional transversal pode ser uma questão sensível, em função da cultura nacional dos profissionais de justiça envolvidos na formação, e porque os diferentes profissionais jurídicos se podem sentir mais à vontade para partilhar as suas experiências com os seus pares. No entanto, a formação profissional transversal pode ser útil. Não deve ser vista como uma fonte automática de valor acrescentado, mas antes como uma opção orientada que melhora a compreensão dos diversos papéis e restrições e que estabelece um entendimento comum de ferramentas comuns, incluindo os instrumentos do direito da UE.

Em áreas da justiça onde os **conhecimentos não judiciários** específicos são úteis para melhor aplicar a lei, as ações de formação comuns permitem que os participantes beneficiem das diferentes experiências profissionais uns dos outros.

⁶ https://e-justice.europa.eu/content_good_training_practices-311-en.do#n03.

⁷ <https://e-justice.europa.eu/fileDownload.do?id=48edbde5-74f2-4bea-a969-f1c8c31d3aa5>.

Por exemplo, numa formação sobre legislação sobre insolvência das sociedades, os juízes poderiam beneficiar da experiência económica de advogados e contabilistas especializados em liquidação.

Sempre que pertinente para as necessidades de formação que estão a ser abordadas, ações de formação que envolvam **diferentes profissões jurídicas** podem contribuir para uma melhor compreensão dos diferentes papéis e restrições que outros profissionais enfrentam. Tal permite que os participantes compreendam melhor por que razão os outros profissionais se comportam de determinada forma nos processos judiciais, e qual a sua margem de manobra. Dá-lhes também a oportunidade de obter *feedback* sobre o modo como o seu próprio comportamento é percecionado pelos outros profissionais da justiça. As simulações de processos e outras simulações são particularmente úteis neste contexto: os participantes podem alterar o seu papel, ou podem simular a realidade, utilizando os profissionais da profissão correta numa dramatização. Os cursos de verão são outro bom exemplo de formação profissional transversal.

As ações de formação comuns podem também possibilitar um debate entre o setor judiciário e os seus «utilizadores» sobre as decisões judiciais, sem receio de consequências ou condicionalismos processuais. Isto permite que os juízes debatam a lógica por detrás de diversas decisões e, assim, melhorem a compreensão, por parte de outras profissões, do modo como as decisões judiciais se poderão desenvolver no futuro.

Por conseguinte, os programas de formação devem incluir oportunidades para desenvolver ações de formação comuns para diferentes profissionais da justiça, tanto na qualidade de formadores como de participantes. A fim de assegurar que as necessidades de formação de todos os públicos-alvo são satisfeitas, os organismos de formação e os formadores de todas as profissões visadas deverão participar na conceção e na execução das ações de formação profissional transversal.

Embora os profissionais do direito em alguns Estados-Membros se demonstrem relutantes em participar em atividades de formação conjuntas, esta relutância é menos acentuada no caso das ações de formação transfronteiriças. A relutância também pode ser reduzida alternando entre a formação em sessão plenária e em grupos de trabalho, divididos por profissões e centrando-se nas necessidades específicas de cada profissão.

Mais informações

Para exemplos de «prestação de formação para diferentes profissões jurídicas», ver as fichas informativas do Portal Europeu da Justiça:

- um [exemplo da Bulgária](#),
- um [exemplo de Inglaterra e do País de Gales](#),
- um [exemplo de Itália](#).⁸

⁸https://e-justice.europa.eu/content_good_training_practices-311-en.do#n01.

3. Acompanhamento das ações de formação (avaliação, divulgação dos conteúdos)

A avaliação de uma ação de formação deve abranger três aspetos: a satisfação dos participantes, o aumento dos conhecimentos e competências dos participantes e o impacto sobre a sua prática.

Os participantes devem preencher **questionários de avaliação** sobre as ações de formação em que participaram. Desse modo, é possível avaliar a formação dada, para além de ser uma forma de controlo da qualidade. Os questionários de avaliação devem usar o mesmo método de avaliação para o maior número possível de ações de formação, a fim de permitir a fácil comparação dos resultados. As perguntas devem ser concebidas de tal modo que — se os participantes criticarem determinados elementos — seja claro como se deve abordar a questão (por exemplo, não «A duração da formação foi adequada — sim/não?», mas antes «A duração da formação foi demasiado curta/apropriada/demasiado longa?»).

As informações utilizadas para as avaliações não devem ser limitadas às classificações dos participantes, uma vez que apenas abordam os aspetos que podem ser observados. **Outros métodos** de avaliação incluem: o *feedback* por parte dos participantes e dos formadores (quer informalmente, através de discussões, quer formalmente, numa sessão de balanço no final de cada ação de formação ou através de sessões/questionários em linha); as autoavaliações realizadas pelos formadores; e as avaliações pelos pares sobre a qualidade do modelo e dos conteúdos da formação.

Os resultados da avaliação devem ser partilhados e, caso sejam negativos, avaliados/analizados, em cooperação com os formadores.

Além disso, **deve ser avaliado o impacto da formação no trabalho quotidiano dos participantes** algum tempo após a formação, sempre que seja razoável esperar que os participantes tenham trabalhado num certo número de processos relevantes. A avaliação é fundamental nesta fase, já que o principal objetivo da formação é afetar o trabalho diário do formando. Por exemplo, os participantes podem ser questionados acerca do número de processos em que aplicaram o que aprenderam, com que frequência usaram modelos ou consultaram a jurisprudência divulgada durante a formação, ou se formaram colegas ou divulgaram informalmente os seus conhecimentos/competências. A fim de obter um número significativo de respostas, pode ser posta em prática uma estratégia para motivar anteriores participantes para que deem o seu *feedback* nesta fase posterior. Esta estratégia será mais bem-sucedida se for previamente acordada com os participantes. Um possível método consiste na criação de um grande grupo central de participantes que irão responder a questões de acompanhamento seis meses a dois anos após a formação. Outro método possível consiste em nomear pessoas de contacto junto das instituições jurídicas a que os profissionais pertencem; estas pessoas irão reunir os resultados dos questionários de avaliação e enviá-los regularmente para os organismos de formação em causa.

Os resultados das **avaliações do programa de formação devem ser reenviados para o ciclo de formação**, a fim de servirem para melhorar a qualidade de futuras ações de formação e de relacionar as necessidades de formação com a prestação de formação.

Mais informações

Para exemplos de [avaliação de ações de formação](#), ver as fichas informativas no Portal Europeu da Justiça.⁹

⁹https://e-justice.europa.eu/content_good_training_practices-311-en.do#n05

4. E-learning

Utilidade do e-learning

A formação de base tecnológica pode ter várias vantagens: permite chegar a mais participantes, pode ser mais económica do que a formação presencial, funciona bem com as agendas preenchidas dos profissionais da justiça e implica um estilo de aprendizagem alternativo. Tem de ser regularmente atualizada.

Por conseguinte, os organismos de formação devem fazer um melhor uso das novas tecnologia e devem desenvolver mais projetos de ensino à distância para, em última instância, integrar o ensino à distância na estratégia global de formação judiciária.

No entanto, é necessário estar ciente da falta de cultura de *e-learning* do setor judiciário. Assim, é essencial que todos os instrumentos de *e-learning* (aprendizagem em linha) sejam de elevada qualidade e que respeitem as recomendações metodológicas gerais para a formação de qualidade. Por exemplo, um documento em formato.pdf não é, por si só, um instrumento de *e-learning*, embora possa fazer parte de uma estratégia de aprendizagem. Do mesmo modo, as apresentações em PowerPoint em linha são uma forma mais ecológica de divulgação de material de formação, mas são de pouca utilidade para os que não participaram na formação presencial.

Os organismos de formação devem investir mais em tecnologias de *e-learning* e de videoconferência. Os módulos de *e-learning* devem assumir a forma de sessões breves. Devem fornecer aos utilizadores uma experiência de aprendizagem verdadeiramente interativa e orientada para a prática. Um exemplo é a utilização de novas tecnologias (por exemplo, vídeos curtos) para criar estudos de casos transfronteiriços práticos sobre direito da UE.

Ferramentas de e-learning

Um **webinar** (seminário em linha) é uma apresentação, palestra, *workshop* ou seminário que é transmitido através da Internet usando *software* de videoconferência. Uma característica fundamental de um *webinar* é o seu caráter interativo, que permite ao público fazer perguntas e discutir, com o apresentador, a informação partilhada. Em contrapartida, uma comunicação por *webcast* é unidirecional, não sendo possível a interação entre o apresentador e o público. Depois de concluído, um *webinar* pode ser disponibilizado como *webcast*.

Um **podcast** é uma gravação áudio/vídeo de uma formação presencial. Encontra-se disponível em formato digital para transferência através da Internet. Permite que as pessoas que não puderam participar na formação a oçam posteriormente. Também permite aos participantes relembrarem o que aprenderam. O facto de o *podcast* ser facilmente divulgado torna possível que a formação chegue a um público mais alargado. Os *podcasts* podem ser utilizados para ações de formação com interação e trabalho de grupo limitados. As suas características interativas são limitadas.

Um **curso em linha aberto e massivo** (MOOC) é um curso disponibilizado a título gratuito a um grande número de pessoas, ministrado em linha sob a forma de vídeos e exercícios. Inclui, habitualmente, interação com os professores/oradores e uma avaliação final. Normalmente, pode ser pedido um certificado de conclusão, por vezes mediante pagamento de um emolumento. Várias plataformas oferecem MOOC, incluindo sobre a direito da UE.¹⁰

¹⁰ Seguem-se algumas das principais plataformas de MOOC:

Open Education Europa: <http://openeducationeuropa.eu/en/find/moocs>

OpenupEd: <http://www.openuped.eu/>

Coursera: <https://www.coursera.org/>

Moodle.net: <http://moodle.net/>

Open2study: <https://www.open2study.com/>

FUN (France Université Numérique): <http://www.france-universite-numerique.fr/juridique.html>

Iiversity: <https://iversity.org/>

Edx: <https://www.edx.org/course-list/allschools/law/allcourses>

Futurelearn: <https://www.futurelearn.com/courses/upcoming>

MOOC Francophone: <http://mooc-francophone.com/>.

Desenvolvimento do e-learning

Os organismos de formação devem verificar já existe material em linha em qualquer outra língua, e, se for esse o caso, utilizar esse material como ponto de partida para desenvolver o seu próprio material de formação, respeitando os direitos de propriedade e requerendo as autorizações relevantes.

As licenças de direitos de autor gratuitas, tais como as previstas pela [Creative Commons](https://creativecommons.org/),¹¹ são úteis para os organismos de formação protegerem os seus materiais de formação, permitindo a sua reutilização. No entanto, essas licenças permitem também que outros organismos de formação utilizem esse material.

O modo os instrumentos de aprendizagem e de informação se complementam

A formação é um dos instrumentos disponíveis para os profissionais que lidam com a aplicação do direito da UE e do direito estrangeiro em processos transfronteiriços. Uma outra forma de apoio é o acesso a informações fiáveis a qualquer momento e de forma eficiente. As ações de formação e os instrumentos de informação disponíveis devem ser utilizados em conjunto. Por exemplo, os profissionais da justiça que estejam a frequentar uma ação de formação devem saber quais as informações e as ferramentas práticas existentes que têm ao seu dispor e que estão relacionadas com o tema da formação. Do mesmo modo, as ferramentas de informação devem fazer a ligação às opções de formação, aos instrumentos e às melhores práticas disponíveis, a fim de ajudar os profissionais da justiça a aprofundarem os seus conhecimentos.

A secção de formação do Portal Europeu da Justiça inclui formação e material de *e-learning* e é uma ferramenta eficaz para o desenvolvimento e a divulgação da formação judiciária europeia. É uma fonte de inspiração para formadores e organismos de formação e oferece oportunidades de aprendizagem aos profissionais da justiça.

Mais informações:

Para exemplos de [boas práticas sobre e-learning](#), ver as primeiros seis fichas informativas sobre metodologias de formação inovadoras do Portal Europeu da Justiça.¹²

¹¹ <https://creativecommons.org/>.

¹² https://e-justice.europa.eu/content_good_training_practices-311-en.do#n03.

5. Ações de formação transfronteiriças

As ações de formação transfronteiriças permitem que os profissionais da justiça de diferentes nacionalidades possam assistir ao mesmo evento. Constituem um instrumento muito útil para promover a confiança mútua entre os profissionais da justiça dos diferentes países e para assegurar processos judiciais transfronteiriços sem incidentes, desde que a participação ativa faça parte do programa de formação.

As ações de formação transfronteiriças são ainda mais valiosas se os participantes tiverem um efeito multiplicador e puderem partilhar o que aprenderam com os colegas nas suas jurisdições.

a. Formação presencial

As ações de formação transfronteiriças têm de responder às diversas necessidades de formação e antecedentes profissionais dos participantes provenientes de diferentes jurisdições. Por exemplo, os estudos de casos utilizados na formação transfronteiriça devem ser pertinentes para todas as nacionalidades presentes.

As ações de formação transfronteiriça devem ser estruturadas de forma a que os participantes adquiram conhecimento das jurisdições dos outros participantes — tal como comunicado pelos mesmos. Devem incluir tempo para a discussão das vantagens e desvantagens das diferentes abordagens (e não apenas durante as pausas).

No âmbito das simulações de julgamentos sobre cooperação judiciária transfronteiriça, os jovens profissionais da justiça dos diferentes Estados-Membros serão encorajados a praticar um verdadeiro diálogo judicial e a explorar a necessidade de promover e aplicar os princípios do reconhecimento mútuo e da confiança mútua.

Os participantes na formação presencial podem decidir permanecer em contacto entre si e, deste modo, criar uma rede informal que seja útil para resolver problemas transfronteiriços quotidianos, sobretudo se a formação foi dirigida a um público muito especializado, com uma elevada percentagem de processos transfronteiriços. Os organismos de formação poderiam facilitar essa ligação em rede através da oferta de apoio técnico (por exemplo, criar grupos nas redes sociais para participantes em formações anteriores).

Caso existam obstáculos de natureza orçamental à organização de ações de formação transfronteiriças, devem ser exploradas opções destinadas a aumentar o orçamento, incluindo possibilidades de financiamento externo, financiamento da UE¹³ e/ou acordos com outras instituições.

Mais informações

Para exemplos relativos a [instrumentos de formação para favorecer a aplicação correta do direito da UE e a cooperação judiciária internacional](#), ver as fichas informativas do Portal Europeu da Justiça.¹⁴

b. Intercâmbios

O intercâmbio transfronteiriço permite que os profissionais provenientes de diferentes Estados-Membros, mas que enfrentam os mesmos tipos de desafios profissionais, trabalhem em conjunto e obtenham informações sobre a lei nos outros Estados-Membros, sobre os aspetos práticos da aplicação do direito da UE e sobre os instrumentos de cooperação judiciária. Isto é importante para a cooperação profissional em determinados processos transfronteiriços.

Os intercâmbios podem envolver profissionais com diferentes perfis e podem assumir diferentes formatos, dependendo dos objetivos da formação.

¹³ Por exemplo: http://ec.europa.eu/justice/grants1/programmes-2014-2020/justice/index_en.htm.

¹⁴ https://e-justice.europa.eu/content_good_training_practices-311-en.do#n04.

Os intercâmbios podem ser dirigidos a:

- Profissionais da justiça, que irão adquirir conhecimentos práticos sobre outros sistemas judiciais e sobre a legislação europeia e a legislação em matéria de direitos humanos por contacto direto com profissionais de outros países e através da troca de opiniões e experiências. Este grupo-alvo pode ser subdividido em:

- «formandos e profissionais da justiça recém-nomeados», que podem obter novas ideias sobre como trabalhar, familiarizar-se com a interpretação e aplicação do direito da UE e incentivar a compreensão e a confiança mútuas; e
- «profissionais da justiça experientes», que podem refletir sobre o seu trabalho, obter novas ideias dentro da sua área de especialidade do direito e incentivar a compreensão e a confiança mútuas.

Na medida do possível, os programas de intercâmbio de profissionais da justiça experientes deverão ter em conta a área de especialização dos participantes.

- Formadores, que terão a oportunidade de aprender sobre as metodologias, as ferramentas e os programas de formação do país de acolhimento, bem como de partilhar as suas melhores práticas com os colegas.

- Líderes dos setores judiciário/jurídico (por exemplo, os chefes dos tribunais e das procuradorias, etc.), que irão trocar opiniões e experiências e melhorar as suas próprias competências de gestão.

O formato de intercâmbio pode diferir em termos de duração, número de participantes e metodologia de trabalho:

- Os intercâmbios de curto prazo permitem que os participantes obtenham conhecimentos acerca de outros sistemas judiciais e partilhem experiências e práticas judiciais com os seus homólogos. Existem diferentes tipos de intercâmbios de curta duração:

- Num intercâmbio individual, um profissional de visita observa o seu homólogo no seu trabalho diário. Estes intercâmbios podem ser adaptados à área de especialização do participante.
- Num intercâmbio de grupo, um grupo de profissionais de vários Estados-Membros da UE faz um curso introdutório sobre o sistema jurídico do país de acolhimento, seguido de um programa prático. Deste modo, é possível a partilha de experiências dos Estados-Membros representados. Podem ser organizados intercâmbios de grupo bilaterais entre tribunais/procuradorias/ordens, etc. para grupos de profissionais de dois Estados-Membros que tenham dificuldades ou experiências semelhantes, ou que tenham uma relação específica.
- Podem ser organizadas visitas de estudo ao Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE), ao Tribunal Europeu dos Direitos do Homem (TEDH), à Eurojust e a várias instituições da UE em Bruxelas para grupos de participantes de diversas nacionalidades. Estas são uma oportunidade para trocar experiências profissionais e, ao mesmo tempo, para obter conhecimento sobre o funcionamento e os procedimentos da instituição de acolhimento.

- Podem ser oferecidos intercâmbios individuais a longo prazo para várias instituições europeias (por exemplo, o TJUE, o TEDH, a Eurojust). Estes envolvem a imersão profunda dos participantes nas atividades da instituição de acolhimento.

Se esses intercâmbios ainda não forem organizados por uma rede, os organismos de formação podem começar por organizar uma ou duas visitas de intercâmbio com um organismo de formação parceiro proveniente de outro país ao abrigo de um acordo binacional relativo aos termos e condições (custo, conteúdos, etc.).

c. Questões linguísticas

Os formadores e o pessoal que trabalham para os organismos de formação devem melhorar as suas competências linguísticas, de modo a poderem formar um público transfronteiras composto por profissionais de diferentes jurisdições e organizar ações de formação sobre cooperação transfronteiriça.

As ações de formação transfronteiriças devem recorrer a uma língua comum compreendida por uma larga percentagem do grupo-alvo, ou facultar interpretação de alta qualidade, de forma a eliminar os obstáculos linguísticos à participação.

Em alternativa, em intercâmbios ou visitas de estudo, pode ser útil dispor de uma pessoa de contacto no país de acolhimento. Esta pessoa pode atuar como um tradutor entre a língua do país de acolhimento e a língua do convidado. Assim, pode ser reduzido o receio de alguns participantes de terem capacidades linguísticas insuficientes. A contratação de intérpretes profissionais é também uma possibilidade.

6. Formação em linguagem jurídica

Deve ser disponibilizada formação em linguagem jurídica a todos os grupos de profissionais da justiça (*estudo de 2011 do PE*), incluindo os funcionários dos tribunais que têm certas responsabilidades judiciais e que também têm necessidade de formação linguística.

Para preparar uma formação em linguagem jurídica:

- crie um enquadramento institucional para gerir a formação linguística, atribuindo pessoal e, eventualmente, permitindo que os funcionários gastem, por exemplo, ½ dia por semana em formação linguística;
- teste o conhecimento de línguas estrangeiras dos participantes antes da formação, de forma a fazer uma estimativa realista do seu nível, personalizando a formação em conformidade.

Para a realização da formação em linguagem jurídica:

- ofereça formação linguística a nível regional, o mais perto possível dos participantes (nas suas próprias instalações, na sua cidade, no edifício dos tribunais locais, na procuradoria) de modo a ser fácil incluir a formação na sua rotina diária;
- inclua a formação linguística noutros seminários, por exemplo, ½ dia de formação linguística com vocabulário importante relacionado com o tema do seminário;
- inclua novos membros do setor judiciário no sistema de formação linguística, utilizando as suas competências linguísticas existentes (em particular as obtidas na escola ou na universidade) e convidando-os a dar formação a colegas dentro da própria instituição (por exemplo, no tribunal);
- não tente estabelecer de uma só vez um novo regime regular e sistemático de formação linguística (geral); comece modestamente, com duas ou três novas atividades;
- não dissuada potenciais participantes oferecendo uma formação linguística a longo prazo e pedindo-lhes que se comprometam a realizar programas de formação de vários meses; em vez disso, comece com um número reduzido de seminários seletivos, a fim de ganhar ritmo e de criar motivação para futuras participações;
- não force os participantes a pronunciarem-se em frente do grupo caso isso os faça sentir-se desconfortáveis, mas deixe que sejam passivos, se assim o desejarem (a participação ativa deve surgir com o tempo e com um sentimento de trabalho realizado).

Mais informações:

Para exemplos de boas práticas, ver as seguintes fichas informativas do Portal Europeu da Justiça:

- [Combinação da formação no domínio do direito da UE e da cooperação internacional com a formação em matéria de terminologia jurídica em Espanha](#).¹⁵

- [Combinação da formação no domínio do direito da UE e da cooperação internacional com a formação em matéria de terminologia jurídica na República Checa, na Hungria, na Polónia e na Eslováquia](#).¹⁶

Para materiais de formação relacionados com a organização de formação linguística, ver os manuais da Rede de Formação Judiciária Europeia sobre a terminologia da cooperação judiciária em [matéria civil](#)¹⁷ e em [matéria penal](#).¹⁸

Para glossários e thesaurus multilingues existentes a nível europeu, ver a secção correspondente do [Portal Europeu da Justiça](#).¹⁹

Para um glossário sobre a terminologia da aprendizagem em todas as línguas da UE, ver a secção correspondente do [Portal Europeu da Justiça](#).²⁰

¹⁵ <https://e-justice.europa.eu/fileDownload.do?id=24bc2afe-282e-4b2c-b773-5f55c7a9efb6>.

¹⁶ <https://e-justice.europa.eu/fileDownload.do?id=063cdace-9381-43eb-ba19-40f6f2c03ff9>.

¹⁷ https://e-justice.europa.eu/content_civil_law-254-en.do#n05.

¹⁸ https://e-justice.europa.eu/content_criminal_law-255-en.do#n05.

¹⁹ https://e-justice.europa.eu/content_glossaries_and_terminology-119-en.do.

²⁰ https://e-justice.europa.eu/content_training_methodology-253-en.do#n07.

Anexo: Documentos complementares recomendados

O presente documento baseia-se no trabalho desenvolvido pelo grupo de peritos da Comissão sobre formação jurídica europeia, em 2015, e em conselhos de diversas outras fontes, que são descritas a seguir.

Em 2010-2011, o primeiro **grupo de peritos da Comissão sobre formação judiciária europeia debateu** temas possíveis para uma política da formação judiciária europeia e, desta forma, contribuiu para a elaboração da comunicação da Comissão sobre formação judiciária europeia: «Gerar confiança numa justiça à escala da UE — Uma nova dimensão para a formação judiciária europeia» ([COM\(2011\) 551](#)). Este documento inclui as conclusões retiradas por este primeiro grupo de peritos.

A pedido do **Parlamento Europeu**, em 2011 a Academia de Direito Europeu (ERA) e a Rede Europeia de Formação Judiciária (REFJ) elaboraram em conjunto um [estudo sobre a formação judiciária nos Estados-Membros da União Europeia \(intitulado «Judicial training in the European Union Member States»\)](#). Este documento contém as recomendações do estudo, que tiveram por base um inquérito a juízes, procuradores e funcionários judiciais nos Estados-Membros da UE relativamente à sua experiência em formação judiciária sobre direito da UE, direito de outros Estados-Membros e direito comparado.

No âmbito de um **projeto-piloto** sobre formação judiciária europeia encomendado pelo Parlamento Europeu e aplicado pela Comissão, foram realizados quatro conjuntos de estudos entre **2012 e 2014**:

- o lote 1 dizia respeito à formação de juízes e procuradores,
- o lote 2 dizia respeito à formação dos advogados,
- o lote 3 dizia respeito à formação dos funcionários judiciais, e
- o lote 4 dizia respeito à cooperação entre as redes judiciárias e a REFJ.

As recomendações incluídas no presente documento são provenientes dos estudos dos três primeiros lotes, acessíveis através da [secção de formação do Portal Europeu da Justiça](#).

Para comentar os resultados do projeto-piloto, o **Conselho** emitiu as [Conclusões 2014/C 443/04 sobre «Formação dos profissionais de justiça: instrumento essencial para consolidar o acervo da União Europeia»](#); as recomendações do Conselho estão também incluídas neste documento.

Para mais informações, os organismos de formação podem consultar:

- a secção de formação do [Portal Europeu da Justiça](#), que contém fichas informativas sobre [boas práticas de formação](#) (ver também as ligações às práticas individuais noutras partes do presente documento);
- o [«Manual sobre a metodologia de formação judiciária na Europa»](#) elaborado pela Rede Europeia de Formação Judiciária (REFJ);
- o [Manual sobre metodologia de formação](#) e os [materiais para uma formação eficaz \(em direitos humanos\)](#) elaborados pelo Conselho da Europa.

COMO OBTER PUBLICAÇÕES DA UNIÃO EUROPEIA

Publicações gratuitas:

- um exemplar:
via EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- mais do que um exemplar/cartazes/mapas:
nas representações da União Europeia (http://ec.europa.eu/represent_pt.htm),
nas delegações em países fora da UE (http://eeas.europa.eu/delegations/index_pt.htm),
contactando a rede Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_pt.htm)
ou pelo telefone 00 800 6 7 8 9 10 11 (gratuito em toda a UE) (*).

(*) As informações prestadas são gratuitas, tal como a maior parte das chamadas, embora alguns operadores, cabinas telefónicas ou hotéis as possam cobrar.

Publicações pagas:

- via EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).



■ Serviço das Publicações

Print	ISBN 978-92-79-60806-3	doi:10.2838/320138	DS-02-16-109-PT-C
PDF	ISBN 978-92-79-54931-1	doi:10.2838/420834	DS-02-16-109-PT-N