

[Página Principal](#) > [Formação, Redes Judiciárias e Agências](#) > [Netherlands](#)

# Formação inicial de juízes e procuradores na União Europeia

Conteúdo fornecido por  
Países Baixos



Países Baixos

## Juízes

### Descrição geral

A formação inicial para juízes é obrigatória para qualquer pessoa que pretenda tornar-se juiz. Após o comité de seleção ter aprovado os juízes estagiários, os candidatos ao programa judicial inicial concluirão uma fase de admissão no tribunal no qual trabalharão. Nesta fase, a duração do programa será determinada em consulta com o SSR (*Stichting Studiecentrum Rechtspleging*, o centro de estudos e de formação para o sistema judicial).

Em consulta com o SSR, a duração do programa será determinada (pelo menos um ano e três meses, e no máximo quatro anos, dependendo dos conhecimentos e da experiência) e serão selecionados os ambientes de formação em contexto laboral nos quais o juiz estagiário começará a trabalhar. Quando um juiz estagiário tiver concluído a formação, será nomeado juiz «geral», o que significa que pode trabalhar em qualquer serviço do tribunal (direito civil, administrativo, penal, da família, etc.).

A formação dos juízes estagiários é assegurada pelos tribunais, em colaboração com o SSR. A maior parte da formação é realizada no ambiente de formação em contexto laboral, no qual os juízes estagiários serão treinados por formadores práticos, que os orientarão, fornecendo-lhes observações. Além disso, um dia por semana, sob a supervisão de um formador principal do SSR, será dada atenção ao processo de aprendizagem e aos cursos frequentados pelos juízes estagiários. A [base legal](#) pode ser consultada no sítio Web do Conselho da Magistratura.

De três em três meses é admitido um novo grupo de juízes estagiários. O programa admite anualmente um máximo de 130 juízes estagiários. Em 2021, 83 juízes estagiários concluíram com êxito a sua formação. No final de 2021, a formação era frequentada por 248 juízes estagiários.

### Acesso à formação inicial

Além de terem obtido um mestrado em direito, os candidatos ao programa de formação devem ter concluído um pacote específico de cursos de preparação para uma profissão na área do contencioso ou no sistema judicial. Devem também ter no mínimo dois anos de experiência jurídica relevante fora do sistema judicial. A seleção dos candidatos é levada a cabo pela comissão nacional de seleção de juízes (a LSR), em cooperação com os tribunais. O processo de seleção é composto por seis etapas.

Em primeiro lugar, procede-se a uma seleção das cartas. O administrador ou presidente do tribunal, juntamente com um secretário membro da LSR, selecionam cinco cartas por cada vaga. Este processo rege-se por um formulário de pontuação. Posteriormente, a empresa de avaliação LTP efetua um teste analítico. As componentes deste teste são competências de raciocínio verbal, competências de pensamento crítico e competências de pensamento abstrato. Estes testes, que foram avaliados pelo Comité Neerlandês para os Testes e a sua Realização (COTAN) ou por uma instituição semelhante, determinam se um candidato tem um desempenho acima da média em termos de competências analíticas e se está comprovadamente isento de preconceitos culturais. As componentes dos testes analíticos são competências de raciocínio verbal,

competências de pensamento crítico e competências de pensamento abstrato.

Após obterem aproveitamento nos testes analíticos, os candidatos são selecionados pelos tribunais para uma entrevista. Posteriormente, os tribunais recebem o formulário de candidatura e duas referências para cada um dos candidatos. O tribunal convida os candidatos para uma entrevista durante as reuniões previamente planeadas do comité de seleção local e do conselho de gestão. Após a entrevista, um máximo de três candidatos por vaga poderá prosseguir o procedimento e a avaliação. No centro de avaliação, um titular de um diploma universitário em psicologia realizará uma entrevista estruturada com o candidato e este será testado através de questionários de personalidade (incluindo um teste de dilema), de uma simulação de um debate e de dramatizações. O teste avalia se o candidato possui as competências necessárias para ser juiz, ou se tem potencial para desenvolvê-las durante o curso de formação.

Posteriormente, os candidatos participarão nas entrevistas finais, que são realizadas pelo comité de seleção nacional. Os candidatos realizarão, com entrevistadores diferentes, três entrevistas finais sobre três temas distintos. Subsequentemente, todos os entrevistadores deliberam quanto aos resultados destas entrevistas. O comité recebe instruções no que toca às técnicas de entrevista e à interpretação do relatório de avaliação. Após a realização das entrevistas finais, os candidatos aprovados são apresentados aos tribunais. Os tribunais decidem que candidato (ou candidatos) pretendem nomear e transmitem essa informação à LSR. As nomeações para os restantes «candidatos aprovados» são apresentadas aos outros tribunais (se possível).

## Formato e conteúdo da formação inicial

Na fase preliminar, o juiz estagiário participará numa equipa de formação em contexto laboral na jurisdição em questão. Nessa equipa, o juiz estagiário desenvolverá o seu próprio percurso e competências, indo além dos limites dos ambientes de formação em contexto laboral. No final da fase preliminar, o juiz estagiário efetuará uma autoavaliação e elaborará um plano de aprendizagem pessoal.

Posteriormente, terá início a fase principal do programa (duração mínima de um ano e máxima de três anos e nove meses). A fase principal será concluída em dois ou três ambientes de formação em contexto laboral no tribunal, em função da duração do programa e do plano de aprendizagem pessoal. Neste contexto, é possível alternar entre tribunais e órgãos de recurso diferentes. A supervisão será assegurada por formadores práticos. Além disso, um dia por semana, sob a supervisão de um formador principal, será prestada atenção ao processo de aprendizagem, ao dossiê e ao plano de aprendizagem, bem como a projetos de investigação e a competências que vão além dos ambientes de formação em contexto laboral. A supervisão proporcionada pelos formadores práticos e principais centra-se exclusivamente na aprendizagem e não na avaliação. O juiz estagiário também concluirá estágios sobre as seguintes matérias: sociedade, questões europeias/internacionais, tribunais/órgãos de recurso e um estágio breve/prolongado no Ministério Público, caso seja selecionado um ambiente de formação em contexto laboral orientado para a criminalidade. De três em três meses, o formador principal, o formador prático e o juiz estagiário avaliarão e atualizarão o plano de aprendizagem pessoal. Após concluído cada ambiente de formação em contexto laboral, o juiz estagiário, o formador principal e o formador prático procedem a uma avaliação de transferência.

Os juízes estagiários têm obrigatoriamente de realizar um estágio internacional. A duração deste estágio varia, podendo ir desde a participação no programa AIKOS da REFJ a um estágio de um ano no Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, em Estrasburgo. Além disso, o curso «O juiz europeu» faz parte do programa para juízes estagiários. No âmbito dos ambientes de formação em contexto laboral, os juízes estagiários frequentarão cursos relacionados com o direito europeu, nomeadamente com os seus ramos civil ou administrativo.

## Conclusão do processo de formação inicial e de qualificação

No âmbito do novo programa inicial para juízes/para a justiça, a avaliação foi concebida com base, por um lado, na ideia de que os juízes estagiários devem ser responsáveis pelo seu próprio programa e, por outro, na existência de um ambiente de aprendizagem estimulante, a par de apoio dos próprios tribunais, sob a forma de contributos em matéria de formação, e da supervisão assegurada pelo formador principal. Os candidatos serão avaliados por um júri, com base numa entrevista e num dossiê cuja elaboração incumbe aos próprios estagiários. O dossiê tem de incluir uma série de elementos de prova obrigatórios, podendo o candidato completá-la com outros elementos à sua escolha. Um ambiente de aprendizagem estimulante exige que o programa seja realizado num contexto seguro e que a avaliação permita que os juízes estagiários se desenvolvam o mais possível e reforcem seus talentos. Seguimos esta abordagem tanto quanto possível,

separando ao máximo o ensino e a avaliação, e assegurando que esta última é transparente e objetiva. Tal permite que o formador se centre plenamente no papel de orientação e de desenvolvimento do juiz estagiário.

O formador prático e o formador principal contribuem para a avaliação: é-lhes pedido que, de três em três meses, preencham uma série de formulários de retorno de informação e de avaliação no que se refere ao dossiê, e que aprovem o conteúdo deste. Para garantir a transparência e a objetividade do sistema de avaliação, este dispõe de critérios de avaliação claros, de um procedimento claro e de uma fiabilidade entre os avaliadores tão coerente quanto possível, o que exige tanto a formação dos avaliadores como orientações de um perito especializado do SSR. Tal beneficia igualmente a qualidade da avaliação. Além disso, a estrutura do programa garante igualmente que a avaliação dos candidatos não vá além de uma avaliação de um ponto de vista jurídico. O sistema aqui descrito – que combina momentos de avaliação fixos e uma avaliação suplementar mediante pedido – cumpre esse objetivo. Por conseguinte, sempre que possível, o sistema de avaliação permite uma flexibilidade centrada nos estagiários, e apoia igualmente inovações didáticas no desenvolvimento de competências.

A primeira avaliação intercalar tem lugar no final dos primeiros doze meses do programa – ou seja, após nove meses de experiência num ambiente de formação em contexto laboral (após a fase preliminar de três meses). Esta avaliação procurará determinar se o juiz estagiário possui fundamentalmente as competências necessárias para ser juiz e se apresenta um desenvolvimento suficiente. Se o programa do estagiário tiver uma duração igual ou superior a três anos, seguir-se-á uma segunda avaliação intercalar a meio da duração remanescente do programa. Se necessário, o júri pode decidir recomendar uma avaliação adicional subsequente, não constante do plano pessoal de aprendizagem apresentado ao conselho do tribunal. Em todos os casos, a última etapa do programa é uma avaliação final para examinar se o juiz estagiário é capaz de desempenhar a função de novo juiz de forma autónoma. Avaliará se o juiz estagiário cumpre ou não todos os níveis finais de resultados. Este sistema garante que a avaliação dos candidatos se limita ao estritamente necessário, o que sustenta a utilização da avaliação como instrumento jurídico e ajuda a manter a formação e a avaliação separadas. Tem também benefícios no que se refere a um ambiente de aprendizagem estimulante, ao grau de flexibilidade desejado e à atratividade do programa.

Este programa não inclui quaisquer testes de conhecimento puramente jurídico, já que tais testes não seriam compatíveis com o pressuposto básico de que os juízes estagiários são responsáveis pelo seu próprio curso, sendo que essa responsabilidade depende em grande parte da posse de conhecimentos jurídicos adequados. O programa parte do pressuposto de que os estagiários que nele participam possuem os conhecimentos jurídicos necessários ou adquiri-los-ão no início de cada ambiente de formação em contexto laboral. Os níveis finais de resultados avaliados incluem também conhecimentos jurídicos, que têm de ser demonstrados no âmbito do trabalho prático realizado. Por conseguinte, importa sublinhar que os juízes estagiários têm de assegurar que o seu nível de conhecimentos jurídicos não seja um fator que impeça a sua progressão no programa no seu conjunto.

## Procuradores

### Descrição geral

A formação inicial para procuradores é obrigatória para qualquer pessoa que pretenda tornar-se procuradora do Ministério Público. Após o comité de seleção ter aprovado os procuradores estagiários, os candidatos ao programa judicial inicial concluirão uma fase de admissão no tribunal no qual trabalharão.

Em consulta com o SSR, a duração do programa será determinada (pelo menos um ano e três meses, e no máximo quatro anos, dependendo dos conhecimentos e da experiência) e serão selecionados os ambientes de formação em contexto laboral nos quais o procurador estagiário começará a trabalhar. Após ter concluído a formação, um procurador estagiário será nomeado procurador do Ministério Público.

A formação dos procuradores estagiários é assegurada pelas comarcas, em colaboração com o SSR. A maior parte da formação é realizada no ambiente de formação em contexto laboral, no qual os procuradores estagiários serão treinados por formadores práticos, que os orientarão, fornecendo-lhes observações. Além disso, um dia por semana, sob a supervisão de um formador principal do SSR, será dada atenção ao processo de aprendizagem e aos cursos frequentados pelos procuradores estagiários.

Novos grupos de procuradores estagiários iniciam o programa duas vezes por ano – dois grupos em outubro e dois grupos em abril. O programa admite anualmente um máximo de 48-54 procuradores estagiários. Em 2021, 34 procuradores estagiários concluíram com êxito a sua formação. No final de 2021, a formação era frequentada por 117 juízes estagiários.

## Acesso à formação inicial

Além de terem obtido um mestrado em direito, os candidatos ao programa de formação devem, obviamente, ter concluído um pacote específico de cursos de preparação para uma profissão na área do contencioso ou no sistema judicial. Devem também ter no mínimo dois anos de experiência jurídica relevante fora do sistema judicial. A seleção dos candidatos é efetuada, em primeiro lugar, a nível local (as comarcas). De seguida, um comité nacional seleciona alguns candidatos, estes são sujeitos a uma avaliação e, por último, a comarca local seleciona os melhores.

Em primeiro lugar procede-se a uma seleção de cartas. Posteriormente, a empresa de avaliação LTP efetua um teste analítico. As componentes deste teste são competências de raciocínio verbal, competências de pensamento crítico e competências de pensamento abstrato. Estes testes, que foram avaliados pelo Comité Neerlandês para os Testes e a sua Realização (COTAN) ou por uma instituição semelhante, determinam se um candidato tem um desempenho acima da média em termos de competências analíticas e se está comprovadamente isento de preconceitos culturais. As componentes dos testes analíticos são competências de raciocínio verbal, competências de pensamento crítico e competências de pensamento abstrato.

Após obterem aproveitamento nos testes analíticos, os candidatos são selecionados pelas comarcas para uma entrevista. Posteriormente, as comarcas recebem o formulário de candidatura e duas referências para cada um dos candidatos. No centro de avaliação, um titular de um diploma universitário em psicologia realizará uma entrevista estruturada com o candidato e este será testado através de questionários de personalidade (incluindo um teste de dilema), de uma simulação de um debate e de dramatizações. O teste avalia se o candidato possui as competências necessárias para ser procurador, ou se tem potencial para desenvolvê-las durante o curso de formação.

Posteriormente, os candidatos participarão nas entrevistas finais, que são realizadas pelo comité de seleção nacional. Subsequentemente, todos os entrevistadores deliberam quanto aos resultados destas entrevistas. O comité recebe instruções no que toca às técnicas de entrevista e à interpretação do relatório de avaliação. Após a realização das entrevistas finais, os candidatos aprovados são apresentados às comarcas. As comarcas decidem que candidato (ou candidatos) pretendem nomear. As nomeações para os restantes «candidatos aprovados» são apresentadas às outras comarcas (se possível).

## Formato e conteúdo da formação inicial

No período introdutório, o procurador estagiário participará numa equipa de formação em contexto laboral na comarca em questão. Nessa equipa, o estagiário desenvolverá o seu próprio percurso e competências, indo além dos limites dos ambientes de formação em contexto laboral. No final da fase preliminar, o procurador estagiário terá de submeter-se a uma avaliação da competência, de modo a obter um certificado que atesta a sua aptidão. Antes de ser autorizado a comparecer em tribunal como procurador, o procurador estagiário é obrigado a demonstrar as competências e conhecimentos básicos num tribunal fictício. Se não for bem-sucedido, terá mais uma oportunidade. No entanto, caso não seja aprovado à segunda tentativa, terá de abandonar o programa.

Posteriormente, terá início a fase principal do programa (mínimo de 15 meses e máximo de 45 meses). A fase principal será concluída em vários ambientes de formação em contexto laboral, em função da duração do programa e do plano de aprendizagem pessoal. O estagiário trabalhará no Ministério Público, onde tratará de processos simples, como assistente jurídico, como procurador-adjunto, como procurador (mas responsável por processos graves) e como juiz. Também é possível a realização de um estágio externo. Após concluído cada ambiente de formação em contexto laboral, o procurador estagiário, o formador principal e o responsável pelo estagiário no ambiente em questão procedem a uma avaliação de transferência.

A supervisão será assegurada por formadores práticos. Além disso, um dia por semana, sob a supervisão de um formador principal, será prestada atenção ao processo de aprendizagem, ao dossiê e ao plano de aprendizagem, bem como a projetos de investigação e a competências que vão além dos ambientes de formação em contexto laboral. A supervisão proporcionada pelos formadores práticos e principais centra-se exclusivamente na

aprendizagem e não na avaliação.

Os procuradores estagiários também têm a possibilidade de realizar um estágio internacional. A duração deste estágio varia, e passa, no mínimo, pela participação no programa AIAKOS da REFJ.

## Conclusão do processo de formação inicial e de qualificação

No âmbito do novo programa inicial para procuradores, a avaliação foi concebida com base na ideia de que os procuradores estagiários devem ser responsáveis pelo seu próprio programa e na existência de um ambiente de aprendizagem estimulante, a par de apoio das próprias comarcas, sob a forma de contributos em matéria de formação, e da supervisão assegurada pelo formador principal. Os candidatos serão avaliados por um júri, com base numa entrevista e num dossiê cuja elaboração incumbe aos próprios estagiários. O dossiê tem de incluir uma série de elementos de prova obrigatórios, podendo o candidato completá-la com outros elementos à sua escolha. Um ambiente de aprendizagem estimulante exige que o programa seja realizado num contexto seguro e que a avaliação permita que os procuradores estagiários se desenvolvam o mais possível e reforcem seus talentos. Seguimos esta abordagem tanto quanto possível, separando ao máximo o ensino e a avaliação, e assegurando que esta última é transparente e objetiva. Tal permite que o formador se centre plenamente no papel de orientação e de desenvolvimento do procurador estagiário. O formador prático e o formador principal contribuem para a avaliação: é-lhes pedido que, com intervalos de poucos meses, preencham uma série de formulários de retorno de informação e de avaliação no que se refere ao dossiê, e que aprovem o conteúdo deste. Para garantir a transparência e a objetividade do sistema de avaliação, este deve dispor de critérios de avaliação claros, de um procedimento claro e de uma fiabilidade entre os avaliadores tão coerente quanto possível, o que exige tanto a formação dos avaliadores como orientações de um perito especializado do SSR. Tal beneficia igualmente a qualidade da avaliação. Além disso, a estrutura do programa garante igualmente que a avaliação dos candidatos não vá além de uma avaliação de um ponto de vista jurídico. O sistema aqui descrito – que combina momentos de avaliação fixos e uma avaliação suplementar mediante pedido – cumpre esse objetivo. Por conseguinte, sempre que possível, o sistema de avaliação permite uma flexibilidade centrada nos estagiários, e apoia igualmente inovações didáticas no desenvolvimento de competências.

Após a avaliação da competência, no final do período introdutório, é realizado um teste das aptidões em contexto de audiência e um teste relativo às testemunhas principais. O estagiário agendará estas avaliações quando considerar que está pronto. Em conjunto, estas avaliações, o contributo de cada gestor de equipa e a avaliação do dossiê constituem o resultado do programa na sua totalidade.

Este programa não inclui quaisquer testes de conhecimento puramente jurídico, já que tais testes não seriam compatíveis com o pressuposto básico de que os procuradores estagiários são responsáveis pelo seu próprio curso, sendo essa responsabilidade determinada, em grande parte, pelo facto de possuírem os conhecimentos jurídicos adequados. O programa está estruturado com base no pressuposto de que os estagiários que nele participam possuem os conhecimentos jurídicos necessários ou adquirem-os no início de cada ambiente de formação em contexto laboral. Os níveis finais dos resultados avaliados incluem também conhecimentos jurídicos, que têm de ser demonstrados no âmbito do trabalho prático realizado. Por conseguinte, importa sublinhar que os procuradores estagiários têm de assegurar que o seu nível de conhecimentos jurídicos não seja um fator que impeça a sua progressão no programa no seu conjunto.

---

Última atualização: 12/06/2026

As diferentes versões linguísticas desta página são da responsabilidade dos respetivos Estados-Membros. As traduções da versão original são efetuadas pelos serviços da Comissão Europeia. A entidade nacional competente pode, no entanto, ter introduzido alterações no original que ainda não figurem nas respetivas traduções. A Comissão Europeia declina toda e qualquer responsabilidade quanto às informações ou aos dados contidos ou referidos neste documento. Por favor, leia o aviso legal para verificar os direitos de autor em vigor no Estado-Membro responsável por esta página.