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

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

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

Leonardo Novaes Bastos
Promotor de Justiça do Estado de Alagoas. Mestre em Direito. Ex-Promotor de Justiça do Estado do Maranhão. Ex-Delegado de Polícia no Estado do Espírito Santo.

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.

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.

1 Introdução

A composição de uma corte constitucional não é um tema meramente administrativo. Em tribunais de cúpula, a biografia de seus integrantes, os caminhos profissionais que percorreram, as experiências sociais que conheceram e os modos pelos quais organizam problemas complexos convivem com algo que não pode ser relativizado: o dever de decidir juridicamente, a partir da Constituição, das leis, dos precedentes e das razões publicamente apresentadas. A tensão entre pluralidade e imparcialidade, por isso, não deve ser resolvida por slogans. Ela exige um problema melhor formulado.

No debate sobre pessoas autistas em posições de autoridade, duas simplificações aparecem com frequência. A primeira é deficitária: presume que diferenças de comunicação, sociabilidade, processamento sensorial ou necessidade de previsibilidade seriam incompatíveis com o exercício de funções intelectualmente sofisticadas e institucionalmente exigentes. A segunda é celebratória: atribui às pessoas autistas, como se formassem um bloco homogêneo, características de superioridade moral, lógica ou cognitiva. As duas imagens são cientificamente frágeis. O espectro autista é heterogêneo, e a literatura contemporânea

recomenda abandonar tanto a redução da pessoa ao déficit quanto a fabricação de um "tipo autista ideal" dotado de virtudes universais (Kapp et al., 2013; Pellicano; den Houting, 2022; Bury et al., 2020).

A questão relevante para o direito constitucional brasileiro é outra. Se o Estado reconhece que pessoas autistas são pessoas com deficiência para todos os efeitos legais, se a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência assegura participação na vida pública e desempenho de funções públicas em igualdade de oportunidades, e se a Lei Brasileira de Inclusão determina a remoção de barreiras e a oferta de adaptações razoáveis, seria coerente que os espaços mais altos de poder fossem imaginados como naturalmente inacessíveis a essas pessoas? A pergunta não exige a indicação de qualquer nome. Exige examinar a arquitetura normativa das oportunidades públicas e o modo como instituições selecionam, recebem e permitem trabalhar pessoas cujas formas de interação não coincidem integralmente com expectativas majoritárias.

No Supremo Tribunal Federal, o ponto de partida é o art. 101 da Constituição. O dispositivo estabelece que o Tribunal se compõe de onze ministros escolhidos entre cidadãos com mais de trinta e cinco e menos de setenta anos, de notável saber jurídico e reputação ilibada, nomeados pelo Presidente da República após aprovação da escolha pela maioria absoluta do Senado Federal (Brasil, 1988). Não há requisito constitucional de neurotipo, ausência de deficiência ou conformidade comportamental com padrões sociais não escritos. Também não existe, no texto constitucional vigente, reserva de assento por deficiência ou neurodivergência. Esse duplo dado é essencial: pessoas autistas não podem ser excluídas por sua condição, mas a Constituição também não instituiu uma cadeira obrigatoriamente destinada a elas.

O objetivo deste artigo é construir uma resposta tecnicamente defensável entre esses dois extremos. A hipótese é que a inclusão efetiva de pessoas autistas no universo de candidatos possíveis ao STF encontra fundamento jurídico robusto no princípio da igualdade, na proibição de discriminação, na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e na legislação infraconstitucional; encontra também razões institucionais plausíveis na literatura sobre diversidade cognitiva, pluralidade de perspectivas e composição de órgãos colegiados. Contudo, os dados disponíveis não permitem afirmar que uma pessoa autista, por ser autista, julgará melhor, será mais imparcial ou adotará determinadas posições jurídicas. Tampouco permitem derivar cientificamente uma obrigação de reserva de assento.

Essa delimitação importa por duas razões. Primeiro, porque a defesa da inclusão perde credibilidade quando depende de determinismos psicológicos. Segundo, porque a igualdade contemporânea não exige transformar identidade em destino. Uma pessoa autista pode ser

conservadora ou progressista, formalista ou consequencialista, expansiva ou contida em matéria de jurisdição constitucional. Pode ter alta ou baixa tolerância a exposição pública, diferentes necessidades sensoriais e variados modos de comunicação. O que o direito antidiscriminatório exige é que essas diferenças não sejam convertidas, sem base individualizada, em presunção de incapacidade.

O artigo desenvolve esse argumento em onze movimentos. Após explicitar método e limites, apresenta o paradigma da neurodiversidade e sua convivência com a noção jurídica de deficiência; analisa a Convenção, a Lei nº 12.764/2012, a Lei Brasileira de Inclusão e as normas de acessibilidade do Judiciário; examina o regime constitucional de composição do STF; revisa evidências sobre cognição autista e ambiente de trabalho; conecta essas evidências, com cautela, à literatura sobre diversidade de grupos e decisão coletiva; discute estudos de diversidade judicial e legitimidade; identifica argumentos favoráveis e objeções; e, por fim, propõe critérios institucionais que preservem simultaneamente inclusão, mérito individual, privacidade e independência judicial.

2 Problema de pesquisa, método e limites da inferência

O problema de pesquisa pode ser enunciado da seguinte forma: quais fundamentos jurídicos e quais evidências científicas são pertinentes para avaliar a inclusão de pessoas autistas na composição de uma corte constitucional, especificamente o Supremo Tribunal Federal, sem converter neurodivergência em critério automático de nomeação nem em causa de exclusão? A formulação contém uma escolha metodológica deliberada. O objeto não é demonstrar que uma identidade produz certo comportamento judicial. É investigar condições de acesso, barreiras, possíveis efeitos da pluralidade e limites da generalização científica.

A pesquisa tem natureza jurídico-dogmática e interdisciplinar, com revisão narrativa crítica e não sistemática da literatura. No eixo normativo foram priorizados textos oficiais: Constituição da República, Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência incorporada pelo Decreto nº 6.949/2009, Lei nº 12.764/2012, Lei nº 13.146/2015 e atos do Conselho Nacional de Justiça sobre acessibilidade e inclusão. No eixo empírico, foram priorizados artigos revisados por pares e revisões sistemáticas publicados em periódicos de psicologia, neurociência, estudos do autismo, comportamento organizacional, ciência política e estudos judiciais. A seleção buscou trabalhos diretamente relacionados a cinco conjuntos: paradigma da neurodiversidade; heterogeneidade e possíveis forças associadas ao autismo;

estigma e comunicação inter-neurotipos; diversidade e desempenho de grupos; diversidade descritiva e comportamento ou legitimidade judicial.

O método não autoriza inferências causais novas. Este artigo não realiza experimento, meta-análise ou levantamento de decisões do STF. Também não identifica o neurotipo de ministros atuais ou históricos. Tal identificação seria metodologicamente inadequada sem autodeclaração ou informação pública inequívoca, além de envolver dado pessoal sensível. A ausência de informação pública sobre diagnóstico não equivale à prova de ausência de neurodivergência. Por essa razão, o texto evita afirmações como "nunca houve ministro autista" ou "o STF é composto apenas por neurotípicos". Não há base pública suficiente para transformar essas frases em fatos científicos.

Há, ainda, um problema de validade externa. Parte considerável da pesquisa sobre autismo e trabalho foi realizada em empresas, universidades ou tarefas experimentais. Estudos sobre diversidade judicial concentram-se sobretudo em raça e gênero, em especial nas cortes dos Estados Unidos. Pesquisas sobre diversidade cognitiva geralmente examinam equipes, júris simulados ou modelos formais. Nenhum desses conjuntos é equivalente ao Supremo Tribunal Federal. Transferir seus resultados para o STF exige argumentação analógica e reconhecimento explícito de limites.

A linguagem empregada procura refletir uma tensão real entre campos. No direito brasileiro, o enquadramento da pessoa autista como pessoa com deficiência é juridicamente expresso e produz direitos. No campo da neurodiversidade, muitos autores e pessoas autistas defendem linguagem identitária e a compreensão do autismo como variação neurocognitiva que inclui capacidades e dificuldades, rejeitando uma narrativa exclusivamente patologizante (Dwyer, 2022; Pellicano; den Houting, 2022). Essas perspectivas não precisam ser tratadas como mutuamente excludentes. A proteção jurídica contra barreiras pode coexistir com uma descrição não reducionista da pessoa.

Por fim, a palavra "necessidade" requer decomposição analítica. Há uma necessidade jurídica de impedir discriminação e oferecer igualdade de oportunidades. Há uma possível necessidade institucional, em sentido amplo, de evitar homogeneidade excessiva e ampliar perspectivas nas organizações. E há uma terceira proposição, muito mais específica, segundo a qual o sistema deveria criar uma cadeira necessariamente ocupada por pessoa autista. As duas primeiras podem ser discutidas com base normativa e empírica. A terceira dependeria de uma escolha jurídico-política de desenho institucional e não é imposta, hoje, pelo art. 101 da Constituição nem demonstrada por estudos científicos.

3 Neurodiversidade, autismo e o paradigma contemporâneo da deficiência

O conceito de neurodiversidade surgiu como crítica à suposição de que existe apenas uma forma legítima de funcionamento neurológico. Em sua formulação contemporânea, neurodiversidade descreve a variação entre cérebros e estilos de processamento e, em alguns usos, sustenta uma abordagem ética e política segundo a qual diferenças neurocognitivas não devem ser avaliadas exclusivamente pelo vocabulário do defeito (Kapp et al., 2013; Dwyer, 2022). A força do paradigma está menos em negar dificuldades do que em deslocar a pergunta: em vez de perguntar apenas "o que há de errado com o indivíduo?", passa-se a perguntar também "que características do ambiente transformam diferenças em desvantagens?".

Pellicano e den Houting (2022), em revisão influente, identificam três limitações recorrentes do paradigma médico tradicional na ciência do autismo: foco excessivo em déficits, ênfase no indivíduo em detrimento do contexto e estreitamento das perspectivas consideradas legítimas na produção do conhecimento. A proposta de neurodiversidade não exige negar sofrimento, incapacidade ou necessidade de suporte. Exige reconhecer que uma mesma característica pode representar dificuldade em um contexto e vantagem ou neutralidade em outro, dependendo da tarefa, do ambiente, do suporte e da interação social.

Essa leitura converge, em parte, com o modelo de deficiência acolhido pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e pela Lei Brasileira de Inclusão. A LBI define pessoa com deficiência a partir de impedimento de longo prazo que, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir participação plena e efetiva em igualdade de condições (Brasil, 2015). O centro da análise deixa de ser apenas a característica corporal, mental, intelectual ou sensorial e passa a incluir a relação entre indivíduo e ambiente. Uma sala excessivamente ruidosa, um procedimento de seleção baseado em códigos sociais implícitos, uma rotina sem previsibilidade mínima ou uma cultura que interpreta comunicação direta como falta de respeito podem criar barreiras que não decorrem, por si, da capacidade intelectual da pessoa.

No Brasil, a Lei nº 12.764/2012 estabelece expressamente que a pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência para todos os efeitos legais (Brasil, 2012). O Decreto nº 8.368/2014 reforça essa condição e conecta os direitos das pessoas autistas à Convenção e à legislação geral de deficiência. Juridicamente, portanto, não há dúvida sobre a incidência do sistema de proteção da pessoa com deficiência. Essa equiparação, contudo, não autoriza presumir incapacidade civil, profissional ou decisória. A própria LBI assegura capacidade legal em igualdade de condições e estrutura sua disciplina em torno de autonomia, acessibilidade e participação.

É importante distinguir deficiência de incompetência. Deficiência é uma categoria jurídica de proteção contra desvantagens, discriminação e barreiras. Competência para uma função específica depende de requisitos da função e de avaliação individual. Em uma corte constitucional, isso significa que o diagnóstico de autismo não satisfaz nem substitui os requisitos do art. 101; mas também não constitui fundamento para acrescentar, informalmente, um requisito constitucional inexistente, como um padrão de sociabilidade convencional ou ausência de necessidade de adaptação.

A literatura sobre autismo reforça a heterogeneidade. Bury et al. (2020), em revisão sistemática crítica sobre a chamada "vantagem autista" no trabalho, encontraram base insuficiente para afirmar uma superioridade geral de desempenho. Os autores registraram temas como atenção a detalhes, tolerância a tarefas repetitivas e interesses circunscritos, mas advertiram que a evidência ecológica era limitada e que estereótipos positivos podem ser tão inadequados quanto estereótipos negativos. Cope e Remington (2022), ouvindo pessoas autistas sobre suas próprias experiências profissionais, encontraram relatos de atenção a detalhes, foco, pensamento lógico, memória, criatividade e perspectivas particulares, mas os resultados são qualitativos e não transformam tais características em universais.

A revisão de Checketts (2026) sobre o ciclo de vida profissional de trabalhadores autistas chega a conclusão compatível: a produção científica ainda é desigual, com forte concentração em dificuldades e volume menor de estudos sobre forças. Entre as capacidades descritas aparecem reconhecimento de padrões, atenção a detalhes, hiperfoco, raciocínio lógico e perspectivas não convencionais; entre os desafios, estigma, processos de recrutamento desenhados para estilos comunicacionais majoritários, imprevisibilidade e necessidade de ajustes ambientais. O quadro é de interação, não de essência.

Para o tema deste artigo, a consequência é metodológica e constitucional. A neurodiversidade pode ser tratada como dimensão legítima de pluralidade sem que se atribua a pessoas autistas uma missão representativa obrigatória ou um comportamento judicial esperado. A inclusão torna-se um problema de abertura institucional: permitir que indivíduos que preencham os requisitos jurídicos tenham condições reais de chegar ao processo de escolha e, uma vez nomeados, de exercer a função com os ajustes necessários, sem que a adaptação seja confundida com redução de padrão de desempenho.

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

4 O direito de participar do poder: convenção, legislação brasileira e acesso à justiça

O argumento jurídico mais sólido para a presença potencial de pessoas autistas em funções estatais de alta responsabilidade não é uma teoria de talentos especiais. É o direito à igualdade de oportunidades. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência foi aprovada no Brasil segundo o procedimento do art. 5º, § 3º, da Constituição e promulgada pelo Decreto nº 6.949/2009. Seu art. 29 determina que os Estados garantam às pessoas com deficiência direitos políticos e oportunidade de exercê-los em igualdade de condições, incluindo a possibilidade de ocupar cargos eletivos e desempenhar quaisquer funções públicas em todos os níveis de governo, com uso de tecnologias assistivas quando apropriado (Brasil, 2009).

A expressão "quaisquer funções públicas" é relevante. Ela desloca o tema para além de políticas assistenciais. Pessoas com deficiência não são apenas destinatárias de decisões públicas; são também possíveis agentes do Estado, formuladores, julgadores, gestores, parlamentares, membros de carreiras jurídicas e ocupantes de posições de direção. A Convenção adota, assim, uma ideia de cidadania que inclui exercício de poder público, e não somente acesso a serviços.

A Lei Brasileira de Inclusão reproduz essa orientação. O art. 76 impõe ao poder público garantir direitos políticos e oportunidade de exercê-los em igualdade de condições. O § 1º, II, prevê incentivo à pessoa com deficiência para candidatar-se e desempenhar quaisquer funções públicas em todos os níveis de governo, inclusive por meio de tecnologias assistivas quando apropriado. O § 2º manda promover participação na condução das questões públicas sem discriminação e em igualdade de oportunidades (Brasil, 2015).

Embora a nomeação para o STF não seja candidatura eleitoral, o núcleo normativo do dispositivo é mais amplo do que o direito de votar e ser votado. A legislação fala em funções públicas em todos os níveis. Não se pode extrair daí um direito subjetivo a ser nomeado ministro do Supremo, porque a nomeação depende dos requisitos constitucionais e do procedimento político-institucional do art. 101. Pode-se, contudo, extrair um direito a não ser descartado por deficiência e a ter eventuais barreiras avaliadas sob a lógica da adaptação razoável.

A adaptação razoável é definida pela LBI como modificação ou ajuste necessário e adequado que não imponha ônus desproporcional e que assegure exercício de direitos em igualdade de condições. No ambiente judicial, a própria lei é particularmente explícita. O art. 79 determina que o poder público assegure à pessoa com deficiência acesso à justiça em igualdade de oportunidades, com adaptações e tecnologia assistiva quando requeridas. O art. 80 menciona expressamente a atuação de pessoa com deficiência como advogado, defensor

público, magistrado ou membro do Ministério Público (Brasil, 2015). A presença da palavra "magistrado" desfaz uma premissa histórica implícita: a de que acessibilidade no Judiciário existiria apenas para jurisdicionados. O legislador considerou também o profissional com deficiência que exerce autoridade jurídica.

O Conselho Nacional de Justiça aprofundou essa agenda. A Resolução nº 401/2021 dispõe sobre diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e seus serviços auxiliares, institucionalizando unidades de acessibilidade e inclusão. Sem criar regras de composição do STF, o ato evidencia que acessibilidade é dever organizacional do Judiciário, e não concessão excepcional. A consequência cultural é relevante: quando uma instituição se torna acessível para seus próprios membros e servidores, deixa de tratar a deficiência como exterior à organização.

O Comitê da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência também enfatiza, no Comentário Geral nº 6, que igualdade inclusiva vai além da proibição formal de discriminar. Ela exige considerar desvantagens, combater estigma e acomodar diferenças. O Comentário Geral nº 7 reforça o valor da participação de pessoas com deficiência nos processos que lhes dizem respeito e na implementação da Convenção (United Nations, 2018a; 2018b). Ainda que esses comentários não determinem a composição de uma suprema corte nacional, ajudam a interpretar o sentido contemporâneo de participação e igualdade.

Do ponto de vista constitucional, a questão pode ser formulada como vedação de barreiras indevidas. Se um candidato preenche idade, saber jurídico e reputação ilibada, a existência de diagnóstico de autismo não pode ser convertida em presunção de incapacidade para deliberar, comunicar-se ou representar a instituição. Se houver necessidade concreta de ajuste, deve-se analisar o ajuste, não transformar a necessidade de ajuste em desqualificação. Esse raciocínio é a essência da acomodação razoável: preservar o padrão essencial da função alterando, quando necessário e possível, o modo de acesso ou execução de atividades periféricas.

Há um ponto especialmente sensível em posições de alta visibilidade. Muitas barreiras não são arquitetônicas. São atitudinais e comunicacionais. Um estilo de fala mais literal, menor uso de contato visual, necessidade de pausas após longas sessões, hipersensibilidade a luz ou ruído, preferência por comunicação escrita em determinadas etapas ou menor adesão a rituais sociais informais não dizem, sem avaliação funcional, nada sobre domínio do direito constitucional. Confundir sinais sociais com competência jurídica é precisamente o tipo de erro que o modelo biopsicossocial procura evitar.

A igualdade, por outro lado, não significa que toda adaptação imaginável seja obrigatória. A lei trabalha com razoabilidade e ônus desproporcional. Funções de ministro do STF incluem sessões colegiadas, produção de votos, interlocução institucional, audiências, gestão de gabinete e exposição pública. Uma inclusão responsável deve mapear funções essenciais e encontrar soluções individualizadas. A proteção antidiscriminatória não apaga as exigências do cargo; impede que exigências não essenciais, muitas vezes herdadas de um padrão neurotípico de comportamento, sejam tratadas como se fossem constitucionais.

5 O art. 101 da Constituição e a ideia de mérito na escolha para o STF

A discussão sobre diversidade judicial costuma esbarrar rapidamente na palavra "mérito". O problema é que o termo pode significar coisas diferentes. No art. 101, a Constituição fornece parâmetros jurídicos: idade, cidadania, notável saber jurídico e reputação ilibada, além do procedimento de nomeação presidencial e aprovação pelo Senado. O dispositivo não estabelece concurso público, pontuação objetiva, carreira de origem obrigatória ou perfil psicológico. Trata-se de escolha constitucionalmente estruturada, com componentes jurídicos e político-institucionais.

Nesse desenho, diversidade não substitui mérito, mas também não precisa ser concebida como seu oposto. O raciocínio de oposição absoluta pressupõe que existe uma única pessoa "mais qualificada" identificável por métrica neutra e que qualquer consideração sobre trajetória, experiência ou pluralidade reduziria o padrão técnico. O texto constitucional não oferece tal métrica. A categoria "notável saber jurídico" é qualitativa, assim como "reputação ilibada". Entre múltiplas pessoas que satisfaçam esses requisitos, a escolha envolve juízo institucional dentro dos limites constitucionais.

A deficiência, portanto, não pode funcionar como critério negativo clandestino. Um processo que formalmente afirme igualdade, mas descarte alguém porque necessita iluminação adequada, previsibilidade de agenda ou comunicação objetiva, pode reproduzir barreira atitudinal. O inverso também é verdadeiro: o diagnóstico não pode dispensar exame de saber jurídico ou reputação. A forma constitucionalmente mais estável de pensar o problema é exigir os mesmos critérios substantivos do art. 101, removendo barreiras que distorçam a possibilidade de demonstrá-los e exercê-los.

Esse ponto ajuda a evitar o tokenismo. Tokenismo ocorre quando uma pessoa é incluída principalmente como símbolo, recebendo a expectativa de representar um grupo inteiro ou de legitimar uma instituição por sua identidade. Em matéria de autismo, o risco é especialmente

claro porque não existe uma "visão autista" única sobre Constituição, direitos fundamentais ou separação de poderes. Uma pessoa autista não é porta-voz natural de todas as pessoas autistas. A representatividade descritiva pode ter valor simbólico e epistêmico, mas não deve aprisionar o indivíduo a uma pauta.

A teoria da representação ajuda a organizar a distinção. Pitkin (1967) separou dimensões de representação que não se reduzem à semelhança entre representante e representado. Mansbridge (1999), ao discutir representação descritiva, mostrou que ela pode ter razões contextuais, sobretudo em situações de desconfiança, exclusão histórica ou necessidade de comunicação de experiências que grupos dominantes conhecem menos. Transposta com cautela ao Judiciário, a ideia não implica que um juiz deva decidir conforme identidade. Significa apenas que instituições compostas por pessoas com trajetórias distintas podem ter acesso a experiências e perguntas que uma composição mais homogênea talvez não produza espontaneamente.

No STF, a independência judicial impõe uma cautela adicional. Ministros não exercem mandato representativo de grupos sociais no sentido eleitoral. Seu dever é com a Constituição e com as razões jurídicas do caso. Assim, falar em diversidade da Corte não deve significar distribuir assentos para reproduzir interesses corporativos. O argumento defensável é institucional: entre pessoas plenamente qualificadas, a abertura do universo de trajetórias consideradas legítimas pode reduzir cegueiras, ampliar repertórios e sinalizar que as instituições constitucionais pertencem também a grupos historicamente sub-representados.

O paradigma da deficiência acrescenta um elemento: mérito não pode ser medido por facilidade de performar normalidade social. Processos informais de indicação, sabatinas, circulação em redes profissionais e exposição midiática podem premiar fluência em códigos sociais não relacionados diretamente à capacidade jurídica. Em outros campos profissionais, pessoas autistas relatam dificuldades em entrevistas e recrutamento exatamente porque tais processos valorizam sinais interpessoais implícitos, imprevisibilidade e apresentação social, às vezes em detrimento de tarefas reais do trabalho (Doyle, 2020; Checketts, 2026). Não se pode assumir que o mesmo mecanismo opere em toda nomeação de alta autoridade, mas a analogia merece atenção.

A melhor síntese é simples: inclusão não significa rebaixar o art. 101; significa aplicá-lo sem acrescentar capacitismo. Uma pessoa autista, para ser ministro, deve possuir notável saber jurídico e reputação ilibada, exatamente como qualquer outra. O Estado, por sua vez, deve evitar que características não essenciais do neurotipo sejam convertidas em veto informal e deve assegurar, uma vez presentes os requisitos, condições razoáveis para o exercício do cargo.

6 O que a ciência realmente diz sobre cognição autista

Qualquer argumento que associe neurodiversidade à qualidade institucional precisa começar por uma advertência: diagnóstico não é currículo cognitivo. O transtorno do espectro autista é definido por um conjunto de características comportamentais e desenvolvimentais, mas indivíduos diferem amplamente em linguagem, inteligência, perfil sensorial, funções executivas, interesses, capacidade adaptativa, saúde mental, formas de comunicação e necessidades de suporte. A variabilidade interna é tão importante quanto as diferenças médias entre grupos.

Ainda assim, há linhas de pesquisa que ajudam a entender por que ambientes intelectuais podem se beneficiar de não presumir um único estilo cognitivo. O modelo de funcionamento perceptivo aprimorado, desenvolvido por Mottron et al. (2006), descreveu resultados de pesquisas em que pessoas autistas apresentaram desempenho diferenciado em aspectos de discriminação perceptiva e processamento local. Mottron (2011) posteriormente argumentou que a ciência e a prática clínica deveriam reconhecer capacidades, não apenas déficits. Esses trabalhos foram influentes, mas não autorizam inferir que atenção a detalhes seja sempre superior, nem que ela se converta diretamente em melhor raciocínio jurídico.

Em contextos de trabalho, as evidências são mais próximas da pergunta institucional, porém continuam limitadas. Cope e Remington (2022) analisaram relatos de pessoas autistas e identificaram temas como atenção a detalhes, concentração intensa, memória, criatividade, pensamento lógico e sistemático, além de qualidades pessoais como dedicação. O valor do estudo está em incluir a perspectiva de pessoas autistas sobre aquilo que efetivamente lhes ajuda no trabalho. Seu limite é igualmente claro: autorrelatos não demonstram superioridade geral e não podem ser generalizados para toda a população.

Bury et al. (2020) chegaram a uma conclusão mais cautelosa ao revisar sistematicamente a ideia de "autism advantage". A literatura disponível era pequena e de qualidade insuficiente para confirmar ou negar uma vantagem ampla no trabalho. O artigo é particularmente importante para evitar marketing institucional baseado em estereótipos positivos. Dizer que autistas são sempre detalhistas, honestos, lógicos ou resistentes à pressão social pode parecer elogio, mas transforma indivíduos complexos em um perfil esperado. Quem não corresponder ao estereótipo pode sofrer nova forma de exclusão.

A revisão de Doyle (2020) propõe um modelo biopsicossocial de neurodiversidade no trabalho. O desempenho resulta do encontro entre perfil individual e ambiente. Isso é relevante para posições jurídicas porque muitas dificuldades atribuídas ao indivíduo podem ser

produzidas por desenho organizacional: sobrecarga sensorial, comunicação ambígua, reuniões imprevisíveis, avaliação por pistas sociais indiretas ou ausência de períodos de recuperação. Ajustes podem melhorar desempenho sem alterar a substância da tarefa.

A comunicação social merece tratamento específico. Milton (2012) formulou o "problema da dupla empatia", segundo o qual dificuldades de compreensão entre pessoas autistas e não autistas podem ser recíprocas, produzidas por diferenças de experiência e estilo comunicacional, em vez de residirem apenas em uma pessoa. Estudos posteriores deram suporte parcial a essa visão. Crompton et al. (2020a) observaram, em cadeias de transmissão de informação, desempenho comparável entre grupos compostos apenas por autistas e apenas por não autistas, com pior transferência em cadeias mistas. Em outro estudo, compatibilidade de neurotipo esteve associada a avaliações de rapport, sem que ser autista por si só determinasse pior interação (Crompton et al., 2020b).

A ciência, entretanto, evolui por replicação e revisão. Um Registered Report multicêntrico posterior, com amostra maior, não replicou a diferença esperada de transferência de informação entre cadeias mistas e homogêneas, embora tenha encontrado diferenças de rapport e efeitos de divulgação diagnóstica em determinados aspectos (Crompton et al., 2025). O resultado não destrói a ideia de reciprocidade comunicacional, mas mostra por que argumentos jurídicos sérios não devem se apoiar em um único experimento. A evidência é dinâmica e, por vezes, contraditória.

Há também dados consistentes sobre julgamentos sociais. Sasson et al. (2017) mostraram que observadores não autistas formavam primeiras impressões menos favoráveis de pessoas autistas a partir de amostras breves de comportamento social e manifestavam menor intenção de interação. Em estudo posterior, Sasson e Morrison (2019) verificaram melhora de certas primeiras impressões quando o diagnóstico era corretamente divulgado e quando os observadores tinham maior conhecimento sobre autismo. Uma revisão sistemática de Han et al. (2022) reuniu evidências de estigma, estereótipos, discriminação, ocultação e camuflagem entre adultos autistas.

Esse conjunto tem implicação direta para seleção de elites jurídicas. A impressão de "presença", "naturalidade", "calor", "flexibilidade social" ou "perfil institucional" pode ser influenciada por padrões culturais de interação. Quando esses critérios não são explicitamente vinculados às funções essenciais do cargo, existe risco de que diferenças autistas sejam interpretadas como falhas de caráter, arrogância, desinteresse ou incapacidade política. O problema é agravado porque posições de cúpula dependem de reputação construída em redes profissionais e de avaliações fortemente interpessoais.

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

Nada disso permite concluir que uma pessoa autista seja imune a vieses. Pessoas autistas também têm vieses, valores, preferências, histórias de vida e limitações. A hipótese institucional relevante é mais modesta: uma instituição que admite apenas um modo social de demonstrar competência pode excluir capacidades reais; uma instituição que comporta diferentes estilos cognitivos pode ampliar o conjunto de pessoas aptas a contribuir. A ciência apoia a remoção de estereótipos muito mais firmemente do que apoia a criação de um estereótipo positivo universal.

7 Diversidade cognitiva, deliberação e inteligência coletiva

O Supremo Tribunal Federal decide colegiadamente grande parte das questões de maior impacto constitucional. Isso torna relevante a literatura sobre grupos, embora ela não deva ser aplicada mecanicamente. O ponto de partida é que a qualidade de uma decisão coletiva depende não apenas das capacidades individuais, mas também da diversidade de informações, modelos mentais, formas de enquadrar problemas e condições de interação entre os membros.

Hong e Page (2004), em modelo formal de resolução de problemas, demonstraram condições sob as quais grupos compostos por solucionadores diversos podem superar grupos formados apenas pelos indivíduos de maior desempenho isolado. O resultado tornou-se conhecido porque contraria a intuição de que basta selecionar os "melhores" segundo uma única métrica. A diversidade de heurísticas pode evitar que todos fiquem presos às mesmas soluções. É crucial, contudo, registrar que se trata de modelo matemático, não de experimento com ministros de tribunais. Seu valor é teórico.

A literatura organizacional oferece uma visão menos celebratória e mais condicional. Van Knippenberg, De Dreu e Homan (2004) propuseram o modelo de categorização-elaboração: diversidade pode ampliar informação e perspectivas relevantes à tarefa, mas também pode ativar categorizações sociais, conflitos e vieses que impedem justamente o processamento aprofundado dessas diferenças. Em outras palavras, diversidade não produz automaticamente melhor desempenho. O efeito depende de liderança, cultura, desenho da tarefa e capacidade de transformar diferença em elaboração informacional.

Mohammed e Ringseis (2001) estudaram diversidade cognitiva e consenso em grupos, mostrando a relevância de processos como perguntar pelas razões das preferências alheias, reconhecer a legitimidade de outros pontos de vista e incorporar perspectivas distintas. O achado dialoga com deliberação judicial: diferenças só se convertem em recurso se o colegiado possuir práticas que permitam que elas apareçam e sejam discutidas. Uma corte em que votos

são inteiramente isolados, interações são hostis ou divergências são personalizadas pode desperdiçar diversidade que existe formalmente.

Woolley et al. (2010) encontraram evidências de um fator de inteligência coletiva em grupos, associado não apenas à inteligência média dos integrantes, mas a características de interação social, como distribuição mais equilibrada da fala. O estudo não trata de neurodiversidade nem de tribunais. Seu interesse está em mostrar que desempenho coletivo não se reduz à soma de currículos individuais. A arquitetura de interação importa.

Em contexto jurídico, Sommers (2006) examinou júris simulados racialmente diversos e homogêneos. Grupos diversos discutiram maior variedade de informações relevantes e, em algumas medidas, participantes brancos em grupos diversos apresentaram maior atenção a fatos do caso e menos erros. O resultado não significa que qualquer diversidade produza sempre decisões melhores, nem que raça e neurotipo sejam intercambiáveis. Mostra, porém, um mecanismo plausível: a presença de pessoas percebidas como diferentes pode alterar preparação, troca de informações e profundidade da deliberação.

Para a neurodiversidade, a inferência deve permanecer em nível de hipótese. Pessoas autistas podem, em alguns casos, formular perguntas distintas, perceber inconsistências, resistir a pressupostos implícitos ou organizar informação de modo diferente. Em outros casos, podem compartilhar exatamente as mesmas premissas substantivas de colegas não autistas. Não existe base para prever voto. O possível valor está em aumentar a variedade de caminhos cognitivos disponíveis ao colegiado, desde que a instituição não puna o estilo de comunicação pelo simples fato de ser atípico.

Isso exige distinguir diversidade demográfica de diversidade cognitiva. Elas podem se relacionar, mas não são sinônimas. Duas pessoas com identidades diferentes podem pensar de maneira muito parecida sobre um problema; duas pessoas socialmente semelhantes podem possuir estratégias cognitivas distintas. O autismo torna visível essa questão porque é simultaneamente uma condição reconhecida juridicamente como deficiência e uma forma de neurodivergência associada, em parte da literatura, a diferenças de processamento. A identidade, contudo, continua sendo um indicador imperfeito do conteúdo cognitivo.

Uma corte constitucional também não é uma equipe empresarial. Há dever de fundamentação, precedentes, procedimentos, publicidade e vínculos normativos que limitam a liberdade de resolução de problemas. Essas restrições não eliminam a importância de perspectivas. Textos constitucionais são aplicados a fatos complexos, tecnologias novas, conflitos institucionais e experiências sociais heterogêneas. A escolha do que considerar relevante, quais consequências antecipar e quais barreiras reconhecer pode ser influenciada pelo

repertório vivido dos julgadores, ainda que a decisão final deva ser justificada em linguagem jurídica pública.

Portanto, a literatura de grupos oferece um argumento de possibilidade, não uma prova direta. Ela torna cientificamente plausível afirmar que homogeneidade excessiva pode ter custos informacionais e que diversidade, sob condições adequadas, pode ampliar recursos deliberativos. Não autoriza concluir que inserir um integrante de determinada identidade produzirá melhora mensurável em toda classe de decisões. Essa diferença entre plausibilidade e demonstração é central para evitar que um argumento de inclusão seja apresentado como fato causal estabelecido.

8 Diversidade judicial, representação e legitimidade: o que mostram os estudos

A ciência política e os estudos judiciais investigam há décadas se características dos juízes se relacionam a comportamento decisório, influência em colegiados e legitimidade percebida. A maior parte da literatura concentra-se em gênero e raça. Esses estudos não podem ser usados como substitutos de pesquisa sobre autismo, mas ajudam a demonstrar que composição de cortes não é tema cientificamente irrelevante.

Boyd, Epstein e Martin (2010), analisando tribunais federais de apelação dos Estados Unidos, encontraram efeitos associados ao sexo dos juízes em casos de discriminação sexual e também efeitos de painel: a presença de uma juíza esteve associada a mudanças no comportamento de colegas homens nessa área específica. O estudo é importante justamente por sua especificidade. Os autores não encontraram um efeito uniforme de gênero em todos os campos do direito. A identidade pode ser relevante em determinados contextos sem controlar globalmente o comportamento judicial.

Kastellec (2013) investigou diversidade racial em cortes de apelação norte-americanas e encontrou evidências de influência da presença de juízes negros em painéis em casos envolvendo ação afirmativa. De novo, o mecanismo não é "representante vota pelo grupo" em todos os temas; trata-se de efeito contextual em uma categoria de litígios com conteúdo diretamente relacionado à experiência histórica de raça. Esses resultados sugerem que a composição de painéis pode afetar deliberação e resultados, mas não permitem prever a forma de eventual efeito de um juiz autista.

Outro campo é a legitimidade institucional. Scherer e Curry (2010), em experimento sobre representação racial nas cortes norte-americanas, encontraram aumento de legitimidade percebida entre participantes negros quando a instituição era apresentada como mais

racialmente representativa, acompanhado de reação negativa em parte dos participantes brancos. O resultado é normativamente incômodo, mas cientificamente valioso: os efeitos simbólicos da diversidade podem variar entre grupos e não são universalmente positivos.

Pesquisas mais recentes reforçam a necessidade de nuance. Krehbiel (2026) examinou se representação descritiva aumenta aceitação de decisões judiciais e encontrou efeitos condicionais, dependentes de confiança prévia, concordância com o resultado e grupo analisado. A conclusão relevante para este artigo não é que diversidade "gera legitimidade". É que sua relação com legitimidade é empiricamente contingente. Instituições não podem presumir que a simples visibilidade de uma identidade solucionará desconfiança.

Essa literatura permite extrair quatro lições metodológicas. Primeiro, experiências sociais podem ter relevância para a forma como certos problemas são percebidos e debatidos. Segundo, colegiados produzem efeitos interativos: um membro pode influenciar outros, não apenas acrescentar um voto. Terceiro, efeitos tendem a ser contextuais, e não universais. Quarto, representação descritiva e representação substantiva não são a mesma coisa; a presença de uma pessoa de determinado grupo não garante decisões favoráveis às posições preferidas por outros membros daquele grupo.

No caso do autismo, a cautela deve ser ainda maior porque faltam estudos equivalentes sobre ministros de cortes constitucionais autistas. Não há base para afirmar que um ministro autista seria mais protetivo em direitos das pessoas com deficiência, mais literalista, mais originalista, mais formalista ou menos suscetível a pressões políticas. Tais afirmações seriam essencialistas. Uma pessoa autista pode desenvolver qualquer filosofia jurídica e pode divergir profundamente de movimentos de defesa de direitos da deficiência.

O argumento de diversidade judicial, então, deve se apoiar menos na expectativa de resultado e mais na abertura epistêmica. Fricker (2007) descreve injustiça epistêmica como formas pelas quais certas pessoas são prejudicadas em sua capacidade de participar como conhecedoras e intérpretes da realidade. Em instituições que decidem direitos de grupos historicamente descritos por terceiros, incluir pessoas com experiências diversas pode reduzir, embora não elimine, pontos cegos. Young (2000) também enfatiza que inclusão democrática exige que experiências sociais diferentes possam entrar no processo de comunicação pública sem serem previamente traduzidas para um único padrão dominante.

Em uma corte, essa inclusão deve ser compatibilizada com o caráter jurídico da função. Experiência vivida não substitui prova, dogmática ou interpretação constitucional. Ela pode, porém, afetar quais perguntas são formuladas. Um julgador que conhece sensorialmente o custo de ambientes inacessíveis pode perceber com maior rapidez uma barreira que outro julgador

precisaria aprender por evidência externa. O colega sem essa experiência continua plenamente capaz de compreender o problema; a diferença está no repertório inicial, não em monopólio de verdade.

A legitimidade também tem dimensão de pertencimento. Quando pessoas com deficiência só aparecem diante dos tribunais como partes, pacientes, interditandos ou destinatários de proteção, a estrutura simbólica da instituição comunica uma assimetria: algumas pessoas julgam, outras são julgadas ou protegidas. A presença de profissionais com deficiência em todos os níveis do sistema de justiça rompe essa divisão. A LBI, ao mencionar expressamente magistrados com deficiência, já sinaliza que autoridade jurídica e deficiência são categorias compatíveis.

Isso não transforma representatividade em requisito absoluto para validade das decisões. Uma corte sem determinado grupo não perde automaticamente legitimidade jurídica; uma corte com esse grupo não se torna automaticamente justa. Representatividade é uma dimensão entre várias: independência, integridade, competência, transparência, fundamentação, previsibilidade e respeito a direitos também são essenciais. O valor analítico está em reconhecer que composição institucional pode importar, sem convertê-la em único critério de qualidade.

9 Por que a inclusão de pessoas autistas em cortes constitucionais pode importar

À luz dos capítulos anteriores, é possível organizar os argumentos favoráveis à inclusão efetiva de pessoas autistas no universo de candidatos a cortes constitucionais sem recorrer a determinismos. O primeiro argumento é de igualdade. Se a sociedade reconhece pessoas autistas como cidadãs plenas e a lei assegura exercício de funções públicas em igualdade de oportunidades, a possibilidade de chegar às instituições de cúpula não pode ser apenas formal. Barreiras que excluem antes da avaliação dos requisitos substantivos contradizem a promessa jurídica de participação.

O segundo argumento é de coerência institucional. O STF interpreta normas de deficiência, acessibilidade, educação inclusiva, trabalho, saúde, capacidade civil, concursos, previdência e políticas públicas que afetam pessoas neurodivergentes. Isso não cria direito a um julgador autista em cada caso. Mas uma instituição que aplica direitos de inclusão ganha consistência quando sua própria cultura de recrutamento e trabalho comporta pessoas com deficiência em posições de autoridade.

O terceiro argumento é epistêmico. Experiências diversas podem introduzir perguntas, fatos e consequências menos salientes para grupos homogêneos. Uma pessoa autista pode ter

vivido barreiras sensoriais, diagnósticas, profissionais ou atitudinais; outra pode não ter vivido nenhuma delas de maneira relevante. A contribuição não decorre de uma essência, mas da possibilidade de repertório diferente. Em colegiados que enfrentam problemas novos e ambíguos, variedade de enquadramentos pode ser um recurso.

O quarto argumento é organizacional. A necessidade de acomodar neurodiversidade pode melhorar processos para todos. Comunicação mais explícita, agendas previsíveis, redução de ruído desnecessário, documentos enviados com antecedência, possibilidade de participação remota em situações justificadas e tecnologia acessível podem beneficiar pessoas com e sem diagnóstico. Esse fenômeno é conhecido em desenho universal: soluções criadas a partir de necessidades específicas frequentemente aumentam usabilidade geral.

O quinto argumento é simbólico, desde que tratado com cuidado. Ver uma pessoa autista ocupando função pública de altíssima responsabilidade pode desafiar estereótipos de incapacidade. Estudos sobre estigma mostram que pessoas autistas são frequentemente avaliadas de maneira menos favorável com base em padrões breves de comportamento social (Sasson et al., 2017; Han et al., 2022). A existência visível de profissionais autistas em carreiras de prestígio pode ampliar o repertório social do que é imaginado como possível. Esse efeito, porém, não deve impor à pessoa nomeada obrigação de exposição diagnóstica ou ativismo.

O sexto argumento é de desenvolvimento institucional do direito da deficiência. A Convenção substitui um modelo de tutela por um modelo de direitos, participação e autonomia. Levar esse paradigma a sério significa admitir pessoas com deficiência não apenas em conselhos consultivos, mas na produção cotidiana de decisões estatais. O art. 29 da Convenção e o art. 76 da LBI tornam juridicamente visível essa dimensão de poder.

Esses argumentos não se somam em uma equação que prove a necessidade de reserva de vaga. Eles demonstram algo mais sóbrio: não há justificativa científica ou jurídica para presumir que neurodivergência seja irrelevante como dimensão de pluralidade, nem para tratá-la como incompatível com autoridade constitucional. Ao mesmo tempo, não há base para escolher alguém apenas pelo diagnóstico. A posição institucional equilibrada é considerar neurodiversidade como parte legítima de uma concepção ampla de diversidade, dentro do conjunto de candidatos que satisfaçam integralmente os requisitos constitucionais.

Há ainda uma razão de pipeline. A composição do STF é o ponto final de trajetórias jurídicas longas. Se pessoas autistas encontram barreiras na escola, universidade, concursos, advocacia, Ministério Público, magistratura, docência e gestão, a ausência delas nos espaços de cúpula pode ser produzida muito antes do momento da indicação. Uma política séria de inclusão não começa quando surge uma vaga no Supremo. Começa em formação acessível, recrutamento

não discriminatório, permanência profissional, adaptações, combate ao assédio e oportunidades de liderança.

Por isso, reduzir o debate a "deve haver um ministro autista agora" empobrece o problema. A pergunta institucional mais profunda é se o sistema jurídico brasileiro permite que um jurista autista construa uma carreira de excelência sem precisar ocultar indefinidamente sua condição, suportar ambientes desnecessariamente hostis ou ser interpretado como menos apto por sinais sociais que não medem conhecimento jurídico. Uma corte diversa é resultado de ecossistema profissional inclusivo, não apenas de uma nomeação isolada.

10 Objeções, riscos e respostas

A defesa de maior abertura à neurodiversidade em instituições de cúpula enfrenta objeções que merecem resposta direta. A primeira sustenta que juízes devem ser neutros e, portanto, identidades pessoais são irrelevantes. A premissa correta é que decisões devem ser justificadas juridicamente e que um ministro não representa eleitoralmente seu grupo. O salto problemático é concluir que biografias nunca afetam percepção, deliberação ou seleção de questões. A literatura empírica sobre painéis judiciais mostra que composição pode ter efeitos em alguns contextos (Boyd; Epstein; Martin, 2010; Kastellec, 2013). Reconhecer isso não elimina o ideal de imparcialidade; torna-o mais realista.

A segunda objeção afirma que considerar diversidade viola mérito. A resposta depende do que se entende por considerar. Se diagnóstico substituir notável saber jurídico, a crítica procede. Se diversidade for um fator institucional entre candidatos que já satisfazem os requisitos, não existe incompatibilidade necessária. A Constituição não fornece ranking matemático de mérito. Além disso, remover barreiras de seleção não é preferência indevida; é condição para que mérito real possa aparecer.

A terceira objeção é operacional: o trabalho de ministro seria incompatível com necessidades de suporte. Essa afirmação não pode ser feita em abstrato. Autismo é heterogêneo. Pessoas diferentes necessitam de apoios diferentes, e algumas podem não necessitar de adaptação relevante. O direito trabalha com avaliação concreta de funções essenciais e acomodação razoável. Uma incapacidade específica para determinada função pode existir em qualquer pessoa, com ou sem deficiência, mas precisa ser demonstrada individualmente, não presumida pelo rótulo diagnóstico.

A quarta objeção é que autistas seriam rígidos, literais ou incapazes de negociação. Trata-se de generalização clínica transformada em juízo profissional. Características como

preferência por clareza, necessidade de previsibilidade ou interesses intensos variam em grau e expressão. Além disso, negociação institucional pode ser realizada por diferentes estilos. A literatura do problema da dupla empatia lembra que dificuldades comunicacionais são interativas; a incompatibilidade entre estilos não é prova unilateral de incompetência (Milton, 2012; Crompton et al., 2020b).

A quinta objeção, em direção oposta, é que autistas seriam naturalmente mais lógicos, honestos e imunes a pressões. Esse argumento também deve ser rejeitado. Pesquisas de forças autistas são heterogêneas e não autorizam predizer caráter ou decisão de indivíduo. A honestidade, a independência e a qualidade técnica de um ministro precisam ser avaliadas por trajetória, conduta e produção intelectual, não inferidas do diagnóstico. Estereótipos positivos podem produzir expectativas impossíveis e desumanizar tanto quanto estereótipos negativos.

A sexta objeção diz respeito à privacidade. Para produzir diversidade, seria necessário exigir divulgação diagnóstica? Não. Dados de saúde são sensíveis e a identidade autista pode ser privada. A pessoa deve controlar, dentro dos limites legais, sua divulgação. Políticas de inclusão podem tornar processos acessíveis sem obrigar exposição pública. A contagem estatística de representação, quando realizada, precisa observar proteção de dados, voluntariedade e finalidade legítima.

A sétima objeção é o tokenismo. Uma nomeação simbólica pode ser usada para afirmar que uma instituição "resolveu" sua relação com deficiência, sem modificar barreiras estruturais. A resposta é combinar representação com política institucional. Um integrante neurodivergente não substitui acessibilidade de servidores, advogados, partes, visitantes e demais magistrados. Também não deve carregar sozinho a agenda de deficiência.

A oitava objeção é a politização da identidade. Como a nomeação para o STF já possui dimensão político-institucional, introduzir o tema da neurodiversidade poderia produzir instrumentalização. O risco existe. A proteção contra ele está em critérios transparentes: afirmar com clareza que deficiência não é atalho para o cargo, que requisitos do art. 101 permanecem integrais e que nenhuma identidade permite prever resultado de julgamento. A discussão deve ser sobre igualdade de acesso e pluralidade institucional, não sobre fabricação de voto esperado.

A nona objeção questiona a falta de estudos diretos. É a objeção cientificamente mais forte. Não há, até o momento, corpo robusto de pesquisa sobre juízes autistas em supremas cortes que permita medir efeitos de sua presença. A resposta não é esconder a lacuna. É incorporá-la à conclusão. O direito à não discriminação independe de demonstrar que pessoas autistas melhorariam a Corte. Já o argumento de desempenho institucional deve ser apresentado como plausível, apoiado em evidências indiretas e sujeito a investigação futura.

Essa distinção protege o núcleo normativo do artigo. Mesmo que amanhã um estudo concluísse que diversidade neurocognitiva não altera a qualidade média de decisões, o direito de uma pessoa autista qualificada concorrer em igualdade de condições continuaria existindo. Direitos fundamentais não dependem de provar que o grupo discriminado torna a maioria mais produtiva. Evidências de benefício institucional podem reforçar inclusão, mas não são seu fundamento moral exclusivo.

11 Caminhos institucionais compatíveis com a Constituição

Se a meta é tornar real a possibilidade de pessoas autistas alcançarem funções judiciais de cúpula sem criar presunções identitárias de mérito, as medidas mais defensáveis são estruturais. A primeira é ampliar o pipeline. Faculdades de direito, escolas da magistratura, Ministério Público, advocacia pública e privada, defensorias e órgãos judiciais precisam tratar neurodiversidade como tema de acessibilidade profissional, não apenas como conteúdo de processos. Sem permanência e progressão nas etapas anteriores da carreira, a discussão sobre o topo será episódica.

A segunda medida é revisar processos de seleção e avaliação para separar competências essenciais de performance social acessória. Entrevistas e sabatinas são inerentes a muitas funções públicas de liderança, mas perguntas podem ser formuladas de modo claro e previsível, evitando transformar habilidade de decodificar ambiguidade social em teste oculto de inteligência. No caso específico do STF, a sabatina senatorial possui natureza constitucional e política que não pode ser substituída; ainda assim, acessibilidade comunicacional e sensorial é compatível com escrutínio rigoroso.

A terceira medida é assegurar adaptações razoáveis no exercício da função. Para uma pessoa autista, ajustes podem envolver ambiente sensorial, organização de agenda, formato de comunicação, uso de tecnologia, pausas ou trabalho remoto em situações específicas, desde que compatíveis com as atribuições essenciais e com as regras aplicáveis. O ponto jurídico é não confundir alteração de meio com redução de responsabilidade. Um voto continua precisando ser fundamentado; uma sessão continua exigindo participação; o gabinete continua demandando gestão. A adaptação muda a forma de viabilizar a função, não sua finalidade.

A quarta medida é qualificar equipes para neuroinclusão. A eficácia de uma adaptação depende do ambiente humano. Servidores e colegas precisam compreender que contato visual, prosódia, literalidade, necessidade de instruções claras ou menor frequência de interações informais não são, por si, sinais de desrespeito. Treinamento, porém, deve evitar transformar

manual de inclusão em novo catálogo de estereótipos. A regra é conhecer a pessoa e perguntar quais barreiras existem concretamente.

A quinta medida é proteger confidencialidade. Instituições devem criar canais seguros para solicitar adaptações sem exposição desnecessária de informações médicas. Em cargos de grande visibilidade, a pressão por transparência pode ser intensa, mas transparência institucional não equivale a disponibilidade irrestrita de dados de saúde. O debate público sobre diversidade não justifica invasão de privacidade.

A sexta medida é coletar dados institucionais de forma ética e agregada. A ausência de dados torna invisíveis padrões de exclusão, mas coleta mal desenhada pode produzir risco de identificação e estigma. Pesquisas voluntárias, anonimização, governança de dados e finalidade definida podem ajudar a compreender a presença de pessoas com deficiência e neurodivergentes nas carreiras jurídicas sem expor indivíduos.

A sétima medida é incorporar pessoas com deficiência na formulação de políticas de acessibilidade. O princípio "nada sobre nós sem nós", associado à história da Convenção, traduz uma exigência prática: políticas desenhadas apenas por quem não enfrenta as barreiras tendem a subestimar problemas cotidianos. O Comentário Geral nº 7 do Comitê da ONU valoriza participação direta por meio de organizações representativas (United Nations, 2018b). No Judiciário, essa lógica pode ser aplicada a comissões e unidades de acessibilidade.

A oitava medida é preservar pluralismo dentro da própria neurodivergência. Autismo não é a única forma de neurodivergência, e pessoas autistas não são homogêneas. Uma política que procure um "perfil autista" para preencher expectativas institucionais pode ser discriminatória. O objetivo deve ser remover barreiras para indivíduos, não criar uma estética oficial de neurodiversidade.

A nona medida é manter a centralidade do art. 101. Em qualquer discussão sobre uma futura composição do STF, os requisitos constitucionais devem ser tratados como filtro substantivo. Diversidade pode ser considerada como valor institucional entre pessoas qualificadas, mas não deve funcionar como presunção de notável saber jurídico. Isso protege a pessoa autista de uma forma sutil de deslegitimação: a ideia de que teria sido escolhida "apenas por ser autista".

A décima medida é incentivar pesquisa empírica brasileira. Há enorme lacuna sobre neurodiversidade nas carreiras jurídicas, condições de trabalho de magistrados autistas, barreiras em concursos, disclosure diagnóstico, adaptações e progressão profissional. Sem dados, o debate fica dependente de analogias internacionais e relatos isolados. Pesquisa com participação de pessoas autistas pode gerar conhecimento mais útil para desenho institucional.

Esses caminhos têm uma vantagem constitucional: não exigem alterar o sentido do cargo nem predeterminar resultado de nomeação. Eles constroem condições para que, quando houver um jurista autista com trajetória compatível com o art. 101, o diagnóstico não opere como barreira invisível. A diferença entre inclusão substantiva e simbolismo está justamente nisso: a primeira cria possibilidade duradoura; o segundo depende de um evento isolado.

11.1 Agenda brasileira de pesquisa sobre neurodiversidade e carreiras jurídicas

A insuficiência de evidência direta sobre neurodiversidade nas cúpulas judiciais não deve ser tratada apenas como obstáculo argumentativo. Ela constitui, por si, uma agenda de pesquisa. No Brasil, seria possível produzir conhecimento empírico sem transformar diagnóstico em requisito de identificação pública. Estudos com participação voluntária e proteção rigorosa de dados poderiam examinar barreiras de ingresso, permanência e progressão em faculdades de direito, concursos, advocacia, Ministério Público, defensorias e magistratura. Também poderiam investigar quais adaptações são efetivamente utilizadas, quais delas reduzem barreiras sem alterar funções essenciais e quais práticas institucionais produzem efeitos adversos não intencionais. A literatura sobre trabalho autista mostra que ambiente, desenho de tarefas, estigma e processos de seleção interagem com características individuais; por isso, dados nacionais seriam mais úteis do que a simples importação de conclusões obtidas em empresas ou sistemas jurídicos estrangeiros (Doyle, 2020; Cope; Remington, 2022; Checketts, 2026).

Uma segunda frente deveria separar três objetos frequentemente confundidos: presença, experiência e desempenho. Saber quantas pessoas neurodivergentes existem em determinada carreira não informa, sozinho, quais barreiras enfrentam; conhecer barreiras não permite presumir como decidem; e observar determinado estilo decisório não autoriza atribuí-lo causalmente ao diagnóstico. Essa separação é especialmente importante em pesquisa judicial, porque comportamento jurisdicional é produzido por múltiplas variáveis: formação, trajetória profissional, desenho institucional, composição do colegiado, natureza do caso, precedentes, regras processuais e convicções jurídicas. Um programa científico sério precisaria trabalhar com desenhos comparativos, amostras suficientemente amplas e hipóteses previamente delimitadas, evitando tanto a patologização quanto a fabricação de um arquétipo cognitivo autista.

Há, ainda, uma questão de governança do próprio conhecimento. O paradigma contemporâneo da neurodiversidade chama atenção para a participação das pessoas estudadas

na definição de perguntas e na interpretação dos resultados, sem que isso elimine critérios de rigor, replicabilidade ou crítica externa (Pellicano; den Houting, 2022; Dwyer, 2022). Em carreiras jurídicas, essa participação poderia auxiliar a distinguir barreiras reais de suposições administrativas. Um procedimento aparentemente neutro pode exigir habilidades sociais periféricas à função; em sentido inverso, uma medida apresentada como inclusiva pode não responder à necessidade concreta de seus destinatários. Pesquisa participativa não significa delegar a conclusão científica a grupos de interesse. Significa incorporar conhecimento experiencial como uma fonte de formulação de problemas, submetendo hipóteses e resultados aos mesmos controles metodológicos aplicáveis às demais evidências.

Por fim, a construção dessa base empírica permitiria deslocar o debate de exemplos individuais para instituições. A pergunta deixaria de ser se determinada pessoa autista demonstra que o autismo é vantagem ou desvantagem e passaria a ser quais condições permitem que profissionais diferentes cumpram, em igualdade de oportunidades, as mesmas responsabilidades essenciais. Esse deslocamento é coerente com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e com a LBI: o foco deixa de estar em provar um valor instrumental excepcional do indivíduo e passa a recair sobre barreiras, participação e adaptação razoável. Para o STF e para todo o sistema de justiça, essa agenda seria cientificamente mais informativa e juridicamente mais prudente do que qualquer tentativa de inferir, a partir do diagnóstico, como alguém votaria ou que espécie de ministro seria.

12 Três sentidos da expressão "necessidade de um ministro autista"

A formulação que motivou este estudo pode ser retomada agora com maior precisão. Dizer que existe "necessidade de um ministro autista no STF" pode expressar pelo menos três proposições normativamente distintas. Misturá-las prejudica a análise.

No primeiro sentido, "necessidade" significa necessidade de igualdade real de acesso. Essa proposição possui base jurídica forte. Pessoas autistas são pessoas com deficiência para todos os efeitos legais; a Convenção e a LBI asseguram participação pública, igualdade de oportunidades, adaptação razoável e exercício de funções públicas; a legislação de acesso à justiça contempla expressamente magistrados com deficiência (Brasil, 2009; 2012; 2015). Nesse sentido, é juridicamente necessário que o sistema não construa o STF como espaço implicitamente reservado a um neurotipo.

No segundo sentido, "necessidade" significa conveniência ou relevância institucional da diversidade neurocognitiva. Aqui a resposta é probabilística e contextual. Há literatura que

associa diversidade de perspectivas a benefícios de informação e deliberação em certas condições, além de estudos que mostram efeitos da diversidade de composição em alguns colegiados judiciais (Hong; Page, 2004; Van Knippenberg; De Dreu; Homan, 2004; Sommers, 2006; Kastellec, 2013). Há também pesquisa sobre características e experiências autistas que tornam plausível a contribuição de estilos cognitivos distintos. Porém, a cadeia inferencial é indireta. Não existem dados suficientes para quantificar um "efeito autista" sobre o STF.

No terceiro sentido, "necessidade" significa obrigação de reservar permanentemente um dos onze assentos a pessoa autista. Essa conclusão não decorre do texto vigente do art. 101 e não pode ser apresentada como resultado da ciência. Uma política de reserva desse tipo demandaria debate constitucional e institucional próprio, inclusive sobre critérios, autodeclaração, proteção de dados, duração, heterogeneidade da deficiência e relação com outras dimensões de diversidade. É uma escolha de desenho institucional, não consequência automática das evidências revisadas.

Essa tripartição evita uma falsa alternativa entre "a identidade não importa" e "a identidade deve decidir a nomeação". A posição juridicamente robusta situa-se no meio: identidade não substitui qualificação, mas barreiras relacionadas à identidade não podem bloquear pessoas qualificadas. A composição de instituições pode ser discutida como tema de pluralidade sem prever votos nem reduzir indivíduos a grupos.

Há também uma dimensão temporal. Uma sociedade pode reconhecer primeiro o direito de acesso e, apenas depois de décadas de remoção de barreiras, observar maior diversidade nos cargos de cúpula. A ausência de pessoas publicamente identificadas com determinada deficiência pode refletir filtros anteriores, inclusive falta de diagnóstico em gerações passadas. Por isso, seria metodologicamente inadequado usar fotografia atual da elite jurídica como prova de inexistência de profissionais aptos.

A expressão "necessidade" ganha, então, conteúdo mais defensável se for entendida como necessidade de uma Suprema Corte institucionalmente capaz de incluir uma pessoa autista, e não como obrigação de nomear alguém com base exclusiva no diagnóstico. Uma Corte verdadeiramente acessível é aquela em que a possibilidade de um ministro autista deixa de parecer excepcional ou contraditória. O objetivo normativo é normalizar a compatibilidade entre deficiência, excelência jurídica e autoridade constitucional.

13 Considerações finais

A pergunta sobre a presença de uma pessoa autista no Supremo Tribunal Federal toca três debates que o direito brasileiro ainda costuma tratar separadamente: igualdade das pessoas com deficiência, qualidade deliberativa das instituições e composição social das elites jurídicas. Quando esses debates são reunidos, a resposta precisa ser mais cuidadosa do que uma palavra de ordem.

O direito positivo fornece um ponto firme. Pessoas autistas são consideradas pessoas com deficiência para todos os efeitos legais. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, incorporada com hierarquia equivalente à de emenda constitucional, assegura participação na vida pública e oportunidade de desempenhar funções públicas em igualdade de condições. A Lei Brasileira de Inclusão reforça esse compromisso, define adaptação razoável, protege capacidade legal e menciona expressamente magistrados entre os profissionais que devem ter assegurados recursos de acessibilidade. O art. 101 da Constituição, por sua vez, não estabelece ausência de deficiência como requisito para o STF. Juridicamente, portanto, neurodivergência não é impedimento abstrato à investidura.

A ciência acrescenta uma segunda camada, mas exige modéstia. Há evidências de heterogeneidade cognitiva no autismo, relatos e estudos sobre capacidades relevantes em diferentes ambientes de trabalho, pesquisas sobre estigma e desvantagens produzidas por padrões sociais majoritários, e literatura sobre possíveis benefícios e custos da diversidade em grupos. Há também estudos que mostram efeitos contextuais da composição de painéis judiciais e da representação descritiva. Nenhuma dessas linhas, isolada ou conjuntamente, prova que um ministro autista decidiria melhor ou que sua presença produziria determinado resultado constitucional.

O argumento mais forte, por isso, não é de superioridade. É de não exclusão e de abertura epistêmica. Uma instituição que só reconhece competência quando ela é acompanhada de um padrão específico de sociabilidade corre o risco de confundir convenção com capacidade. Uma instituição que oferece adaptações razoáveis e avalia pessoas pelos requisitos efetivamente essenciais amplia seu universo de talentos sem reduzir exigência técnica.

Também não se deve exigir que uma pessoa autista represente politicamente todas as pessoas autistas. Ministros do STF não são delegados de grupos identitários. A independência judicial e o dever de fundamentação impedem essa leitura. O valor da diversidade está em permitir que experiências distintas entrem no espaço deliberativo, não em predeterminar conclusões. Um ministro autista poderia discordar de organizações de pessoas autistas, assim

como qualquer magistrado pode divergir de grupos com os quais compartilha características sociais.

A tese de reserva obrigatória de um assento é diferente e não encontra, no sistema vigente, fundamento constitucional específico. Pode ser objeto de debate público e acadêmico, mas não deve ser confundida com comando já existente ou conclusão científica. Essa honestidade fortalece, em vez de enfraquecer, a agenda de inclusão.

Talvez a formulação mais adequada, ao final, seja esta: uma democracia constitucional inclusiva não precisa saber previamente quem será o primeiro ou o próximo jurista autista a alcançar sua mais alta Corte. Precisa construir instituições nas quais esse percurso seja juridicamente possível, profissionalmente sustentável e socialmente compreensível. Quando a presença de uma pessoa autista no STF puder ser avaliada pela qualidade de sua trajetória e de seu pensamento jurídico, sem que o diagnóstico funcione como veto ou como troféu, a igualdade terá avançado de uma promessa abstrata para uma possibilidade institucional concreta.

Referências

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 formatado conforme estrutura de artigo da ABNT NBR 6022:2018, citações no sistema autor-data segundo a NBR 10520:2023, referências segundo a NBR 6023:2025 e parâmetros gerais de apresentação compatíveis com a NBR 14724:2024. O periódico de destino poderá exigir ajustes próprios de template, extensão, anonimização ou metadados.