RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O Saber. ISSN: 2675-9128. São Paulo - SP.
Ano VII, v.1 2026 | submissão: 15/09/2026 | aceito: 18/09/2026 | publicação: 21/09/2026

Neurodiversidad en la jurisdicción constitucional: fundamentos jurídicos y evidencia científica sobre la inclusión de personas autistas en la composición del Tribunal Supremo Federal

Neurodiversidade na jurisdição constitucional: fundamentos jurídicos e evidências científicas sobre a inclusão de pessoas autistas na composição do Supremo Tribunal Federal

Neurodiversity in constitutional adjudication: legal foundations and scientific evidence on the inclusion of autistic people in Brazil's Supreme Federal Court

Leonardo Novaes Bastos
Fiscal del Estado de Alagoas. Maestría en Derecho. Ex Fiscal del Estado de Maranhão. Exjefe de Policía del Estado de Espírito Santo.

Resumen: Este artículo examina, desde una perspectiva jurídico-constitucional e interdisciplinaria, la inclusión de personas autistas y otras personas neurodivergentes en los más altos cargos del Poder Judicial, con foco en el Tribunal Supremo Federal. El problema de investigación consiste en determinar qué es efectivamente sustentable, a la luz del derecho positivo y de la literatura científica, cuando se afirma que la neurodiversidad debe alcanzar también la jurisdicción constitucional. Se adopta una revisión narrativa crítica y no sistemática, articulando la Constitución Federal, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Ley Brasileña de Inclusión, la Ley nº 12.764/2012, las normas del Consejo Nacional de Justicia y estudios revisados por pares sobre neurodiversidad, autismo, estigma, cognición, diversidad grupal, deliberación y representación judicial. El trabajo distingue tres tesis frecuentemente confusas: el deber jurídico de igualdad, no discriminación, accesibilidad y adaptación razonable; la hipótesis institucional de que la diversidad de experiencias y estilos cognitivos puede ampliar los repertorios deliberativos; y la afirmación más contundente de que debería haber un asiento reservado para una persona autista en la Corte. Se concluye que las dos primeras tesis tienen una base normativa robusta y un sustento empírico plausible, aunque condicionadas y no específicas del STF, mientras que la tercera no se desprende actualmente del texto constitucional ni puede presentarse como una conclusión científica. La inclusión de candidatos autistas debe ser compatible con los requisitos individuales del art. 101 de la Constitución, sin estereotipos de déficit o superioridad, preservando la privacidad, el mérito, la independencia judicial y los ajustes razonables.
Palabras clave: autismo; neurodiversidad; Tribunal Supremo Federal; persona con discapacidad; diversidad judicial; adaptaciones razonables; legitimidad institucional.

Resumo: Este artigo examina, em perspectiva jurídico-constitucional e interdisciplinar, a inclusão de pessoas autistas e de outras pessoas neurodivergentes nos espaços de cúpula do Poder Judiciário, com foco no Supremo Tribunal Federal. O problema de pesquisa consiste em determinar o que efetivamente pode ser sustentado, à luz do direito positivo e da literatura científica, quando se afirma que a neurodiversidade deve alcançar também a jurisdição constitucional. Adota-se revisão narrativa crítica, não sistemática, articulando Constituição Federal, Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, Lei Brasileira de Inclusão, Lei nº 12.764/2012, normas do Conselho Nacional de Justiça e estudos revisados por pares sobre neurodiversidade, autismo, estigma, cognição, diversidade de grupos, deliberação e representação judicial. O trabalho distingue três teses frequentemente confundidas: o dever jurídico de igualdade, não discriminação, acessibilidade e adaptação razoável; a hipótese institucional de que a diversidade de experiências e estilos cognitivos pode ampliar repertórios deliberativos; e a afirmação mais forte de que deveria existir assento obrigatoriamente reservado a uma pessoa autista no Tribunal. Conclui-se que as duas primeiras teses encontram base normativa robusta e apoio empírico plausível, embora condicionado e não específico ao STF, enquanto a terceira não decorre atualmente do texto constitucional nem pode ser

apresentada como conclusão científica. A inclusão de candidatos autistas deve ser compatível com os requisitos individuais do art. 101 da Constituição, sem estereótipos de déficit ou de superioridade, preservando privacidade, mérito, independência judicial e adaptações razoáveis.
Palavras-chave: autismo; neurodiversidade; Supremo Tribunal Federal; pessoa com deficiência; diversidade judicial; adaptação razoável; legitimidade institucional.

Abstract: This article examines, from a constitutional and interdisciplinary perspective, the inclusion of autistic and other neurodivergent people in the highest levels of the judiciary, focusing on Brazil's Supreme Federal Court. The research question is what can actually be supported by positive law and scientific literature when one argues that neurodiversity should also reach constitutional adjudication. The method is a critical narrative, non-systematic review combining the Federal Constitution, the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, the Brazilian Inclusion Act, Law No. 12,764/2012, rules of the National Council of Justice, and peer-reviewed research on neurodiversity, autism, stigma, cognition, group diversity, deliberation and judicial representation. The article separates three propositions that are often conflated: the legal duty of equality, non-discrimination, accessibility and reasonable accommodation; the institutional hypothesis that diversity of experiences and cognitive styles may broaden deliberative repertoires; and the stronger claim that a seat should be mandatorily reserved for an autistic justice. The first two propositions have a robust normative basis and plausible, although conditional and non-Supreme-Court-specific, empirical support. The third does not currently follow from the constitutional text and cannot be presented as a scientific conclusion. The inclusion of autistic candidates should remain compatible with the individual requirements of article 101 of the Constitution, without deficit or superiority stereotypes, while preserving privacy, merit, judicial independence and reasonable accommodations.
Keywords: autism; neurodiversity; Supreme Federal Court; disability; judicial diversity; reasonable accommodation; institutional legitimacy.

1 Introducción

La composición de un tribunal constitucional no es una cuestión meramente administrativa. En los altos tribunales, la biografía de sus miembros, los caminos profesionales que han seguido, las experiencias sociales que han conocido y las formas en que organizan problemas complejos conviven con algo que no puede relativizarse: el deber de decidir legalmente, con base en la Constitución, las leyes, los precedentes y las razones expuestas públicamente. Por lo tanto, la tensión entre pluralidad e imparcialidad no debe resolverse con consignas. Exige un problema mejor formulado.

En el debate sobre los autistas en puestos de autoridad aparecen con frecuencia dos simplificaciones. La primera es deficiente: supone que las diferencias en comunicación, sociabilidad, procesamiento sensorial o necesidad de previsibilidad serían incompatibles con el ejercicio de funciones intelectualmente sofisticadas e institucionalmente exigentes. El segundo es celebrativo: atribuye a las personas autistas, como si formaran un bloque homogéneo, características de superioridad moral, lógica o cognitiva. Ambas imágenes son científicamente frágiles. El espectro del autismo es heterogéneo y la literatura contemporánea recomienda

abandonar tanto la reducción de la persona al déficit como la fabricación de un "tipo autista ideal" dotado de virtudes universales (Kapp et al., 2013; Pellicano; den Houting, 2022; Bury et al., 2020).

La cuestión relevante para el derecho constitucional brasileño es diferente. Si el Estado reconoce que las personas autistas son personas con discapacidad para todos los efectos legales, si la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad garantiza la participación en la vida pública y el desempeño de funciones públicas con igualdad de oportunidades, y si la Ley de Inclusión brasileña determina la eliminación de barreras y el ofrecimiento de ajustes razonables, ¿sería coherente imaginar los más altos espacios de poder como naturalmente inaccesibles para estas personas? La pregunta no requiere la indicación de ningún nombre. Requiere examinar la arquitectura normativa de las oportunidades públicas y la forma en que las instituciones seleccionan, reciben y permiten trabajar a personas cuyas formas de interacción no coinciden plenamente con las expectativas de la mayoría.

En el Tribunal Supremo Federal el punto de partida es el art. 101 de la Constitución. La disposición establece que el Tribunal está integrado por once ministros elegidos entre ciudadanos mayores de treinta y cinco y menores de setenta años, de notable conocimiento jurídico e intachable reputación, designados por el Presidente de la República previa aprobación de la elección por la mayoría absoluta del Senado Federal (Brasil, 1988). No existe ningún requisito constitucional para el neurotipo, la ausencia de discapacidad o la conformidad conductual con estándares sociales no escritos. Tampoco existe reserva de escaños por discapacidad o neurodivergencia en el actual texto constitucional. Este doble hecho es fundamental: las personas autistas no pueden ser excluidas por su condición, pero la Constitución tampoco estableció una silla obligatoria para ellos.

El objetivo de este artículo es construir una respuesta técnicamente defendible entre estos dos extremos. La hipótesis es que la inclusión efectiva de personas autistas en el universo de posibles candidatos al STF encuentra un fundamento jurídico robusto en el principio de igualdad, la prohibición de la discriminación, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la legislación infraconstitucional; también encuentra razones institucionales plausibles en la literatura sobre diversidad cognitiva, pluralidad de perspectivas y composición de órganos colegiados. Sin embargo, los datos disponibles no permiten afirmar que una persona autista, por ser autista, juzgará mejor, será más imparcial o adoptará determinadas posiciones jurídicas. Tampoco nos permiten derivar científicamente una obligación de reserva de asiento.

Esta delimitación es importante por dos razones. Primero, porque la defensa de la inclusión pierde credibilidad cuando depende de determinismos psicológicos. En segundo

lugar, porque la igualdad contemporánea no requiere transformar la identidad en destino. Una persona autista puede ser conservadora o progresista, formalista o consecuencialista, expansiva o comedida en cuestiones de competencia constitucional. Puede tener alta o baja tolerancia a la exposición pública, diferentes necesidades sensoriales y variados modos de comunicación. Lo que exige la ley antidiscriminación es que estas diferencias no se conviertan, sin base individualizada, en una presunción de incapacidad.

El artículo desarrolla este argumento en once movimientos. Tras explicar el método y los límites, se presenta el paradigma de la neurodiversidad y su convivencia con la noción jurídica de discapacidad; analiza la Convención, la Ley nº 12.764/2012, la Ley de Inclusión brasileña y los estándares de accesibilidad del Poder Judicial; examina el régimen constitucional que rige la composición del STF; revisa la evidencia sobre la cognición autista y el entorno laboral; conecta esta evidencia, cautelosamente, con la literatura sobre diversidad grupal y toma de decisiones colectiva; analiza estudios sobre diversidad y legitimidad judicial; identifica argumentos y objeciones favorables; y, finalmente, propone criterios institucionales que preserven simultáneamente la inclusión, el mérito individual, la privacidad y la independencia judicial.

2 Problema de investigación, método y límites de inferencia

El problema de investigación puede plantearse de la siguiente manera: ¿qué fundamentos jurídicos y qué evidencia científica son pertinentes para evaluar la inclusión de personas autistas en la composición de un tribunal constitucional, específicamente el Tribunal Supremo Federal, sin convertir la neurodivergencia en un criterio automático de nombramiento o en una causa de exclusión? La formulación contiene una elección metodológica deliberada. El objetivo no es demostrar que una identidad produce determinada conducta judicial. Se trata de investigar las condiciones de acceso, las barreras, los posibles efectos de la pluralidad y los límites de la generalización científica.

La investigación tiene un carácter jurídico-dogmático e interdisciplinario, con una revisión narrativa crítica y no sistemática de la literatura. En el eje normativo se priorizaron textos oficiales: Constitución de la República, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad incorporada por el Decreto N° 6.949/2009, Ley N° 12.764/2012, Ley N° 13.146/2015 y leyes del Consejo Nacional de Justicia en materia de accesibilidad e inclusión. En el eje empírico se priorizaron artículos revisados por pares y revisiones sistemáticas publicadas en revistas de psicología, neurociencia, estudios de autismo, comportamiento

organizacional, ciencias políticas y estudios judiciales. La selección buscó trabajos directamente relacionados con cinco grupos: paradigma de la neurodiversidad; heterogeneidad y posibles fuerzas asociadas con el autismo; estigma y comunicación interneurotipo; diversidad y desempeño grupal; diversidad descriptiva y comportamiento o legitimidad judicial.

El método no autoriza nuevas inferencias causales. Este artículo no realiza un experimento, metaanálisis o encuesta sobre las decisiones del STF. Tampoco identifica el neurotipo de los ministros actuales o históricos. Tal identificación sería metodológicamente inadecuada sin una autodeclaración o información pública inequívoca, además de involucrar datos personales sensibles. La ausencia de información pública sobre el diagnóstico no equivale a prueba de la ausencia de neurodivergencia. Por eso, el texto evita afirmaciones como "nunca ha habido un ministro autista" o "el STF está formado sólo por neurotípicos". No hay suficiente base pública para convertir estas frases en hechos científicos.

También existe un problema de validez externa. Gran parte de la investigación sobre el autismo y el trabajo se ha realizado en empresas, universidades o en tareas experimentales. Los estudios sobre diversidad judicial se centran principalmente en raza y género, especialmente en los tribunales de Estados Unidos. La investigación sobre diversidad cognitiva normalmente examina equipos, jurados simulados o modelos formales. Ninguno de estos conjuntos equivale al Tribunal Supremo Federal. Transferir sus resultados al STF requiere una argumentación analógica y un reconocimiento explícito de los límites.

El lenguaje utilizado busca reflejar una tensión real entre campos. En la legislación brasileña, la clasificación de las personas autistas como personas con discapacidad se expresa jurídicamente y produce derechos. En el campo de la neurodiversidad, muchos autores y personas autistas defienden el lenguaje identitario y la comprensión del autismo como una variación neurocognitiva que incluye habilidades y dificultades, rechazando una narrativa exclusivamente patologizante (Dwyer, 2022; Pellicano; den Houting, 2022). No es necesario tratar estas perspectivas como mutuamente excluyentes. La protección jurídica contra las barreras puede coexistir con una descripción no reduccionista de la persona.

Finalmente, la palabra "necesidad" requiere una descomposición analítica. Existe una necesidad legal de prevenir la discriminación y brindar igualdad de oportunidades. Existe una posible necesidad institucional, en un sentido amplio, de evitar una excesiva homogeneidad y ampliar las perspectivas en las organizaciones. Y hay una tercera proposición, mucho más específica, según la cual el sistema debería crear una silla necesariamente ocupada por una persona autista. Los dos primeros pueden discutirse sobre una base normativa y empírica. El

tercero dependería de una elección jurídico-política de diseño institucional y no está impuesto, hoy, por el art. 101 de la Constitución ni demostrado por estudios científicos.

3 Neurodiversidad, autismo y el paradigma contemporáneo de la discapacidad

El concepto de neurodiversidad surgió como una crítica al supuesto de que sólo existe una forma legítima de funcionamiento neurológico. En su formulación contemporánea, la neurodiversidad describe la variación entre cerebros y estilos de procesamiento y, en algunos usos, apoya un enfoque ético y político según el cual las diferencias neurocognitivas no deben evaluarse exclusivamente mediante el vocabulario del defecto (Kapp et al., 2013; Dwyer, 2022). La fuerza del paradigma reside menos en negar las dificultades que en cambiar la pregunta: en lugar de simplemente preguntar "¿qué le pasa al individuo?", también comienza a preguntar "¿qué características del entorno transforman las diferencias en desventajas?".

Pellicano y den Houting (2022), en una influyente revisión, identifican tres limitaciones recurrentes del paradigma médico tradicional en la ciencia del autismo: enfoque excesivo en los déficits, énfasis en el individuo en detrimento del contexto y reducción de las perspectivas consideradas legítimas en la producción de conocimiento. La propuesta de neurodiversidad no requiere negar el sufrimiento, la discapacidad o la necesidad de apoyo. Requiere reconocer que una misma característica puede representar dificultad en un contexto y ventaja o neutralidad en otro, dependiendo de la tarea, el entorno, el apoyo y la interacción social.

Esta lectura converge, en parte, con el modelo de discapacidad adoptado por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley de Inclusión brasileña. La LBI define a una persona con discapacidad a partir de un impedimento de larga duración que, en interacción con una o más barreras, puede obstaculizar una participación plena y efectiva en igualdad de condiciones (Brasil, 2015). El centro de análisis ya no es sólo la característica corporal, mental, intelectual o sensorial y pasa a incluir la relación entre el individuo y el medio ambiente. Una sala excesivamente ruidosa, un procedimiento de selección basado en códigos sociales implícitos, una rutina sin una mínima previsibilidad o una cultura que interpreta la comunicación directa como una falta de respeto pueden crear barreras que no son, en sí mismas, resultado de la capacidad intelectual de la persona.

En Brasil, la Ley nº 12.764/2012 establece expresamente que una persona con un trastorno del espectro autista es considerada una persona con discapacidad para todos los efectos legales (Brasil, 2012). El Decreto 8.368/2014 refuerza esta condición y vincula los derechos de las personas autistas a la Convención y a la legislación general sobre discapacidad.

Jurídicamente, por tanto, no hay dudas sobre el impacto del sistema de protección de las personas con discapacidad. Esta equivalencia, sin embargo, no autoriza la presunción de incapacidad civil, profesional o de decisión. La propia LBI garantiza la capacidad jurídica en igualdad de condiciones y estructura su disciplina en torno a la autonomía, la accesibilidad y la participación.

Es importante distinguir la deficiencia de la incompetencia. La discapacidad es una categoría legal de protección contra desventajas, discriminación y barreras. La competencia para un rol específico depende de los requisitos del rol y de la evaluación individual. En un tribunal constitucional, esto significa que el diagnóstico de autismo no satisface ni reemplaza los requisitos del art. 101; pero tampoco constituye una base para agregar, informalmente, un requisito constitucional inexistente, como un estándar de sociabilidad convencional o la ausencia de la necesidad de adaptación.

La literatura sobre el autismo refuerza la heterogeneidad. Bury et al. (2020), en una revisión sistemática crítica de la llamada "ventaja autista" en el trabajo, encontraron bases insuficientes para afirmar una superioridad general en el desempeño. Los autores señalaron temas como la atención al detalle, la tolerancia a tareas repetitivas y los intereses circunscritos, pero advirtieron que la evidencia ecológica era limitada y que los estereotipos positivos pueden ser tan inapropiados como los estereotipos negativos. Cope y Remington (2022), escuchando a personas autistas sobre sus propias experiencias profesionales, encontraron informes de atención al detalle, concentración, pensamiento lógico, memoria, creatividad y perspectivas particulares, pero los resultados son cualitativos y no transforman tales características en universales.

La revisión que hace Checketts (2026) del ciclo de vida profesional de los trabajadores autistas llega a una conclusión compatible: la producción científica aún es desigual, con una fuerte concentración en las dificultades y un menor volumen de estudios sobre las fortalezas. Entre las habilidades descritas se encuentran el reconocimiento de patrones, la atención a los detalles, la hiperconcentración, el razonamiento lógico y las perspectivas no convencionales; entre los desafíos, el estigma, los procesos de reclutamiento diseñados para estilos de comunicación mayoritarios, la imprevisibilidad y la necesidad de ajustes ambientales. La imagen es de interacción, no de esencia.

Para el tema de este artículo, la consecuencia es metodológica y constitucional. La neurodiversidad puede ser tratada como una dimensión legítima de la pluralidad sin atribuir a las personas autistas una misión representativa obligatoria o un comportamiento judicial esperado. La inclusión se convierte en un problema de apertura institucional: permitir que las

personas que cumplen con los requisitos legales tengan condiciones reales para llegar al proceso de selección y, una vez designados, desempeñar el rol con los ajustes necesarios, sin que se confunda adaptación con reducción de los estándares de desempeño.

4 El derecho a participar en el poder: convención, legislación brasileña y acceso a la justicia

El argumento legal más fuerte para la posible presencia de personas autistas en roles estatales de alta responsabilidad no es una teoría de talentos especiales. Es el derecho a la igualdad de oportunidades. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad fue aprobada en Brasil según el procedimiento del art. 5º, § 3º, de la Constitución y promulgado por Decreto nº 6.949/2009. Su art. 29 determina que los Estados garantizan a las personas con discapacidad los derechos políticos y la oportunidad de ejercerlos en igualdad de condiciones, incluida la posibilidad de ocupar cargos electivos y desempeñar cualquier función pública en todos los niveles de gobierno, con el uso de tecnologías de asistencia cuando corresponda (Brasil, 2009).

Es pertinente la expresión "cualesquiera funciones públicas". Lleva el tema más allá de las políticas de bienestar. Las personas con discapacidad no son sólo destinatarios de decisiones públicas; También son posibles agentes del Estado, formuladores, jueces, administradores, parlamentarios, miembros de carreras jurídicas y ocupantes de cargos directivos. La Convención adopta así una idea de ciudadanía que incluye el ejercicio del poder público, y no sólo el acceso a los servicios.

La Ley de Inclusión brasileña reproduce esta orientación. El art. 76 exige a las autoridades públicas garantizar los derechos políticos y la oportunidad de ejercerlos en igualdad de condiciones. El artículo 1, II, establece incentivos para que las personas con discapacidad soliciten y realicen cualquier función pública en todos los niveles de gobierno, incluso a través de tecnologías de asistencia cuando sea apropiado. § 2 ordena promover la participación en la conducción de los asuntos públicos sin discriminación y con igualdad de oportunidades (Brasil, 2015).

Si bien el nombramiento al STF no es una candidatura electoral, el núcleo normativo del dispositivo es más amplio que el derecho a votar y ser votado. La legislación habla de funciones públicas a todos los niveles. De ello no se puede derivar un derecho subjetivo a ser nombrado ministro de la Corte Suprema, porque el nombramiento depende de los requisitos constitucionales y del procedimiento político-institucional del art. 101. Sin embargo, se puede

extraer el derecho a no ser descartado debido a una discapacidad y a que se evalúen los obstáculos bajo la lógica de ajustes razonables.

La LBI define la adaptación razonable como una modificación o ajuste necesario y apropiado que no impone una carga desproporcionada y que garantiza el ejercicio de los derechos en igualdad de condiciones. En el ámbito judicial, la propia ley es particularmente explícita. El art. 79 determina que los poderes públicos garanticen que las personas con discapacidad tengan acceso a la justicia en igualdad de oportunidades, con adaptaciones y tecnologías de asistencia cuando sea necesario. El art. 80 menciona expresamente el papel de la persona con discapacidad como abogado, defensor público, magistrado o miembro del Ministerio Público (Brasil, 2015). La presencia de la palabra “magistrado” deshace una premisa histórica implícita: que la accesibilidad en el Poder Judicial sólo existiría para quienes estuvieran bajo jurisdicción. El legislador también consideró a los profesionales con discapacidad que ejercen la autoridad legal.

El Consejo Nacional de Justicia profundizó esta agenda. La Resolución N° 401/2021 establece lineamientos para la accesibilidad e inclusión de personas con discapacidad en los órganos del Poder Judicial y sus servicios auxiliares, institucionalizando las unidades de accesibilidad e inclusión. Sin crear reglas para la composición del STF, la ley destaca que la accesibilidad es un deber organizativo del Poder Judicial, y no una concesión excepcional. La consecuencia cultural es relevante: cuando una institución se vuelve accesible a sus propios miembros y empleados, deja de tratar la discapacidad como algo externo a la organización.

El Comité de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad también enfatiza, en la Observación General No. 6, que la igualdad inclusiva va más allá de la prohibición formal de la discriminación. Requiere considerar las desventajas, combatir el estigma y acomodar las diferencias. La Observación General No. 7 refuerza el valor de la participación de las personas con discapacidad en los procesos que les conciernen y en la implementación de la Convención (Naciones Unidas, 2018a; 2018b). Aunque estos comentarios no determinan la composición de una corte suprema nacional, ayudan a interpretar el significado contemporáneo de participación e igualdad.

Desde un punto de vista constitucional, la cuestión puede formularse como una prohibición de barreras indebidas. Si un candidato reúne la edad, los conocimientos jurídicos y la reputación intachable, la existencia de un diagnóstico de autismo no puede convertirse en una presunción de incapacidad para deliberar, comunicar o representar a la institución. Si existe una necesidad concreta de ajuste, se debe analizar el ajuste, no transformando la necesidad de ajuste en descalificación. Este razonamiento es la esencia de la adaptación razonable: preservar

el estándar esencial de función cambiando, cuando sea necesario y posible, la forma en que se accede o se realizan las actividades periféricas.

Hay un punto especialmente sensible en posiciones de alta visibilidad. Muchas barreras no son arquitectónicas. Son actitudinales y comunicacionales. Un estilo de hablar más literal, un menor uso del contacto visual, la necesidad de descansos después de largas sesiones, la hipersensibilidad a la luz o al ruido, la preferencia por la comunicación escrita en ciertas etapas o una menor adherencia a los rituales sociales informales no dicen, sin una evaluación funcional, nada sobre el dominio del derecho constitucional. Confundir señales sociales con competencia jurídica es precisamente el tipo de error que el modelo biopsicosocial busca evitar.

La igualdad, por otra parte, no significa que todas las adaptaciones imaginables sean obligatorias. La ley funciona con razonabilidad y carga desproporcionada. Las funciones del ministro del STF incluyen sesiones colegiadas, producción de votos, diálogo institucional, audiencias, gestión de gabinete y exposición pública. La inclusión responsable debe mapear funciones esenciales y encontrar soluciones individualizadas. Las protecciones contra la discriminación no eliminan los requisitos laborales; impide que los requisitos no esenciales, a menudo heredados de un patrón de comportamiento neurotípico, sean tratados como si fueran constitucionales.

5 Art. 101 de la Constitución y la idea de mérito en la elección del STF

La discusión sobre la diversidad judicial tiende a topar rápidamente con la palabra “mérito”. El problema es que el término puede significar cosas diferentes. En el art. 101, la Constitución establece parámetros legales: edad, ciudadanía, notables conocimientos jurídicos y reputación intachable, además del procedimiento de nominación presidencial y aprobación por el Senado. La disposición no establece concurso público, puntuación objetiva, trayectoria profesional obligatoria ni perfil psicológico. Es una elección constitucionalmente estructurada, con componentes legales y político-institucionales.

En este diseño la diversidad no sustituye al mérito, pero tampoco necesita ser concebida como su contrario. El razonamiento de oposición absoluta supone que existe una única persona "más calificada" identificable mediante una métrica neutral y que cualquier consideración de trayectoria, experiencia o pluralidad rebajaría el estándar técnico. El texto constitucional no ofrece tal métrica. La categoría "conocimientos jurídicos notables" es cualitativa, al igual que la "reputación intachable". Entre varias personas que cumplen estos requisitos, la elección implica un juicio institucional dentro de los límites constitucionales.

La discapacidad, por tanto, no puede funcionar como un criterio negativo clandestino. Un proceso que afirma formalmente la igualdad, pero descarta a alguien porque necesita una iluminación adecuada, previsibilidad de la agenda o comunicación objetiva, puede crear una barrera actitudinal. Lo contrario también es cierto: el diagnóstico no puede prescindir del examen de los conocimientos jurídicos o de la reputación. La forma constitucionalmente más estable de pensar el problema es exigir los mismos criterios sustantivos que en el art. 101, eliminando barreras que distorsionan la posibilidad de manifestarlos y ejercerlos.

Este punto ayuda a evitar el tokenismo. El tokenismo ocurre cuando una persona es incluida principalmente como un símbolo, recibiendo la expectativa de representar a todo un grupo o legitimar una institución a través de su identidad. En materia de autismo, el riesgo es especialmente claro porque no existe una única "visión autista" sobre la Constitución, los derechos fundamentales o la separación de poderes. Una persona autista no es un portavoz natural de todas las personas autistas. La representatividad descriptiva puede tener valor simbólico y epistémico, pero no debe aprisionar al individuo a una agenda.

La teoría de la representación ayuda a organizar la distinción. Pitkin (1967) separó dimensiones de la representación que no pueden reducirse a la similitud entre representante y representado. Mansbridge (1999), al discutir la representación descriptiva, demostró que puede tener razones contextuales, especialmente en situaciones de desconfianza, exclusión histórica o la necesidad de comunicar experiencias sobre las que los grupos dominantes saben menos. Trasladada cuidadosamente al poder judicial, la idea no implica que un juez deba decidir según la identidad. Simplemente significa que instituciones compuestas por personas con diferentes trayectorias pueden tener acceso a experiencias y preguntas que una composición más homogénea tal vez no produzca espontáneamente.

En el STF, la independencia judicial impone cautela adicional. Los ministros no ejercen un mandato representativo de los grupos sociales en sentido electoral. Su deber es con la Constitución y las razones jurídicas del caso. Por lo tanto, hablar de la diversidad de la Corte no debería significar distribuir escaños para reproducir intereses corporativos. El argumento sostenible es institucional: entre personas plenamente calificadas, abrir el universo de trayectorias consideradas legítimas puede reducir la ceguera, ampliar los repertorios y señalar que las instituciones constitucionales también pertenecen a grupos históricamente subrepresentados.

El paradigma de la discapacidad añade un elemento: el mérito no puede medirse por la facilidad para desempeñar la normalidad social. Los procesos informales de nominación, audiencias, circulación en redes profesionales y exposición en los medios pueden recompensar

la fluidez en códigos sociales que no están directamente relacionados con la capacidad jurídica. En otros campos profesionales, las personas autistas informan de dificultades en las entrevistas y el reclutamiento precisamente porque dichos procesos valoran las señales interpersonales implícitas, la imprevisibilidad y la presentación social, a veces en detrimento de las tareas laborales reales (Doyle, 2020; Checketts, 2026). No se puede dar por sentado que funcione el mismo mecanismo en todos los nombramientos de alto nivel, pero la analogía merece atención.

El mejor resumen es simple: inclusión no significa degradar el art. 101; significa aplicarlo sin agregar capacitismo. Una persona autista, para ser ministro, debe tener conocimientos jurídicos notables y una reputación intachable, como cualquier otro. El Estado, a su vez, debe evitar que características no esenciales del neurotipo se conviertan en un veto informal y debe asegurar, una vez presentes los requisitos, condiciones razonables para el ejercicio del cargo.

6 Lo que realmente dice la ciencia sobre la cognición autista

Cualquier argumento que asocie la neurodiversidad con la calidad institucional debe comenzar con una advertencia: el diagnóstico no es un currículo cognitivo. El trastorno del espectro autista se define por un conjunto de características de comportamiento y desarrollo, pero los individuos difieren ampliamente en lenguaje, inteligencia, perfil sensorial, funciones ejecutivas, intereses, capacidad de adaptación, salud mental, formas de comunicación y necesidades de apoyo. La variabilidad interna es tan importante como las diferencias de medias entre grupos.

Aún así, existen líneas de investigación que ayudan a comprender por qué los entornos intelectuales pueden beneficiarse de no asumir un único estilo cognitivo. El modelo de funcionamiento perceptivo mejorado desarrollado por Mottron et al. (2006), describieron resultados de investigaciones en las que personas autistas mostraron un desempeño diferente en aspectos de discriminación perceptiva y procesamiento local. Mottron (2011) argumentó más tarde que la ciencia y la práctica clínica deberían reconocer las capacidades, no sólo los déficits. Estos trabajos fueron influyentes, pero no nos permiten inferir que la atención al detalle sea siempre superior, ni que se traduzca directamente en un mejor razonamiento jurídico.

En contextos laborales, la evidencia se acerca más a la cuestión institucional, pero sigue siendo limitada. Cope y Remington (2022) analizaron informes de personas autistas e identificaron temas como la atención al detalle, la concentración intensa, la memoria, la creatividad, el pensamiento lógico y sistemático, así como cualidades personales como la

dedicación. El valor del estudio radica en incluir la perspectiva de las personas autistas sobre lo que les ayuda eficazmente en el trabajo. Su límite es igualmente claro: los autoinformes no demuestran superioridad general y no pueden generalizarse a toda la población.

Bury et al. (2020) llegaron a una conclusión más cautelosa al revisar sistemáticamente la idea de "ventaja del autismo". La literatura disponible era pequeña y de calidad insuficiente para confirmar o negar una amplia ventaja en el trabajo. El artículo es particularmente importante para evitar el marketing institucional basado en estereotipos positivos. Decir que las personas autistas son siempre detallistas, honestas, lógicas o resistentes a la presión social puede parecer un halago, pero transforma a individuos complejos en un perfil esperado. Quien no corresponda al estereotipo puede sufrir una nueva forma de exclusión.

La revisión de Doyle (2020) propone un modelo biopsicosocial de la neurodiversidad en el trabajo. El desempeño resulta de la coincidencia entre el perfil individual y el entorno. Esto es relevante para las posiciones legales porque muchas dificultades atribuidas al individuo pueden ser producidas por el diseño organizacional: sobrecarga sensorial, comunicación ambigua, reuniones impredecibles, evaluación por señales sociales indirectas o falta de períodos de recuperación. Los ajustes pueden mejorar el desempeño sin cambiar la sustancia de la tarea.

La comunicación social merece un tratamiento específico. Milton (2012) formuló el “problema de la doble empatía”, según el cual las dificultades de comprensión entre personas autistas y no autistas pueden ser recíprocas, producidas por diferencias de experiencia y estilo comunicacional, en lugar de residir en una sola persona. Estudios posteriores han apoyado parcialmente esta opinión. Crompton et al. (2020a) observaron, en las cadenas de transmisión de información, un desempeño comparable entre grupos compuestos solo por personas autistas y solo por personas no autistas, con peor transferencia en cadenas mixtas. En otro estudio, la compatibilidad de neurotipos se asoció con las evaluaciones de la simpatía, sin que ser autista por sí solo determinara una peor interacción (Crompton et al., 2020b).

La ciencia, sin embargo, evoluciona mediante replicación y revisión. Un Informe Registrado multicéntrico posterior, con una muestra más grande, no replicó la diferencia esperada en la transferencia de información entre cadenas mixtas y homogéneas, aunque encontró diferencias en los efectos de la relación y la divulgación del diagnóstico en ciertos aspectos (Crompton et al., 2025). El resultado no destruye la idea de reciprocidad comunicacional, pero muestra por qué los argumentos jurídicos serios no deberían basarse en un solo experimento. La evidencia es dinámica y a veces contradictoria.

También hay datos consistentes sobre los juicios sociales. Sasson et al. (2017) mostraron que los observadores no autistas formaron primeras impresiones menos favorables de las

personas autistas a partir de muestras breves de comportamiento social y expresaron menores intenciones de interacción. En un estudio posterior, Sasson y Morrison (2019) encontraron una mejora en ciertas primeras impresiones cuando el diagnóstico se divulgaba correctamente y cuando los observadores tenían un mayor conocimiento sobre el autismo. Una revisión sistemática realizada por Han et al. (2022) reunieron evidencia de estigma, estereotipos, discriminación, ocultamiento y camuflaje entre adultos autistas.

Este conjunto tiene implicaciones directas para la selección de las élites legales. La impresión de "presencia", "naturalidad", "calidez", "flexibilidad social" o "perfil institucional" puede verse influenciada por patrones culturales de interacción. Cuando estos criterios no están explícitamente vinculados a las funciones esenciales del rol, existe el riesgo de que las diferencias autistas sean interpretadas como defectos de carácter, arrogancia, desinterés o incapacidad política. El problema se agrava porque los altos puestos dependen de reputaciones construidas en redes profesionales y de evaluaciones altamente interpersonales.

Nada de esto nos permite concluir que una persona autista sea inmune a los prejuicios. Las personas autistas también tienen prejuicios, valores, preferencias, historias de vida y limitaciones. La hipótesis institucional relevante es más modesta: una institución que admite sólo una forma social de demostrar competencia puede excluir capacidades reales; una institución que se adapta a diferentes estilos cognitivos puede ampliar el grupo de personas capaces de contribuir. La ciencia apoya la eliminación de estereotipos con mucha más fuerza que la creación de un estereotipo positivo universal.

7 Diversidad cognitiva, deliberación e inteligencia colectiva

El Tribunal Supremo Federal decide colectivamente la mayoría de las cuestiones con mayor impacto constitucional. Esto hace que la literatura sobre grupos sea relevante, aunque no debería aplicarse mecánicamente. El punto de partida es que la calidad de una decisión colectiva depende no sólo de las capacidades individuales, sino también de la diversidad de información, modelos mentales, formas de plantear los problemas y condiciones de interacción entre los miembros.

Hong y Page (2004), en un modelo formal de resolución de problemas, demostraron condiciones bajo las cuales grupos compuestos por diversos solucionadores pueden superar a grupos formados sólo por individuos con el mayor desempeño aislado. El resultado se dio a conocer porque va en contra de la intuición de que basta con seleccionar lo "mejor" según una única métrica. La diversidad de heurísticas puede evitar que todos se queden estancados con las

mismas soluciones. Sin embargo, es fundamental señalar que se trata de un modelo matemático, no de un experimento con ministros de la corte. Su valor es teórico.

La literatura organizacional ofrece una visión menos celebratoria y más condicional. Van Knippenberg, De Dreu y Homan (2004) propusieron el modelo de categorización-elaboración: la diversidad puede ampliar información y perspectivas relevantes para la tarea, pero también puede activar categorizaciones sociales, conflictos y sesgos que impiden el procesamiento en profundidad de estas diferencias. En otras palabras, la diversidad no produce automáticamente un mejor desempeño. El efecto depende del liderazgo, la cultura, el diseño de tareas y la capacidad de transformar las diferencias en elaboración de información.

Mohammed y Ringseis (2001) estudiaron la diversidad cognitiva y el consenso en grupos, mostrando la relevancia de procesos como preguntar las razones de las preferencias de los demás, reconocer la legitimidad de otros puntos de vista e incorporar diferentes perspectivas. La constatación va en línea con la deliberación judicial: las diferencias sólo se convierten en recurso de apelación si el colegiado tiene prácticas que permitan que aparezcan y sean discutidas. Un tribunal en el que los votos están completamente aislados, las interacciones son hostiles o los desacuerdos son personalizados puede desperdiciar la diversidad que existe formalmente.

Woolley et al. (2010) encontraron evidencia de un factor de inteligencia colectiva en los grupos, asociado no solo a la inteligencia promedio de los miembros, sino a características de la interacción social, como una distribución más equilibrada del habla. El estudio no aborda la neurodiversidad ni los tribunales. Su interés es mostrar que el desempeño colectivo no se reduce a la suma de los CV individuales. La arquitectura de interacción importa.

En un contexto legal, Sommers (2006) examinó jurados simulados homogéneos y racialmente diversos. Los grupos diversos discutieron una mayor variedad de información relevante y, en algunas medidas, los participantes blancos en diversos grupos mostraron mayor atención a los hechos del caso y menos errores. El resultado no significa que cualquier diversidad produzca siempre mejores decisiones, ni que la raza y el neurotipo sean intercambiables. Sin embargo, muestra un mecanismo plausible: la presencia de personas percibidas como diferentes puede alterar la preparación, el intercambio de información y la profundidad de la deliberación.

Para la neurodiversidad, la inferencia debe permanecer en el nivel de hipótesis. En algunos casos, las personas autistas pueden hacer preguntas diferentes, notar inconsistencias, resistirse a suposiciones implícitas u organizar la información de manera diferente. En otros casos, pueden compartir exactamente las mismas premisas sustantivas que sus colegas no

autistas. No hay base para predecir la votación. El posible valor está en aumentar la variedad de caminos cognitivos disponibles para el colegiado, siempre y cuando la institución no castigue el estilo de comunicación simplemente porque es atípico.

Esto requiere distinguir la diversidad demográfica de la diversidad cognitiva. Pueden estar relacionados, pero no son sinónimos. Dos personas con identidades diferentes pueden pensar de manera muy similar sobre un problema; Dos personas socialmente similares pueden tener estrategias cognitivas diferentes. El autismo visibiliza esta cuestión porque es simultáneamente una condición legalmente reconocida como discapacidad y una forma de neurodivergencia asociada, en parte de la literatura, a diferencias en el procesamiento. Sin embargo, la identidad sigue siendo un indicador imperfecto del contenido cognitivo.

Un tribunal constitucional tampoco es un equipo empresarial. Existe el deber de brindar razones, precedentes, procedimientos, publicidad y vínculos normativos que limiten la libertad de resolución de problemas. Estas restricciones no eliminan la importancia de las perspectivas. Los textos constitucionales se aplican a hechos complejos, nuevas tecnologías, conflictos institucionales y experiencias sociales heterogéneas. La elección de qué considerar relevante, qué consecuencias anticipar y qué barreras reconocer puede verse influenciada por el repertorio vivido por los jueces, aunque la decisión final debe justificarse en un lenguaje jurídico público.

Por lo tanto, la literatura del grupo ofrece un argumento basado en la posibilidad, no una prueba directa. Hace que sea científicamente plausible afirmar que una homogeneidad excesiva puede tener costos informativos y que la diversidad, bajo condiciones apropiadas, puede expandir los recursos deliberativos. No permite concluir que incluir a un miembro de una determinada identidad producirá mejoras mensurables en todo tipo de decisiones. Esta diferencia entre plausibilidad y demostración es fundamental para evitar que un argumento de inclusión se presente como un hecho causal establecido.

8 Diversidad judicial, representación y legitimidad: lo que muestran los estudios

Las ciencias políticas y los estudios judiciales llevan décadas investigando si las características de los jueces están relacionadas con el comportamiento en la toma de decisiones, la influencia en los órganos colegiados y la legitimidad percibida. La mayor parte de la literatura se centra en el género y la raza. Estos estudios no pueden utilizarse como sustituto de la investigación sobre el autismo, pero ayudan a demostrar que la composición de los cortes no es un tema científicamente irrelevante.

Boyd, Epstein y Martin (2010), analizando tribunales federales de apelaciones en Estados Unidos, encontraron efectos asociados al sexo de los jueces en casos de discriminación sexual y también efectos de panel: la presencia de una jueza se asoció con cambios en el comportamiento de los colegas masculinos en esta área específica. El estudio es importante precisamente por su especificidad. Los autores no encontraron un efecto uniforme del género en todos los campos del derecho. La identidad puede ser relevante en ciertos contextos sin un control global del comportamiento judicial.

Kastellic (2013) investigó la diversidad racial en los tribunales de apelaciones de América del Norte y encontró evidencia de la influencia de la presencia de jueces negros en los paneles en casos que involucraban acción afirmativa. Una vez más, el mecanismo no consiste en "votos representativos para el grupo" en todas las cuestiones; Este es un efecto contextual en una categoría de disputas con contenido directamente relacionado con la experiencia histórica de la raza. Estos resultados sugieren que la composición de los paneles puede afectar la deliberación y los resultados, pero no nos permiten predecir el posible efecto de un juez autista.

Otro campo es el de la legitimidad institucional. Scherer y Curry (2010), en un experimento sobre representación racial en los tribunales norteamericanos, encontraron un aumento en la percepción de legitimidad entre los participantes negros cuando la institución se presentaba como más representativa racialmente, acompañado de una reacción negativa entre algunos participantes blancos. El resultado es normativamente incómodo pero científicamente valioso: los efectos simbólicos de la diversidad pueden variar entre grupos y no son universalmente positivos.

Investigaciones más recientes refuerzan la necesidad de matices. Krehbiel (2026) examinó si la representación descriptiva aumenta la aceptación de las decisiones judiciales y encontró efectos condicionales, dependientes de la confianza previa, el acuerdo con el resultado y el grupo analizado. La conclusión relevante para este artículo no es que la diversidad "genera legitimidad". Es que su relación con la legitimidad es empíricamente contingente. Las instituciones no pueden asumir que la simple visibilidad de una identidad resolverá la desconfianza.

Esta literatura nos permite extraer cuatro lecciones metodológicas. En primer lugar, las experiencias sociales pueden tener relevancia en la forma en que se perciben y debaten ciertos temas. En segundo lugar, los órganos colegiados producen efectos interactivos: un miembro puede influir en otros, no sólo sumar un voto. En tercer lugar, los efectos tienden a ser contextuales más que universales. Cuarto, la representación descriptiva y la representación

sustantiva no son lo mismo; la presencia de una persona de un determinado grupo no garantiza decisiones favorables a las posiciones preferidas por otros miembros de ese grupo.

En el caso del autismo, la precaución debe ser aún mayor porque faltan estudios equivalentes sobre ministros autistas del Tribunal Constitucional. No hay base para afirmar que un ministro autista protegería más los derechos de las personas con discapacidad, sería más literalista, más originalista, más formalista o menos susceptible a la presión política. Semejantes declaraciones serían esencialistas. Una persona autista puede desarrollar cualquier filosofía jurídica y puede discrepar profundamente de los movimientos por los derechos de las personas con discapacidad.

El argumento a favor de la diversidad judicial, entonces, debería basarse menos en las expectativas de resultados y más en la apertura epistémica. Fricker (2007) describe la injusticia epistémica como formas en que ciertas personas se ven perjudicadas en su capacidad de participar como conocedores e intérpretes de la realidad. En las instituciones que deciden los derechos de grupos históricamente descritos por otros, incluir a personas con experiencias diversas puede reducir, aunque no eliminar, los puntos ciegos. Young (2000) también enfatiza que la inclusión democrática requiere que diferentes experiencias sociales puedan ingresar al proceso de comunicación pública sin ser traducidas previamente a un estándar único dominante.

En un tribunal, esta inclusión debe ser compatible con la naturaleza jurídica de la función. La experiencia vivida no reemplaza la prueba, la dogmática o la interpretación constitucional. Sin embargo, puede afectar las preguntas que se hacen. Un juez que conoce sensorialmente el costo de los entornos inaccesibles puede percibir más rápidamente una barrera que otro juez necesitaría aprender de la evidencia externa. El colega sin esta experiencia sigue siendo plenamente capaz de comprender el problema; la diferencia está en el repertorio inicial, no en el monopolio real.

La legitimidad también tiene una dimensión de pertenencia. Cuando las personas con discapacidad sólo comparecen ante los tribunales como partes, pacientes, interdictos o destinatarios de protección, la estructura simbólica de la institución comunica una asimetría: algunas personas juzgan, otras son juzgadas o protegidas. La presencia de profesionales con discapacidad en todos los niveles del sistema de justicia rompe esta división. La LBI, al mencionar expresamente a los jueces con discapacidad, ya señala que autoridad jurídica y discapacidad son categorías compatibles.

Esto no hace que la representación sea un requisito absoluto para la validez de las decisiones. Un tribunal sin un grupo determinado no pierde automáticamente legitimidad legal; un tribunal con este grupo no se vuelve automáticamente justo. La representatividad es una

dimensión entre muchas: la independencia, la integridad, la competencia, la transparencia, la justificación, la previsibilidad y el respeto de los derechos también son esenciales. El valor analítico radica en reconocer que la composición institucional puede importar, sin convertirla en el único criterio de calidad.

9 Por qué puede ser importante la inclusión de personas autistas en los tribunales constitucionales

A la luz de los capítulos anteriores, es posible organizar los argumentos a favor de la inclusión efectiva de las personas autistas en el universo de candidatos a tribunales constitucionales sin recurrir al determinismo. El primer argumento es la igualdad. Si la sociedad reconoce a las personas autistas como ciudadanos de pleno derecho y la ley garantiza el ejercicio de las funciones públicas con igualdad de oportunidades, la posibilidad de llegar a las máximas instituciones no puede ser sólo formal. Las barreras que excluyen requisitos sustantivos antes de la evaluación contradicen la promesa legal de participación.

El segundo argumento es la coherencia institucional. El STF interpreta normas sobre discapacidad, accesibilidad, educación inclusiva, trabajo, salud, capacidad civil, competencias, seguridad social y políticas públicas que afectan a personas neurodivergentes. Esto no crea el derecho a un juez autista en todos los casos. Pero una institución que aplica los derechos de inclusión gana coherencia cuando su propia cultura laboral y de contratación incluye a personas con discapacidad en puestos de autoridad.

El tercer argumento es epistémico. Experiencias diversas pueden introducir preguntas, hechos y consecuencias menos destacados para grupos homogéneos. Una persona autista puede haber experimentado barreras sensoriales, diagnósticas, profesionales o de actitud; otro puede no haber experimentado ninguno de ellos de manera relevante. El aporte no surge de una esencia, sino de la posibilidad de un repertorio diferente. En los colegios que enfrentan problemas nuevos y ambiguos, la variedad de marcos puede ser una ventaja.

El cuarto argumento es organizativo. La necesidad de adaptarse a la neurodiversidad puede mejorar los procesos para todos. Una comunicación más explícita, horarios predecibles, reducción de ruido innecesario, envío de documentos con antelación, posibilidad de participación remota en situaciones justificadas y tecnología accesible pueden beneficiar a personas con y sin diagnóstico. Este fenómeno se conoce en el diseño universal: las soluciones creadas en función de necesidades específicas a menudo aumentan la usabilidad general.

El quinto argumento es simbólico, siempre que se maneje con cuidado. Ver a una persona autista ocupar un papel público de gran responsabilidad puede desafiar los estereotipos de discapacidad. Los estudios de estigma muestran que las personas autistas a menudo son evaluadas de manera menos favorable según patrones breves de comportamiento social (Sasson et al., 2017; Han et al., 2022). La existencia visible de profesionales autistas en carreras prestigiosas puede ampliar el repertorio social de lo que se imagina como posible. Este efecto, sin embargo, no debería imponer a la persona designada la obligación de proporcionar exposición diagnóstica o activismo.

El sexto argumento es el desarrollo institucional del derecho de discapacidad. La Convención sustituye un modelo de tutela por un modelo de derechos, participación y autonomía. Tomar en serio este paradigma significa admitir a las personas con discapacidad no sólo en los consejos asesores, sino también en la producción diaria de decisiones estatales. El art. 29 de la Convención y art. 76 de la LBI hacen jurídicamente visible esta dimensión del poder.

Estos argumentos no suman una ecuación que demuestre la necesidad de reservar una plaza. Demuestran algo más aleccionador: no hay justificación científica o legal para suponer que la neurodivergencia es irrelevante como dimensión de la pluralidad, ni para tratarla como incompatible con la autoridad constitucional. Al mismo tiempo, no existe ninguna base para elegir a alguien basándose únicamente en el diagnóstico. La posición institucional equilibrada es considerar la neurodiversidad como parte legítima de una concepción amplia de diversidad, dentro del conjunto de candidatos que cumplen plenamente con los requisitos constitucionales.

También hay una razón para el oleoducto. La composición del STF es el punto final de largas trayectorias jurídicas. Si las personas autistas encuentran barreras en la escuela, la universidad, los concursos, el derecho, el Ministerio Público, el poder judicial, la enseñanza y la gestión, su ausencia en los espacios de primer nivel puede producirse mucho antes del momento de la nominación. Una política de inclusión seria no comienza cuando surge una vacante en la Corte Suprema. Comienza con una formación accesible, una contratación no discriminatoria, la retención profesional, las adaptaciones, la lucha contra el acoso y las oportunidades de liderazgo.

Por lo tanto, reducir el debate a "tiene que haber un ministro autista ahora" empobrece el problema. La cuestión institucional más profunda es si el sistema jurídico brasileño permite a un jurista autista construir una carrera de excelencia sin tener que ocultar indefinidamente su condición, soportar ambientes innecesariamente hostiles o ser interpretado como menos capaz

por signos sociales que no miden el conocimiento jurídico. Un tribunal diverso es el resultado de un ecosistema profesional inclusivo, no sólo de un nombramiento aislado.

10 Objeciones, riesgos y respuestas

La defensa de una mayor apertura a la neurodiversidad en las principales instituciones enfrenta objeciones que merecen una respuesta directa. El primero sostiene que los jueces deben ser neutrales y, por tanto, las identidades personales son irrelevantes. La premisa correcta es que las decisiones deben estar legalmente justificadas y que un ministro no representa electoralmente a su grupo. El salto problemático es concluir que las biografías nunca afectan la percepción, la deliberación o la selección de temas. La literatura empírica sobre paneles judiciales muestra que la composición puede tener efectos en algunos contextos (Boyd; Epstein; Martin, 2010; Kastellic, 2013). Reconocer esto no elimina el ideal de imparcialidad; lo hace más realista.

La segunda objeción afirma que considerar la diversidad viola el mérito. La respuesta depende de lo que quieras decir con considerar. Si el diagnóstico reemplaza a conocimientos jurídicos notables, la crítica continúa. Si la diversidad es un factor institucional entre candidatos que ya cumplen los requisitos, no hay incompatibilidad necesaria. La Constitución no proporciona una clasificación matemática de mérito. Además, eliminar las barreras de selección no es una preferencia indebida; es una condición para que aparezca el mérito real.

La tercera objeción es operativa: el trabajo de un ministro sería incompatible con las necesidades de apoyo. Esta afirmación no puede hacerse en abstracto. El autismo es heterogéneo. Diferentes personas necesitan diferente apoyo y es posible que algunas no requieran una adaptación relevante. La ley trabaja con evaluación concreta de funciones esenciales y ajustes razonables. Una incapacidad específica para una determinada función puede existir en cualquier persona, con o sin discapacidad, pero debe demostrarse individualmente, no ser asumida por la etiqueta diagnóstica.

La cuarta objeción es que las personas autistas serían rígidas, literales o incapaces de negociar. Se trata de una generalización clínica transformada en juicio profesional. Características como la preferencia por la claridad, la necesidad de previsibilidad o intereses intensos varían en grado y expresión. Además, el comercio institucional se puede realizar mediante diferentes estilos. La literatura sobre el problema de la doble empatía nos recuerda que las dificultades comunicativas son interactivas; la incompatibilidad entre estilos no es una prueba unilateral de incompetencia (Milton, 2012; Crompton et al., 2020b).

Ano VII, v.1 2026 | submissão: 15/09/2026 | aceito: 18/09/2026 | publicação: 21/09/2026

La quinta objeción, en la dirección opuesta, es que las personas autistas son naturalmente más lógicas, honestas e inmunes a la presión. Este argumento también debe rechazarse. La investigación sobre las fortalezas del autismo es heterogénea y no permite predecir el carácter o la decisión de un individuo. La honestidad, independencia y calidad técnica de un ministro deben ser evaluadas por su trayectoria, conducta y producción intelectual, no inferidas del diagnóstico. Los estereotipos positivos pueden producir expectativas imposibles y deshumanizar tanto como los estereotipos negativos.

La sexta objeción se refiere a la privacidad. Para producir diversidad, ¿sería necesario exigir la divulgación del diagnóstico? No. Los datos de salud son confidenciales y la identidad autista puede ser privada. La persona debe controlar, dentro de los límites legales, su divulgación. Las políticas de inclusión pueden hacer que los procesos sean accesibles sin requerir exposición pública. El recuento estadístico de la representación, cuando se realice, debe respetar la protección de datos, la voluntariedad y la finalidad legítima.

La séptima objeción es el simbolismo. Se puede utilizar una cita simbólica para afirmar que una institución ha "resuelto" su relación con la discapacidad, sin modificar barreras estructurales. La respuesta es combinar la representación con la política institucional. Un miembro neurodivergente no reemplaza la accesibilidad para empleados, abogados, partes, visitantes y otros jueces. Tampoco debería usted llevar adelante solo la agenda de la discapacidad.

La octava objeción es la politización de la identidad. Como el nombramiento al STF ya tiene una dimensión político-institucional, introducir el tema de la neurodiversidad podría producir una instrumentalización. El riesgo existe. La protección frente a ella reside en criterios transparentes: dejar claro que la discapacidad no es un atajo para acceder al cargo, que lo exigido por el art. 101 siguen siendo integrales y que ninguna identidad permite predecir el resultado del juicio. La discusión debe ser sobre igualdad de acceso y pluralidad institucional, no sobre fabricar votos esperados.

La novena objeción cuestiona la falta de estudios directos. Es la objeción científicamente más fuerte. Hasta la fecha, no existe un conjunto sólido de investigaciones sobre jueces autistas en cortes supremas que permita medir los efectos de su presencia. La respuesta no es ocultar la brecha. Es incorporarlo a la conclusión. El derecho a la no discriminación no depende de demostrar que las personas autistas mejorarían el Tribunal. El argumento del desempeño institucional debe presentarse como plausible, respaldado por evidencia indirecta y sujeto a investigaciones futuras.

Esta distinción protege el núcleo normativo del artículo. Incluso si mañana un estudio concluyera que la diversidad neurocognitiva no cambia la calidad promedio de las decisiones, el derecho de una persona autista calificada a competir en igualdad de condiciones seguiría existiendo. Los derechos fundamentales no dependen de demostrar que el grupo discriminado hace que la mayoría sea más productiva. La evidencia de beneficio institucional puede reforzar la inclusión, pero no es su fundamento moral exclusivo.

11 Caminos institucionales compatibles con la Constitución

Si el objetivo es hacer posible que las personas autistas alcancen altos cargos judiciales sin crear presunciones de identidad o mérito, las medidas más defendibles son estructurales. El primero es ampliar el oleoducto. Facultades de derecho, facultades de justicia, ministerios públicos, abogados públicos y privados, defensorías públicas y órganos judiciales deben tratar la neurodiversidad como un tema de accesibilidad profesional, no sólo como contenido de procesos. Sin permanencia y progresión en las etapas previas de la carrera, la discusión sobre la cima será episódica.

La segunda medida es revisar los procesos de selección y evaluación para separar las competencias básicas del desempeño social auxiliar. Las entrevistas y audiencias son inherentes a muchos roles de liderazgo público, pero las preguntas pueden formularse de manera clara y predecible, evitando transformar la capacidad de decodificar la ambigüedad social en una prueba oculta de inteligencia. En el caso específico del STF, la audiencia senatorial tiene un carácter constitucional y político insustituible; Aún así, la accesibilidad comunicacional y sensorial es compatible con un escrutinio riguroso.

La tercera medida es asegurar adaptaciones razonables en el desempeño del cargo. Para una persona autista, los ajustes pueden involucrar un entorno sensorial, organización de la agenda, formato de comunicación, uso de tecnología, descansos o trabajo remoto en situaciones específicas, siempre que sean compatibles con deberes esenciales y reglas aplicables. La cuestión jurídica es no confundir cambio de medios con reducción de responsabilidad. Aún es necesario fundamentar una votación; una sesión sigue requiriendo participación; El gabinete sigue exigiendo gestión. La adaptación cambia la forma en que la función se hace viable, no su propósito.

La cuarta medida es calificar a los equipos para la neuroinclusión. La eficacia de una adaptación depende del entorno humano. Los servidores y colegas deben comprender que el contacto visual, la prosodia, la literalidad, la necesidad de instrucciones claras o una menor

frecuencia de interacciones informales no son, en sí mismos, signos de falta de respeto. La formación, sin embargo, debe evitar transformar un manual de inclusión en un nuevo catálogo de estereotipos. La regla es conocer a la persona y preguntarle qué barreras concretas existen.

La quinta medida es proteger la confidencialidad. Las instituciones deben crear canales seguros para solicitar adaptaciones sin exposición innecesaria de información médica. En roles de alta visibilidad, la presión por la transparencia puede ser intensa, pero la transparencia institucional no equivale a la disponibilidad irrestricta de datos de salud. El debate público sobre la diversidad no justifica una invasión de la privacidad.

La sexta medida es recopilar datos institucionales de forma ética y agregada. La ausencia de datos hace invisibles los patrones de exclusión, pero una recopilación mal diseñada puede generar un riesgo de identificación y estigma. Las encuestas voluntarias, la anonimización, la gobernanza de datos y el propósito definido pueden ayudar a comprender la presencia de personas discapacitadas y neurodivergentes en las carreras jurídicas sin exponer a las personas.

La séptima medida es incorporar a las personas con discapacidad en la formulación de políticas de accesibilidad. El principio "nada sobre nosotros sin nosotros", asociado a la historia de la Convención, refleja una exigencia práctica: las políticas diseñadas sólo por quienes no enfrentan barreras tienden a subestimar los problemas cotidianos. La Observación General N° 7 del Comité de la ONU valora la participación directa a través de organizaciones representativas (Naciones Unidas, 2018b). En el Poder Judicial esta lógica se puede aplicar a las comisiones y unidades de accesibilidad.

La octava medida es preservar el pluralismo dentro de la propia neurodivergencia. El autismo no es la única forma de neurodivergencia y las personas autistas no son homogéneas. Una política que busca un "perfil autista" para satisfacer las expectativas institucionales puede ser discriminatoria. El objetivo debería ser eliminar barreras para los individuos, no crear una estética oficial de neurodiversidad.

La novena medida es mantener la centralidad del art. 101. En cualquier discusión sobre la futura composición del STF, los requisitos constitucionales deben ser tratados como un filtro sustantivo. La diversidad puede considerarse un valor institucional entre personas calificadas, pero no debe funcionar como una presunción de conocimientos jurídicos notables. Esto protege a la persona autista de una forma sutil de deslegitimación: la idea de que fue elegida "sólo porque es autista".

La décima medida es incentivar la investigación empírica brasileña. Existe una enorme brecha en cuanto a neurodiversidad en las carreras jurídicas, condiciones laborales de los jueces autistas, barreras en los concursos, divulgación de diagnósticos, adaptaciones y progresión

profesional. Sin datos, el debate se vuelve dependiente de analogías internacionales e informes aislados. La investigación con la participación de personas autistas puede generar más conocimientos útiles para el diseño institucional.

Estos caminos tienen una ventaja constitucional: no requieren cambiar el significado del cargo ni predeterminar el resultado del nombramiento. Crean condiciones para que, cuando exista un jurista autista con una trayectoria compatible con el art. 101, el diagnóstico no actúa como una barrera invisible. La diferencia entre inclusión sustantiva y simbolismo radica precisamente en esto: la primera crea una posibilidad duradera; el segundo depende de un hecho aislado.

11.1 Agenda brasileña de investigación sobre neurodiversidad y carreras jurídicas

La insuficiencia de pruebas directas sobre la neurodiversidad a nivel judicial no debe tratarse simplemente como un obstáculo argumentativo. Constituye, en sí mismo, una agenda de investigación. En Brasil sería posible producir conocimiento empírico sin transformar el diagnóstico en un requisito de identificación pública. Los estudios con participación voluntaria y estricta protección de datos podrían examinar las barreras de entrada, retención y progresión en las facultades de derecho, los concursos, el derecho, el Ministerio Público, las defensorías y el poder judicial. También podrían investigar qué adaptaciones se utilizan eficazmente, cuáles reducen las barreras sin alterar funciones esenciales y qué prácticas institucionales producen efectos adversos no deseados. La literatura sobre el trabajo autista muestra que el entorno, el diseño de tareas, el estigma y los procesos de selección interactúan con las características individuales; por lo tanto, los datos nacionales serían más útiles que simplemente importar conclusiones obtenidas de empresas o sistemas legales extranjeros (Doyle, 2020; Cope; Remington, 2022; Checketts, 2026).

Un segundo frente debería separar tres objetos frecuentemente confundidos: presencia, experiencia y desempeño. Saber cuántas personas neurodivergentes hay en una carrera determinada no indica por sí solo qué barreras enfrentan; conocer las barreras no nos permite asumir cómo deciden; y observar un determinado estilo de toma de decisiones no autoriza atribuirlo causalmente al diagnóstico. Esta separación es especialmente importante en la investigación judicial, porque el comportamiento jurisdiccional se produce por múltiples variables: formación, trayectoria profesional, diseño institucional, composición del panel, naturaleza del caso, precedentes, reglas procesales y condenas legales. Un programa científico serio necesitaría trabajar con diseños comparativos, muestras suficientemente grandes e

hipótesis previamente delimitadas, evitando tanto la patologización como la fabricación de un arquetipo cognitivo autista.

También existe una cuestión de gobernanza del conocimiento mismo. El paradigma contemporáneo de la neurodiversidad llama la atención sobre la participación de las personas estudiadas en la definición de las preguntas y la interpretación de los resultados, sin eliminar criterios de rigor, replicabilidad o crítica externa (Pellicano; den Houting, 2022; Dwyer, 2022). En las carreras jurídicas, esta participación podría ayudar a distinguir las barreras reales de los supuestos administrativos. Un procedimiento aparentemente neutral puede requerir habilidades sociales periféricas a la función; por el contrario, una medida presentada como inclusiva puede no responder a las necesidades concretas de sus destinatarios. La investigación participativa no significa delegar conclusiones científicas a grupos de interés. Significa incorporar el conocimiento experiencial como fuente de formulación de problemas, sometiendo las hipótesis y los resultados a los mismos controles metodológicos aplicables a otras evidencias.

Finalmente, la construcción de esta base empírica permitiría trasladar el debate de los ejemplos individuales a las instituciones. La cuestión ya no sería si una determinada persona autista demuestra que el autismo es una ventaja o una desventaja, sino qué condiciones permiten a diferentes profesionales cumplir, en igualdad de oportunidades, las mismas responsabilidades esenciales. Este cambio es consistente con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la LBI: el enfoque deja de estar en demostrar el valor instrumental excepcional de un individuo y comienza a centrarse en las barreras, la participación y la adaptación razonable. Para el STF y para todo el sistema de justicia, esta agenda sería científicamente más informativa y jurídicamente más prudente que cualquier intento de inferir, a partir de un diagnóstico, cómo votaría alguien o qué tipo de ministro sería.

12 Tres significados de la expresión “necesidad de un ministro autista”

La formulación que motivó este estudio ahora puede revisarse con mayor precisión. Decir que hay "necesidad de un ministro autista en el STF" puede expresar al menos tres proposiciones normativamente distintas. Mezclarlos perjudica el análisis.

En el primer sentido, "necesidad" significa la necesidad de una igualdad real de acceso. Esta propuesta tiene una sólida base jurídica. Las personas autistas son personas con discapacidad para todos los efectos legales; la Convención y la LBI garantizan la participación pública, la igualdad de oportunidades, los ajustes razonables y el ejercicio de las funciones públicas; La legislación de acceso a la justicia incluye expresamente a los jueces con

discapacidad (Brasil, 2009; 2012; 2015). En este sentido, es legalmente necesario que el sistema no construya el STF como un espacio implícitamente reservado para un neurotipo.

En el segundo sentido, "necesidad" significa deseabilidad o relevancia institucional de la diversidad neurocognitiva. Aquí la respuesta es probabilística y contextual. Existe literatura que asocia la diversidad de perspectivas con beneficios de la información y la deliberación en determinadas condiciones, además de estudios que muestran efectos de la diversidad de composición en algunos paneles judiciales (Hong; Page, 2004; Van Knippenberg; De Dreu; Homan, 2004; Sommers, 2006; Kastellic, 2013). También hay investigaciones sobre características y experiencias autistas que hacen posible la contribución de distintos estilos cognitivos. Sin embargo, la cadena inferencial es indirecta. No hay datos suficientes para cuantificar un "efecto autista" en STF.

En el tercer sentido, "necesidad" significa la obligación de reservar permanentemente uno de los once asientos para una persona autista. Esta conclusión no se desprende del texto actual del art. 101 y no puede presentarse como resultado de la ciencia. Una política de reservas de este tipo requeriría su propio debate constitucional e institucional, incluidos los criterios, la autodeclaración, la protección de datos, la duración, la heterogeneidad de la discapacidad y la relación con otras dimensiones de la diversidad. Es una elección de diseño institucional, no una consecuencia automática de la evidencia revisada.

Este tripartito evita una falsa alternativa entre “la identidad no importa” y “la identidad debe decidir la nominación”. La posición jurídicamente sólida se encuentra en el medio: la identidad no reemplaza la calificación, pero las barreras relacionadas con la identidad no pueden bloquear a las personas calificadas. La composición de las instituciones puede discutirse como una cuestión de pluralidad sin predecir votos ni reducir a los individuos a grupos.

También hay una dimensión temporal. Una sociedad puede reconocer primero el derecho de acceso y, sólo después de décadas de eliminar barreras, ver una mayor diversidad en los puestos de alto nivel. La ausencia de personas identificadas públicamente con una determinada discapacidad puede reflejar filtros previos, incluida la falta de diagnóstico en generaciones pasadas. Por tanto, sería metodológicamente inadecuado utilizar fotografías actuales de la élite jurídica como prueba de la falta de profesionales cualificados.

La expresión "necesidad" adquiere entonces un contenido más defendible si se entiende como la necesidad de una Corte Suprema institucionalmente capaz de incluir a una persona autista, y no como una obligación de nombrar a alguien basándose exclusivamente en el diagnóstico. Una Corte verdaderamente accesible es aquella en la que la posibilidad de un

ministro autista ya no parece excepcional o contradictoria. El objetivo normativo es normalizar la compatibilidad entre invalidez, excelencia jurídica y autoridad constitucional.

13 Consideraciones finales

La cuestión sobre la presencia de una persona autista en el Tribunal Supremo Federal toca tres debates que la legislación brasileña todavía tiende a tratar por separado: la igualdad de las personas con discapacidad, la calidad deliberativa de las instituciones y la composición social de las elites jurídicas. Cuando se reúnen estos debates, la respuesta debe ser más reflexiva que un eslogan.

El derecho positivo proporciona un punto firme. Las personas autistas son consideradas personas con discapacidad a todos los efectos legales. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, incorporada con una jerarquía equivalente a la de una enmienda constitucional, garantiza la participación en la vida pública y la oportunidad de desempeñar funciones públicas en igualdad de condiciones. La Ley de Inclusión brasileña refuerza este compromiso, define la adaptación razonable, protege la capacidad jurídica y menciona expresamente a los magistrados entre los profesionales que deben tener garantizada la accesibilidad de los recursos. El art. 101 de la Constitución, por su parte, no establece la ausencia de discapacidad como requisito para el STF. Por lo tanto, jurídicamente, la neurodivergencia no es un impedimento abstracto para la investidura.

La ciencia añade una segunda capa, pero exige modestia. Hay evidencia de heterogeneidad cognitiva en el autismo, informes y estudios sobre capacidades relevantes en diferentes entornos laborales, investigaciones sobre el estigma y las desventajas producidas por los estándares sociales mayoritarios y literatura sobre los posibles beneficios y costos de la diversidad en los grupos. También hay estudios que muestran efectos contextuales de la composición de los paneles judiciales y la representación descriptiva. Ninguna de estas líneas, solas o juntas, prueba que un ministro autista tomaría una mejor decisión o que su presencia produciría un determinado resultado constitucional.

Por tanto, el argumento más fuerte no es el de superioridad. Es uno de no exclusión y apertura epistémica. Una institución que sólo reconoce la competencia cuando va acompañada de un estándar específico de sociabilidad corre el riesgo de confundir convención con capacidad. Una institución que ofrece adaptaciones razonables y evalúa a las personas en función de requisitos verdaderamente esenciales amplía su reserva de talento sin reducir los requisitos técnicos.

Tampoco se debe exigir que una persona autista represente políticamente a todas las personas autistas. Los ministros del STF no son delegados de grupos identitarios. La independencia judicial y el deber de motivación impiden esta lectura. El valor de la diversidad está en permitir que diferentes experiencias entren en el espacio deliberativo, no en predeterminar conclusiones. Un ministro autista podría estar en desacuerdo con organizaciones de personas autistas, del mismo modo que cualquier juez podría estar en desacuerdo con grupos con los que comparte características sociales.

La tesis de la reserva obligatoria de un escaño es diferente y no encuentra, en el sistema actual, una base constitucional específica. Puede ser objeto de debate público y académico, pero no debe confundirse con una orden existente o una conclusión científica. Esta honestidad fortalece, en lugar de debilitar, la agenda de inclusión.

Quizás la formulación más apropiada, al final, sea ésta: una democracia constitucional inclusiva no necesita saber de antemano quién será el primer o el próximo jurista autista en llegar a su más alto Tribunal. Necesita construir instituciones en las que este camino sea legalmente posible, profesionalmente sostenible y socialmente comprensible. Cuando la presencia de una persona autista en el Tribunal Supremo pueda valorarse por la calidad de su trayectoria y pensamiento jurídico, sin que el diagnóstico actúe como veto o trofeo, la igualdad habrá avanzado de una promesa abstracta a una posibilidad institucional concreta.

Referencias

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. ABNT NBR 6022: informação e documentação - artigo em publicação periódica técnica e/ou científica - apresentação. Rio de Janeiro: ABNT, 2018.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. ABNT NBR 6023: informação e documentação - referências - elaboração. 3. ed. Rio de Janeiro: ABNT, 2025.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. ABNT NBR 10520: informação e documentação - citações em documentos - apresentação. 2. ed. Rio de Janeiro: ABNT, 2023.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. ABNT NBR 14724: informação e documentação - trabalhos acadêmicos - apresentação. 4. ed. Rio de Janeiro: ABNT, 2024. Versão corrigida em 2025.

BOYD, Christina L.; EPSTEIN, Lee; MARTIN, Andrew D. Untangling the causal effects of sex on judging. American Journal of Political Science, v. 54, n. 2, p. 389-411, 2010. DOI: 10.1111/j.1540-5907.2010.00437.x.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução nº 401, de 16 de junho de 2021. Dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares. Brasília, DF: CNJ, 2021.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo. Brasília, DF: Presidência da República, 2009.

BRASIL. Decreto nº 8.368, de 2 de dezembro de 2014. Regulamenta a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Brasília, DF: Presidência da República, 2014.

BRASIL. Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. Brasília, DF: Presidência da República, 2012.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, 2015.

BURY, Simon M.; HEDLEY, Darren; ULJAREVIĆ, Mirko; GAL, Eynat. The autism advantage at work: a critical and systematic review of current evidence. Research in Developmental Disabilities, v. 105, art. 103750, 2020. DOI: 10.1016/j.ridd.2020.103750.

CHECKETTS, Michelle Blood. A systematic review of autism in the workplace: taking a holistic perspective on the Autistic employee life cycle. Applied Psychology, v. 75, n. 4, e70116, 2026. DOI: 10.1111/apps.70116.

COPE, Rosie; REMINGTON, Anna. The strengths and abilities of autistic people in the workplace. Autism in Adulthood, v. 4, n. 1, p. 22-31, 2022. DOI: 10.1089/aut.2021.0037.

CROMPTON, Catherine J. et al. Autistic peer-to-peer information transfer is highly effective. Autism, v. 24, n. 7, p. 1704-1712, 2020a. DOI: 10.1177/1362361320919286.

CROMPTON, Catherine J. et al. Neurotype-matching, but not being autistic, influences self and observer ratings of interpersonal rapport. Frontiers in Psychology, v. 11, art. 586171, 2020b. DOI: 10.3389/fpsyg.2020.586171.

CROMPTON, Catherine J. et al. Information transfer within and between autistic and non-autistic people. Nature Human Behaviour, v. 9, p. 1488-1500, 2025. DOI: 10.1038/s41562-025-02163-z.

DOYLE, Nancy. Neurodiversity at work: a biopsychosocial model and the impact on working adults. British Medical Bulletin, v. 135, n. 1, p. 108-125, 2020. DOI: 10.1093/bmb/ldaa021.

DWYER, Patrick. The neurodiversity approach(es): what are they and what do they mean for researchers? Human Development, v. 66, n. 2, p. 73-92, 2022. DOI: 10.1159/000523723.

FRICKER, Miranda. Epistemic injustice: power and the ethics of knowing. Oxford: Oxford University Press, 2007.

HAN, Emeline; SCIOR, Katrina; AVRAMIDES, Katerina; CRANE, Laura. A systematic review on autistic people's experiences of stigma and coping strategies. Autism Research, v. 15, n. 1, p. 12-26, 2022. DOI: 10.1002/aur.2652.

HONG, Lu; PAGE, Scott E. Groups of diverse problem solvers can outperform groups of high-ability problem solvers. Proceedings of the National Academy of Sciences, v. 101, n. 46, p. 16385-16389, 2004. DOI: 10.1073/pnas.0403723101.

KAPP, Steven K.; GILLESPIE-LYNCH, Kristen; SHERMAN, Lauren E.; HUTMAN, Ted. Deficit, difference, or both? Autism and neurodiversity. Developmental Psychology, v. 49, n. 1, p. 59-71, 2013. DOI: 10.1037/a0028353.

KASTELLEC, Jonathan P. Racial diversity and judicial influence on appellate courts. American Journal of Political Science, v. 57, n. 1, p. 167-183, 2013. DOI: 10.1111/j.1540-5907.2012.00618.x.

KREHBIEL, Jay N. Does descriptive representation increase acceptance of judicial decisions? Political Research Quarterly, v. 79, n. 1, p. 155-168, 2026. DOI: 10.1177/10659129251381786.

MANSBRIDGE, Jane. Should Blacks represent Blacks and women represent women? A contingent 'yes'. The Journal of Politics, v. 61, n. 3, p. 628-657, 1999.
MILTON, Damian E. M. On the ontological status of autism: the 'double empathy problem'. Disability & Society, v. 27, n. 6, p. 883-887, 2012. DOI: 10.1080/09687599.2012.710008.
MOHAMMED, Susan; RINGSEIS, Erika. Cognitive diversity and consensus in group decision making: the role of inputs, processes, and outcomes. Organizational Behavior and Human Decision Processes, v. 85, n. 2, p. 310-335, 2001. DOI: 10.1006/obhd.2000.2943.
MOTTRON, Laurent. Changing perceptions: the power of autism. Nature, v. 479, n. 7371, p. 33-35, 2011. DOI: 10.1038/479033a.
MOTTRON, Laurent et al. Enhanced perceptual functioning in autism: an update, and eight principles of autistic perception. Journal of Autism and Developmental Disorders, v. 36, n. 1, p. 27-43, 2006. DOI: 10.1007/s10803-005-0040-7.
PELLICANO, Elizabeth; DEN HOUTING, Jacquiline. Annual Research Review: shifting from 'normal science' to neurodiversity in autism science. Journal of Child Psychology and Psychiatry, v. 63, n. 4, p. 381-396, 2022. DOI: 10.1111/jcpp.13534.
PITKIN, Hanna Fenichel. The concept of representation. Berkeley: University of California Press, 1967.
SASSON, Noah J. et al. Neurotypical peers are less willing to interact with those with autism based on thin slice judgments. Scientific Reports, v. 7, art. 40700, 2017. DOI: 10.1038/srep40700.
SASSON, Noah J.; MORRISON, Kerrianne E. First impressions of adults with autism improve with diagnostic disclosure and increased autism knowledge of peers. Autism, v. 23, n. 1, p. 50-59, 2019. DOI: 10.1177/1362361317729526.
SCHERER, Nancy; CURRY, Brett. Does descriptive race representation enhance institutional legitimacy? The case of the U.S. courts. The Journal of Politics, v. 72, n. 1, 2010. DOI: 10.1017/S0022381609990491.
SOMMERS, Samuel R. On racial diversity and group decision making: identifying multiple effects of racial composition on jury deliberations. Journal of Personality and Social Psychology, v. 90, n. 4, p. 597-612, 2006. DOI: 10.1037/0022-3514.90.4.597.
UNITED NATIONS. Committee on the Rights of Persons with Disabilities. General comment No. 6 (2018) on equality and non-discrimination. CRPD/C/GC/6. Geneva: United Nations, 2018a.
UNITED NATIONS. Committee on the Rights of Persons with Disabilities. General comment No. 7 (2018) on the participation of persons with disabilities, including children with disabilities, through their representative organizations, in the implementation and monitoring of the Convention. CRPD/C/GC/7. Geneva: United Nations, 2018b.
VAN KNIPPENBERG, Daan; DE DREU, Carsten K. W.; HOMAN, Astrid C. Work group diversity and group performance: an integrative model and research agenda. Journal of Applied Psychology, v. 89, n. 6, p. 1008-1022, 2004. DOI: 10.1037/0021-9010.89.6.1008.
WOOLLEY, Anita Williams et al. Evidence for a collective intelligence factor in the performance of human groups. Science, v. 330, n. 6004, p. 686-688, 2010. DOI: 10.1126/science.1193147.
YOUNG, Iris Marion. Inclusion and democracy. Oxford: Oxford University Press, 2000.

Nota editorial: manuscrito formateado según la estructura de artículos de la ABNT NBR 6022:2018, citas en el sistema autor-fecha según la NBR 10520:2023, referencias según la NBR 6023:2025 y parámetros generales de presentación compatibles con la NBR 14724:2024. La revista de destino puede requerir sus propios ajustes en la plantilla, extensión, anonimización o metadatos.