RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O
Saber. ISSN: 2675-9128. São Paulo - SP.
Ano VII, v.1 2026 | submissão: 19/09/2026 | aceito: 22/09/2026 | publicação: 25/09/2026

A inclusão não pode terminar na posse: a urgência das ações afirmativas e da inclusão de autistas nos espaços de decisão do Sistema de Justiça

Inclusion cannot end at appointment: the urgency of affirmative action and autistic inclusion in decision-making within the Brazilian justice system

La inclusión no puede terminar con la posesión: la urgencia de las acciones afirmativas y de la inclusión de personas autistas en los espacios de decisión del sistema de justicia

Leonardo Novaes Bastos
Promotor de Justiça do Estado de Alagoas. Autista. Ex-Delegado de Polícia. Ex-Promotor de Justiça do Estado do Maranhão. Mestre em Direito. E-mail: leovixx@hotmail.com

Resumo: O artigo sustenta a necessidade de resposta institucional imediata às barreiras que restringem a permanência, a progressão e o acesso de pessoas com deficiência aos espaços de decisão do Sistema de Justiça brasileiro, com seção específica sobre profissionais autistas. Mediante pesquisa jurídico-dogmática, revisão narrativa interdisciplinar e análise de documentos públicos, articula a Constituição, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a legislação brasileira. A tese é que a inclusão limitada ao concurso não satisfaz os deveres de igualdade: adaptações e proteção contra discriminação já são exigíveis, enquanto ações afirmativas de trajetória devem ser regulamentadas com prioridade, participação e evidência suficiente. Os registros históricos do Conselho Nacional de Justiça e a literatura sobre barreiras organizacionais justificam investigação e intervenção concomitantes, sem autorizar estimativas sobre a atual presença de autistas nas cúpulas. Formula-se o princípio da continuidade inclusiva e defende-se um programa de medidas para promoção, remoção, listas do quinto constitucional e tribunais superiores. A urgência decorre da acumulação de desvantagens, da perda de oportunidades que não se repetem e da insuficiência de exigir prova estatística completa antes de proteger direitos individuais. No caso do autismo, examinam-se estereótipos de sociabilidade, divulgação diagnóstica, camuflagem e esgotamento, distinguindo competência profissional de necessidade de suporte. Propõe-se execução administrativa imediata, regulamentação célere de preferências proporcionais e encaminhamento das reformas legislativas ou constitucionais necessárias. Conclui-se que a ausência de dados completos exige melhorar o conhecimento institucional e agir sobre as barreiras já identificáveis, sem transformar pesquisa em autorização para adiar a igualdade.
Palavras-chave: pessoas com deficiência; autismo; ações afirmativas; progressão funcional; continuidade inclusiva; Sistema de Justiça.

Abstract: This article argues for an immediate institutional response to barriers affecting the retention, advancement and access of persons with disabilities to decision-making positions in Brazil's justice system, with a dedicated section on autistic professionals. It combines doctrinal legal analysis, a narrative interdisciplinary review and public documentary sources. Drawing on the Constitution, the Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Brazilian legislation, it maintains that inclusion restricted to recruitment does not fulfil equality obligations. Reasonable accommodation and protection against discrimination are already enforceable; career-related affirmative action requires priority regulation supported by participation and sufficient evidence. Historical judicial workforce records and research on organizational barriers warrant concurrent investigation and intervention, without establishing the present representation of autistic professionals in senior positions. The proposed principle of inclusive continuity covers promotion, transfer, constitutional-fifth lists and higher courts. Urgency arises from cumulative disadvantage, opportunities that may not recur and the inadequacy of making individual protection dependent on complete statistical evidence. The autism section addresses social stereotypes, diagnostic disclosure, camouflaging and burnout, distinguishing professional competence from support needs. The article proposes immediate

administrative measures, prompt regulation of proportionate preferences and the initiation of necessary legislative or constitutional reforms. Incomplete data require better institutional knowledge alongside action on identifiable barriers.
Keywords: persons with disabilities; autism; affirmative action; career advancement; inclusive continuity; justice system.

Resumen: El artículo sostiene la necesidad de una respuesta institucional inmediata a las barreras que restringen la permanencia, la progresión y el acceso de personas con discapacidad a los espacios de decisión del sistema de justicia brasileño, con una sección específica sobre profesionales autistas. Combina investigación jurídico-dogmática, revisión narrativa interdisciplinaria y documentos públicos. A partir de la Constitución, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la legislación brasileña, propone el principio de continuidad inclusiva. Los ajustes razonables y la protección contra la discriminación son exigibles; las acciones afirmativas para la carrera requieren regulación prioritaria y evidencia suficiente. La urgencia deriva de la acumulación de desventajas y de oportunidades que pueden no repetirse. Se examinan los estereotipos de sociabilidad, la revelación diagnóstica, el camuflaje y el agotamiento autista, diferenciando competencia profesional y necesidad de apoyo. Se proponen medidas administrativas inmediatas y la tramitación de las reformas legales o constitucionales necesarias. La insuficiencia estadística exige investigar y actuar de manera concomitante.
Palabras clave: personas con discapacidad; autismo; acciones afirmativas; progresión profesional; continuidad inclusiva; sistema de justicia.

1 Introdução

A inclusão das pessoas com deficiência no Sistema de Justiça precisa avançar imediatamente do ingresso para a trajetória e para o exercício do poder decisório. A reserva em concursos enfrentou um obstáculo relevante, mas não resolve, por si, a acessibilidade das condições de trabalho, a igualdade na promoção, as necessidades relacionadas à remoção ou os filtros de formação das listas destinadas aos tribunais. A continuidade de uma carreira não pode depender de superar repetidamente barreiras que a instituição tem o dever de remover.

O problema jurídico deste artigo é determinar por que e mediante quais instrumentos CNJ, CNMP, tribunais, Ministérios Públicos, órgãos de representação profissional e autoridades responsáveis por nomeações devem agir desde já. A resposta defendida não se limita a afirmar que políticas inclusivas são possíveis. Sustenta que a proteção durante toda a carreira é obrigatória e que a regulamentação de ações afirmativas posteriores ao ingresso constitui prioridade institucional quando barreiras e exclusões persistentes tornam insuficientes os procedimentos gerais.

A hipótese central é a existência de um dever de continuidade inclusiva, construído a partir da igualdade material, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e do direito à ascensão profissional em igualdade de oportunidades. A urgência incide de modo diferenciado: adaptações e enfrentamento da discriminação não dependem de nova lei;

preferências na promoção e nas listas exigem desenho proporcional e norma competente; alterações na composição constitucional de tribunais reclamam reforma própria. Essas frentes devem avançar simultaneamente.

A questão assume contornos específicos para profissionais autistas. Competência técnica, aprovação em concurso, autonomia ou diagnóstico tardio não eliminam necessidades de suporte. Procedimentos que confundem aptidão para a função com conformidade a expectativas de sociabilidade podem tornar invisíveis barreiras relevantes. Por isso, o artigo dedica seção própria ao reconhecimento jurídico do autismo, à avaliação do mérito, à camuflagem, ao esgotamento e às medidas aplicáveis à trajetória funcional.

O recorte concentra-se na magistratura e no Ministério Público, alcançando a advocacia no quinto constitucional e as instâncias de indicação e aprovação nas Cortes Superiores. A contribuição é normativa: demonstrar a necessidade de agir e oferecer instrumentos compatíveis com cada competência. Os dados disponíveis não provam a extensão atual da exclusão vertical nem autorizam identificar discriminação em toda diferença de resultado. Esse limite recomenda precisão na escolha da medida; não autoriza manter barreiras concretas enquanto se aguarda uma estatística completa.

2 Método e limites da investigação

A pesquisa utiliza método jurídico-dogmático para interpretar a Constituição, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a legislação infraconstitucional e atos dos Conselhos Nacionais. O raciocínio combina interpretação sistemática, controle de competência e proporcionalidade. Não basta identificar um valor constitucional favorável à diversidade. É necessário demonstrar quem pode editar a medida, qual procedimento pode ser modificado e quais salvaguardas impedem a transformação da ação afirmativa em privilégio arbitrário.

A revisão bibliográfica é narrativa e interdisciplinar. Foram selecionados trabalhos sobre igualdade substantiva, modelo social e modelo de direitos humanos da deficiência, capacitismo, acomodação razoável, autismo e emprego, divulgação diagnóstica e progressão profissional. Não se pretendeu realizar revisão sistemática ou meta-análise. A literatura internacional é usada para identificar mecanismos plausíveis de exclusão e alternativas organizacionais, e não para transferir automaticamente achados a carreiras jurídicas brasileiras.

A análise documental abrange a Constituição Federal, o Decreto nº 6.949/2009, as Leis nº 12.764/2012 e nº 13.146/2015, precedentes do Supremo Tribunal Federal e atos do Conselho

Nacional de Justiça e do Conselho Nacional do Ministério Público. Dados do Conselho Nacional de Justiça são empregados de forma descritiva, identificados pelo ano do levantamento e sem pretensão de retratar o quadro atual. Como as bases não permitem reconstruir todas as trajetórias funcionais, os números são tratados como sinais de investigação e não como prova isolada de causalidade.

O artigo adota a expressão pessoa com deficiência no sentido jurídico da Convenção e da Lei Brasileira de Inclusão. Neurodivergência não é utilizada como sinônimo. Ela descreve variações do funcionamento neurológico e pode abranger pessoas que não se enquadram juridicamente como pessoas com deficiência. No Brasil, a Lei nº 12.764/2012 estabelece que a pessoa autista é considerada pessoa com deficiência para todos os efeitos legais. Para outras condições, a incidência do regime protetivo depende do conceito legal e, quando cabível, de avaliação biopsicossocial.

As fontes examinadas não permitem reconstruir trajetórias nacionais completas de ingresso, promoção, remoção e acesso aos tribunais por tipo de deficiência, nem estimar o efeito causal de cada procedimento. As propostas constituem desenho normativo, não avaliação de política já executada. Distinguem-se três planos: fatos documentados nas fontes; hipóteses explicativas a investigar no Sistema de Justiça; e propostas autorais de reforma. Os prazos e modelos afirmativos apresentados pertencem ao terceiro plano e não são descritos como comandos já positivados.

3 Da igualdade formal à continuidade inclusiva

Igualdade formal proíbe distinções arbitrárias e continua indispensável. Seu limite aparece quando a regra idêntica incide sobre pessoas submetidas a condições desiguais. A igualdade substantiva pergunta pelo efeito das instituições sobre participação, reconhecimento e distribuição de oportunidades. Fredman organiza essa ideia em quatro dimensões: correção da desvantagem, enfrentamento do estigma, ampliação da participação e transformação das estruturas que reproduzem exclusão (FREDMAN, 2016). O valor do modelo está em evitar que igualdade seja reduzida a um único indicador.

Na deficiência, o deslocamento é ainda mais nítido. O modelo exclusivamente médico localiza a desvantagem no impedimento individual. O modelo social demonstra que ambientes, normas e expectativas convertem diferenças em restrições de participação. O modelo de direitos humanos incorporado pela Convenção articula impedimentos, barreiras, autonomia, dignidade

e deveres positivos do Estado (DEGENER, 2016). A deficiência não é negada, mas deixa de justificar a naturalização da exclusão.

O art. 5º, item 4, da Convenção afirma que medidas específicas necessárias para acelerar ou alcançar a igualdade de fato das pessoas com deficiência não constituem discriminação. O art. 27 não limita o direito ao trabalho à contratação. Ele alcança oportunidades de progresso funcional, manutenção do emprego, condições justas e programas de ação afirmativa. O Comentário Geral nº 6 do Comitê sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência distingue discriminação direta, indireta, recusa de adaptação razoável e assédio, além de reconhecer medidas específicas como instrumento de igualdade substantiva (ONU, 2018a). O Comentário Geral nº 8 aplica esses deveres ao trabalho e chama atenção para segregação, subemprego e ambientes inacessíveis (ONU, 2022).

No direito interno, o art. 37, VIII, da Constituição determina reserva de percentual de cargos e empregos públicos. A regra evidencia que o constituinte não considerou suficiente a competição abstratamente aberta. O art. 34 da Lei Brasileira de Inclusão veda discriminação na permanência e na ascensão profissional e assegura acesso a planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos em igualdade de oportunidades. A leitura conjunta impede restringir a inclusão ao instante anterior à nomeação.

Propõe-se chamar de princípio da continuidade inclusiva o dever de manter a perspectiva de remoção de barreiras durante todo o percurso institucional. O princípio exige providências de execução imediata e providências de estruturação normativa. As primeiras abrangem proteção contra discriminação, resposta a pedidos de adaptação e correção de procedimentos excludentes. As segundas incluem instrumentos afirmativos de progressão, apoiados em diagnóstico suficiente e participação. A distinção organiza competências e intensidade; não estabelece uma fila em que a igualdade deva esperar o encerramento de todas as pesquisas.

Essa formulação evita dois extremos. O primeiro presume que toda disparidade exige reserva de vagas. O segundo considera que qualquer intervenção posterior à posse viola mérito. Entre eles existe um contínuo de respostas: auditoria de barreiras; acessibilidade de cursos e avaliações; adaptação de rotinas; critérios objetivos de remoção; busca ativa de candidaturas; metas; listas afirmativas; editais alternados; e, nos casos constitucionais mais rígidos, reforma do próprio texto constitucional.

Continuidade não significa identidade de instrumentos. O concurso, a promoção, a remoção e a nomeação para tribunal têm finalidades e regimes diferentes. A legitimidade depende da adequação da medida ao estágio da carreira. A reserva que funciona no ingresso

pode ser desnecessária ou juridicamente inadequada na remoção. Uma medida de transparência suficiente para uma lista sêxtupla pode ser incapaz de corrigir sub-representação grave no acesso ao segundo grau. O princípio orienta a pergunta; a resposta depende do desenho institucional.

A continuidade inclusiva possui ainda uma dimensão temporal. Barreiras não agem apenas no momento de uma decisão; elas acumulam efeitos. Uma reunião inacessível pode parecer evento isolado, mas uma sequência de reuniões inacessíveis reduz exposição, aprendizado e pertencimento. A demora em conceder uma adaptação pode não alterar formalmente a antiguidade, mas pode impedir que a pessoa participe de atividade considerada na promoção. Avaliar apenas o edital final retira da análise os processos que produziram o currículo apresentado ao colegiado.

Esse efeito cumulativo ajuda a distinguir igualdade de tratamento de igualdade de oportunidades. Duas pessoas submetidas à mesma pontuação no último estágio não tiveram oportunidades equivalentes se uma delas precisou superar obstáculos institucionais para acessar os elementos pontuados. A correção pode ocorrer antes, mediante desenho universal e adaptação, ou depois, por medida afirmativa calibrada. Quanto mais cedo a barreira for removida, menor a necessidade de intervenção no resultado.

O princípio também se relaciona à vedação de retrocesso, mas não cria imutabilidade de qualquer técnica. Uma instituição pode substituir uma lista afirmativa por outro mecanismo se demonstrar eficácia igual ou superior. O que não pode fazer é extinguir instrumentos e voltar a uma neutralidade presumida sem verificar os efeitos. A obrigação é com a igualdade efetiva; as ferramentas permanecem sujeitas a avaliação.

4 Inclusão horizontal e inclusão vertical

Uma política de ingresso mede quantas pessoas com deficiência alcançam a instituição. Uma política de trajetória mede onde elas estão depois de cinco, dez ou vinte anos. A distinção entre inclusão horizontal e vertical permite visualizar essa diferença. Inclusão horizontal diz respeito à presença no corpo funcional. Inclusão vertical diz respeito à distribuição entre níveis, classes, entrâncias, órgãos colegiados, funções de confiança e centros de direção.

O conceito de segregação vertical é conhecido nos estudos de trabalho e desigualdade. Pequenas desvantagens acumuladas em avaliações, redes e oportunidades podem produzir diferenças expressivas no topo, mesmo quando nenhum ato isolado pareça decisivo. Em organizações jurídicas, a acumulação pode envolver designações, convocações, docência

institucional, participação em grupos, produção reconhecida, disponibilidade geográfica, relacionamento com votantes e acesso a informações informais sobre vagas.

Para pessoas com deficiência, os mecanismos variam. Barreiras arquitetônicas podem restringir lotações. Sistemas digitais incompatíveis com tecnologia assistiva podem elevar o custo de tarefas. Ambientes sensorialmente hostis podem tornar cerimônias, sessões ou jornadas extensas mais desgastantes. Pessoas com deficiência não aparente podem hesitar em revelar o diagnóstico por receio de estigma. O pedido de adaptação pode ser interpretado como menor comprometimento, embora sua função seja assegurar desempenho em igualdade.

A literatura sobre autismo no trabalho ilustra essa ambivalência. A divulgação do diagnóstico pode permitir suporte, comunicação mais clara e ajustes ambientais, mas também expor o trabalhador a estereótipos, bullying e redução indevida de expectativas (SRECKOVIC et al., 2024). Revisões sobre neurodivergência identificam como facilitadores gestores preparados, flexibilidade, clareza de tarefas e desenho inclusivo, ao passo que processos sociais implícitos e ambientes rígidos operam como barreiras (KOLDAS et al., 2025).

Esses achados não autorizam essencializar a pessoa autista nem presumir incapacidade. Autismo é heterogêneo, e muitas pessoas não necessitam das mesmas adaptações. A consequência institucional é justamente oposta à padronização: regras gerais acessíveis devem conviver com análise individual das barreiras e com o direito de não divulgar informações além do necessário.

O mesmo cuidado vale para outras deficiências. Um indicador agregado pode ocultar desigualdades internas. Pessoas com deficiência física, sensorial, intelectual ou psicossocial enfrentam obstáculos diferentes; gênero, raça, origem social e território podem ampliar ou modificar seus efeitos. Monitoramento adequado precisa ser suficientemente detalhado para orientar políticas, mas não pode permitir reidentificação ou exposição indevida.

A inclusão vertical não exige que toda camada replique exatamente a composição demográfica geral. Carreiras possuem tempo de maturação, requisitos e escolhas individuais. O que ela exige é uma explicação institucional para diferenças persistentes e um teste de barreiras. Quando a representação diminui progressivamente a cada nível, o ônus de investigar não pode ser transferido às pessoas ausentes.

Há também uma dimensão epistêmica. Grupos ausentes dos espaços de decisão encontram maior dificuldade para transformar experiências de barreira em conhecimento institucional. Quando relatos de inacessibilidade são tratados como casos particulares e não alimentam a revisão de regras, a organização perde informação. A participação de pessoas com

deficiência em comissões, bancas e órgãos deliberativos não garante acerto, mas reduz a probabilidade de que perguntas relevantes sejam excluídas antes do debate.

Essa justificativa não depende de uma suposta essência cognitiva do grupo. Pessoas com a mesma deficiência discordam entre si e não compartilham necessariamente posições políticas. A vantagem institucional vem da pluralidade de trajetórias e da possibilidade de contestar padrões naturalizados. Representação descritiva e representação substantiva não são idênticas, mas a ausência quase completa da primeira pode limitar as condições da segunda.

5 O déficit de dados como problema jurídico

A pesquisa do Conselho Nacional de Justiça publicada em 2021 reuniu 17.553 registros de magistrados: 74 identificados como pessoas com deficiência, 16.952 sem deficiência e 527 sem informação. Os 74 correspondem a 0,42% do total, enquanto a ausência de informação alcança 3,00%. Trata-se de registro histórico fornecido no levantamento institucional, não de estimativa atual nem de censo específico de autistas. A tabela não descreve níveis de carreira ou trajetórias e, isoladamente, não prova exclusão vertical (CNJ, 2021a, p. 12).

A leitura juridicamente relevante desses dados exige duas cautelas. Não se deve substituir o universo de integrantes elegíveis à promoção pela população geral para calcular uma reserva. Tampouco se deve transformar a falta de detalhamento em presunção de igualdade. O levantamento torna necessária a atualização dos registros e a análise dos filtros de carreira, em paralelo à correção de obstáculos conhecidos. Não oferece um percentual pronto de cota, mas impede tratar a representação institucional como questão dispensável.

O problema central não é apenas a escassez numérica. As instituições costumam publicar estoques, não fluxos. Saber quantas pessoas com deficiência integram uma carreira em determinado ano não informa quantas se candidataram a promoção, quantas desistiram, quanto tempo permaneceram em cada classe, quantas exerceram funções de direção ou quantas deixaram a carreira. Tampouco permite distinguir atraso de ingresso de bloqueio de trajetória.

Um sistema de monitoramento deve preservar a privacidade e evitar transformar saúde em requisito de exposição pública. A coleta pode ser voluntária, separada dos processos decisórios e submetida a governança de acesso. Resultados devem ser agregados e, quando o número de pessoas for pequeno, suprimir cruzamentos capazes de identificar indivíduos. A Lei Geral de Proteção de Dados classifica informações de saúde como dados pessoais sensíveis e exige finalidade, necessidade e segurança.

Propõe-se um painel com pelo menos oito dimensões: ingresso anual; composição por nível da carreira; tempo mediano até a promoção; candidaturas e resultados em editais; remoções requeridas e deferidas; exercício de funções de chefia; afastamentos e desligamentos; e percepção de barreiras. Cada indicador deve ser comparado entre grupos e ao longo do tempo. Diferença estatística não prova discriminação, mas indica onde investigar regras, ambientes e práticas.

Pode-se sintetizar a inclusão vertical por uma razão de representação entre níveis. Se pessoas com deficiência correspondem a determinada proporção na base elegível, a comparação com a proporção no nível superior revela retenção ou perda relativa. Esse índice não deve funcionar como quota automática. Ele serve como alerta. A análise precisa controlar tempo de carreira, universo elegível, especialidade, localização e escolhas declaradas.

O dever de produzir dados deriva da própria exigência de efetividade. Sem diagnóstico, uma instituição não consegue justificar por que uma medida é necessária, calibrar sua intensidade ou saber quando encerrá-la. A omissão informacional favorece duas conclusões igualmente frágeis: a de que não existe problema porque não há prova e a de que qualquer ausência demonstra discriminação. Dados qualificados permitem abandonar ambas.

6 Barreiras organizacionais e a construção institucional do mérito

Mérito não é uma substância encontrada pronta. É uma avaliação institucional definida por critérios, pesos, oportunidades e evidências escolhidos previamente. Antiguidade pode ser calculada. Produtividade pode ser medida. Qualidade, presteza, capacitação, liderança e adequação a funções são avaliadas por indicadores que contêm decisões normativas. Mesmo métricas numéricas dependem de quais atividades foram tornadas possíveis e reconhecidas.

Nas carreiras jurídicas, parte do mérito é construída antes do edital. Designações relevantes geram experiência; participação em comissões aumenta visibilidade; cursos exigem tempo e acessibilidade; produção acadêmica depende de recursos; e redes informais comunicam oportunidades. Se o acesso a esses insumos é desigual, a comparação final pode apenas certificar a desigualdade acumulada.

Pessoas com deficiência podem enfrentar o chamado custo de acomodação: tempo, desgaste e exposição necessários para obter uma condição que deveria integrar o ambiente. A recusa expressa é apenas a forma mais visível. Também existem demora, reavaliações desnecessárias, exigência repetida de laudos, soluções precárias e a expectativa de gratidão.

Esses custos reduzem disponibilidade para atividades valorizadas e podem desencorajar candidaturas.

Deficiências não aparentes acrescentam um dilema. Sem divulgação, a pessoa pode ser julgada por comportamentos interpretados fora de contexto. Com divulgação, pode sofrer estereótipos ou ter sua competência colocada sob suspeita. A decisão de revelar não deve ser convertida em condição para respeito, e os dados de saúde não devem circular entre avaliadores além do estritamente necessário para implementar a adaptação.

Uma política de mérito inclusivo preserva exigência de desempenho e revisa os meios pelos quais ele pode ser demonstrado. Pergunta se os critérios medem a função ou a conformidade com um perfil social. Verifica se presença física, disponibilidade a deslocamentos ou participação em cerimônias são realmente essenciais. Garante formatos acessíveis, comunicação antecipada, motivação das notas e possibilidade de contestação.

A ação afirmativa atua em plano complementar. Acessibilidade, adaptação e correção da sub-representação podem ser executadas concomitantemente, quando a evidência disponível sustentar cada providência. Uma lista específica não declara que todos os integrantes do grupo são igualmente merecedores; estabelece que, naquele ciclo, a comparação ocorrerá entre candidatos pertencentes a um grupo historicamente excluído que já cumprem os requisitos. O mérito permanece, mas deixa de ser usado como nome abstrato para procedimentos cuja neutralidade não foi testada.

Três institutos precisam permanecer separados. Acessibilidade é dever geral de organizar espaços, tecnologias e comunicações para utilização segura e autônoma pelo maior número de pessoas. Adaptação razoável responde a necessidade concreta e não pode ser recusada sem demonstração de ônus indevido ou desproporcional. Ação afirmativa enfrenta desigualdade de grupo e pode conferir preferência temporária. Confundir os institutos produz dois erros: tratar adaptação como vantagem competitiva ou usar uma quota para dispensar a correção individual do ambiente.

Essa distinção tem efeitos processuais. A pessoa que pede formato acessível não deveria provar sub-representação coletiva. A instituição que propõe lista afirmativa, ao contrário, deve demonstrar diagnóstico do grupo, adequação e duração. A negativa de adaptação é forma autônoma de discriminação segundo a Convenção e a Lei Brasileira de Inclusão; a ausência de quota não é, por si só, ilícita. Quando evidências e contexto revelam desigualdade persistente, a instituição deve instruir e decidir sobre medidas afirmativas em prazo útil. Repetir estudos sem corrigir o mecanismo identificado não satisfaz esse dever.

Também se deve separar igualdade de oportunidades de igualdade compulsória de resultados. O modelo proposto não exige que toda seleção produza composição previamente determinada. Ele exige que resultados reiteradamente homogêneos sejam examinados e que o desenho seja corrigido quando barreiras explicarem a diferença. A previsibilidade de critérios protege tanto candidatos quanto legitimidade institucional.

7 Pessoas autistas e a urgência de inclusão nos espaços de decisão

Reconhecimento jurídico e capacidade profissional

A Lei nº 12.764/2012 considera a pessoa autista pessoa com deficiência para todos os efeitos legais. A proteção não contém exclusão geral por nível de suporte, escolaridade ou ocupação. Assim, a expressão autismo nível 1 não constitui autorização para negar, de antemão, o enquadramento jurídico. O reconhecimento da condição e a definição de uma adaptação são questões distintas: o primeiro não depende de demonstrar incapacidade para trabalhar; a segunda exige identificar necessidades e barreiras no caso concreto (BRASIL, 2012; BRASIL, 2015).

A aprovação em concurso, a produção jurídica qualificada e o exercício responsável da função são compatíveis com necessidades de suporte. O argumento segundo o qual alguém seria competente demais para ser pessoa com deficiência reproduz uma falsa oposição entre deficiência e capacidade. O art. 34 da Lei Brasileira de Inclusão alcança a permanência e a ascensão profissional e proíbe restrições discriminatórias. A necessidade de ajuste não equivale a incapacidade funcional, assim como o bom desempenho não comprova que o ambiente seja acessível.

Uma política adequada também evita romantizar o autismo. Não presume inteligência superior, honestidade excepcional, imparcialidade inata ou talento jurídico automático. Tais atributos não decorrem necessariamente do diagnóstico. O fundamento da inclusão é a igualdade de direitos de pessoas diversas, avaliadas por competências pertinentes à função, sem que a identidade seja usada para desqualificar ou idealizar.

Sociabilidade e filtros de merecimento

Nas seleções para posições de maior poder, expressões como perfil institucional, desenvoltura ou facilidade de relacionamento podem encobrir critérios insuficientemente definidos. Comunicação clara, respeito e cooperação são relevantes, mas não se confundem com contato visual constante, participação em encontros informais, fluência em conversas de

ocasião ou conformidade a um estilo social dominante. Quando utilizados, esses indicadores precisam ter relação demonstrável com atribuições efetivas e admitir formas equivalentes de desempenho.

Sasson et al. (2017) investigaram impressões iniciais sobre adultos autistas e não autistas. Nos estudos, avaliações baseadas em sinais audiovisuais foram menos favoráveis aos participantes autistas e se associaram a menor disposição para interação; a diferença não se reproduziu da mesma maneira quando a avaliação se restringiu ao conteúdo transcrito da fala. O resultado chama atenção para o peso da apresentação social. Não demonstra que bancas brasileiras discriminem nem mede promoção judicial; oferece hipótese pertinente para auditar entrevistas e julgamentos vagos de adequação.

Propõe-se, por isso, que entrevistas de carreira empreguem perguntas estruturadas, critérios antecipados e registro das razões de avaliação, com adaptações individualizadas. A aferição de liderança deve considerar decisões, organização, colaboração e resultados profissionais concretos. Inferir falta de empatia, instabilidade ou incapacidade de comando apenas de comunicação atípica deve ser vedado. A exigência de convivência respeitosa permanece para todos e não autoriza punir diferenças que não comprometam deveres funcionais.

Camuflagem e esgotamento autista

Hull et al. (2017), em pesquisa qualitativa com 92 adultos autistas, descreveram estratégias de camuflagem para ajustar a apresentação social às expectativas alheias e relatos de exaustão e efeitos sobre a percepção de si. O estudo não permite estimar prevalência em carreiras jurídicas. Sua contribuição é mostrar que uma aparência externa de adaptação pode coexistir com custo pessoal elevado, de modo que a ausência de reclamação não deve ser tomada como prova suficiente de ausência de barreiras.

Raymaker et al. (2020), em estudo participativo qualitativo, investigaram o esgotamento autista a partir de entrevistas e relatos públicos. Identificaram experiências de exaustão prolongada, redução de habilidades disponíveis e menor tolerância a estímulos, relacionadas pelos participantes ao desequilíbrio entre exigências e recursos de suporte. Esses achados não constituem diagnóstico de integrantes do Sistema de Justiça nem prova causal sobre determinada organização. Sustentam a necessidade de investigar condições de trabalho e acolher pedidos antes que o desgaste inviabilize a participação.

A consequência normativa é preventiva. Não é razoável condicionar a intervenção institucional à ocorrência de crise ou afastamento. Diante de barreira documentada, o ajuste deve ser apreciado em tempo de preservar a atividade profissional. A carreira não pode premiar a ocultação contínua de necessidades e depois utilizar o adoecimento como demonstração retrospectiva de inadequação. Prevenção, suporte e avaliação profissional devem ser coordenados, sem presumir que todo autista apresentará esgotamento.

Diagnóstico tardio e proteção da informação

O diagnóstico recebido durante a vida funcional não apaga a trajetória anterior nem prova que a pessoa jamais enfrentou barreiras. Também não basta, por si, para revisar avaliações passadas, presumir fraude ou concluir pela incapacidade. A instituição deve atualizar o acesso aos direitos e examinar as necessidades presentes, preservando os requisitos específicos de cada medida. Eventual apuração de fato concreto demanda fundamento próprio e devido processo.

A divulgação deve ocorrer por canal restrito. Laudos e informações de saúde não precisam circular entre votantes de listas ou colegas. A autoridade responsável pelo ajuste pode comunicar a providência necessária, mantendo os detalhes clínicos sob acesso justificado. Pedir adaptação não deve desencadear automaticamente procedimento de incapacidade. Quando avaliação funcional for legalmente cabível, deve considerar atribuições reais, recursos de suporte e condições do ambiente, com possibilidade de contestação.

Medidas específicas ao longo da carreira

A revisão de Koldas et al. (2025), abrangendo 56 estudos em 12 países, reuniu experiências de trabalhadores neurodivergentes e empregadores. Identificou barreiras na compreensão das diferenças pelos gestores e facilitadores relacionados a suporte, flexibilidade e ajustes do trabalho. O universo é mais amplo que o autismo e não corresponde ao Judiciário brasileiro. A contribuição para esta proposta é organizacional: examinar o encontro entre exigências do posto, práticas de supervisão e suporte, sem atribuir todo obstáculo ao indivíduo.

Na promoção, defende-se a revisão imediata de critérios subjetivos e a equivalência de oportunidades para quem utiliza adaptações. Cursos, comissões e atividades pontuadas devem admitir participação acessível. O exercício autorizado em regime adaptado não pode ser convertido, sem relação com desempenho, em indício de menor dedicação. Listas afirmativas

para pessoas com deficiência devem incluir autistas elegíveis e reconhecer barreiras não aparentes; uma sub-reserva exclusiva demanda diagnóstico e justificação próprios.

Na remoção, a análise deve considerar ambiente sensorial, deslocamento, previsibilidade das rotinas e continuidade de redes de suporte. Ajustes de iluminação, redução de interrupções, instruções claras, antecipação de mudanças e pausas podem ser adequados conforme o caso. Teletrabalho ou mudança de sede não decorrem automaticamente do diagnóstico: devem ser examinados segundo necessidade, eficácia, atribuições e alternativas, com decisão individualizada e motivada.

No quinto constitucional e nos tribunais superiores, candidaturas autistas precisam de acesso real aos procedimentos, sem exigência informal de ocultação da condição. Defendem-se divulgação acessível, busca ativa de profissionais qualificados, adaptações nas entrevistas e participação de autistas na formulação das regras. Nenhuma dessas medidas dispensa os requisitos constitucionais; todas impedem que a comparação seja desviada por estereótipos.

Por que a resposta precisa começar agora

O direito de um profissional autista a procedimento acessível não depende de quantos autistas já integram a carreira. O pedido individual deve receber resposta útil, enquanto o órgão produz dados agregados e estrutura políticas coletivas. Essa separação impede que a ausência de estatísticas específicas se torne uma justificativa circular para a inércia.

A urgência, portanto, não nasce de presumir fragilidade universal. Nasce da possibilidade de evitar exclusão em oportunidades atuais de formação, movimentação e ascensão. Se uma vaga se encerra durante a espera pelo ajuste, o reconhecimento posterior pode não restituir a oportunidade. Tornar a trajetória acessível agora protege autonomia e competência e permite que o diagnóstico deixe de funcionar como obstáculo ao exercício legítimo de autoridade.

8 Fundamentos constitucionais das ações afirmativas posteriores ao ingresso

A Constituição combina igualdade, proibição de discriminação, objetivo de reduzir desigualdades e reserva de cargos públicos. A Convenção acrescenta deveres positivos e autoriza medidas específicas. Esse conjunto forma base suficiente para rejeitar a tese de que ações afirmativas seriam constitucionalmente toleradas apenas no acesso inicial.

Na ADPF 186, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a constitucionalidade de ações afirmativas raciais no ensino superior e destacou a igualdade material, a temporariedade e a

avaliação periódica. Na ADC 41, considerou válida a reserva de vagas para pessoas negras em concursos públicos federais. Os casos não resolvem diretamente promoção de pessoas com deficiência. Eles fornecem parâmetros: finalidade constitucional legítima, relação entre medida e desigualdade, critérios controláveis, preservação de requisitos e revisão.

A ADI 5.357, sobre educação inclusiva, é relevante por reafirmar que a Convenção impõe transformação social e que custos de inclusão não autorizam excluir pessoas com deficiência. Embora trate de educação, o precedente confirma a força normativa do modelo de direitos humanos e a responsabilidade das instituições por ambientes inclusivos.

No plano administrativo, a Resolução CNJ nº 525/2023 criou ação afirmativa de gênero para acesso de magistradas aos tribunais de segundo grau por merecimento. A norma estabeleceu editais alternados em contextos de sub-representação e preservou requisitos de elegibilidade. O precedente institucional demonstra que desigualdade pode sobreviver ao concurso e que o momento da promoção não é imune à igualdade material.

A identidade entre os casos não deve ser presumida. Gênero e deficiência possuem histórias, bases de dados e barreiras diferentes. O valor do precedente é estrutural: o CNJ reconheceu competência para intervir em procedimento de ascensão quando evidências indicam baixa presença de um grupo no segundo grau. Uma política para pessoas com deficiência necessita instrução própria e participação direta do grupo afetado.

No Ministério Público, a Recomendação CNMP nº 108/2024 incluiu ações de equidade de gênero e raça entre os elementos a observar nos processos de promoção e remoção por merecimento. A recomendação não institui reserva para deficiência, mas confirma que a aferição do mérito pode ser estruturada por compromissos de igualdade, transparência e impessoalidade.

O teste constitucional deve combinar cinco perguntas. Existe sub-representação ou barreira demonstrada? A medida é adequada para enfrentá-la? Há alternativa menos restritiva com efetividade semelhante? Os requisitos essenciais da função permanecem? Existem duração, monitoramento e critério de saída? Uma resposta afirmativa e documentada reduz o risco de arbitrariedade.

A proporcionalidade deve ser aplicada com simetria. Frequentemente se exige prova rigorosa do custo de uma política inclusiva, mas se aceita sem exame o custo da omissão. Este inclui perda de talentos, rotatividade, adoecimento, litigiosidade e déficit de legitimidade. A comparação constitucional correta não opõe intervenção onerosa a neutralidade sem custo; compara dois desenhos institucionais e seus efeitos sobre direitos, eficiência e autonomia.

RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O
Saber. ISSN: 2675-9128. São Paulo - SP.
Ano VII, v.1 2026 | submissão: 19/09/2026 | aceito: 22/09/2026 | publicação: 25/09/2026

O exame de necessidade não obriga a começar indefinidamente por medidas simbólicas. Se experiências anteriores, dados comparáveis ou a estrutura do procedimento mostrarem que simples recomendação não altera o filtro, a instituição pode adotar instrumento mais intenso, desde que motive. Gradualidade é método de calibração, não pretexto para adiar igualdade.

Na ponderação final, devem ser considerados os interesses dos demais candidatos. Uma política transparente, prospectiva e temporária reduz surpresa e protege confiança. Requisitos essenciais e vias gerais de concorrência preservam mérito. Por outro lado, o impacto sobre candidatos não pertencentes ao grupo não pode ser avaliado como se a distribuição anterior fosse um direito adquirido à reprodução de suas proporções.

9 O dever de agir imediatamente e os limites da espera institucional

A necessidade imediata decorre de três fundamentos cumulativos. Há deveres jurídicos já vigentes; barreiras podem acumular perdas durante a trajetória; e decisões de carreira ocorrem em oportunidades limitadas. Se o ajuste chega depois da inscrição, do curso pontuável ou da formação da lista, o direito formal pode sobreviver enquanto sua utilidade desaparece. A urgência é vinculada ao calendário real da oportunidade e à gravidade da barreira, sem equivaler a promoção automática.

O art. 4º da Convenção exige medidas legislativas e administrativas para efetivar os direitos e modificar práticas discriminatórias. A referência à realização progressiva dos direitos econômicos, sociais e culturais preserva as obrigações imediatamente aplicáveis. Os arts. 5º e 27, lidos com os arts. 4º e 34 da Lei Brasileira de Inclusão, afastam a interpretação de que uma instituição possa aguardar nova política de cotas para responder a uma recusa de adaptação ou a um critério discriminatório (BRASIL, 2009; BRASIL, 2015).

No plano temporal, pequenas exclusões podem afetar oportunidades futuras. A impossibilidade de frequentar um curso, exercer uma designação ou participar de comissão reduz elementos posteriormente valorados na promoção. O último edital é apenas uma etapa dessa cadeia. A instituição deve examinar a trajetória que tornou os candidatos comparáveis, inclusive as oportunidades que ela própria ofereceu. Corrigir somente o acesso inicial preserva a aparência de abertura e deixa sem resposta a distribuição posterior de poder.

A insuficiência de dados impõe uma responsabilidade adicional ao órgão que controla os registros. Não se pode exigir do candidato a demonstração completa de uma desigualdade nacional para apreciar uma barreira individual. Para medidas coletivas mais intensas, o diagnóstico deve ser proporcional à intervenção: documentos, fluxos locais, regras de seleção

e relatos devidamente apurados podem instruir a decisão, enquanto séries mais robustas são produzidas. A falta de prova causal definitiva não equivale a prova de neutralidade.

Defende-se que a urgência alcance também a decisão regulatória. Havendo indícios consistentes de exclusão e candidatos qualificados, os órgãos competentes devem instaurar procedimento com objeto, responsáveis, participação e prazo de conclusão. A alternativa entre editar uma preferência, aperfeiçoar o desenho ou rejeitá-la fundamentadamente precisa ser enfrentada. A criação sucessiva de grupos de trabalho sem entrega verificável não constitui, por si, cumprimento do dever de proteção.

Não se extrai daí que exista hoje um percentual nacional autoaplicável de vagas para pessoas com deficiência em toda promoção ou tribunal. A necessidade de ação afirmativa e a competência para instituir um modelo específico são problemas relacionados, mas distintos. Este artigo defende a regulamentação célere de editais alternados, listas afirmativas e prioridades proporcionais nos campos juridicamente compatíveis. Para reservas dependentes de lei ou emenda, a providência imediata é iniciar sua formulação e deliberação, juntamente com os ajustes já exigíveis.

Essa tese permite controlar a omissão sem ignorar competências. Um plano responsável identifica a barreira, adota proteção provisória quando cabível, define o ato normativo necessário e presta contas de sua tramitação. O órgão pode demonstrar que determinada solução é inadequada; não pode tratar o problema inteiro como facultativo. A necessidade imediata defendida é a de uma resposta capaz de preservar oportunidades presentes e instituir mudanças efetivas, com revisão à medida que novas evidências se tornem disponíveis.

10 Promoção e acesso aos graus superiores

A promoção é o campo mais próximo do precedente firmado pelo CNJ em matéria de gênero. Ela altera posição na carreira e pode conduzir ao segundo grau. O desenho depende do regime de antiguidade e merecimento, das competências dos órgãos colegiados e das regras constitucionais dos arts. 93 e 129, § 4º.

Um primeiro nível de intervenção é procedimental. Editais acessíveis, prazos adequados, divulgação ativa, entrevistas em formato adaptado, critérios publicados e decisões motivadas beneficiam todos os candidatos. A instituição deve assegurar que cursos, inspeções e atividades utilizadas como prova de mérito sejam acessíveis. Também deve excluir critérios que, sem necessidade funcional, penalizem adaptações ou afastamentos legalmente protegidos.

Um segundo nível consiste em metas e busca ativa. Pessoas elegíveis podem deixar de concorrer porque antecipam exposição, rejeição ou incompatibilidade das funções com suas necessidades. Comunicação institucional, mentoria voluntária e informação clara sobre adaptações reduzem esse efeito sem reservar resultados.

Defende-se a regulamentação prioritária da alternância entre editais de concorrência ampla e editais afirmativos onde o diagnóstico disponível demonstrar exclusão persistente e insuficiência dos meios gerais. A produção de uma série nacional completa não deve ser condição para decidir a partir de evidências institucionais suficientes. O universo afirmativo incluiria pessoas com deficiência que satisfaçam todos os requisitos da promoção. A pessoa poderia optar pela concorrência geral e não seria confinada à lista específica. A periodicidade e o gatilho de aplicação dependeriam da relação entre a presença no nível elegível e no nível superior.

Outra possibilidade é a lista paralela. Candidaturas seriam avaliadas pelos mesmos requisitos mínimos, com formação de lista geral e lista afirmativa. A vaga ou uma sequência definida de vagas alternaria entre listas enquanto persistisse a sub-representação. Esse modelo exige norma clara sobre ordem, desempate, acumulação e situação em que não existam candidatos elegíveis.

Políticas intensas devem conter cláusula de revisão. O encerramento não pode depender de impressão política, mas de indicadores divulgados. Atingido o parâmetro por período suficiente, a reserva pode ser suspensa, mantendo-se monitoramento e adaptações. Se a desigualdade reaparecer, a reativação precisa seguir procedimento previamente definido.

O risco de tokenismo também merece atenção. A pessoa promovida não deve ser convertida em representante compulsória de todas as deficiências, nem ter suas decisões avaliadas sob padrão mais severo. A promoção precisa vir acompanhada de acessibilidade no novo posto, proteção de dados e suporte institucional quando solicitado.

11 Remoção e igualdade territorial

Remoção não é promoção. Ela desloca o membro dentro da mesma carreira e pode atender interesse público, preferência pessoal ou necessidade ligada à deficiência. Tratar ambas com o mesmo instrumento apagaria diferenças relevantes. Localização, deslocamento, rede de saúde, apoio familiar, acessibilidade urbana e ambiente sensorial podem afetar de forma desproporcional a possibilidade de exercício.

A primeira obrigação é reconhecer situações de adaptação individual. Quando a lotação impõe barreira incompatível com o exercício em igualdade, a remoção ou alteração de sede pode constituir adaptação razoável. A análise deve verificar eficácia, necessidade e eventual ônus desproporcional, com decisão motivada. Não se trata de favor nem de prêmio funcional.

A segunda frente é estrutural. Regras de movimentação podem atribuir prioridade objetiva a situações relacionadas à deficiência, sem substituir o exame individual. Critérios publicados reduzem dependência de relações pessoais e evitam que pedidos semelhantes recebam respostas opostas. A avaliação deve ser realizada por instância técnica, com delimitação dos dados de saúde compartilhados com a autoridade decisória.

Listas afirmativas de remoção exigem cautela maior. Se a remoção para determinada unidade é escassa e disputada, preferência absoluta pode afetar antiguidade e planejamento. O desenho precisa demonstrar que a vantagem corrige barreira relacionada à deficiência e não apenas oferece benefício genérico. Em muitos casos, prioridade por necessidade concreta será mais adequada do que quota categorial.

Também é preciso evitar segregação territorial. Uma política que concentre pessoas com deficiência apenas em unidades consideradas acessíveis pode aliviar um problema imediato e perpetuar a inacessibilidade das demais. A solução de longo prazo é tornar toda a estrutura acessível. Medidas individuais funcionam como ponte, não como justificativa para manter ambientes excludentes.

A escolha entre adaptação na lotação, teletrabalho, remoção e apoio de deslocamento deve considerar a preferência da pessoa e a natureza da função. A instituição não pode impor a alternativa aparentemente mais barata quando ela reduz participação ou perspectiva de carreira. Tampouco deve usar uma adaptação concedida para excluir o membro de oportunidades futuras.

12 O quinto constitucional e os filtros sucessivos de poder

O art. 94 da Constituição reserva um quinto dos lugares dos Tribunais Regionais Federais e dos tribunais dos Estados e do Distrito Federal e Territórios a membros do Ministério Público com mais de dez anos de carreira e a advogados de notório saber jurídico e reputação ilibada com mais de dez anos de efetiva atividade profissional. O processo combina lista sêxtupla, redução a lista tríplice e nomeação pelo chefe do Executivo. Cada etapa pode ser juridicamente legítima e, em conjunto, produzir homogeneidade persistente.

O quinto é especialmente sensível porque nenhuma autoridade controla sozinha todo o resultado. Ordens profissionais e Ministérios Públicos formam listas; tribunais reduzem; o Executivo escolhe. Uma política nacional precisa distribuir deveres entre esses atores e respeitar autonomia institucional.

Há medidas imediatamente defensáveis. Órgãos formadores podem assegurar acessibilidade de inscrições, sessões e sustentações; divulgar critérios; publicar composição agregada das listas; promover busca ativa de candidaturas qualificadas; e motivar escolhas quando o regime jurídico o exigir. Tribunais e Executivos podem publicar dados e assegurar adaptações durante as etapas sob sua responsabilidade.

Defende-se a instituição de presença mínima de candidatos com deficiência na lista sêxtupla quando houver pessoas elegíveis e inscritas, mediante regra proporcional e competência normativa demonstrada. A regra não reservaria a vaga final, mas impediria que o grupo fosse eliminado no primeiro filtro. Sua validade depende da competência normativa do órgão, da forma de eleição e da preservação dos requisitos do art. 94. Uma lei nacional ou alteração das leis orgânicas ofereceria base mais segura do que atos isolados.

Reservar periodicamente a própria vaga do quinto é intervenção mais intensa. Embora a Constituição defina origem e proporção, não distribui internamente as vagas por deficiência. Ainda assim, uma obrigação rígida que vincule todos os atores pode gerar controvérsia sobre separação de poderes, autonomia e requisitos constitucionais de escolha. Por segurança jurídica e legitimidade democrática, a via preferível é emenda constitucional ou lei cuja compatibilidade tenha sido cuidadosamente demonstrada.

O objetivo não é antecipar resultado jurisdicional nem sugerir que identidade determine voto. Representatividade diz respeito ao acesso às condições de candidatura e decisão. Pessoas com deficiência continuam sujeitas aos mesmos deveres de independência e fundamentação. A diversidade de experiência amplia o repertório institucional sem criar mandato identitário.

As três etapas do quinto também exigem rastreabilidade. Se o grupo aparece entre inscritos, desaparece na lista sêxtupla ou é repetidamente eliminado na redução para três nomes, os mecanismos são diferentes. Publicar apenas a composição final impede identificar em qual filtro atuar. Dados agregados por etapa, acompanhados do universo elegível, permitem políticas mais restritas e juridicamente melhores.

A votação secreta, quando admitida pelo regime aplicável, aumenta a importância de critérios previamente divulgados e relatórios estatísticos. Transparência não significa revelar convicção individual protegida, mas tornar visível a estrutura do processo, a participação e os

resultados acumulados. A motivação institucional pode coexistir com formas constitucionais de deliberação.

O direito de candidatura merece atenção autônoma. Sessões presenciais inacessíveis, comunicação tardia, campanhas que dependem de deslocamentos intensos e ausência de recursos de acessibilidade podem excluir antes da votação. Corrigir esses pontos é menos intrusivo do que reservar vaga e deve anteceder qualquer conclusão sobre falta de pessoas interessadas.

13 Tribunais superiores e reserva constitucional

As Cortes Superiores possuem arquiteturas distintas. O Superior Tribunal de Justiça distribui vagas entre desembargadores estaduais, juízes federais, Ministério Público e advocacia. O Tribunal Superior do Trabalho combina magistratura trabalhista e quinto constitucional. O Supremo Tribunal Federal é composto por onze ministros nomeados pelo Presidente da República após aprovação do Senado, observados idade, notável saber jurídico e reputação ilibada.

Nas vagas precedidas de listas, aplicam-se algumas medidas discutidas para o quinto: transparência, acessibilidade, divulgação de critérios e estímulo a candidaturas. Os órgãos responsáveis por formar listas podem monitorar diversidade e adotar medidas compatíveis com sua competência.

No STF, não há lista constitucional obrigatória nem reserva por origem profissional. A escolha é política dentro dos requisitos do art. 101. O Presidente e o Senado podem, sem reforma constitucional, considerar diversidade e remover barreiras no processo. Podem também publicar compromissos, realizar audiências acessíveis e ampliar transparência. O que não podem fazer por ato administrativo é alterar a quantidade de cadeiras ou criar reserva jurídica que vincule futuras nomeações contra a arquitetura constitucional vigente.

Defende-se abrir desde já a deliberação sobre reserva periódica de cadeira para pessoa com deficiência no STF e nas demais Cortes pertinentes, mediante proposta de emenda constitucional quando a medida alterar ou vincular sua composição constitucional. Essa conclusão não diminui a legitimidade da pauta. Ela reconhece que mudança duradoura precisa ter a mesma densidade da regra modificada. A emenda teria de definir alcance, elegibilidade, periodicidade, transição e relação com requisitos já existentes.

Há ainda uma opção menos rígida: dever constitucional ou legal de consideração qualificada da diversidade, acompanhado de prestação pública de razões e dados. Esse modelo

preserva escolha política, mas cria responsabilidade institucional. Sua eficácia, contudo, depende de desenho capaz de evitar que diversidade se converta em fórmula sem consequência.

O debate deve resistir a personalizações. A tese trata das condições de acesso das pessoas com deficiência aos espaços de interpretação constitucional e da necessidade de enfrentar barreiras e sub-representação quando documentadas. Processos construídos em torno de nomes perdem força normativa e podem gerar suspeita de benefício particular. Critérios abstratos, transição e temporalidade protegem a política.

Experiências estrangeiras devem ser usadas com prudência. Alguns países escolhem juízes por carreira, outros por nomeação política ou eleição; em muitos, dados sobre deficiência sequer são produzidos de maneira comparável. A presença de programas de diversidade não demonstra que determinado mecanismo pode ser importado para a Constituição brasileira. O aprendizado comparado mais seguro está nos princípios de transparência, acessibilidade, busca de talentos e monitoramento.

O mesmo vale para metas voluntárias. Elas podem ampliar o conjunto de nomes considerados e criar responsabilidade pública, mas sua eficácia depende de indicadores e prestação de contas. Compromisso sem prazo, denominador ou autoridade responsável tende a produzir linguagem de diversidade sem mudança verificável.

Uma reforma constitucional, se escolhida, deve evitar categorias fechadas que envelheçam rapidamente. O conceito de pessoa com deficiência já possui base constitucional convencional e legal. A regulamentação poderia disciplinar comprovação, alternância e revisão, respeitando o modelo biopsicossocial. A regra de transição precisaria impedir manipulação do calendário de vagas.

14 Um modelo regulatório em camadas

As propostas podem ser organizadas em quatro camadas. A primeira contém deveres universais de acessibilidade, adaptação razoável, proteção contra discriminação e dados. Ela já decorre da Constituição, da Convenção e da legislação. A segunda reúne reformas procedimentais: critérios transparentes, motivação, formatos acessíveis, treinamento e auditoria de barreiras. Conselhos e órgãos de governo devem implementá-las no âmbito de suas competências, em articulação com diretrizes de acessibilidade como as da Resolução CNJ nº 401/2021 (CNJ, 2021b).

A terceira camada reúne medidas afirmativas de trajetória, como editais alternados, listas paralelas e metas de representação. Elas exigem fundamento empírico pertinente, regra

de elegibilidade, proporcionalidade e revisão; preferências temporárias devem explicitar duração e condições de manutenção. Dependendo do objeto, podem demandar resolução nacional, lei orgânica ou lei formal. A quarta contém alterações da composição constitucional de tribunais, para as quais a emenda constitucional é o caminho seguro.

Quadro 1 Propostas de medidas para a trajetória institucional

Objeto	Medida inicial	Medida afirmativa possível	Base normativa provável
Promoção	acessibilidade, critérios públicos e auditoria	editais alternados ou listas paralelas	resolução nacional e eventualmente lei orgânica
Remoção	adaptação individual e prioridade motivada	ciclos específicos apenas quando ligados a barreiras demonstradas	ato normativo e lei orgânica conforme o regime
Quinto constitucional	transparência, acessibilidade e busca ativa	presença mínima em listas quando houver elegíveis	lei e possível ajuste constitucional para reserva da vaga
Tribunais superiores	dados, acessibilidade e compromisso público	regra de consideração ou reserva periódica	lei para procedimentos e emenda para composição rígida

Fonte: elaboração própria.

O modelo opera por frentes simultâneas. Pedidos individuais e barreiras dos processos em curso recebem resposta imediata. Em paralelo, a instituição identifica elegíveis, compara fluxos, consulta pessoas com deficiência e prepara as normas afirmativas. Diagnóstico suficiente precede uma preferência concreta, mas o aperfeiçoamento contínuo da base não paralisa medidas já justificadas. Cada intervenção deve ter responsável, indicador e data de revisão.

Sugere-se um ciclo de cinco etapas: diagnóstico, desenho participativo, implementação, avaliação independente e recalibração. O diagnóstico evita simbolismo. A participação cumpre o lema internacional nada sobre nós sem nós e melhora a identificação de barreiras. A avaliação independente reduz conflito de interesse. A recalibração impede permanência automática de soluções ineficazes.

Uma comissão nacional poderia desenvolver metodologia comum para Judiciário e Ministério Público, preservadas suas diferenças. O núcleo mínimo incluiria representantes com diferentes deficiências, especialistas em dados, proteção de dados, direito constitucional e gestão de carreiras. A participação não deveria ser meramente consultiva ao final, mas integrar definição de perguntas, indicadores e medidas.

O modelo também exige mecanismo de contestação. Candidatos devem poder conhecer critérios, corrigir dados e questionar decisões. Reclamações sobre acessibilidade precisam

tramitar com celeridade, pois uma solução posterior ao encerramento do edital pode ser inútil. A autoridade revisora deve ser diferente da que produziu a decisão quando possível.

A participação das pessoas com deficiência deve seguir parâmetros do Comentário Geral nº 7 do Comitê da ONU (ONU, 2018b). Consulta tardia sobre texto pronto não é participação efetiva. Os representantes precisam receber documentos em formatos acessíveis, tempo para análise e recursos para contribuir. A seleção não pode recair sempre sobre as mesmas pessoas, sob pena de criar uma elite consultiva distante da heterogeneidade do grupo.

Organizações de pessoas com deficiência podem colaborar na construção e na avaliação, mas não substituem responsabilidade estatal. O órgão que decide deve publicar como as contribuições foram consideradas e explicar divergências. Participação melhora legitimidade e qualidade, sem conceder poder de veto automático.

O ciclo regulatório precisa contemplar orçamento. Acessibilidade de sistemas, pesquisas e avaliação independente demandam recursos. Previsão orçamentária transforma compromisso em capacidade de execução. A falta de dotação, quando previsível, não deve ser invocada posteriormente como motivo genérico para descumprimento.

15 Salvaguardas de legitimidade

A legitimidade de uma política afirmativa depende tanto de sua finalidade quanto de seu desenho. A primeira salvaguarda é a base empírica. Sub-representação deve ser medida no universo relevante, considerando pessoas elegíveis, tempo de carreira e nível. Comparações com a população geral podem ser informativas, mas não bastam para definir a proporção de uma lista.

A segunda é a qualificação. A medida não elimina requisitos constitucionais e legais. Pessoas beneficiárias precisam preencher condições de antiguidade, desempenho, saber jurídico ou experiência aplicáveis à vaga. A ação afirmativa reorganiza a oportunidade de comparação; não transforma identidade em aprovação automática.

A terceira é a liberdade de concorrência. Sempre que possível, a pessoa com deficiência deve poder disputar tanto a via geral quanto a afirmativa, sem dupla contagem incompatível e sem confinamento. A opção não pode resultar em exposição desnecessária do diagnóstico aos avaliadores.

A quarta é a revisão vinculada a resultados. Para preferências desenhadas como temporárias, prazo fixo pode ser combinado com avaliação de persistência da desvantagem. O alcance de uma meta numérica não comprova, sozinho, eliminação das barreiras.

Acessibilidade e adaptações são deveres permanentes; medidas específicas devem durar enquanto sua finalidade e necessidade estiverem justificadas, sem perpetuação automática nem extinção apenas simbólica.

A quinta é a proteção contra fraude com devido processo. A verificação de elegibilidade deve respeitar o conceito biopsicossocial, admitir recurso, evitar exames humilhantes e reconhecer deficiências não aparentes. Combate à fraude não autoriza suspeita generalizada sobre pessoas com deficiência.

A sexta é a proteção de dados. Bancas de elegibilidade não devem influenciar a avaliação de mérito além de indicar que o candidato integra a lista. Laudos completos não precisam circular. Bancos estatísticos devem ser separados, agregados e submetidos a prazos de retenção.

A sétima é a interseccionalidade. Mulheres, pessoas negras e pessoas com deficiência podem enfrentar barreiras combinadas que não aparecem em categorias isoladas. O monitoramento deve considerar cruzamentos quando o tamanho dos grupos permitir proteção da identidade. Políticas sobre um eixo não devem bloquear pessoas situadas em mais de um grupo.

Quadro 2 Critérios de controle das medidas afirmativas

Salvaguarda	Pergunta de controle
Evidência	qual dado demonstra a barreira ou sub-representação
Adequação	como a medida altera o mecanismo identificado
Necessidade	existe alternativa menos restritiva com eficácia semelhante
Qualificação	quais requisitos permanecem integralmente exigidos
Privacidade	quem acessa dados e por quanto tempo
Temporalidade	qual indicador suspende, mantém ou reativa a política
Participação	como pessoas com deficiência influenciaram o desenho
Revisão	qual órgão independente avalia resultados e recursos

Fonte: elaboração própria.

16 Objeções e respostas

A primeira objeção afirma que ações afirmativas violam mérito. A resposta depende de rejeitar uma caricatura. Se a política promove pessoa que não preenche requisitos essenciais, a

objeção é válida. Se seleciona, entre pessoas qualificadas, integrantes de grupo sub-representado para corrigir barreiras demonstradas, mérito e igualdade operam juntos. O próprio sistema já combina critérios objetivos e avaliações humanas.

A segunda sustenta que deficiência é categoria excessivamente heterogênea. A premissa é correta; a conclusão não. Heterogeneidade exige desenho refinado, não ausência de política. Algumas medidas devem alcançar todas as pessoas com deficiência; outras precisam responder a barreiras específicas. Dados desagregados, participação plural e adaptações individualizadas reduzem generalizações.

A terceira afirma que o número de candidatos será pequeno. Isso pode ocorrer, sobretudo nos níveis superiores. A regra deve prever ausência de elegíveis sem extinguir o programa. Busca ativa, formação acessível e correção de barreiras anteriores podem ampliar o universo ao longo do tempo. Uma lista vazia também produz informação sobre o percurso.

A quarta aponta risco de estigma. Ação afirmativa mal desenhada pode alimentar a ideia de que a pessoa foi escolhida apenas pela deficiência. O risco deve ser enfrentado por comunicação clara sobre requisitos, avaliação transparente e responsabilização por discriminação. Abandonar a medida por causa do preconceito concede poder normativo ao próprio estigma que se pretende combater.

A quinta invoca independência institucional. Autonomia do Judiciário e do Ministério Público protege funções constitucionais, mas não os afasta dos direitos fundamentais. Normas nacionais precisam respeitar competências e particularidades, porém igualdade, acessibilidade e não discriminação vinculam todos os órgãos.

A sexta questiona a disponibilidade de dados sem violação da privacidade. O conflito é administrável. Informações estatísticas podem ser coletadas voluntariamente, pseudonimizadas e divulgadas em faixas agregadas. Pequenos números exigem supressão de células e cuidado com cruzamentos. O direito à proteção de dados não justifica cegueira institucional; determina como medir.

A sétima teme multiplicação indefinida de cotas. A resposta é a proporcionalidade. Nem toda desigualdade requer reserva, e toda medida precisa de finalidade, evidência, escopo e saída. O modelo combina instrumentos universais e preferências justificadas, sem exigir anos de espera quando a insuficiência das providências gerais já estiver demonstrada.

17 Indicadores para uma política nacional

Uma política séria precisa dizer como será avaliada. O primeiro conjunto de indicadores mede representação: proporção de pessoas com deficiência no total, em cada classe, no segundo grau, em funções de chefia e em listas. O denominador deve ser explicitado. Percentuais sem população de referência podem enganar.

O segundo conjunto mede fluxo: taxa de candidatura, aprovação, promoção e remoção; tempo entre níveis; desistência durante processos; e intervalo entre pedido de adaptação e resposta. Esses dados mostram onde ocorre a perda.

O terceiro mede experiência: percepção de segurança para revelar deficiência, qualidade das adaptações, ocorrência de assédio e confiança nos canais de recurso. Pesquisas anônimas não substituem dados administrativos, mas identificam mecanismos invisíveis.

O quarto mede acessibilidade institucional: proporção de prédios, sistemas, cursos, sessões e comunicações acessíveis; tempo para correção de falhas; e execução orçamentária. A progressão não pode ser separada das condições materiais de participação.

O quinto mede qualidade decisória: percentual de decisões motivadas, recursos acolhidos, divergência entre unidades e cumprimento dos prazos. Grande variação pode indicar discricionariedade excessiva ou falta de critérios.

O sexto acompanha efeitos adversos. A política deve verificar exposição indevida de dados, aumento de denúncias de estigma, concentração territorial, sobrecarga de integrantes promovidos e eventual manipulação de elegibilidade. Avaliação honesta registra benefícios e danos.

Resultados devem ser publicados em relatório anual acessível. Séries históricas são mais informativas do que fotografias. Quando a base for pequena, médias móveis ou agrupamentos plurianuais podem proteger identidade e reduzir oscilações. O relatório precisa explicar limites e não atribuir causalidade sem desenho adequado.

18 Agenda de implementação

Propõe-se um cronograma de 30, 90 e 180 dias, contado da decisão institucional de instituir o programa. Os marcos são recomendação deste artigo, não prazos legais vigentes. Tampouco autorizam suspender obrigações atuais: pedidos ligados a oportunidades em curso precisam de resposta antes que a demora os torne inúteis. A execução deve ser simultânea entre proteção individual, produção de dados e elaboração normativa.

Nos primeiros 30 dias, cada órgão deve designar autoridade responsável, instituir canal restrito de adaptações, identificar seleções em andamento e corrigir barreiras evidentes. A comunicação deve assegurar que a condição de pessoa com deficiência, inclusive autista, não implica redução de expectativas profissionais nem publicidade de laudos. Pedidos urgentes devem admitir providência provisória motivada quando necessária à preservação da participação.

Até 90 dias, CNJ e CNMP, em suas competências, devem concluir diagnóstico inicial dos dados disponíveis, abrir consulta acessível e apresentar proposta de critérios nacionais. Tribunais e Ministérios Públicos podem fornecer fluxos de candidaturas, promoções e remoções em formato agregado. O diagnóstico inicial deve declarar suas lacunas, sem ocultá-las ou utilizá-las como motivo genérico para postergar a norma.

Até 180 dias, propõe-se decidir sobre a regulamentação de medidas afirmativas de trajetória que caibam às respectivas autoridades, com projetos de implementação onde existam evidências suficientes e universo elegível. A decisão deve indicar o modelo adotado, a justificativa, o responsável, a primeira oportunidade de aplicação e a revisão. Se alguma medida exigir lei, o projeto deve ser elaborado e encaminhado pela autoridade com iniciativa competente, sem prometer prazo para aprovação parlamentar.

Para o quinto constitucional, a agenda imediata reúne Ministério Público, OAB, tribunais e Executivos em torno da acessibilidade, da transparência dos filtros e da consideração de candidaturas qualificadas. As propostas de presença nas listas e de reserva da vaga seguem vias normativas próprias. Para as Cortes Superiores, as autoridades podem ampliar desde já a consideração de profissionais com deficiência e autistas elegíveis, enquanto se discute a reforma da composição quando necessária.

A avaliação deve começar no primeiro ciclo de aplicação e prosseguir periodicamente, com balanço público anual. O dado orienta aperfeiçoamentos durante a execução. Formação sobre capacitismo, participação de autistas e orçamento para acessibilidade integram esse processo, mas não substituem decisões sobre critérios e oportunidades. O resultado esperado do cronograma é uma política em funcionamento, com responsáveis identificáveis e controle de cumprimento.

19 Limitações e agenda de pesquisa

A principal limitação é empírica. Os dados existentes não permitem afirmar a dimensão da segregação vertical por deficiência nem identificar seus mecanismos causais no Judiciário e

no Ministério Público. O artigo formula perguntas e desenho de pesquisa que precisam ser testados.

Estudos futuros podem combinar registros administrativos anonimizados, entrevistas, análise de editais e experimentos de auditoria. Coortes de ingresso permitiriam comparar tempo de progressão. Entrevistas identificariam custos de divulgação e adaptação. Análise de decisões revelaria quais conceitos de mérito predominam.

Outra agenda é comparada. Países diferem quanto a seleção de juízes, reconhecimento de deficiência e ação afirmativa. A comparação útil deve examinar mecanismos, não copiar percentuais. Sistemas de nomeação política, carreira e eleição produzem riscos distintos.

Também é necessário estudar interseccionalidade. A pequena quantidade de pessoas em algumas combinações dificulta publicação de dados, mas métodos qualitativos podem revelar experiências apagadas por médias. Mulheres autistas, pessoas negras com deficiência e pessoas com deficiência de regiões periféricas podem enfrentar obstáculos específicos.

Por fim, deve-se avaliar o efeito das próprias políticas. Aumento de representação é importante, mas insuficiente se vier acompanhado de hostilidade, sobrecarga ou abandono. Sucesso envolve permanência, autoridade real, saúde ocupacional, acessibilidade e possibilidade de discordar sem que a identidade seja usada contra a pessoa.

20 Parâmetros para um ato normativo nacional

Um ato normativo nacional sobre continuidade inclusiva deve começar pelo objeto. A norma não deve prometer igualdade de forma abstrata, mas disciplinar produção de dados, acessibilidade dos processos de carreira e medidas corretivas. O âmbito de aplicação precisa indicar se alcança tribunais, unidades do Ministério Público, escolas institucionais e órgãos auxiliares. Definições devem remeter à Convenção e à Lei Brasileira de Inclusão, evitando criar conceito administrativo mais restrito de deficiência.

O primeiro capítulo pode estabelecer governança. Cada instituição designaria unidade responsável, com autonomia técnica e participação de pessoas com deficiência. Essa unidade coordenaria coleta de dados, auditoria de barreiras e relatórios, mas não teria acesso irrestrito a laudos individuais. A separação entre gestão estatística, verificação de elegibilidade e decisão de mérito reduziria circulação indevida de informações sensíveis.

O segundo capítulo disciplinaria dados. A autodeclaração seria voluntária para monitoramento e obrigatória apenas quando a pessoa pretendesse benefício que dependa da condição. A norma definiria finalidade, base jurídica, acesso, retenção, agregação e supressão

de pequenos números. Resultados seriam publicados anualmente em formato acessível, com denominadores, limites metodológicos e série histórica.

O terceiro capítulo trataria dos procedimentos universais. Editais, inscrições, sessões, entrevistas e recursos deveriam ser acessíveis desde a origem. Pedidos de adaptação receberiam decisão em prazo útil, com motivação concreta em caso de negativa. A concessão não poderia reduzir pontuação, impedir designações ou ser registrada como fator desfavorável. Cursos e atividades considerados na promoção precisariam oferecer condições equivalentes de participação.

O quarto capítulo disciplinaria a aplicação prioritária de ações afirmativas nos procedimentos alcançados pela competência do órgão. Cada projeto indicaria diagnóstico suficiente, universo elegível, modalidade, prazo de decisão, revisão e critérios de manutenção ou encerramento. Pilotos podem servir à calibração, mas não devem se tornar requisito universal para cumprir direitos já exigíveis. A candidatura na lista afirmativa não excluiria a via geral, observadas regras contra duplicidade de resultado. A comissão de elegibilidade seria distinta do colegiado que compara mérito. Relatório intermediário avaliaria candidaturas, resultados, recursos e efeitos adversos.

O quinto capítulo cuidaria da remoção. A norma reconheceria prioridade relacionada a barreira concreta, rede de suporte ou acessibilidade, sem presumir solução única. A pessoa seria ouvida sobre alternativas. A decisão compararia adaptação na unidade, apoio de deslocamento, teletrabalho quando compatível e remoção, justificando a solução escolhida. Necessidades de saúde não seriam submetidas a publicidade incompatível com a privacidade.

O sexto capítulo criaria avaliação periódica e controle, com protocolo específico para barreiras enfrentadas por autistas e reconhecimento expresso das deficiências não aparentes. Auditoria independente examinaria qualidade dos dados, cumprimento de prazos e eficácia. A norma preveria canal acessível de reclamação, tutela urgente para falhas que possam impedir candidatura e relatório sobre providências adotadas. O descumprimento reiterado produziria plano de correção com cronograma e autoridade responsável.

Por fim, o ato deveria conter cláusula de revisão geral em prazo determinado. A revisão ouviria pessoas afetadas e avaliaria se medidas menos intensas passaram a ser suficientes ou se a sub-representação exige resposta mais forte. Essa arquitetura permite iniciar dentro das competências administrativas, produzir evidência e encaminhar ao Legislativo apenas as mudanças que realmente dependam de lei ou emenda constitucional.

21 Conclusão

O Sistema de Justiça deve adotar uma política imediata de continuidade inclusiva. A Constituição, a Convenção e a Lei Brasileira de Inclusão não autorizam encerrar a proteção na posse: permanência, desenvolvimento, promoção e participação nos espaços de decisão integram a igualdade de oportunidades. A tese sustentada é de necessidade de ação, com intensidade e instrumento adequados a cada competência.

A urgência decorre de deveres vigentes, efeitos cumulativos das barreiras e oportunidades que podem não se repetir. A ausência de informação completa impede afirmar a extensão exata da exclusão vertical, mas não justifica recusar adaptação, manter critério discriminatório ou adiar indefinidamente a decisão sobre medidas coletivas. Produzir evidências e remover obstáculos devem ser atividades concomitantes.

Defende-se regulamentação célere de editais alternados e listas afirmativas de promoção onde houver fundamento suficiente; prioridades de remoção relacionadas a barreiras concretas; inclusão proporcional nas listas do quinto constitucional; e abertura imediata da deliberação legislativa ou constitucional sobre reservas que exijam essas vias. A proposta preserva requisitos essenciais e não afirma a existência de cota nacional automática ainda não instituída.

Para as pessoas autistas, a resposta deve reconhecer que competência profissional e necessidade de suporte podem coexistir. Diagnóstico tardio, comunicação atípica ou uso de adaptação não autorizam presunções de incapacidade. A seção específica demonstra por que avaliação objetiva, privacidade, condições sensoriais adequadas e prevenção do desgaste devem acompanhar as oportunidades de progressão e acesso aos tribunais.

O cronograma proposto transforma a prioridade em compromissos verificáveis: proteção das oportunidades presentes, diagnóstico inicial, regulamentação e controle. O dever permanente é garantir que pessoas qualificadas possam construir a trajetória e exercer autoridade sem barreiras evitáveis. A inclusão só se realiza plenamente quando o acesso ao cargo vem acompanhado de condições efetivas para permanecer, progredir e decidir.

Declarações finais

Natureza da pesquisa e dados: estudo jurídico e documental com fontes públicas. Não foram realizadas entrevistas ou produzidos dados individuais de saúde para este artigo.

Posicionamento autoral: o autor se identifica no manuscrito de origem como promotor de Justiça e pessoa autista. Essa posição informa a delimitação do problema, sem substituir a demonstração normativa ou empírica dos argumentos.

Assistência editorial: esta versão foi reorganizada e ampliada com auxílio de inteligência artificial na pesquisa assistida, redação e preparação dos arquivos. A ferramenta não integra a autoria.

Referências

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/constituicao.htm. Acesso em: 20 set. 2026.

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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 20 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: 20 set. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 20 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: 20 set. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Pesquisa pessoas com deficiência no Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2021a. Disponível em: https://bibliotecadigital.cnj.jus.br/jspui/handle/123456789/798. Acesso em: 20 set. 2026.

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, 2021b.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 525, de 27 de setembro de 2023. Altera a Resolução CNJ nº 106/2010 e dispõe sobre ação afirmativa de gênero para acesso das magistradas aos tribunais de segundo grau. Brasília, DF: CNJ, 2023. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5277. Acesso em: 20 set. 2026.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Recomendação nº 108, de 5 de fevereiro de 2024. Recomenda critérios para promoção e remoção por merecimento de integrantes do Ministério Público. Brasília, DF: CNMP, 2024. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/atos-e-normas-busca/norma/10524. Acesso em: 20 set. 2026.

DEGENER, Theresia. Disability in a human rights context. Laws, v. 5, n. 3, art. 35, 2016. DOI: 10.3390/laws5030035.

FREDMAN, Sandra. Substantive equality revisited. International Journal of Constitutional Law, v. 14, n. 3, p. 712-738, 2016. DOI: 10.1093/icon/mow043.

HULL, Laura et al. “Putting on My Best Normal”: social camouflaging in adults with autism spectrum conditions. Journal of Autism and Developmental Disorders, v. 47, p. 2519–2534, 2017. DOI: 10.1007/s10803-017-3166-5.

KOLDAS, Meral; DOUNAVI, Katerina; MACCARTHAIGH, Muiris; DILLENBURGER, Karola. Facilitators and barriers to employment of neurodivergent individuals: a systematic literature review of employee and employer experiences. Journal of Autism and Developmental Disorders, 2025. DOI: 10.1007/s10803-025-07139-6.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Committee on the Rights of Persons with Disabilities. General Comment No. 6 on equality and non-discrimination. CRPD/C/GC/6. Geneva: United Nations, 2018a.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Committee on the Rights of Persons with Disabilities. General Comment No. 7 on the participation of persons with disabilities. CRPD/C/GC/7. Geneva: United Nations, 2018b.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Committee on the Rights of Persons with Disabilities. General Comment No. 8 on the right of persons with disabilities to work and employment. CRPD/C/GC/8. Geneva: United Nations, 2022.

RAYMAKER, Dora M. et al. “Having All of Your Internal Resources Exhausted Beyond Measure and Being Left with No Clean-Up Crew”: defining autistic burnout. Autism in Adulthood, v. 2, n. 2, p. 132–143, 2020. DOI: 10.1089/aut.2019.0079.

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.

SRECKOVIC, Melissa A.; SCHULTZ, Tia R.; KUCHARCZYK, Suzanne; WELSH-YOUNG, Nancy. Coming out autistic at work: a review of the literature. Autism, v. 28, n. 7, p. 1772-1784, 2024. DOI: 10.1177/13623613231206420.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 186 Distrito Federal. Relator: Min. Ricardo Lewandowski. Tribunal Pleno, julgamento em 26 abr. 2012.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Ação Declaratória de Constitucionalidade 41 Distrito Federal. Relator: Min. Roberto Barroso. Tribunal Pleno, julgamento em 8 jun. 2017.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.357 Distrito Federal. Relator: Min. Edson Fachin. Tribunal Pleno, julgamento em 9 jun. 2016.