

REDE AFRICANA DE FORMAÇÃO JUDICIAL

EM COLABORAÇÃO COM O JUDICIAL INSTITUTE FOR AFRICA · UNIVERSIDADE DA CIDADE DO CABO

O bem-estar por trás da *toga*

Módulo de formação tipo, de noventa minutos, sobre o bem-estar judicial
destinado às magistraturas africanas · Nota do formador

PROJETO DE CONSULTA · JULHO DE 2026

Por ocasião do Dia Internacional do Bem-Estar Judicial · 25 de julho

Declaração de Nauru sobre o Bem-Estar Judicial · Resolução A/RES/79/266 da Assembleia Geral

UMA PUBLICAÇÃO DE



76 %

dos magistrados inquiridos em 102 países não dispunham de tempo suficiente para preservar o seu bem-estar físico e mental (UNODC, 2022)

69 %

consideravam o stress e a saúde mental temas tabu no seio da sua magistratura; um silêncio que este módulo pretende quebrar

90 min

uma sessão pronta a ministrar, para a formação judicial inicial ou contínua

Objeto e utilização da presente nota

1. A presente nota oferece às instituições de formação judicial um módulo completo de noventa minutos, pronto a ministrar, sobre o bem-estar judicial, suscetível de ser inserido nos programas de integração dos magistrados recém-nomeados ou na formação contínua dos juizes e magistrados em exercício. Dá execução à Declaração de Nauru sobre o Bem-Estar Judicial (25 de julho de 2024)¹ e à Resolução A/RES/79/266 da Assembleia Geral das Nações Unidas (4 de março de 2025)², que reconhecem, em conjunto, que a saúde e o bem-estar dos magistrados são essenciais à integridade judicial, à independência da justiça e à qualidade da justiça prestada ao público; responde igualmente às conclusões do estudo de 2022³ da Rede Global de Integridade Judicial do UNODC⁴, segundo as quais 76 por cento dos magistrados inquiridos em 102 países não dispunham de tempo suficiente para preservar o seu bem-estar físico e mental, enquanto 69 por cento consideravam o tema tabu no seio da sua magistratura. Os juristas africanos representavam cerca de oito por cento dos inquiridos, e a análise dos resultados africanos revelou que os encargos eram igualmente pesados neste continente; o documento posterior da Rede sobre a ligação entre o bem-estar judicial e a integridade da justiça explicitou, entretanto, a conexão em que assenta o presente módulo.

2. O módulo foi concebido para as condições próprias das jurisdições africanas: pautas sobrecarregadas, recursos limitados e infraestruturas insuficientes; comarcas de juiz único em zonas remotas, com o isolamento profissional que implicam; pautas saturadas de processos de violência sexual e baseada no género, tráfico de pessoas e homicídio; escrutínio público amplificado pelas redes sociais; e, em algumas jurisdições, ameaças à segurança pessoal. As instituições são encorajadas a adaptar nomes, estruturas judiciárias e terminologia aos contextos locais, e a ministrar o módulo na língua da sua magistratura; nada nele reveste carácter prescriptivo.

O PRINCÍPIO ORGANIZADOR

O bem-estar não é uma fragilidade privada, mas uma competência profissional e uma obrigação institucional. O seu reconhecimento e a sua gestão podem ensinar-se, exatamente como se ensinam a prova, a deontologia e a redação de sentenças; e ensiná-lo na sala de formação constitui, em si mesmo, o antídoto mais eficaz que se conhece contra a estigmatização.

3. O formador deve enunciar este princípio desde o início e regressar-lhe com regularidade; cada parte do módulo é uma sua ilustração.

PARTE II

Objetivos de aprendizagem

4. No final do módulo, os participantes serão capazes de: a) explicar por que razão o bem-estar judicial é essencial à integridade e à independência da justiça, e situá-lo na Declaração de Nauru, na Resolução A/RES/79/266, no artigo 11.º da Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção e no parágrafo 194 do Comentário aos Princípios de Bangalore⁵; b) reconhecer os sinais do trauma vicariante, do esgotamento profissional, da fadiga decisória e do isolamento profissional, em si próprios e nos colegas; c) identificar estratégias individuais práticas e, não menos importante, as medidas institucionais que as sustentam; e d) elaborar um plano pessoal de bem-estar com, pelo menos, um compromisso concreto.

¹https://track.unodc.org/track/en/track/resourcehub/2024/nauru_declaration_on_judicial_well-being.html

²<https://docs.un.org/A/79/L.52>

³https://track.unodc.org/track/en/track/resourcehub/ji/2022/exploring_linkages_between_judicial_well-being_and_judicial_integrity.html

⁴<https://www.unodc.org/ji/>

⁵https://www.unodc.org/conig/uploads/documents/publications/Otherpublications/Commentry_on_the_Bangalore_principles_of_Judicial_Conduct.pdf

Disposições práticas

5. Público e dimensão. O módulo funciona melhor com doze a trinta participantes, sentados em mesas redondas de quatro a seis, de modo a favorecer o trabalho em pequenos grupos. A mistura de antiguidades é uma vantagem; quando um presidente de tribunal ou um juiz experiente participa abertamente, a autoridade que assim demonstra vale mais do que qualquer diapositivo.

6. Facilitação. Recomenda-se vivamente a cofacilitação: um facilitador oriundo da instituição de formação ou da magistratura, e um especialista em saúde mental, como um psicólogo familiarizado com o stress ocupacional. Na falta de clínico, o módulo pode ser ministrado apenas por um formador judicial qualificado, desde que as informações de encaminhamento referidas no parágrafo 8 estejam asseguradas.

7. Regras de base. O facilitador deve abrir a sessão com três regras simples: tudo o que se diz na sala fica na sala, e nada do que se disser pode ser atribuído a quem quer que seja; ninguém será convidado a revelar o que quer que seja de pessoal, podendo cada exercício ser realizado sem exposição própria, pois os cenários encarregam-se disso em nome dos participantes; e sair da sala, a qualquer momento, não carece de explicação.

8. Dever de cuidado. Porque o tema pode tocar em sofrimento real, o facilitador deve dispor, e anunciar, os contactos de um serviço de aconselhamento confidencial ou de um dispositivo de apoio acessível aos participantes, seja no seio da magistratura, num serviço público de saúde ou num organismo profissional. Os materiais de formação não devem incluir conteúdos explícitos de processos, fotografias ou gravações; a investigação sobre a formação sensível ao trauma demonstra que tais materiais arriscam retraumatizar precisamente o público que o módulo pretende servir.

9. Material. São necessários: a presente nota; as fichas A a C; cartões em branco; um quadro de folhas ou um quadro branco; e, se a conectividade o permitir, uma ferramenta de sondagem anónima. Não são necessários diapositivos, e o módulo foi deliberadamente concebido para poder ser ministrado apenas com papel, em reconhecimento da diversidade de contextos em que operam as instituições membros.

PARTE IV

Plano de sessão num relance

TEMPO	SEGMENTO	MÉTODO	MATERIAL
00:00–00:10	1. Porque é o bem-estar uma questão de integridade	Minixposição e enquadramento	Quadro de folhas
00:10–00:25	2. Nomear as pressões	Exercício dos cartões anónimos e discussão orientada	Cartões ou sondagem anónima
00:25–00:40	3. Os mecanismos: trauma, esgotamento, fadiga, isolamento	Minixposição interativa	Ficha A
00:40–01:05	4. Estudos de caso	Trabalho em pequenos grupos (15 min) e apresentação (10 min)	Ficha B
01:05–01:18	5. Das estratégias individuais à conceção institucional	Discussão plenária	Quadro de folhas
01:18–01:30	6. Plano pessoal de bem-estar e encerramento	Exercício individual e ronda voluntária de compromissos	Ficha C

PARTE V

Notas de facilitação, segmento a segmento

10 MIN Segmento 1 · Porque é o bem-estar uma questão de integridade

10. Abra com as regras de base e, em seguida, com a cena de enquadramento: a toga que o público vê, e o ser humano que ela oculta. Enuncie brevemente, sem diapositivos, o quadro internacional: a Declaração de Nauru e o seu reconhecimento de uma dupla responsabilidade que recai sobre as instituições e sobre cada magistrado; a proclamação do dia 25 de julho pela Assembleia Geral; a ancoragem no artigo 11.º da Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção; e o reconhecimento anterior, no comentário de Bangalore, de que o bem-estar sustenta a diligência e a competência. Apresente depois o argumento, em vez de o afirmar apenas: um juiz exausto decide mais devagar e raciocina pior; um juiz isolado não tem colega com quem testar uma dúvida, o que torna mais prováveis o erro e as abordagens indevidas; uma magistratura cujo stress é indizível esconde os seus problemas até ao escândalo. Conclua o segmento com os dois números do estudo de 2022, 76 e 69 por cento, e com a observação de que os dados africanos estão ainda por recolher, começando, modestamente, nesta sala.

15 MIN Segmento 2 · Nomear as pressões

11. Distribua os cartões e peça a cada participante que escreva, anonimamente, o aspeto do trabalho judicial que mais lhe pesa; recolha, baralhe e leia uma seleção em voz alta, agrupando as respostas no quadro à medida que surgem. A experiência mostra que os agrupamentos se formam por si: carga de trabalho e atrasos; provas perturbadoras; isolamento; exposição ao público e às redes sociais; segurança; e a dificuldade de falar de qualquer destes assuntos. O papel do facilitador é promover a normalização, e a frase mais útil é alguma variante de: reparem que a sala escreveu os cartões uns dos outros. (*«Terão reparado que muitos destes cartões dizem a mesma coisa: escreveram, na verdade, os cartões uns dos outros.»*) Se a conectividade o permitir, as duas perguntas do estudo do UNODC de 2022 podem ser colocadas sob a forma de sondagem anónima, exibindo-se os resultados ao lado dos números mundiais; as instituições são convidadas a registar e a transmitir ao secretariado da AJTN resultados agregados e anonimizados, para que comece a constituir-se uma base de dados africana (parágrafo 20).

15 MIN Segmento 3 · Os mecanismos

12. Percorra a ficha A, linha a linha, em linguagem simples. Sobre o trauma vicariante ou secundário, o ensinamento essencial é que o efeito cumulativo de testemunhar violência e abusos é um fenómeno profissional documentado, descrito primeiro nas profissões de ajuda e depois confirmado nas magistraturas. Uma maioria dos juízes inquiridos num vasto estudo americano relata os sintomas, e a investigação queniana junto dos juízes e magistrados do Vale do Rift documenta stress traumático secundário decorrente do julgamento de processos carregados de trauma; recomenda o debriefing psicológico regular como resposta institucional. Trata-se de uma consequência da exposição, não de uma fraqueza. Quanto ao esgotamento profissional, distinga os seus três traços clássicos: a exaustão, o distanciamento ou o cinismo, e o colapso do sentimento de realização. A investigação sul-africana documentou tanto as tensões da função como, facto notável, os traços associados ao florescimento no seu exercício. Sobre a fadiga decisória, o ponto prático é que o julgamento é um recurso que se esgota; daí um apelo à organização das pautas, às pausas e à escolha do momento das decisões difíceis, e não ao heroísmo. Quanto ao isolamento, é o mais especificamente africano dos quatro, dada a geografia dos postos de juiz único, e o mais diretamente tratável pela conceção institucional. Convide ao reconhecimento e não à exposição: pergunte que linha os participantes já observaram num colega, nunca em si próprios.

CONCLUIR NUMA NOTA POSITIVA

O bem-estar não se reduz à ausência de dano, e a investigação sobre o trabalho com sentido mostra que o sentimento de propósito que os juízes retiram do seu cargo conta entre os recursos protetores mais poderosos de que dispõem, conclusão que os trabalhos sul-africanos sobre o florescimento judicial confirmam. Este módulo tem por objeto proteger o que dá sentido ao trabalho, e não tratar a função de julgar como um problema.

25 MIN Segmento 4 · Estudos de caso

13. Atribua um cenário da ficha B a cada mesa; se as mesas forem poucas, dê prioridade ao cenário 1. Os grupos dispõem de quinze minutos para responder às quatro perguntas que figuram sob os cenários, após o que um porta-voz apresenta durante dois a três minutos por mesa. Na apresentação, insista sistematicamente na quarta pergunta, que interroga o que tornaria seguro pedir ajuda na vossa jurisdição, pois transforma a empatia em conceção. Registe no quadro cada proposta institucional, pois estas alimentam o segmento seguinte. Não permita que a discussão se reduza ao conselho de que o juiz do cenário se limite a endurecer; se para lá resvalar, pergunte se se diria o mesmo de um cirurgião com um tremor.

13 MIN Segmento 5 · Das estratégias individuais à conceção institucional

14. Parta da lista do quadro para as medidas com maior sustentação na prática e na literatura: o apoio estruturado entre pares ou a intervisão, em que pequenos grupos de juízes se reúnem regular e confidencialmente para falar das pressões da função; o debriefing sistemático após processos com provas perturbadoras, oferecido por defeito para que o seu uso não acarrete estigma; a rotação e a mistura de pautas, para que nenhum magistrado suporte, sem tréguas, um regime exclusivo de crimes sexuais ou de maus-tratos a crianças; esquemas razoáveis de distribuição de processos e de audiências que tratem a fadiga decisória como um dado de calendário; contactos deliberados e mentoria para os juízes dos postos isolados; protocolos de segurança e apoio face às redes sociais assumidos pela instituição, e não deixados ao juiz visado; e o bem-estar como ponto permanente da formação dos dirigentes judiciais, porque são os presidentes que dão o tom. Os precedentes continentais acumulam-se: o quadro apresentado à Conferência Anual dos Juízes da magistratura do Uganda, em janeiro de 2026, trata expressamente o bem-estar judicial como um instrumento de boa gestão processual, enquadramento institucional que os presidentes de tribunal presentes poderão transpor com facilidade, pois responde à objeção do custo com a aritmética do atraso; e a literatura recente de gestão profissional adverte que a estigmatização se agrava precisamente onde a liderança é deficiente e a supervisão fraca, o que coloca o remédio nas mãos dos dirigentes. A palavra final do segmento pertence à dupla responsabilidade da Declaração de Nauru: as

estratégias individuais fracassam onde as instituições tornam oneroso o seu uso, e os participantes que dirigem tribunais devem sair sabendo que o primeiro passo lhes cabe.

12 MIN Segmento 6 · Plano pessoal de bem-estar e encerramento

15. Distribua a ficha C e conceda sete minutos de silêncio para o seu preenchimento; é privada e não será recolhida. Convide, sem exigir, uma ronda de encerramento em que qualquer participante possa enunciar um compromisso em voz alta. Conclua reafirmando o princípio organizador: pedir apoio é um sinal de força e de profissionalismo, nunca de fraqueza; e uma magistratura que cuida dos seus juízes não os mima, protege a justiça devida ao público. Recorde os contactos do serviço de aconselhamento e o formulário de avaliação.

Reconhecer os sinais

CONDIÇÃO	EM QUE CONSISTE	SINAIS COMUNS	O QUE AJUDA
Trauma vicariante (secundário)	O efeito interior cumulativo de testemunhar violência, abusos e sofrimento no exercício das funções judiciais.	Imagens intrusivas ou sonhos ligados aos processos; entorpecimento ou evitamento; visão do mundo que escurece; irritabilidade; sentido de segurança alterado; afastamento da família.	Nomeá-lo como fenómeno profissional, e não pessoal; debriefing após processos pesados; apoio entre pares; pautas variadas; acompanhamento profissional se os sinais persistirem.
Esgotamento profissional (burnout)	Exaustão resultante de stress profissional crónico que não foi gerido com êxito.	Energia esgotada; cinismo ou distanciamento em relação às partes e aos colegas; colapso do sentimento de realização; pavor da pauta; recurso ao álcool ou a outras formas de anestesia.	Cargas de trabalho realistas e redução dos atrasos; férias reais efetivamente gozadas; mentoria; atenção da liderança à distribuição dos processos; aconselhamento médico quando o estado se enraíza.
Fadiga decisória	O empobrecimento mensurável da qualidade do julgamento ao longo de uma extensa série de decisões.	Concentração em declínio ao fim do dia; atalhos e irritabilidade na audiência; decisões adiadas que se acumulam; dúvidas incessantes sobre si próprio.	Organização das pautas e pausas; decisões complexas agendadas cedo; disciplina das decisões reservadas; o julgamento tratado como um recurso diário limitado.
Isolamento profissional	A solidão de um cargo que proíbe as confidências comuns, agravada pelos postos isolados de juiz único.	Nenhum colega com quem testar dúvidas; relutância em telefonar a juízes mais experientes; retraimento social em pequenas comunidades onde cada parte é um vizinho.	Redes estruturadas de pares; contactos agendados com mentores; visitas de circuito; atividades das associações de magistrados; ponderação do isolamento nas colocações, com limites de duração e rotação para os postos isolados.

Nenhum dos sinais enumerados constitui, por si só, um diagnóstico; este quadro é um convite à autoconsciência e à atenção entre colegas, não um instrumento clínico, e qualquer dificuldade persistente deve ser confiada a um profissional.

Estudos de caso

CENÁRIO 1 O posto no fim da estrada

A magistrada A serve há três anos num posto de magistrado único, a quatrocentos quilómetros do colega mais próximo. A sua pauta é dominada por crimes sexuais contra crianças; é o único magistrado do distrito, e cada adiamento é notado. Dorme mal, começou a temer as segundas-feiras e, por duas vezes, surpreendeu-se a repreender asperamente um jovem procurador. Na loja onde compra os seus mantimentos, os familiares dos arguidos e dos queixosos saúdam-na pelo seu título. Não falou com ninguém, porque não há ninguém com quem falar, e porque o último magistrado daquele posto foi descrito com admiração, na sua despedida, como um homem que nunca se queixava.

CENÁRIO 2 As represálias em linha

O juiz B profere uma decisão num processo eleitoral. Em poucas horas, uma campanha coordenada nas redes sociais acusa-o de ter sido comprado; a sua fotografia circula acompanhada do nome do seu bairro, e uma publicação amplamente partilhada menciona a escola dos seus filhos. O gabinete de comunicação da magistratura nada publica, com o fundamento assente de que as sentenças falam por si. O juiz B continua a julgar, mas perguntou discretamente ao escrivão responsável pela distribuição se poderia ser dispensado desses processos, e interroga-se se o simples desejo de ser dispensado não constitui já uma falha de coragem judicial.

CENÁRIO 3 Os processos em atraso

O juiz C herdou trezentos processos adicionais em curso quando um colega se aposentou sem ser substituído. Trabalha agora quase todas as noites e todos os fins de semana, faltou à cerimónia de formatura da filha e sente dores no peito de que não falou a ninguém. Uma sentença reservada há dezoito meses é agora objeto de queixa junto do órgão de deontologia judicial. Interrogado de passagem pelo presidente da sua secção sobre como está a aguentar-se, responde com uma só palavra; tem a pergunta por uma cortesia e a resposta sincera por uma carta de demissão.

PERGUNTAS PARA CADA CENÁRIO

Primeiro, que sinais da ficha A estão presentes? Segundo, que poderia o magistrado razoavelmente fazer, nesta jurisdição, nesta sessão judicial? Terceiro, que deveria fazer a instituição, e quais dessas medidas custariam pouco ou nada? Quarto, que teria de mudar para que este magistrado pudesse pedir ajuda em segurança, e quem, nesta sala, pode operar essa mudança?

Plano pessoal de bem-estar

Esta página é privada; não será recolhida, e ninguém pedirá para a ver.

Os meus primeiros sinais de alerta pessoais, aqueles que já notei antes, são:

O aspeto do meu trabalho atual que mais me exige é:

Uma prática que protegerei todas as semanas, com o dia e a hora em que a protegerei, é:

O ou a colega a quem poderia telefonar, e a quem me autorizo a telefonar, é:

O apoio profissional confidencial de que disponho, com os respetivos contactos, é:

Um assunto que colocarei ao meu presidente de tribunal, à minha associação de magistrados ou à minha instituição de formação é:

Voltarei a ler esta página em (sugestão: daqui a três meses):

Adaptação, avaliação e base de dados africana

16. Inserção. Na formação inicial, o módulo encontra naturalmente o seu lugar ao lado da deontologia e das competências fundamentais, e a sua presença no programa fundador assinala a cada novo magistrado que se trata de competências profissionais; na formação contínua, combina bem com as sessões dedicadas à redação de sentenças sob forte carga de trabalho ou ao tratamento das pautas de crimes sexuais. Pode ser reduzido a sessenta minutos abreviando o segmento 3 e atribuindo um único cenário, mas o trabalho em pequenos grupos nunca deve ser o segmento sacrificado.

17. Língua e registo. O módulo deve ser ministrado na língua de trabalho da magistratura, e as instituições membros são encorajadas a traduzir as fichas. O idioma local importa: antes da sessão, o facilitador substituirá o posto, os nomes de tribunais e os títulos institucionais dados a título de ilustração pelos seus equivalentes nacionais.

18. Sensibilidades. Em algumas magistraturas, o cenário 2 estará demasiado próximo de acontecimentos em curso; os facilitadores farão uso do seu discernimento e poderão substituí-lo por um cenário sobre uma carta de ameaças anónima. O módulo não é uma terapia de grupo, e o facilitador reorientará, com delicadeza e em privado, qualquer participante visivelmente afetado, com os contactos do serviço de aconselhamento à mão.

19. Avaliação. Um breve formulário colocará três perguntas: o que os participantes farão de diferente, que segmento foi mais útil, e se recomendariam o módulo a um colega. Nada mais é necessário, e o anonimato será preservado.

20. A base de dados africana. As instituições que ministram o módulo são convidadas a colocar anonimamente aos participantes, no segmento 2, as duas perguntas do estudo do UNODC de 2022 e a transmitir ao Secretário Executivo da AJTN resultados agregados, incluindo o número de inquiridos e nada que permita identificar quem quer que seja. Assim poderá começar a constituir-se, pelas próprias instituições de formação do continente, um retrato africano do bem-estar judicial cuja ausência a literatura internacional constantemente assinala.

PARTE X

Leituras complementares

Instrumentos-quadro

Declaração de Nauru sobre o Bem-Estar Judicial (25 de julho de 2024) https://track.unodc.org/track/en/track/resourcehub/2024/nauru_declaration_on_judicial_well-being.html; Resolução A/RES/79/266 da Assembleia Geral das Nações Unidas (4 de março de 2025) <https://docs.un.org/A/79/L.52>; UNODC, Comentário aos Princípios de Bangalore sobre a Conduta Judicial (2007), parágrafo 194 https://www.unodc.org/conig/uploads/documents/publications/Otherpublications/Commentry_on_the_Bangalore_principles_of_Judicial_Conduct.pdf; Rede Global de Integridade Judicial do UNODC, estudo sobre o bem-estar judicial (2022); Rede Global de Integridade Judicial do UNODC, Exploring Linkages between Judicial Well-Being and Judicial Integrity https://track.unodc.org/track/en/track/resourcehub/ji/2022/exploring_linkages_between_judicial_well-being_and_judicial_integrity.html.

Investigação e prática africanas

P Muchemi e J K Kiumi, «Secondary Traumatic Stress Levels among Judges and Magistrates in Rift Valley Region, Kenya» (2017) 3(1) Journal of Social Sciences, Education and Humanities (Universidade de Laikipia) https://www.researchgate.net/publication/329391206_Secondary_Traumatic_Stress_Levels_among_Judges_and_Magistrates_in_Rift_Valley_Region_Kenya, com um artigo complementar sobre as diferenças etárias em (2017) 7 Research on Humanities and Social Sciences; M Rossouw e S Rothmann, investigação sobre o bem-estar dos juizes na África do Sul (2020) <https://scielo.org.za/pdf/sajip/v46n1/12.pdf>; Magistratura do Uganda, «Judicial Wellness: A Tool for Effective Case Management», comunicação apresentada à Conferência Anual dos Juizes (janeiro de 2026) <https://judiciary.go.ug/files/downloads/FINAL%20DRAFT%20OF%20GROUP%20ONE%20PRESENTATION%20ON%20JUDICIAL%20WELLNESS%20FOR%20THE%20AJC%2028-01-2026.pdf>; C Rickard, «Major New Global Research Shows Judges under Stress and without Help to Cope» (AfricanLII, 2022) <https://africanlii.org/en/articles/2022-07-08/carmel-rickard/major-new-global-research-shows-judges-under-stress-and-without-help-to-cope>.

Literatura internacional

C James, *Vicarious Trauma and Burnout in Law: Managing Psychological Stress to Promote Safety, Performance, and Wellbeing in Legal Practice* (Routledge 2025); A Brafford e R W Rebele, «Judges' Well-Being and the Importance of Meaningful Work» (2018) 54 *Court Review* 60; C Schrever, C Hulbert e T Sourdin, «The Psychological Impact of Judicial Work» (2019) 28 *Journal of Judicial Administration* 141; C P Edwards e M K Miller, «An Assessment of Judges' Self-Reported Experiences of Secondary Traumatic Stress» (2019) 70 *Juvenile and Family Court Journal* 7; P G Jaffe e outros, «Vicarious Trauma in Judges» (2003) 54 *Juvenile and Family Court Journal* 1; I L McCann e L A Pearlman, «Vicarious Traumatization» (1990) 3 *Journal of Traumatic Stress* 131; L van Dernoot Lipsky, *Trauma Stewardship* (Berrett-Koehler 2009).

Os comentários ao presente projeto de consulta são bem-vindos até 31 de agosto de 2026 e podem ser dirigidos ao Secretário Executivo da Rede Africana de Formação Judicial (AJTN).