RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O Saber. ISSN: 2675-9128. São Paulo - SP.
Ano VII, v.1 2026 | submissão: 25/09/2026 | aceito: 02/10/2026 | publicação: 07/10/2026

Entre a seleção e a cúpula: uma auditoria da disponibilidade de dados sobre pessoas autistas no sistema de justiça

From selection to the top: an audit of data availability on autistic people in Brazil's justice system

De la selección a la cúpula: una auditoría de la disponibilidad de datos sobre personas autistas en el sistema de justicia brasileño

Leonardo Novaes Bastos
Promotor de Justiça do Estado de Alagoas. Ex Promotor de Justiça no Estado do Maranhão. Ex Delegado de Polícia no Estado do Espírito Santo. Pessoa autista.

Resumo:
Este artigo examina o que se pode medir, com documentos públicos, sobre a presença de pessoas autistas no Judiciário e no Ministério Público brasileiros ao longo do ingresso, da mobilidade e da liderança. Realizou-se auditoria documental de seis produtos nacionais do CNJ, do CNMP e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, com data de corte em 24 de setembro de 2026. Definiram-se unidades, denominadores e critérios para distinguir número observado, categoria agregada e informação não verificável. Um censo voluntário da Justiça do Trabalho informa 670 respostas à pergunta sobre tipos de deficiência, das quais 13,73% assinalaram autismo; o percentual arredondado corresponde a 92 respostas. A seleção por participação impede estimar prevalência no quadro funcional. O 9º Balanço da Sustentabilidade do Judiciário registra 3,4% de servidores com deficiência e 2,4% de ocupantes de chefia com deficiência, sem desagregar autismo. Nos produtos examinados não se obteve série comparável de pessoas autistas por ingresso, promoção, remoção, direção, fases do quinto constitucional ou indicação ao STF. A contribuição consiste em delimitar os numeradores e denominadores existentes, localizar os elos não identificáveis e propor divulgação agregada que preserve a privacidade. A falta de mensuração pública não constitui prova da ausência de autistas nessas instituições.

Palavras-chave:
Autismo; Poder Judiciário; Ministério Público; Dados administrativos; Representatividade.

Abstract:
This article examines what can be measured, using public documents, about the presence of autistic people in Brazil’s Judiciary and Public Prosecution Service throughout entry, mobility and leadership. A documentary audit covered six national products from the CNJ, CNMP and Higher Council of Labour Justice, with a cutoff date of September 24, 2026. Units, denominators and criteria were defined to distinguish observed numbers, aggregated categories and unverifiable information. A voluntary Labour Justice census reports 670 responses to the question about types of disability, of which 13.73% selected autism; the rounded percentage corresponds to 92 responses. Participation-based selection prevents estimating prevalence among staff. The Judiciary’s 9th Sustainability Review records 3.4% of employees with disabilities and 2.4% of leadership position holders with disabilities, without disaggregating autism. The products examined did not provide a comparable series of autistic people by entry, promotion, transfer, leadership, stages of the constitutional one-fifth appointment procedure or nomination to the Federal Supreme Court (STF). The contribution identifies existing numerators and denominators, locates unidentifiable links and proposes aggregate disclosure that protects privacy. The lack of public measurement does not constitute evidence of the absence of autistic people in these institutions.

RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O
Saber. ISSN: 2675-9128. São Paulo - SP.
Ano VII, v.1 2026 | submissão: 25/09/2026 | aceito: 02/10/2026 | publicação: 07/10/2026

Keywords:
Autism; Judiciary; Public Prosecution Service; Administrative data; Representation.

Resumen:
Este artículo examina qué puede medirse, mediante documentos públicos, sobre la presencia de personas autistas en el Poder Judicial y el Ministerio Público brasileños a lo largo del ingreso, la movilidad y el liderazgo. Se realizó una auditoría documental de seis productos nacionales del CNJ, del CNMP y del Consejo Superior de la Justicia del Trabajo, con fecha de corte del 24 de septiembre de 2026. Se definieron unidades, denominadores y criterios para distinguir cifras observadas, categorías agregadas e información no verificable. Un censo voluntario de la Justicia del Trabajo informa de 670 respuestas a la pregunta sobre tipos de discapacidad, de las cuales el 13,73% señaló autismo; el porcentaje redondeado corresponde a 92 respuestas. La selección por participación impide estimar la prevalencia en la plantilla. El 9.º Balance de Sostenibilidad del Poder Judicial registra un 3,4% de empleados con discapacidad y un 2,4% de titulares de puestos de jefatura con discapacidad, sin desagregar el autismo. Los productos examinados no proporcionaron una serie comparable de personas autistas por ingreso, promoción, traslado, dirección, fases del quinto constitucional o nominación al Supremo Tribunal Federal (STF). La contribución delimita los numeradores y denominadores existentes, localiza los eslabones no identificables y propone una divulgación agregada que preserve la privacidad. La falta de medición pública no constituye prueba de la ausencia de autistas en esas instituciones.

Palabras clave:
Autismo; Poder Judicial; Ministerio Público; Datos administrativos; Representatividad.

1 Introdução

Uma instituição pode saber quantas pessoas prestaram concurso, quantas integram seu quadro e quem ocupa cargos de direção, sem conseguir responder quantas das pessoas representadas nesses totais são autistas. O problema é estatístico antes de se tornar interpretativo: uma contagem de pessoas com deficiência não revela, por simples desagregação mental, a quantidade de pessoas com transtorno do espectro autista (TEA); uma pesquisa voluntária não equivale ao cadastro completo de pessoal; uma lista pública de nomes não permite presumir o neurotipo de seus integrantes. Entre a seleção e a cúpula há registros diferentes, produzidos por órgãos distintos e referentes a populações que mudam a cada etapa.

O Censo Demográfico 2022, em resultados preliminares da amostra divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), estimou cerca de 2,4 milhões de moradores com diagnóstico de TEA, equivalentes a 1,2% da população residente (IBGE, 2025). Trata-se de contexto populacional, não da proporção esperada entre bacharéis em Direito, candidatos a concursos, membros do Ministério Público (MP), magistrados ou pessoas elegíveis a funções de chefia. A taxa geral de desocupação de 5,3% no trimestre encerrado em julho de 2026, também divulgada pelo IBGE, diz respeito à força de trabalho pesquisada na PNAD

Contínua e não mede desocupação de autistas, tampouco acesso ao serviço público (IBGE, 2026). Nenhum dos dois números supre os denominadores institucionais ausentes.

Pergunta-se: que informação pública efetivamente identifica pessoas autistas nas carreiras do Sistema de Justiça, em qual população e em que ponto do percurso? O objetivo é reconstituir os limites da mensuração em quatro caminhos: ingresso e quadros; promoção, remoção e chefias; formação das listas do quinto constitucional; e indicação para o Supremo Tribunal Federal (STF). O artigo responde à pergunta possível: o que as fontes permitem contar e o que deixam indeterminado. Não estima uma taxa nacional de representatividade autista onde não há numerador e denominador compatíveis.

Essa escolha delimita uma contribuição empírica própria. A análise não presume que a falta de registro público corresponda a nenhuma pessoa autista, não propõe regra de reserva de cargos e não testa uma vantagem cognitiva de pessoas autistas. Ela descreve produtos, populações e variáveis, calcula duas quantidades derivadas de percentuais publicados e mostra por que as séries não podem ser transformadas em uma trajetória pessoal. As consequências para a transparência institucional são discutidas como inferências, sujeitas a avaliação ética e à disponibilidade de microdados protegidos.

2 Referencial teórico

2.1 Categorias jurídicas e estatísticas

A Lei nº 12.764/2012 considera a pessoa com TEA pessoa com deficiência para todos os efeitos legais (BRASIL, 2012). Dessa inclusão jurídica não decorre equivalência entre os conjuntos estatísticos. Se um relatório apresenta apenas o total de pessoas com deficiência (PcD), não informa qual parcela tem TEA; se alguém possui deficiências ou condições concomitantes, somar respostas a categorias pode duplicar pessoas. Ao descrever o autismo como recorte deste estudo, preserva-se a categoria mais ampla de neurodivergência como distinta e heterogênea. Nenhuma pessoa não identificada como autista nos registros será classificada aqui como neurotípica.

A presença institucional comporta pelo menos três estimandos diferentes. Uma proporção entre integrantes em exercício usa, no mesmo órgão e período, o número de integrantes autistas dividido pelo total correspondente. Uma taxa de promoção precisa de autistas promovidos entre autistas elegíveis durante intervalo definido; a taxa de remoção exige outra população elegível e outra definição de evento. A participação em cargos de chefia é uma

fotografia dos ocupantes, que não mede probabilidade de ascensão sem tempo de carreira, candidaturas e critérios de seleção. Comparar fotografias em datas ou fontes diferentes não reconstrói o percurso dos mesmos indivíduos.

O problema se intensifica nas nomeações de cúpula. No quinto constitucional, o art. 94 da Constituição distingue a lista sêxtupla formada pelo Ministério Público ou pela advocacia, a lista tríplice formada pelo tribunal e a escolha pelo Poder Executivo (BRASIL, 1988). Cada filtro tem universo próprio; uma pessoa pode participar de mais de uma vaga. O STF segue o art. 101: indicação presidencial, aprovação pelo Senado e nomeação; suas onze cadeiras não decorrem das listas do quinto. A composição pública dessas instituições pode ser conhecida por nome sem tornar legítima a classificação diagnóstica de seus ocupantes.

2.2 Liderança, diversidade e limite das inferências

A justificativa para examinar a presença de pessoas autistas em postos de decisão inclui a pluralidade de experiências e a possibilidade de perspectivas diversas sobre rotinas de trabalho. Isso é uma hipótese institucional e um argumento de participação, não a constatação de que todo autista raciocina de modo superior ou exerce melhor a liderança. Em estudo experimental com 467 participantes com experiência profissional, Curseu et al. (2026) apresentaram vinhetas hipotéticas de colegas e líderes associados a diferentes condições e encontraram maior distância social em relação a alvos descritos como neurodivergentes, em especial em funções de liderança. As vinhetas testam julgamentos sobre descrições, não o desempenho de líderes reais nem o comportamento das instituições brasileiras.

Para avaliar se a pluralidade cognitiva chega aos espaços de decisão, seria necessário primeiro saber quem teve oportunidade, quem se apresentou e quem foi escolhido, com definições e proteção de dados adequadas. Atribuir talento excepcional a todo integrante de um grupo, além de empiricamente injustificado, deslocaria o critério de acesso: direitos de participação não dependem da promessa de capacidades extraordinárias. Este artigo mensura somente o que as bases identificadas permitem; a literatura externa ajuda a interpretar o interesse da pergunta, sem preencher suas células vazias.

2.3 Acesso, permanência e poder de decisão como objetos diferentes

No serviço público, a palavra acesso pode designar ao menos quatro situações: condições de concorrer, aprovação em seleção, ingresso efetivo e possibilidade de desempenhar

o trabalho depois da posse. Nenhuma delas se confunde com acesso a decisões de gestão. A pessoa que ingressou pode permanecer muitos anos sem se candidatar a uma chefia, não cumprir determinado requisito temporal, recusar uma lotação incompatível com sua vida ou não receber convite para ocupar uma função de confiança. Para investigar desigualdade de oportunidades, é indispensável indicar qual dessas passagens está sendo medida. Uma fotografia dos quadros mostra quem está presente em certa data; uma análise das transições exige seguir populações definidas ao longo de um período.

Há razões jurídicas para que a pergunta não termine no concurso. A Constituição disciplina a investidura em cargo público e estabelece regimes próprios para magistratura e Ministério Público (BRASIL, 1988). A Lei nº 12.764/2012 reconhece o TEA no âmbito dos direitos da pessoa com deficiência, mas não cria, por si só, uma medida estatística de participação em cada carreira. A Resolução CNMP nº 240/2021 alterou a disciplina do acesso de pessoas com deficiência a concursos e processos seletivos do MP; a Resolução CNMP nº 237/2021 prevê condições especiais de trabalho para integrantes com deficiência ou doença grave e explicita, em seu art. 10, que sua concessão não justifica discriminação relativa à remoção, à promoção ou ao exercício de funções de confiança (CNMP, 2021a, 2021b). Essas normas revelam que ingresso e desenvolvimento profissional são problemas institucionais distintos. Não demonstram, entretanto, quantas pessoas autistas avançaram ou deixaram de avançar.

No Judiciário, a Resolução CNJ nº 401/2021 fixa diretrizes de acessibilidade e inclusão; a Resolução CNJ nº 343/2020 trata das condições especiais de trabalho para magistrados e servidores abrangidos por suas hipóteses (CNJ, 2020, 2021). O alcance concreto de cada medida depende das condições normativas e do caso individual. O pesquisador não deve inferir de um pedido de condição especial que a pessoa seja autista: a mesma via pode ser usada por pessoas com outras deficiências, doenças ou responsabilidades por dependentes. Tampouco deve presumir que todos os autistas necessitam de idêntica adaptação. Justamente porque há instrumentos diferentes para ingresso e exercício do cargo, a informação administrativa gerada por eles exige finalidade, definição e segregação igualmente diferentes.

Esse cuidado vale para o termo liderança. Presidente de tribunal, membro de conselho, titular de procuradoria, coordenador de unidade, ocupante de cargo em comissão e servidor responsável por uma equipe não pertencem a uma mesma população estatística. A participação de servidores em chefias medida pelo Balanço do CNJ não informa a composição de colegiados de magistrados. Da mesma forma, a composição da Administração Superior do MP não se converte automaticamente em indicador de funções de chefia do seu quadro de servidores. Se

se agregarem situações com regras de escolha diferentes, um percentual único pode obscurecer justamente a barreira que se pretendia localizar.

É possível defender maior participação de autistas nas decisões institucionais sem converter diversidade em previsão de desempenho. Pessoas autistas não compartilham um estilo único de análise crítica. A hipótese de que diferentes experiências cognitivas ampliem a variedade de perguntas colocadas a uma administração pode justificar investigação e desenho de processos acessíveis; a hipótese de que necessariamente produzam decisões melhores precisaria de outros dados, desenhos comparativos e resultados observáveis. A participação é relevante também por razões de igualdade de oportunidades e de legitimidade democrática, inclusive quando uma pessoa autista precisa de apoio significativo ou não corresponde ao estereótipo do profissional excepcional.

2.4 Visibilidade administrativa e decisão de revelar uma condição

Para transformar experiências pessoais em estatística pública, costuma-se percorrer duas etapas que não devem ser confundidas: registrar informação individual em ambiente protegido e publicar um resultado agregado. A pessoa pode se identificar para obter uma adaptação no trabalho sem desejar figurar em estudos sobre liderança; pode responder anonimamente a um censo sem informar sua condição ao setor de recursos humanos; pode receber diagnóstico depois da posse; ou pode nunca ter sido avaliada. Em cada situação, o silêncio do registro possui uma causa diferente. A variável “sem declaração” descreve o sistema de informação, não uma propriedade clínica da pessoa.

Um indicador calculado apenas entre os que declararam TEA é afetado por essa decisão de revelar. Imagine, como exemplo puramente metodológico, dois órgãos com idêntica composição real, mas níveis distintos de confiança na confidencialidade do cadastro. A quantidade registrada de autistas poderia diferir mesmo se o ingresso e a ascensão fossem iguais. Se uma campanha de informação elevar o número de declarações em um ano, a série poderá sugerir crescimento da representação sem qualquer alteração do quadro. A variação do numerador pode, portanto, resultar de mudanças de cobertura ou de comportamento declaratório. O exemplo não atribui esses mecanismos aos seis produtos; mostra por que cobertura e finalidade devem ser publicadas junto aos números.

A Lei de Acesso à Informação protege informações pessoais, ao mesmo tempo que estabelece a transparência como obrigação do poder público; o art. 31 determina que seu tratamento respeite a intimidade e a vida privada (BRASIL, 2011). A LGPD classifica dado

referente à saúde associado a pessoa identificada ou identificável como sensível e exige considerar a finalidade e a base jurídica de seu tratamento (BRASIL, 2018). O argumento estatístico deste trabalho não equivale a pedir nomes ou prontuários. Uma arquitetura admissível de pesquisa deveria explicar quem coletará a informação, para qual finalidade, por quanto tempo, sob quais controles e com que alternativas para quem não deseja declará-la. Também precisaria separar a estatística de gestão de pessoal de qualquer avaliação individual de mérito.

Existe uma tensão concreta entre granularidade e sigilo. Um total nacional reúne pessoas demais para mostrar diferenças locais; uma tabela por órgão, carreira, ano, gênero e etapa da promoção pode deixar uma única pessoa reconhecível. A Agência Nacional de Proteção de Dados orienta que anonimização seja analisada como processo sujeito a risco de reversão, e não como simples remoção do nome (ANPD, 2023a). Nesse contexto, publicar menos células pode produzir conhecimento mais confiável: protege a participação voluntária, evita a falsa precisão de subgrupos exíguos e permite manter uma série agregada estável. O ônus de demonstrar segurança aumenta nas listas sêxtuplas e tríplices e é extremo na composição de onze cadeiras do STF.

3 Metodologia

3.1 Desenho, seleção das fontes e protocolo de codificação

Realizou-se uma auditoria documental descritiva, de recorte intencional, encerrada em 24 de setembro de 2026. A unidade auditada é o produto público nacional, não o tribunal ou a pessoa. Foram selecionados seis produtos que informam sobre composição de pessoal ou participação em posições institucionais: (1) o 1º Censo de Acessibilidade e Inclusão da Justiça do Trabalho, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT); (2) o 2º Censo do Poder Judiciário, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ); (3) o Painel de Dados de Pessoal do CNJ, abastecido pelo Módulo de Pessoal e Estrutura Judiciária Mensal; (4) o 9º Balanço da Sustentabilidade do Poder Judiciário, com ano-base 2024; (5) a 14ª edição de Ministério Público: Um Retrato, do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), referente a 2025; e (6) o Mapa da Equidade do Ministério Público, do CNMP. O 10º Balanço do CNJ, referente a 2025, já constava da página de pesquisas em 2026, mas seu documento integral não pôde ser recuperado para extração consistente nesta auditoria; por isso, não foi contado nem usado para afirmar a situação corrente.

A seleção é deliberadamente restrita a produtos centrais de alcance nacional. Não constitui censo de tribunais, unidades do MP, concursos ou vagas do quinto; buscas adicionais podem localizar tabelas locais, inclusive de TEA. Foram consultadas páginas e documentos oficiais dos produtores, os campos publicamente descritos para os painéis, a Constituição e divulgações do IBGE. Uma busca em texto por “autis”, “TEA”, “deficiência”, “chefia”, “promoção”, “remoção” e “ingresso” foi acompanhada de leitura contextual dos resultados recuperados. Quando o painel interativo ou o PDF não permitiu verificar um cruzamento, registrou-se “não verificado no material examinado”, sem inferir ausência de coleta pelo órgão. O inventário com título, endereço, período, população, código e limitação acompanha esta submissão como arquivo de dados suplementar.

Definiram-se três classes de observação para cada caminho. “TEA parcial” exige uma contagem ou percentual de respostas sobre TEA acompanhado do número de respondentes à pergunta, mas não necessariamente do quadro completo. “PcD agregada” significa que existe número de deficiência para parte do caminho sem desagregação verificável de TEA. “Sem medida TEA verificável” indica que o material examinado não forneceu o par numerador/denominador necessário. Esses códigos qualificam a publicação inspecionada, não a totalidade dos registros internos. Uma observação não foi convertida em zero quando sua quantidade era desconhecida.

O censo do CSJT permite reconstituir uma contagem a partir do percentual publicado para a questão “Qual(is) sua(s) deficiência(s)?”. O relatório identifica 670 respondentes nessa pergunta e informa 13,73% para TEA (CSJT, 2024). Aplicou-se a operação $670 \times 0{,}1373 = 91{,}991$, arredondada ao inteiro compatível com o percentual de duas casas: 92 respostas. O mesmo procedimento para a pergunta relativa a dependentes (363 respondentes e 68,32% para TEA) resulta em 248 respostas. A unicidade desses inteiros, dada a regra usual de arredondamento a duas casas, não elimina outros erros possíveis do instrumento ou da divulgação. Como a pergunta admite mais de uma deficiência, essas respostas não são aditivas com as demais categorias. Não foram calculados intervalos de confiança nem testes: a amostra é voluntária e seletiva, sem desenho probabilístico que autorize inferência para o efetivo total.

3.2 Unidade de observação, qualidade e proteção de dados

Em pesquisas de ingresso, a unidade pode ser candidatura, candidato único, aprovado ou nomeado; no quadro funcional, pessoa em exercício em data definida. Em promoção e remoção, distingue-se pessoa elegível, candidatura e ato. Uma vaga do quinto tem listas e

escolhas sucessivas; contar nomes reiterados como pessoas distintas inflaria a participação. Para o STF, a unidade pertinente seria o procedimento de indicação, mas nenhuma base examinada oferece diagnóstico individual apropriado para esse fim. A Tabela 3 explicita o mínimo necessário em cada etapa.

Diagnóstico e informação sobre saúde pertencem ao campo dos dados pessoais sensíveis, segundo a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (BRASIL, 2018). Por isso, a análise utiliza exclusivamente agregados publicados e não cruza nomes de listas com declarações de terceiros. Em listas de seis ou três nomes e entre onze ministros, até um número agregado pode identificar uma pessoa quando combinado com dados conhecidos; qualquer futura divulgação deve examinar células pequenas, subtração entre tabelas e repetição de candidaturas. “Não declarado” e “desconhecido” não são equivalentes a “não autista”.

3.3 Critério de inclusão, extração e rastreabilidade

A busca foi orientada pelas instituições que produzem estatísticas nacionais e pelos quatro momentos da trajetória definidos na introdução. Para cada produto, o protocolo registrou instituição responsável, título, data do documento ou período de referência, população coberta, adesão quando disponível, unidade de observação, existência de categoria específica de TEA, possibilidade de cruzá-la com etapa de carreira e endereço público. Diferenciou-se dado apresentado em relatório, descrição de variável de painel e resultado que poderia apenas ser calculado com dados internos. Um campo descrito como “deficiência” não foi codificado como “TEA” sem desagregação expressa.

Esse método restringe o alcance das conclusões. A seleção de seis produtos não pretende representar por amostragem todos os canais de informação do país. Ela inclui um levantamento específico de acessibilidade na Justiça do Trabalho, um censo voluntário mais amplo do Judiciário, um painel de pessoal, um balanço administrativo e duas iniciativas nacionais do CNMP. A heterogeneidade é deliberada: permite testar se produtos com finalidades e unidades distintas respondem à mesma pergunta. O resultado pode revelar incompatibilidade entre instrumentos, mas não prova que uma variável jamais tenha sido coletada em sistemas não consultados. Foram mantidas no inventário também as fontes normativas e estatísticas usadas para contexto, sem contá-las entre os seis produtos de pessoal.

Na extração, cada percentual foi transcrito com seu denominador textual e seu ano. Quando os termos de um relatório eram ambíguos, evitou-se converter uma descrição em taxa. O cálculo de 92, por exemplo, é apresentado como inteiro derivado porque o CSJT publica 670

respostas para uma pergunta e 13,73% como percentual de TEA. A operação só identifica o número compatível com o arredondamento publicado. Ela não prova que todos os respondentes sejam pessoas únicas sem verificação do instrumento nem descreve os não respondentes. A segunda operação, 248, foi mantida exclusivamente como contraste entre trabalhadores e dependentes, não como reforço de estimativa de autistas no quadro.

O inventário suplementar contém uma linha para cada produto incluído e delimita exatamente o que foi inspecionado. Uma planilha separada reproduz as duas multiplicações e explicita os universos. Esse nível de documentação permite que outro leitor corrija eventual transcrição sem precisar adivinhar qual percentual foi dividido por qual total. Ainda assim, a reprodutibilidade da classificação de uma lacuna é limitada pela possibilidade de atualização dos painéis e pela impossibilidade de exportação integral de alguns sistemas no momento da auditoria. Por isso, os códigos se referem à data de corte e ao conteúdo efetivamente recuperado.

Uma busca posterior poderá alterar a matriz de disponibilidade sem invalidar o procedimento. Se um tribunal publicar microtabelas com TEA e promoção depois da data de corte, o novo produto deverá ser descrito por órgão, período, universo e proteção de células pequenas, e não retroativamente inserido na presente amostra. Da mesma forma, a menção ao 10º Balanço do CNJ não autoriza substituir números do 9º pelo que eventualmente conste do relatório mais recente. A comparabilidade depende de verificar as definições e a cobertura de cada edição. O período de observação é, portanto, uma dimensão do dado, não apenas uma data bibliográfica.

3.4 Modelo de indicadores para testar o percurso

Foi elaborado um modelo de indicadores como resultado metodológico, sem atribuir valores a células não observadas. No ingresso, definem-se quatro eventos distintos: inscrição válida, aprovação em etapas relevantes, nomeação e início do exercício. Para cada um, o numerador seria o número de pessoas com TEA legitimamente declarado naquele evento; o denominador, todas as pessoas no evento, no mesmo concurso e período. Comparar esses percentuais pode localizar pontos de redução relativa, mas não permite concluir discriminação sem examinar critérios de elegibilidade, vagas, desistências, dados ausentes e condições de concorrência. Se a identificação ocorrer somente após a nomeação, nenhuma análise retrospectiva de candidaturas é válida sem base apropriada.

Nas carreiras já ocupadas, o primeiro passo é definir o estoque em exercício: pessoas únicas em data determinada, separando magistratura, membros do MP e servidores. A taxa de

candidatura à promoção entre autistas elegíveis precisa de uma regra objetiva de elegibilidade, observável no período. A taxa de sucesso entre candidatos autistas é outra medida: autistas escolhidos divididos por autistas que efetivamente se apresentaram. A taxa entre elegíveis incorpora tanto a decisão de candidatar-se quanto a seleção; a taxa entre candidatos descreve apenas a segunda etapa. A diferença entre elas é substantiva: uma regra formal aparentemente neutra pode coexistir com barreiras para apresentar candidatura, enquanto a seleção pode ser desigual mesmo com candidaturas equivalentes.

Remoções exigem tratamento independente. A remoção pode ocorrer a pedido, por permuta, por necessidade administrativa ou mediante critérios locais; pode melhorar a qualidade de vida, encurtar deslocamentos, aproximar redes de apoio ou implicar mudança involuntária. Contar toda remoção como promoção falsificaria a direção do evento. Um indicador adequado distinguiria pedidos, elegibilidade segundo a norma aplicável, deferimentos, indeferimentos e lotação resultante. A informação individual sobre condição especial de trabalho deve permanecer em sistema protegido e não se tornar uma etiqueta negativa no exame de mérito. Sem essas distinções, “autistas removidos” é uma contagem sem interpretação distributiva segura.

Em funções de chefia, a participação entre ocupantes é um estimando de composição, não de seleção. Se se deseja analisar chance de nomeação, é necessário saber quantas pessoas eram elegíveis para cada função, quais se candidataram ou foram cogitadas e quem recebeu a designação. Funções de livre escolha podem não produzir lista formal de candidatos; nesse caso, a ausência de um denominador observável impede uma taxa de sucesso, mas ainda permite descrever o estoque de designações, quando há dado protegido e legítimo. Uma chefia de duração de um mês e outra de anos não devem ter o mesmo peso em análises de permanência; podem ser contadas como eventos ou como pessoa-tempo, desde que o estudo anuncie a escolha.

Por fim, os procedimentos constitucionais não pertencem à mesma série das carreiras de pessoal. Cada vaga do quinto deve ser identificada em unidade própria, com o ramo de origem e as etapas efetivamente previstas. A mesma pessoa pode aparecer em várias vagas; contar presenças em listas ou candidatos únicos responde a perguntas diferentes. No STF, o universo de onze cargos pode descrever composição institucional num instante, mas não oferece uma população de postulantes comparável à lista sêxtupla. Uma auditoria de processos de indicação exigiria outra base e ponderação ética própria. Esse modelo impede que o desejo de uma linha contínua de ascensão produza uma conexão estatística inexistente entre cargos que seguem regras distintas.

3.5 Ausência de resposta, erro de classificação e inferência

Há pelo menos quatro formas de ausência que interessam ao estudo: a pergunta sobre TEA não integra o instrumento; integra, mas a pessoa não responde; há resposta individual, mas o relatório só divulga PcD agregada; ou há tabulação específica, mas a célula não é divulgável por risco de identificação. Essas situações não compartilham o mesmo significado. O primeiro caso exige redesenhar a coleta; o segundo pede investigar confiança, cobertura e viés; o terceiro pode demandar nova tabulação interna; o quarto recomenda preservar a restrição de publicidade. Classificar todas como “zero autistas” seria erro de mensuração. Classificá-las todas como “o órgão não possui dados” também apagaria diferenças entre coleta, acesso e divulgação.

O autismo pode aparecer em um registro administrativo como autodeclaração, laudo apresentado para finalidade específica ou categoria codificada por uma avaliação funcional. Esses canais têm critérios e incentivos distintos; a contagem resultante depende de qual deles é aceito. O Censo 2022 informa moradores com diagnóstico declarado na pesquisa domiciliar, segundo seu próprio instrumento, ao passo que um censo funcional voluntário pergunta aos trabalhadores participantes sobre condições. A lei que equipara TEA a deficiência para efeitos jurídicos não harmoniza automaticamente os questionários. O estudo preserva, por isso, as palavras usadas por cada fonte e evita padronização fictícia.

O problema não é resolvido por uma margem de erro convencional. Mesmo se a aritmética que produz 92 respostas for exata sob arredondamento, a adesão ao levantamento não foi probabilística em relação ao quadro inteiro. Um intervalo de confiança binomial construído sobre as 670 respostas poderia quantificar variação sob um modelo de seleção aleatória não demonstrado. Seria uma aparência de precisão aplicada à pergunta errada. A robustez interna pode ser discutida de modo mais honesto: confirmar o denominador da pergunta, separar o formulário de dependentes, registrar os não respondentes e repetir a leitura da fonte quando houver atualização.

Eventuais discrepâncias entre o número real de autistas e o número declarado não têm direção determinada com os produtos disponíveis. Algumas pessoas podem ocultar diagnóstico por receio; outras podem não dispor de diagnóstico; falhas de formulário podem excluir casos; alterações da categoria podem produzir respostas diferentes ao longo do tempo. Nenhum desses mecanismos foi medido aqui. Seu papel é delimitar hipóteses para investigação futura, não explicar retrospectivamente as seis publicações. A conclusão empírica mais segura permanece

estrita: entre as publicações auditadas, não se localizou um conjunto comparável de contagens TEA que permita calcular as transições propostas.

4 Discussão e resultados

4.1 O único numerador específico confirmado na amostra auditada

O censo do CSJT recebeu 1.416 respostas distribuídas por dois formulários: 965 do público interno sobre sua própria condição e 451 de pessoas que informaram ter dependentes nas condições pesquisadas. Dentro do primeiro formulário, 670 responderam à pergunta sobre tipos de deficiência; 13,73% dessas 670 respostas indicam TEA, equivalentes ao inteiro derivado 92 (CSJT, 2024). A questão não tem como denominador as 1.416 respostas gerais, as 965 do primeiro formulário nem todo o efetivo da Justiça do Trabalho. Também não se trata da prevalência de TEA entre membros da magistratura, servidores ou profissionais da área jurídica: responder dependia de conhecer o levantamento, optar por participar e chegar a uma pergunta voltada a condições específicas.

O segundo formulário produziu 451 respostas de pessoas com dependentes; 363 responderam à questão sobre deficiência desses dependentes, e 68,32% assinalaram TEA, inteiro compatível com 248 respostas (CSJT, 2024). Essa contagem registra respostas de trabalhadores a respeito de dependentes, não trabalhadores autistas. A possibilidade de múltiplos dependentes e as regras da pergunta impedem presumir 248 pessoas únicas. Misturar os dois formulários geraria um erro conceitual grave, justamente quando se procura representar pessoas autistas que trabalham nas instituições.

Tabela 1 – Quantidades publicadas e reconstruídas com seus universos

Fonte / período	Valor	Denominador ou universo	Leitura admissível
CSJT, censo 2024	670; 13,73%; 92*	Respondentes à pergunta de deficiência, autorrelato do público interno	92 respostas TEA estimadas por arredondamento; sem proporção do quadro completo
CSJT, censo 2024	363; 68,32%; 248*	Respondentes à pergunta sobre deficiência de dependentes	248 respostas relativas a dependentes; não são integrantes autistas
CNJ, 2º Censo	92.689; 32,01%	Respondentes; fração do público-alvo do próprio censo	Adesão voluntária, não prevalência nacional de TEA
CNJ, 9º Balanço, ano- base 2024	9.442; 3,4%; 2,4%	Servidores PcD; todos os servidores; ocupantes de chefia, respectivamente	Descrição de PcD, sem TEA e sem taxa individual de promoção

RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O
Saber. ISSN: 2675-9128. São Paulo - SP.
Ano VII, v.1 2026 | submissão: 25/09/2026 | aceito: 02/10/2026 | publicação: 07/10/2026

Fonte / período	Valor	Denominador ou universo	Leitura admissível
IBGE, Censo 2022	cerca de 2,4 milhões; 1,2%	Moradores com diagnóstico de TEA; população residente	Contexto populacional, não denominador de carreiras jurídicas

Fonte: elaboração própria com base em CSJT (2024), CNJ (2024, 2025) e IBGE (2025). Nota: *Contagens inteiras reconstruídas dos percentuais e denominadores arredondados publicados; não microdados. Na linha do CNJ, 2,4% tem como universo os ocupantes de cargos de chefia, distinto do universo dos 3,4%.

A reconstituição de 92 é uma contagem de respostas identificadas no estudo do CSJT, não o número de pessoas autistas empregadas nacionalmente na Justiça do Trabalho. O relatório oferece ainda distribuição dos 670 respondentes por órgão e por tipo de deficiência, mas as porcentagens locais sem numeradores seguros e os grupos pequenos não permitem inferir liderança ou divulgar combinações mais finas com segurança. O 2º Censo do Judiciário somou 92.689 respondentes, 32,01% do público-alvo, com adesão diferente entre carreiras (CNJ, 2024). Seu tamanho não elimina viés de participação nem fornece, nos resultados usados aqui, um recorte TEA por estágio da carreira.

O efeito da escolha do denominador pode ser descrito com precisão. Dividir 92 por 670 reproduz aproximadamente o percentual publicado para a pergunta sobre tipos de deficiência. Dividir o mesmo 92 por 965, total do primeiro formulário, construiria um indicador novo e enganoso, pois não sabemos por que as outras pessoas não integraram o universo da pergunta ou não a responderam. Dividi-lo por 1.416 ainda misturaria respostas do público interno e de pessoas que falaram de dependentes. Por último, dividi-lo por todo o quadro da Justiça do Trabalho exigiria o total correspondente e uma cobertura do censo que a seleção voluntária não oferece. O mesmo numerador pode, assim, produzir quatro frases gramaticalmente parecidas, mas apenas uma está alinhada ao evento efetivamente descrito na fonte.

Também há uma diferença entre uma resposta que marca TEA e um diagnóstico aferido por pesquisa clínica independente. O estudo do CSJT é um levantamento institucional e sua utilidade está em mostrar que a categoria específica pode aparecer em publicação oficial. O artigo não reavalia os diagnósticos informados, não estima sensibilidade do instrumento e não projeta seu percentual para a população brasileira. Na hipótese de coexistência de condições, a mesma pessoa poderia marcar mais de uma alternativa na pergunta sobre deficiência; somar respostas entre alternativas para encontrar um total de pessoas seria inválido. Essas limitações não anulam o achado de que a categoria foi contada entre participantes de uma pergunta definida. Elas especificam exatamente qual pergunta esse achado responde.

O número de 248 respostas relativas a dependentes funciona como teste de consistência da leitura do documento. Em um sistema no qual trabalhadores e seus dependentes compartilham uma publicação, uma busca automatizada por “autismo” pode retornar a

proporção maior e induzir a afirmação de que grande parte da força de trabalho é autista. Segregar formulários antes de comparar percentuais evita que o familiar seja transformado em trabalhador. O mesmo cuidado deveria reger qualquer relatório futuro: título da pergunta, população convidada, quantidade que a respondeu, possibilidade de respostas múltiplas e relação entre respondente e pessoa referida precisam acompanhar cada número.

Não se conhecem, com esse levantamento, taxas de ingresso ou composição por cargo autista com denominador institucional válido. É possível que alguns respondentes fossem magistrados e outros servidores, mas o percentual de TEA da pergunta não pode ser redistribuído entre carreiras sem uma tabulação própria. Nada informa quantos desses participantes disputaram promoção, exerceram liderança ou foram removidos no intervalo. Reaproveitar 92 como numerador de uma dessas taxas confundiria uma amostra transversal voluntária com registro longitudinal de eventos. A distinção é central porque a informação disponível pode parecer mais promissora do que efetivamente é quando se conserva apenas a manchete percentual.

4.2 Onde os produtos deixam de acompanhar o percurso

No Painel de Dados de Pessoal do CNJ, a descrição oficial enumera sexo, raça/cor, cotas, deficiência, cargo, faixa etária e tempo de atuação, com divulgação agregada. O 9º Balanço informa que 9.442 servidores comunicaram possuir deficiência, 3,4% do quadro, e que pessoas com deficiência correspondiam a 2,4% de quem ocupava chefias, em ano-base 2024 (CNJ, 2025). A diferença aritmética entre percentuais é de 1,0 ponto percentual, com universos distintos; não é uma taxa de promoção ou uma diferença atribuível ao autismo. Não se verificou nesses produtos uma tabela pública que vincule, no mesmo período, o TEA à chefia e a seus elegíveis. A edição seguinte do Balanço, já anunciada pelo CNJ, demanda verificação antes de atualizar qualquer estimativa de PcD.

No MP, a 14ª edição de Ministério Público: Um Retrato reúne, para 2025, dados administrativos das unidades e ramos do MP, inclusive estrutura de pessoal (CNMP, 2026). O Mapa da Equidade apresenta informações de ingresso, formação, colegiados e Administração Superior referentes ao período de 1988 a 2023, com resultados divulgados por gênero (CNMP, 2024). As duas fontes demonstram a possibilidade institucional de contar diferentes pontos da carreira, mas o material público inspecionado não ofereceu série TEA com população elegível em cada transição. O silêncio dos documentos sobre tal cruzamento não demonstra que os

órgãos não coletem informações individualizadas nem que nenhum de seus integrantes seja autista.

Tabela 2 – Cobertura da variável TEA nos seis produtos nacionais auditados

Produto e instituição	Universo do produto	Informação TEA verificável	Caminho que permanece sem medida TEA
1º Censo de Acessibilidade, CSJT, 2024	Voluntários do público interno e formulário separado sobre dependentes	Sim, 13,73% de 670 respostas à pergunta de deficiência do público interno	Ingresso, promoção, remoção e direção; quadro total
2º Censo do Judiciário, CNJ, pesquisa 2023	Respondentes voluntários do Judiciário	Não verificado recorte TEA por estágio no material consultado	Quadro TEA completo e transições
Painel de Dados de Pessoal, CNJ	Registros administrativos agregados dos tribunais	Variável PcD descrita; recorte público TEA x liderança não verificado	Ingresso e transições TEA
9º Balanço da Sustentabilidade, CNJ, 2025	Servidores e chefias; ano-base 2024	PcD agregada, sem desagregação TEA verificada	Chefias TEA e taxa de ascensão
MP: Um Retrato, CNMP, 14ª ed., 2026	Estrutura administrativa informada pelo MP; 2025	Recorte TEA por estágio não verificado	Ingresso, mobilidade e direção TEA
Mapa da Equidade, CNMP, 2024	Membros do MP e posições de direção; histórico 1988–2023	Métricas de outros atributos; TEA por estágio não verificado	Ingresso e cúpula TEA

Fonte: elaboração própria a partir das seis publicações indicadas nas referências. Nota: “Não verificado” limita-se ao material público efetivamente examinado em 24 set. 2026. Os códigos não descrevem a existência ou inexistência de campos internos e não autorizam concluir que alguma instituição tenha zero pessoas autistas.

Assim, entre seis produtos selecionados, um oferece um percentual específico de TEA numa subpopulação voluntária e nenhum forneceu, no material examinado, pares comparáveis de numerador e denominador para acompanhar a passagem de pessoas autistas entre etapas. Essa contagem de produtos é uma propriedade do conjunto intencional auditado, não uma estimativa da porcentagem de todos os órgãos com ou sem dados. Mesmo para o ingresso, a contagem nacional de nomeações de PcD não informa o subconjunto de TEA. Para promoções e remoções, dividir atos por estoque de pessoal misturaria pessoas elegíveis e não elegíveis, e remoção pode sequer representar ascensão.

O percurso no Judiciário ilustra um desencontro entre finalidade das bases. O censo voluntário pode registrar experiências e condições relatadas por participantes; o painel de

pessoal pode descrever registros administrativos do quadro; o Balanço pode apresentar indicadores de sustentabilidade relativos a pessoas com deficiência. Esses produtos não compartilham necessariamente a mesma data, unidade ou chave de vinculação, e nenhum cruzamento TEA por estágio foi verificado no material analisado. Não se pode colar as três tabelas apenas porque todas são produzidas no mesmo sistema de Justiça. Um número de autistas em pesquisa voluntária e um total de chefias em base administrativa descrevem populações que se sobrepõem de maneira desconhecida.

No MP, a dificuldade é análoga, mas os eventos seguem organização própria. A composição de membros, servidores e Administração Superior não pode ser reduzida a um total único; as carreiras de membros possuem procedimentos de promoção e remoção com requisitos e competências específicos. O Mapa da Equidade demonstra que o CNMP já reúne certos recortes de trajetória em janela histórica, e Um Retrato evidencia a existência de produção periódica de informação institucional. O material consultado não permitiu associar TEA a essas transições. Daí não decorre a recomendação de substituir variáveis já coletadas nem a afirmação de que a ausência seja deliberada. A consequência metodológica é exigir, para cada série, documentação do dicionário de variáveis e da proporção de unidades que efetivamente enviaram os registros.

A expressão “representatividade primeiro do acesso, depois dentro”, que orienta a pergunta deste estudo, deve ser traduzida em duas famílias de medidas. A primeira compreende o funil de concursos e nomeações. A segunda acompanha permanência, possibilidade de concorrer a mudanças de cargo ou lotação e participação em decisões. Um órgão pode melhorar as condições de prova sem alterar regras de avaliação de chefias; outro pode oferecer condições especiais de trabalho e ainda ter registros incapazes de descrever a progressão. O desenho de pesquisa precisa admitir tais combinações, pois o sucesso de uma política numa etapa não demonstra igualdade nas seguintes.

Uma consequência prática para a comparação anual é usar sempre a mesma população de referência. Se a proporção de autistas declarados entre servidores crescer após a incorporação de órgãos antes ausentes, isso pode ser efeito de cobertura. Se um cargo de chefia antes classificado como função de confiança passar a outra categoria administrativa, a série muda de denominador. Registros de afastamento também alteram a noção de “em exercício” conforme o sistema. Antes de interpretar uma tendência como ganho de representação, seria preciso publicar notas de quebra de série e manter tabelas separadas para cada carreira. Nenhuma dessas verificações é possível para TEA nos seis produtos tal como consultados; indicá-las torna explícita a razão da lacuna.

Ano VII, v.1 2026 | submissão: 25/09/2026 | aceito: 02/10/2026 | publicação: 07/10/2026

A Tabela 3 reúne as quantidades necessárias aos quatro percursos; os mecanismos constitucionais das duas últimas linhas são discutidos em seguida.

Tabela 3 – Estimandos requeridos e situação da mensuração pública

Percurso	Numerador e denominador necessários	Situação no material auditado
Ingresso e quadros	TEA inscritos, aprovados, nomeados e em exercício / total correspondente, por carreira, órgão e período	TEA parcial apenas entre respondentes voluntários do CSJT; sem série nacional de ingressantes
Promoção, remoção, chefias	TEA promovidos / TEA elegíveis; TEA removidos / TEA elegíveis; TEA em chefia / titulares de chefia na mesma data	PcD agregada em chefia de servidores no CNJ; TEA sem denominadores compatíveis
Quinto constitucional	TEA entre elegíveis, em cada lista de seis, de três e na escolha, por vaga e origem MP/OAB	Nenhuma série nacional agregada TEA verificada; identificar individualmente é inadequado
STF	Informação voluntária e publicável em cada procedimento de indicação e na composição; universo de onze cargos	Neurotipo não mensurável; regra do art. 101 distinta do art. 94

Fonte: elaboração própria com base em BRASIL (1988), CSJT (2024), CNJ (2024, 2025, 2026) e CNMP (2024, 2026). Nota: O denominador elegível no quinto corresponde aos postulantes da etapa e não a todo o quadro profissional; o quadro não pressupõe a existência desses dados em registro administrativo.

4.3 As listas do quinto constitucional e a nomeação ao STF

O terceiro percurso tem uma unidade ainda diferente: a vaga submetida ao art. 94. No ramo da advocacia e no ramo do MP, é preciso separar postulantes efetivos, nomes integrantes de lista sêxtupla, nomes da lista tríplice e pessoa nomeada, indicando tribunal, vaga, ano e origem da candidatura. Uma proporção de autistas na lista tríplice exigiria informação legitimamente registrada sobre cada elegível e um denominador da mesma etapa; nada disso decorre da publicação de nomes. No recorte nacional examinado, não se identificou base agregada que reúna essas informações por TEA. A comparação entre ramos também seria inadequada sem identificar quais vagas pertenciam a cada origem.

O quarto percurso é exclusivo do STF. São onze cargos de ministro, providos após indicação da Presidência, aprovação do Senado e nomeação (BRASIL, 1988). O STF não integra as listas do quinto. Uma razão como “autistas entre onze” só poderia ser calculada com informação legítima e suficiente sobre titulares; ausência de declaração pública não pode ser recodificada como “não autista”. Mesmo uma manifestação voluntária exigiria ponderar consentimento e a possibilidade de reidentificação. Por isso, a composição do Tribunal por

neurotipo permanece não mensurável com os dados deste estudo, e não se atribui diagnóstico ou condição a qualquer pessoa nomeada.

No quinto, cada filtro oferece uma pergunta mais específica. Entre as pessoas que satisfazem os requisitos constitucionais e se apresentam à entidade competente, quantas alcançam a lista sêxtupla? Entre as seis, quantas chegam à lista tríplice? Quem é nomeado entre os três? Para calcular razões em cada etapa, seria preciso documentar o número de vagas, a origem da cadeira, os postulantes efetivos e os nomes sem os expor clinicamente. A lista sêxtupla e a tríplice de uma mesma vaga não são amostras independentes: as três pessoas da segunda pertencem à primeira. Somar seus totais como se fossem novos candidatos duplica participações. A eventual contagem pública de pessoas autistas numa única lista de três ainda tenderia a identificar o indivíduo, sobretudo quando combinada com autodeclarações circulantes.

No ramo oriundo do MP, a população de elegíveis para o quinto não é todo o conjunto de servidores e membros indistintamente; os requisitos da Constituição se aplicam ao grupo profissional de origem. No ramo da advocacia, as candidaturas seguem outro universo. Misturar ambas as origens dilui diferenças de oportunidade e produz denominador juridicamente incorreto. Uma análise em escala nacional teria de distinguir vagas abertas, vagas efetivamente preenchidas, ano da seleção e possibilidade de reapresentação de uma candidatura. A série resultante descreveria participação em procedimentos, não carreira contínua desde a primeira posse na Justiça, pois o ingresso pela advocacia não é uma promoção interna de membro do Judiciário.

No caso do STF, nem mesmo a analogia entre “lista de elegíveis” e “lista sêxtupla” é adequada. A Constituição enuncia requisitos para a nomeação, mas a indicação presidencial e a aprovação do Senado não integram o procedimento do art. 94. O universo de pessoas potencialmente consideradas antes da indicação não está dado numa base pública de candidaturas. Descrever um eventual indicado autista, caso isso fosse legitimamente informado, não permitiria estimar a proporção de autistas entre todos os cogitados. A própria dimensão de onze cargos recomenda cautela: a mudança de uma cadeira altera a fotografia de composição em aproximadamente 9,09 pontos percentuais, sem que esse salto aritmético signifique alteração equivalente nas oportunidades de acesso de uma população ampla. Essa conta descreve a sensibilidade do denominador onze, não a existência de qualquer ministro autista.

Uma solução institucional não seria exigir divulgação diagnóstica dos postulantes. Para o quinto, pode-se informar separadamente números de vagas, candidaturas, listas e nomeações, sem recorte clínico em células pequenas, e examinar barreiras procedimentais por mecanismos

protegidos. No STF, transparência sobre etapas formais do processo e acessibilidade dos procedimentos são objetivos distintos da exposição de dados de saúde de titulares. O direito de uma pessoa a não revelar sua condição não reduz seu direito de participar de decisões de cúpula. A auditoria identifica a limitação quantitativa e não converte essa limitação em licença para diagnosticar por comportamento, entrevistas ou biografias públicas.

4.4 O significado institucional de uma lacuna de mensuração

Três constatações devem permanecer separadas. Este estudo encontrou respostas específicas de TEA em um levantamento voluntário da Justiça do Trabalho e uma medida agregada de PcD e chefias no Judiciário, em populações e anos diferentes. Um experimento externo sugere que rótulos de neurodivergência podem afetar julgamentos hipotéticos de liderança, mas não mede magistrados, membros do MP, promoção efetiva ou a força explicativa dessa percepção nas instituições aqui analisadas (CURSEU et al., 2026). Por fim, a inferência institucional é que publicar denominadores, cobertura e categorias de forma adequada permitiria avaliar oportunidades ao longo da carreira sem presumir a superioridade cognitiva de pessoas autistas.

Uma futura série deveria informar, por carreira, órgão e período, quantos eram elegíveis, quantos se candidataram e quantos foram selecionados em cada evento, junto com uma categoria TEA declarada mediante base legal, finalidade clara e regras de acesso. O total de casos não declarados e a cobertura de órgãos respondentes são tão necessários quanto o numerador. Para vagas do quinto e da cúpula, o alto risco de identificação pode impor a divulgação apenas em agrupamentos temporais ou nacionais, ou impedir o recorte. Células pequenas jamais devem ser liberadas como evidência de transparência se permitirem inferir a saúde de pessoas nomeadas.

Há limites adicionais. A auditoria não acessou cadastros restritos, não entrevistou gestores, não reconstruiu editais ou listas de todas as unidades e não validou o 10º Balanço integral. Ela tampouco prova que os seis produtos sejam todos os existentes. O censo do CSJT não acompanha a mesma pessoa no tempo; seus percentuais são condicionais à resposta. Os dois percentuais do 9º Balanço se referem a conjuntos de comparação diferentes e a PcD, categoria mais ampla. Nenhuma estimativa causal ou teste de hipótese seria justificável com os materiais reunidos. A expressão “lacuna de dados públicos” refere-se estritamente à pergunta e ao procedimento desta pesquisa.

A lacuna afeta também o próprio modo de apresentar a desigualdade. Os 3,4% de servidores com deficiência e os 2,4% de ocupantes de chefia com deficiência do 9º Balanço não formam uma transição entre dois grupos de pessoas observados ao longo do tempo. Uma diferença de 1,0 ponto percentual pode motivar investigação sobre presença de PcD em posições de chefia, mas não quantifica barreira individual, muito menos barreira específica para TEA. Seria preciso observar quais servidores poderiam ocupar cada posto e se os registros de deficiência, lotação e chefia referem-se às mesmas pessoas e ao mesmo período. Até lá, a direção da diferença entre composições é descritiva, e sua causa permanece desconhecida.

Não se deve atribuir à falta de tabela TEA um mecanismo único. A variável pode não ser coletada; a coletada pode não ser confiável; a informação pode ser tratada para adaptação individual e não para estatística; a publicação pode ser limitada por privacidade; ou pode existir uma tabulação ainda não incorporada ao produto selecionado. A auditoria demonstra a impossibilidade de responder à pergunta usando as fontes nela definidas, sem resolver qual dessas hipóteses explica cada caso. Essa distinção faz diferença para a resposta institucional: a necessidade de um questionário novo, uma melhora no dicionário de dados ou a decisão de não divulgar uma célula pequena são ações diferentes.

A hipótese de uma contribuição de perspectivas autistas à liderança merece tratamento simétrico ao de qualquer hipótese organizacional: definição do resultado, comparação pertinente e atenção a vieses. “Pensamento crítico diferenciado” não é uma variável que se possa atribuir a toda pessoa autista ou inferir de seu diagnóstico. Pode, no entanto, servir como razão para examinar se processos de escolha reconhecem modos variados de comunicação e solução de problemas, desde que a avaliação se concentre em competências pertinentes à função. O experimento de Curseu et al. (2026) ajuda a formular uma questão sobre percepção de candidatos, mas suas vinhetas e participantes não identificam um efeito no CNJ, no CNMP, nos tribunais ou no STF. A inferência normativa de ampliar oportunidades é separada do resultado empírico, que por ora é a indisponibilidade de taxas TEA comparáveis.

4.5 Condições para uma série institucional responsável

Os resultados permitem propor uma sequência de construção de evidências, sem afirmar que os órgãos já a executem. Primeiro, cada instituição precisaria declarar a finalidade da mensuração: acompanhar acessibilidade em concursos, avaliar participação em funções de gestão ou examinar etapas de carreira. O mesmo registro individual não deve circular indiscriminadamente entre todas as finalidades. Para cada uma, o controlador precisaria

identificar fundamento jurídico adequado, limitar acesso, documentar retenção e verificar se uma pergunta específica sobre TEA é necessária. Esse planejamento antecede a publicação de qualquer percentual.

Segundo, deve-se construir um dicionário comum das categorias e eventos. “Autista” pode significar autodeclaração em formulário voluntário, condição registrada para exercício de direito ou informação verificada segundo regras específicas de concurso; esses canais não devem ser fundidos sem ressalva. “Ingresso” pode ser inscrição, homologação do resultado, nomeação ou posse. “Liderança” exige definição de cargo, duração e vínculo. Um indicador agregado pode parecer padronizado porque usa a mesma palavra, enquanto reúne eventos juridicamente diversos. Sem essa etapa semântica, um painel nacional facilitaria comparações apenas aparentes.

Terceiro, os numeradores precisam vir acompanhados do universo elegível e do número de situações desconhecidas. A tabela de chefia, por exemplo, deveria apresentar quantidade total de ocupantes, quantidade com condição declarada, quantidade sem declaração e, quando apropriado, distribuição por carreira e período. A mesma lógica vale para promoções: vagas abertas, pessoas elegíveis, pessoas que efetivamente concorreram, escolhas e impossibilidades de classificação. O total de pessoas sem informação não é residual dispensável; se for elevado ou variável entre órgãos, poderá dominar qualquer comparação entre períodos.

Quarto, a entidade que produz a estatística deve separar qualidade de registro de resultado substantivo. Um crescimento de declarações de TEA pode indicar confiança maior no procedimento, ingresso de novos integrantes, expansão de cobertura de unidades ou combinação de fatores. Uma queda pode refletir mudanças no instrumento ou dúvidas sobre confidencialidade. A nota técnica de uma série deveria indicar datas de coleta, órgãos que enviaram dados, alterações nas perguntas e proporção de respostas utilizáveis. Essa documentação permitiria discutir o aumento ou a redução da medida sem converter qualquer mudança administrativa em narrativa automática de inclusão ou exclusão.

Quinto, a divulgação deve ser planejada considerando reidentificação. Uma célula pequena pode ser omitida; porém, a supressão isolada de uma célula às vezes permite calcular seu valor pela soma das linhas ou pela comparação com a edição anterior. Agrupar anos, regiões ou carreiras pode reduzir risco, mas também alterar o sentido da pergunta. A decisão depende da disponibilidade de combinações auxiliares, da frequência do evento e da possibilidade de reconhecer a pessoa. A ANPD descreve a reversão da anonimização como risco a considerar em avaliações de impacto, e a LGPD define dado anonimizado pela impossibilidade de identificação mediante meios técnicos razoáveis e disponíveis no momento do tratamento

(ANPD, 2023b; BRASIL, 2018). Não existe, portanto, uma regra numérica universal de células pequenas que dispense avaliação de contexto.

Sexto, medidas para monitorar oportunidades devem ser combinadas com acessibilidade real do processo. Um censo só retrata quem decidiu responder; alterar sua pergunta não garante que provas, reuniões, prazos, comunicação e espaços de trabalho sejam acessíveis. As normas do CNJ e do CNMP sobre condições especiais e inclusão fornecem parâmetros institucionais, mas a auditoria não avaliou sua implementação (CNJ, 2020, 2021; CNMP, 2021a, 2021b). Documentar pedidos e decisões de adaptação em registros protegidos pode ajudar a identificar gargalos sem transformar a adaptação concedida em penalidade na ascensão profissional. O dado deve servir à revisão de barreiras, nunca à seleção informal de pessoas com base em saúde.

Tabela 4 – Protocolo mínimo para uma futura série, sem valores imputados

Etapa	Unidade e denominador	Registro e salvaguarda	Resultado que poderia ser calculado
Concurso e ingresso	Pessoa por fase: inscrição, aprovação, nomeação, exercício	TEA definido; desconhecidos contados	Participação por fase e cobertura
Promoção	Elegíveis, candidatos e escolhidos por intervalo	Critérios e declarações protegidos	Taxas entre elegíveis e candidatos
Remoção	Pedidos e atos por modalidade	Condição especial não é demérito	Pedidos e decisões por modalidade
Chefia	Ocupantes por data ou pessoas-tempo	Restringir células identificáveis	Composição, não chance de nomeação
Quinto e STF	Vaga e etapa constitucional	Risco de reidentificação; sem inferir por nomes	Etapas formais; TEA se divulgação legítima

Fonte: elaboração própria com base nos requisitos constitucionais, na LGPD e nos limites encontrados nesta auditoria. Nota: “Poderia” indica uma possibilidade condicionada à existência de coleta apropriada e à proteção efetiva de dados; a tabela não reporta observações empíricas dessas etapas.

Uma instituição talvez consiga publicar apenas parte desse protocolo. É metodologicamente melhor informar quantos concursos tiveram fase acessível registrada e deixar sem taxa nacional TEA as etapas impossíveis de observar do que preencher todos os campos com percentuais extraídos de amostras incompatíveis. Uma implementação gradual poderia começar pela documentação dos concursos e da cobertura de órgãos, passar por inventário interno de eventos de carreira e só depois decidir se alguma desagregação por TEA é publicável. Cada etapa produz um ganho verificável de qualidade. A versão pública deve

preservar a distinção entre dado coletado, dado analisável sob controle institucional e dado divulgável.

O acompanhamento deve contemplar auditoria independente do instrumento e possibilidade de contestar interpretações indevidas. Pessoas autistas e outras pessoas com deficiência podem contribuir para desenhar perguntas compreensíveis, avaliar barreiras de resposta e discutir consequências da publicação, mas sua participação não substitui regras de confidencialidade. Da mesma forma, uma equipe de estatística pode conferir denominadores sem receber diagnósticos nominativos. Separar responsabilidades entre coleta, custódia, análise e divulgação reduz o risco de que uma solicitação de apoio no trabalho se converta em informação acessível ao responsável pela promoção. O desenho final pertence às instituições competentes e exige exame jurídico e técnico específico.

5 Considerações finais

Existe ao menos uma mensuração pública específica de autismo entre trabalhadores do Sistema de Justiça: 13,73% de 670 respostas sobre tipos de deficiência no censo voluntário da Justiça do Trabalho de 2024, cifra compatível com 92 respostas. Ela comprova a utilidade de distinguir a pergunta sobre o próprio trabalhador da pergunta sobre seus dependentes, mas não autoriza estimar a prevalência no Judiciário. Os 3,4% de servidores PcD e 2,4% de ocupantes de chefia PcD apresentados pelo CNJ descrevem deficiência agregada em 2024, não a participação de pessoas autistas em posições de decisão.

Nos seis produtos nacionais delimitados, nenhum par de numeradores e denominadores permitiu calcular taxas comparáveis de passagem de autistas do ingresso à promoção, à remoção e à chefia. As listas do quinto constitucional e a indicação ao STF possuem filtros diferentes e tampouco oferecem, no material consultado, informação publicável para calcular presença autista. A pergunta inicial permanece apenas parcialmente respondida: sabe-se contar um subconjunto de respondentes, mas não a trajetória nem a representação de autistas nas cúpulas.

O achado mais preciso não é que “não há autistas”, e sim que os registros públicos examinados interrompem a capacidade de observação justamente quando se exige distinguir população, elegibilidade e decisão. Melhorar essa observação requer integridade de denominadores e respeito à escolha de não declarar condição sensível. Só então será possível investigar empiricamente se o acesso inicial se traduz em oportunidades comparáveis dentro das instituições. Até lá, qualquer percentual nacional sobre autistas em cargos de liderança do Judiciário, do Ministério Público ou do STF ultrapassaria a evidência reunida.

A sequência de pesquisa que daí emerge não depende de atribuir uma capacidade universal a pessoas autistas. Ela exige que cada instituição defina quais oportunidades deseja tornar verificáveis, diferencie magistrados, membros do MP e servidores, documente quem podia concorrer e preserve a confidencialidade do dado clínico. Onde a divulgação por TEA for insegura, critérios públicos de seleção e registros institucionais auditáveis podem avançar sem exposição pessoal. Representatividade no ingresso e representatividade nas decisões são perguntas igualmente legítimas; não são o mesmo indicador. O compromisso com ambas começa pela disposição de mostrar o que se sabe e de identificar, sem preencher por imaginação, o que ainda não se pode contar.

Referências

ANPD – AUTORIDADE NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. Estudo técnico sobre anonimização de dados na LGPD: uma visão de processo baseado em risco e técnicas computacionais. Brasília, DF: ANPD, nov. 2023a. Disponível em: https://www.gov.br/anpd/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos-tecnicos-orientativos/estudo_tecnico_sobre_anonimizacao_de_dados_na_lgpd_uma_visao_de_processo_baseado_em_risco_e_tecnicas_computacionais.pdf. Acesso em: 24 set. 2026.

ANPD – AUTORIDADE NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. Relatório de Impacto à Proteção de Dados Pessoais (RIPD). Brasília, DF: ANPD, 2023b. Disponível em: https://www.gov.br/anpd/pt-br/canais_atendimento/agente-de-tratamento/relatorio-de-impacto-a-protecao-de-dados-pessoais-ripd. Acesso em: 24 set. 2026.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 24 set. 2026.

BRASIL. Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011. Regula o acesso a informações previsto na Constituição Federal. Brasília, DF: Presidência da República, 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm. Acesso em: 24 set. 2026.

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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm. Acesso em: 24 set. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 24 set. 2026.

CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 343, de 9 de setembro de 2020. Institui condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, bem como para responsáveis por dependentes nessas condições. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3459. Acesso em: 24 set. 2026.

CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 401, de 16 de junho de 2021. Dispõe sobre diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2021. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3987. Acesso em: 24 set. 2026.

CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. 2º censo do Poder Judiciário 2023: relatório. Brasília, DF: CNJ, 2024. Disponível em: https://bibliotecadigital.cnj.jus.br/handle/123456789/874. Acesso em: 24 set. 2026.

CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Painel de Pessoal: Módulo de Pessoal e Estrutura Judiciária Mensal. Brasília, DF: CNJ, [s. d.]. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/painel-de-pessoal-modulo-de-pessoal-e-estrutura-judiciaria-mensal-mpm/. Acesso em: 24 set. 2026.

CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. 9º Balanço da Sustentabilidade do Poder Judiciário: ano-base 2024. Brasília, DF: CNJ, 2025. Disponível em: https://bibliotecadigital.cnj.jus.br/jspui/bitstream/123456789/1037/1/9o-balanco-da-sustentabilidade-do-poder-judiciario.pdf. Acesso em: 24 set. 2026.

CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Pesquisas Judiciárias: 10º Balanço da Sustentabilidade, ano-base 2025. Brasília, DF: CNJ, 2026. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/. Acesso em: 24 set. 2026.

CNMP – CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Resolução nº 237, de 13 de setembro de 2021. Institui condições especiais de trabalho para membros(as) e servidores(as) do Ministério Público abrangidos pelas hipóteses da norma. Brasília, DF: CNMP, 2021a. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Resolucoes/2021/Resoluo-n-237-2021.pdf. Acesso em: 24 set. 2026.

CNMP – CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Resolução nº 240, de 28 de setembro de 2021. Altera a Resolução nº 81/2012 para tratar do acesso de pessoas com deficiência aos concursos e processos seletivos do Ministério Público. Brasília, DF: CNMP, 2021b. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/CDDF/Resoluo-n-240-2021_1.pdf. Acesso em: 24 set. 2026.

CNMP – CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Mapa da Equidade do Ministério Público é apresentado em sessão do CNMP. Brasília, DF: CNMP, 13 mar. 2024. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/todas-as-noticias/17377-mapa-da-equidade-do-ministerio-publico-e-apresentado-em-sessao-do-cnmp. Acesso em: 24 set. 2026.

CNMP – CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. CNMP lança a 14ª edição do painel “Ministério Público: Um Retrato”. Brasília, DF: CNMP, 23 jun. 2026. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/todas-as-noticias/19570-cnmp-lanca-a-14-edicao-do-painel-ministerio-publico-um-retrato. Acesso em: 24 set. 2026.

CSJT – CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. 1º Censo de Inclusão e Acessibilidade da Justiça do Trabalho: resumo dos resultados para servidores e magistrados. Brasília, DF: CSJT, 2024. Disponível em: https://www.csjt.jus.br/documents/955023/0/Resumo%2BCenso%2B-%2BServidores%2B%28as%29%2Be%2BMagistrados.pdf/8eb9f9e1-dcd2-f966-545c-5b22c957ff30?t=1728334466928. Acesso em: 24 set. 2026.

CSJT – CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. 1º Censo de Acessibilidade e Inclusão para público interno da Justiça do Trabalho recebe mais de 1,4 mil respostas. Brasília, DF: CSJT, 7 out. 2024. Disponível em: https://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/1%C2%BA-censo-de-acessibilidade-e-inclus%C3%A3o-para-p%C3%BAblico-interno-da-justi%C3%A7a-do-trabalho-recebe-mais-de-1-4-mil-respostas. Acesso em: 24 set. 2026.

CURSEU, Petru Lucian et al. Who belongs and who leads? Experimental evidence on bias against neurodivergent employees and leaders. Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, [s. l.], 2026. DOI: https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2025-0496. Acesso em: 24 set. 2026.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo 2022 contou 2,4 milhões de pessoas diagnosticadas com autismo no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2025. Disponível em: https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/22700-censo-2022-contou-2-4-milhoes-de-pessoas-diagnosticadas-com-autismo-no-brasil.html. Acesso em: 24 set. 2026.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. PNAD Contínua: desocupação é de 5,3% e subutilização é de 13,0% no trimestre encerrado em julho. Rio de Janeiro: IBGE, 2026. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/47849-pnad-continua-desocupacao-e-de-5-3-e-subutilizacao-e-de-13-0-no-trimestre-encerrado-em-julho. Acesso em: 24 set. 2026.