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

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

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

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

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.

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.

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

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.

1 Introducción

La inclusión de las personas con discapacidad en el Sistema de Justicia debe avanzar inmediatamente desde el ingreso hacia la trayectoria profesional y el ejercicio del poder de decisión. La reserva en los concursos abordó un obstáculo importante, pero no resuelve por sí sola la accesibilidad de las condiciones de trabajo, la igualdad en la promoción, las necesidades relacionadas con el traslado ni los filtros para conformar las listas destinadas a los tribunales. La continuidad de una carrera no puede depender de superar reiteradamente barreras que la institución tiene el deber de eliminar.

El problema jurídico de este artículo consiste en determinar por qué y mediante qué instrumentos el CNJ, el CNMP, los tribunales, los Ministerios Públicos, los órganos de representación profesional y las autoridades responsables de los nombramientos deben actuar desde ahora. La respuesta defendida no se limita a afirmar que las políticas inclusivas son posibles. Sostiene que la protección durante toda la carrera es obligatoria y que la regulación de acciones afirmativas posteriores al ingreso constituye una prioridad institucional cuando las barreras y exclusiones persistentes hacen insuficientes los procedimientos generales.

La hipótesis central es la existencia de un deber de continuidad inclusiva, construido a partir de la igualdad material, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el derecho al ascenso profesional en igualdad de oportunidades. La urgencia

opera de forma diferenciada: las adaptaciones y el combate a la discriminación no dependen de una nueva ley; las preferencias en la promoción y en las listas exigen un diseño proporcional y una norma emanada de la autoridad competente; las modificaciones en la composición constitucional de los tribunales requieren una reforma propia. Estos frentes deben avanzar simultáneamente.

La cuestión presenta contornos específicos para los profesionales autistas. La competencia técnica, la aprobación en concurso, la autonomía o un diagnóstico tardío no eliminan las necesidades de apoyo. Los procedimientos que confunden la aptitud para la función con la conformidad a expectativas de sociabilidad pueden volver invisibles barreras relevantes. Por ello, el artículo dedica una sección propia al reconocimiento jurídico del autismo, la evaluación del mérito, el camuflaje, el agotamiento y las medidas aplicables a la trayectoria funcional.

El recorte se concentra en la magistratura y el Ministerio Público, y alcanza la abogacía en el quinto constitucional y las instancias de indicación y aprobación en los Tribunales Superiores. La contribución es normativa: demostrar la necesidad de actuar y ofrecer instrumentos compatibles con cada competencia. Los datos disponibles no prueban la extensión actual de la exclusión vertical ni permiten identificar discriminación en toda diferencia de resultados. Este límite recomienda precisión al escoger la medida; no autoriza mantener barreras concretas mientras se espera una estadística completa.

2 Método y límites de la investigación

La investigación utiliza el método jurídico-dogmático para interpretar la Constitución, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la legislación infraconstitucional y los actos de los Consejos Nacionales. El razonamiento combina interpretación sistemática, control de competencia y proporcionalidad. No basta con identificar un valor constitucional favorable a la diversidad. Es necesario demostrar quién puede dictar la medida, qué procedimiento puede modificarse y qué salvaguardias impiden que la acción afirmativa se transforme en un privilegio arbitrario.

La revisión bibliográfica es narrativa e interdisciplinaria. Se seleccionaron trabajos sobre igualdad sustantiva, modelo social y modelo de derechos humanos de la discapacidad, capacitismo, ajustes razonables, autismo y empleo, revelación diagnóstica y progresión profesional. No se pretendió realizar una revisión sistemática ni un metaanálisis. La literatura internacional se utiliza para identificar mecanismos plausibles de exclusión y alternativas

organizacionales, no para trasladar automáticamente sus hallazgos a las carreras jurídicas brasileñas.

El análisis documental abarca la Constitución Federal, el Decreto n.º 6.949/2009, las Leyes n.º 12.764/2012 y n.º 13.146/2015, precedentes del Supremo Tribunal Federal y actos del Consejo Nacional de Justicia y del Consejo Nacional del Ministerio Público. Los datos del Consejo Nacional de Justicia se emplean de forma descriptiva, identificados por el año del relevamiento y sin pretensión de retratar la situación actual. Como las bases no permiten reconstruir todas las trayectorias funcionales, las cifras se tratan como indicios para la investigación y no como prueba aislada de causalidad.

El artículo adopta la expresión persona con discapacidad en el sentido jurídico de la Convención y de la Ley Brasileña de Inclusión. Neurodivergencia no se utiliza como sinónimo. Describe variaciones del funcionamiento neurológico y puede abarcar a personas que jurídicamente no se encuadran como personas con discapacidad. En Brasil, la Ley n.º 12.764/2012 establece que la persona autista se considera persona con discapacidad a todos los efectos legales. Para otras condiciones, la aplicación del régimen protector depende del concepto legal y, cuando corresponda, de una evaluación biopsicosocial.

Las fuentes examinadas no permiten reconstruir trayectorias nacionales completas de ingreso, promoción, traslado y acceso a los tribunales por tipo de discapacidad, ni estimar el efecto causal de cada procedimiento. Las propuestas constituyen un diseño normativo, no la evaluación de una política ya ejecutada. Se distinguen tres planos: hechos documentados en las fuentes; hipótesis explicativas que deben investigarse en el Sistema de Justicia; y propuestas de reforma del autor. Los plazos y modelos afirmativos presentados pertenecen al tercer plano y no se describen como mandatos ya positivizados.

3 De la igualdad formal a la continuidad inclusiva

La igualdad formal prohíbe distinciones arbitrarias y sigue siendo indispensable. Su límite aparece cuando la misma regla se aplica a personas sometidas a condiciones desiguales. La igualdad sustantiva pregunta por el efecto de las instituciones sobre la participación, el reconocimiento y la distribución de oportunidades. Fredman organiza esta idea en cuatro dimensiones: corrección de la desventaja, enfrentamiento del estigma, ampliación de la participación y transformación de las estructuras que reproducen la exclusión (FREDMAN, 2016). El valor del modelo consiste en impedir que la igualdad se reduzca a un único indicador.

En materia de discapacidad, el desplazamiento es aún más claro. El modelo exclusivamente médico ubica la desventaja en la deficiencia individual. El modelo social demuestra que los entornos, las normas y las expectativas convierten las diferencias en restricciones a la participación. El modelo de derechos humanos incorporado por la Convención articula deficiencias, barreras, autonomía, dignidad y deberes positivos del Estado (DEGENER, 2016). La discapacidad no se niega, pero deja de justificar la naturalización de la exclusión.

El artículo 5, apartado 4, de la Convención afirma que las medidas específicas necesarias para acelerar o alcanzar la igualdad de hecho de las personas con discapacidad no constituyen discriminación. El artículo 27 no limita el derecho al trabajo a la contratación. Alcanza las oportunidades de progreso funcional, la conservación del empleo, las condiciones justas y los programas de acción afirmativa. La Observación General n.º 6 del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad distingue discriminación directa e indirecta, denegación de ajustes razonables y acoso, además de reconocer las medidas específicas como instrumento de igualdad sustantiva (ONU, 2018a). La Observación General n.º 8 aplica estos deberes al trabajo y llama la atención sobre la segregación, el subempleo y los entornos inaccesibles (ONU, 2022).

En el derecho interno, el artículo 37, VIII, de la Constitución determina la reserva de un porcentaje de cargos y empleos públicos. La regla evidencia que el constituyente no consideró suficiente una competencia abierta en abstracto. El artículo 34 de la Ley Brasileña de Inclusión prohíbe la discriminación en la permanencia y el ascenso profesional y garantiza acceso a planes de carrera, promociones, bonificaciones e incentivos en igualdad de oportunidades. La lectura conjunta impide restringir la inclusión al instante anterior al nombramiento.

Se propone denominar principio de continuidad inclusiva al deber de mantener la perspectiva de eliminación de barreras durante todo el recorrido institucional. El principio exige medidas de ejecución inmediata y medidas de estructuración normativa. Las primeras abarcan protección contra la discriminación, respuesta a las solicitudes de ajustes y corrección de procedimientos excluyentes. Las segundas incluyen instrumentos afirmativos de progresión, apoyados en un diagnóstico suficiente y en la participación. La distinción organiza competencias e intensidad; no establece una fila en la que la igualdad deba esperar a que concluyan todas las investigaciones.

Esta formulación evita dos extremos. El primero presume que toda disparidad exige reserva de plazas. El segundo considera que cualquier intervención posterior a la toma de posesión vulnera el mérito. Entre ambos existe un continuo de respuestas: auditoría de barreras; accesibilidad de cursos y evaluaciones; adaptación de rutinas; criterios objetivos de traslado;

búsqueda activa de candidaturas; metas; listas afirmativas; convocatorias alternadas; y, en los casos constitucionales más rígidos, reforma del propio texto constitucional.

Continuidad no significa identidad de instrumentos. El concurso, la promoción, el traslado y el nombramiento para un tribunal tienen finalidades y regímenes diferentes. La legitimidad depende de la adecuación de la medida a la etapa de la carrera. La reserva que funciona en el ingreso puede ser innecesaria o jurídicamente inadecuada para el traslado. Una medida de transparencia suficiente para una lista de seis candidatos puede ser incapaz de corregir una subrepresentación grave en el acceso al segundo grado. El principio orienta la pregunta; la respuesta depende del diseño institucional.

La continuidad inclusiva también posee una dimensión temporal. Las barreras no actúan únicamente en el momento de una decisión; acumulan efectos. Una reunión inaccesible puede parecer un hecho aislado, pero una secuencia de reuniones inaccesibles reduce la exposición, el aprendizaje y el sentido de pertenencia. La demora en conceder un ajuste quizá no altere formalmente la antigüedad, pero puede impedir que la persona participe en una actividad considerada para la promoción. Evaluar solo la convocatoria final excluye del análisis los procesos que produjeron el currículo presentado al órgano colegiado.

Este efecto acumulativo ayuda a distinguir igualdad de trato de igualdad de oportunidades. Dos personas sometidas a la misma puntuación en la etapa final no tuvieron oportunidades equivalentes si una debió superar obstáculos institucionales para acceder a los elementos puntuados. La corrección puede ocurrir antes, mediante diseño universal y ajustes, o después, mediante una medida afirmativa calibrada. Cuanto antes se elimine la barrera, menor será la necesidad de intervenir en el resultado.

El principio también se relaciona con la prohibición de regresividad, pero no hace inmutable ninguna técnica. Una institución puede sustituir una lista afirmativa por otro mecanismo si demuestra una eficacia igual o superior. Lo que no puede hacer es extinguir los instrumentos y volver a una neutralidad presumida sin verificar sus efectos. La obligación se refiere a la igualdad efectiva; las herramientas siguen sujetas a evaluación.

4 Inclusión horizontal e inclusión vertical

Una política de ingreso mide cuántas personas con discapacidad llegan a la institución. Una política de trayectoria mide dónde se encuentran cinco, diez o veinte años después. La distinción entre inclusión horizontal y vertical permite visualizar esta diferencia. La inclusión horizontal se refiere a la presencia en el cuerpo funcional. La inclusión vertical se refiere a la

distribución entre niveles, clases, instancias, órganos colegiados, funciones de confianza y centros de dirección.

El concepto de segregación vertical es conocido en los estudios sobre trabajo y desigualdad. Pequeñas desventajas acumuladas en evaluaciones, redes y oportunidades pueden producir diferencias expresivas en la cima, aunque ningún acto aislado parezca decisivo. En las organizaciones jurídicas, la acumulación puede abarcar asignaciones, convocaciones, docencia institucional, participación en grupos, producción reconocida, disponibilidad geográfica, relación con votantes y acceso a información informal sobre vacantes.

Para las personas con discapacidad, los mecanismos varían. Las barreras arquitectónicas pueden restringir los destinos. Los sistemas digitales incompatibles con tecnología de apoyo pueden elevar el costo de las tareas. Los entornos sensorialmente hostiles pueden hacer más agotadoras las ceremonias, audiencias o jornadas extensas. Las personas con discapacidad no aparente pueden vacilar en revelar el diagnóstico por temor al estigma. La solicitud de un ajuste puede interpretarse como menor compromiso, aunque su función sea garantizar un desempeño en igualdad.

La literatura sobre autismo en el trabajo ilustra esta ambivalencia. La revelación del diagnóstico puede permitir apoyo, una comunicación más clara y ajustes ambientales, pero también exponer al trabajador a estereotipos, acoso y una reducción indebida de expectativas (SRECKOVIC et al., 2024). Las revisiones sobre neurodivergencia identifican como facilitadores a los gestores preparados, la flexibilidad, la claridad de las tareas y el diseño inclusivo, mientras que los procesos sociales implícitos y los entornos rígidos operan como barreras (KOLDAS et al., 2025).

Estos hallazgos no autorizan a esencializar a la persona autista ni a presumir incapacidad. El autismo es heterogéneo y muchas personas no necesitan los mismos ajustes. La consecuencia institucional es precisamente opuesta a la estandarización: las reglas generales accesibles deben coexistir con el análisis individual de las barreras y con el derecho a no revelar información más allá de lo necesario.

El mismo cuidado vale para otras discapacidades. Un indicador agregado puede ocultar desigualdades internas. Las personas con discapacidad física, sensorial, intelectual o psicosocial enfrentan obstáculos diferentes; el género, la raza, el origen social y el territorio pueden ampliar o modificar sus efectos. El monitoreo adecuado debe ser suficientemente detallado para orientar las políticas, pero no puede permitir la reidentificación ni la exposición indebida.

La inclusión vertical no exige que cada nivel reproduzca exactamente la composición demográfica general. Las carreras poseen tiempos de maduración, requisitos y elecciones

individuales. Lo que exige es una explicación institucional para las diferencias persistentes y una prueba de barreras. Cuando la representación disminuye progresivamente en cada nivel, la carga de investigar no puede trasladarse a las personas ausentes.

También existe una dimensión epistémica. Los grupos ausentes de los espacios de decisión tienen mayor dificultad para transformar experiencias de barreras en conocimiento institucional. Cuando los relatos de inaccesibilidad se tratan como casos particulares y no alimentan la revisión de las reglas, la organización pierde información. La participación de personas con discapacidad en comisiones, juntas examinadoras y órganos deliberativos no garantiza el acierto, pero reduce la probabilidad de que preguntas relevantes sean excluidas antes del debate.

Esta justificación no depende de una supuesta esencia cognitiva del grupo. Las personas con la misma discapacidad discrepan entre sí y no comparten necesariamente posiciones políticas. La ventaja institucional surge de la pluralidad de trayectorias y de la posibilidad de cuestionar patrones naturalizados. La representación descriptiva y la representación sustantiva no son idénticas, pero la ausencia casi completa de la primera puede limitar las condiciones de la segunda.

5 El déficit de datos como problema jurídico

La investigación publicada por el Consejo Nacional de Justicia en 2021 reunió 17.553 registros de magistrados: 74 identificados como personas con discapacidad, 16.952 sin discapacidad y 527 sin información. Los 74 corresponden al 0,42 % del total, mientras que la ausencia de información alcanza el 3,00 %. Se trata de un registro histórico suministrado en el relevamiento institucional, no de una estimación actual ni de un censo específico de personas autistas. La tabla no describe niveles de carrera ni trayectorias y, de forma aislada, no prueba exclusión vertical (CNJ, 2021a, p. 12).

La lectura jurídicamente relevante de estos datos exige dos cautelas. No debe sustituirse el universo de integrantes elegibles para la promoción por la población general al calcular una reserva. Tampoco debe transformarse la falta de detalle en una presunción de igualdad. El relevamiento hace necesaria la actualización de los registros y el análisis de los filtros de carrera, paralelamente a la corrección de obstáculos conocidos. No ofrece un porcentaje listo de cuota, pero impide tratar la representación institucional como una cuestión prescindible.

El problema central no es solo la escasez numérica. Las instituciones suelen publicar existencias, no flujos. Saber cuántas personas con discapacidad integran una carrera en

determinado año no informa cuántas solicitaron una promoción, cuántas desistieron, cuánto tiempo permanecieron en cada clase, cuántas ejercieron funciones de dirección o cuántas abandonaron la carrera. Tampoco permite distinguir el retraso en el ingreso del bloqueo de la trayectoria.

Un sistema de monitoreo debe preservar la privacidad y evitar convertir la salud en requisito de exposición pública. La recolección puede ser voluntaria, estar separada de los procesos decisorios y someterse a una gobernanza de acceso. Los resultados deben agregarse y, cuando el número de personas sea pequeño, deben suprimirse los cruces capaces de identificar individuos. La Ley General de Protección de Datos clasifica la información de salud como dato personal sensible y exige finalidad, necesidad y seguridad.

Se propone un panel con al menos ocho dimensiones: ingreso anual; composición por nivel de carrera; tiempo mediano hasta la promoción; candidaturas y resultados en convocatorias; traslados solicitados y concedidos; ejercicio de funciones de jefatura; licencias y desvinculaciones; y percepción de barreras. Cada indicador debe compararse entre grupos y a lo largo del tiempo. Una diferencia estadística no prueba discriminación, pero indica dónde investigar reglas, entornos y prácticas.

La inclusión vertical puede sintetizarse mediante una razón de representación entre niveles. Si las personas con discapacidad corresponden a determinada proporción de la base elegible, la comparación con la proporción en el nivel superior revela retención o pérdida relativa. Este índice no debe funcionar como una cuota automática. Sirve como alerta. El análisis debe controlar el tiempo de carrera, el universo elegible, la especialidad, la ubicación y las elecciones declaradas.

El deber de producir datos deriva de la propia exigencia de efectividad. Sin diagnóstico, una institución no puede justificar por qué una medida es necesaria, calibrar su intensidad ni saber cuándo terminarla. La omisión informativa favorece dos conclusiones igualmente frágiles: que no existe problema porque no hay pruebas y que toda ausencia demuestra discriminación. Los datos cualificados permiten abandonar ambas.

6 Barreras organizacionales y construcción institucional del mérito

El mérito no es una sustancia que se encuentra ya hecha. Es una evaluación institucional definida por criterios, ponderaciones, oportunidades y pruebas escogidos previamente. La antigüedad puede calcularse. La productividad puede medirse. La calidad, la diligencia, la capacitación, el liderazgo y la adecuación a las funciones se evalúan mediante indicadores que

contienen decisiones normativas. Incluso las métricas numéricas dependen de qué actividades se hicieron posibles y fueron reconocidas.

En las carreras jurídicas, parte del mérito se construye antes de la convocatoria. Las asignaciones relevantes generan experiencia; la participación en comisiones aumenta la visibilidad; los cursos exigen tiempo y accesibilidad; la producción académica depende de recursos; y las redes informales comunican oportunidades. Si el acceso a estos insumos es desigual, la comparación final puede limitarse a certificar la desigualdad acumulada.

Las personas con discapacidad pueden enfrentar el llamado costo del ajuste: tiempo, desgaste y exposición necesarios para obtener una condición que debería integrar el entorno. La negativa expresa es solo la forma más visible. También existen demoras, reevaluaciones innecesarias, exigencia reiterada de informes médicos, soluciones precarias y la expectativa de gratitud. Estos costos reducen la disponibilidad para actividades valoradas y pueden desalentar las candidaturas.

Las discapacidades no aparentes añaden un dilema. Sin revelación, la persona puede ser juzgada por comportamientos interpretados fuera de contexto. Con revelación, puede sufrir estereotipos o ver su competencia puesta bajo sospecha. La decisión de revelar no debe convertirse en condición para recibir respeto, y los datos de salud no deben circular entre evaluadores más allá de lo estrictamente necesario para implementar el ajuste.

Una política de mérito inclusivo preserva la exigencia de desempeño y revisa los medios mediante los cuales puede demostrarse. Pregunta si los criterios miden la función o la conformidad con un perfil social. Verifica si la presencia física, la disponibilidad para desplazamientos o la participación en ceremonias son realmente esenciales. Garantiza formatos accesibles, comunicación anticipada, motivación de las puntuaciones y posibilidad de impugnación.

La acción afirmativa actúa en un plano complementario. La accesibilidad, los ajustes y la corrección de la subrepresentación pueden ejecutarse simultáneamente cuando la evidencia disponible sustente cada medida. Una lista específica no declara que todos los integrantes del grupo sean igualmente meritorios; establece que, en ese ciclo, la comparación se realizará entre candidatos pertenecientes a un grupo históricamente excluido que ya cumplen los requisitos. El mérito permanece, pero deja de utilizarse como nombre abstracto para procedimientos cuya neutralidad no fue comprobada.

Tres institutos deben permanecer separados. La accesibilidad es el deber general de organizar espacios, tecnologías y comunicaciones para su utilización segura y autónoma por el mayor número de personas. El ajuste razonable responde a una necesidad concreta y no puede

denegarse sin demostrar una carga indebida o desproporcionada. La acción afirmativa enfrenta una desigualdad de grupo y puede conferir una preferencia temporal. Confundir los institutos produce dos errores: tratar el ajuste como ventaja competitiva o utilizar una cuota para dispensar la corrección individual del entorno.

Esta distinción tiene efectos procesales. La persona que solicita un formato accesible no debería probar una subrepresentación colectiva. La institución que propone una lista afirmativa, por el contrario, debe demostrar el diagnóstico del grupo, la adecuación y la duración. La denegación de ajustes es una forma autónoma de discriminación según la Convención y la Ley Brasileña de Inclusión; la ausencia de cuota no es ilícita por sí sola. Cuando la evidencia y el contexto revelan una desigualdad persistente, la institución debe instruir y decidir sobre medidas afirmativas dentro de un plazo útil. Repetir estudios sin corregir el mecanismo identificado no satisface ese deber.

También debe distinguirse la igualdad de oportunidades de la igualdad obligatoria de resultados. El modelo propuesto no exige que todo proceso de selección produzca una composición previamente determinada. Exige que los resultados reiteradamente homogéneos sean examinados y que el diseño se corrija cuando las barreras expliquen la diferencia. La previsibilidad de los criterios protege tanto a los candidatos como a la legitimidad institucional.

7 Personas autistas y urgencia de inclusión en los espacios de decisión

Reconocimiento jurídico y capacidad profesional

La Ley n.º 12.764/2012 considera a la persona autista persona con discapacidad a todos los efectos legales. La protección no contiene una exclusión general por nivel de apoyo, escolaridad u ocupación. Así, la expresión autismo de nivel 1 no autoriza a negar de antemano el encuadramiento jurídico. El reconocimiento de la condición y la definición de un ajuste son cuestiones distintas: el primero no depende de demostrar incapacidad para trabajar; la segunda exige identificar necesidades y barreras en el caso concreto (BRASIL, 2012; BRASIL, 2015).

La aprobación en concurso, la producción jurídica cualificada y el ejercicio responsable de la función son compatibles con necesidades de apoyo. El argumento según el cual alguien sería demasiado competente para ser persona con discapacidad reproduce una falsa oposición entre discapacidad y capacidad. El artículo 34 de la Ley Brasileña de Inclusión comprende la permanencia y el ascenso profesional y prohíbe restricciones discriminatorias. La necesidad de un ajuste no equivale a incapacidad funcional, así como el buen desempeño no prueba que el entorno sea accesible.

Una política adecuada también evita romantizar el autismo. No presume inteligencia superior, honestidad excepcional, imparcialidad innata ni talento jurídico automático. Tales atributos no derivan necesariamente del diagnóstico. El fundamento de la inclusión es la igualdad de derechos de personas diversas, evaluadas por competencias pertinentes a la función, sin que la identidad se utilice para descalificar o idealizar.

Sociabilidad y filtros de mérito

En las selecciones para posiciones de mayor poder, expresiones como perfil institucional, desenvoltura o facilidad de relación pueden encubrir criterios insuficientemente definidos. La comunicación clara, el respeto y la cooperación son relevantes, pero no se confunden con contacto visual constante, participación en encuentros informales, fluidez en conversaciones ocasionales o conformidad con un estilo social dominante. Cuando se utilicen, estos indicadores deben guardar una relación demostrable con atribuciones efectivas y admitir formas equivalentes de desempeño.

Sasson et al. (2017) investigaron las impresiones iniciales sobre adultos autistas y no autistas. En los estudios, las evaluaciones basadas en señales audiovisuales fueron menos favorables para los participantes autistas y se asociaron a una menor disposición a interactuar; la diferencia no se reprodujo del mismo modo cuando la evaluación se limitó al contenido transcrito del habla. El resultado llama la atención sobre el peso de la presentación social. No demuestra que las juntas brasileñas discriminen ni mide la promoción judicial; ofrece una hipótesis pertinente para auditar entrevistas y juicios vagos de adecuación.

Por ello se propone que las entrevistas de carrera utilicen preguntas estructuradas, criterios anticipados y registro de las razones de la evaluación, con ajustes individualizados. La valoración del liderazgo debe considerar decisiones, organización, colaboración y resultados profesionales concretos. Debe prohibirse inferir falta de empatía, inestabilidad o incapacidad de mando únicamente a partir de una comunicación atípica. La exigencia de convivencia respetuosa se mantiene para todos y no autoriza castigar diferencias que no comprometan los deberes funcionales.

Camuflaje y agotamiento autista

Hull et al. (2017), en una investigación cualitativa con 92 adultos autistas, describieron estrategias de camuflaje para ajustar la presentación social a las expectativas ajenas, así como relatos de agotamiento y efectos sobre la percepción de sí mismos. El estudio no permite estimar

la prevalencia en las carreras jurídicas. Su contribución consiste en mostrar que una apariencia externa de adaptación puede coexistir con un elevado costo personal, por lo que la ausencia de reclamación no debe tomarse como prueba suficiente de ausencia de barreras.

Raymaker et al. (2020), en un estudio participativo cualitativo, investigaron el agotamiento autista a partir de entrevistas y relatos públicos. Identificaron experiencias de agotamiento prolongado, reducción de habilidades disponibles y menor tolerancia a estímulos, relacionadas por los participantes con el desequilibrio entre exigencias y recursos de apoyo. Estos hallazgos no constituyen un diagnóstico de integrantes del Sistema de Justicia ni prueba causal sobre una organización determinada. Sustentan la necesidad de investigar las condiciones de trabajo y atender las solicitudes antes de que el desgaste vuelva inviable la participación.

La consecuencia normativa es preventiva. No es razonable condicionar la intervención institucional a la ocurrencia de una crisis o una licencia. Ante una barrera documentada, el ajuste debe evaluarse a tiempo para preservar la actividad profesional. La carrera no puede premiar la ocultación continua de necesidades y luego utilizar la enfermedad como demostración retrospectiva de inadecuación. Prevención, apoyo y evaluación profesional deben coordinarse, sin presumir que toda persona autista sufrirá agotamiento.

Diagnóstico tardío y protección de la información

El diagnóstico recibido durante la vida funcional no borra la trayectoria anterior ni prueba que la persona jamás enfrentó barreras. Tampoco basta por sí solo para revisar evaluaciones pasadas, presumir fraude o concluir incapacidad. La institución debe actualizar el acceso a los derechos y examinar las necesidades presentes, preservando los requisitos específicos de cada medida. Cualquier investigación de un hecho concreto requiere fundamento propio y debido proceso.

La revelación debe realizarse por un canal restringido. Los informes e informaciones de salud no necesitan circular entre quienes votan las listas o entre colegas. La autoridad responsable del ajuste puede comunicar la medida necesaria y mantener los detalles clínicos bajo acceso justificado. Solicitar un ajuste no debe activar automáticamente un procedimiento de incapacidad. Cuando la evaluación funcional sea legalmente procedente, debe considerar las atribuciones reales, los recursos de apoyo y las condiciones del entorno, con posibilidad de impugnación.

Medidas específicas a lo largo de la carrera

La revisión de Koldas et al. (2025), que abarcó 56 estudios en 12 países, reunió experiencias de trabajadores neurodivergentes y empleadores. Identificó barreras en la comprensión de las diferencias por parte de los gestores y facilitadores relacionados con el apoyo, la flexibilidad y los ajustes del trabajo. El universo es más amplio que el autismo y no corresponde al Poder Judicial brasileño. La contribución a esta propuesta es organizacional: examinar la interacción entre las exigencias del puesto, las prácticas de supervisión y el apoyo, sin atribuir todo obstáculo al individuo.

En la promoción se defiende la revisión inmediata de criterios subjetivos y la equivalencia de oportunidades para quienes utilizan ajustes. Los cursos, comisiones y actividades puntuables deben admitir una participación accesible. El ejercicio autorizado en un régimen adaptado no puede convertirse, sin relación con el desempeño, en indicio de menor dedicación. Las listas afirmativas para personas con discapacidad deben incluir a personas autistas elegibles y reconocer barreras no aparentes; una subreserva exclusiva requiere diagnóstico y justificación propios.

En el traslado, el análisis debe considerar el entorno sensorial, el desplazamiento, la previsibilidad de las rutinas y la continuidad de las redes de apoyo. Los ajustes de iluminación, la reducción de interrupciones, las instrucciones claras, la anticipación de cambios y las pausas pueden ser adecuados según el caso. El teletrabajo o el cambio de sede no derivan automáticamente del diagnóstico: deben examinarse según la necesidad, la eficacia, las atribuciones y las alternativas, mediante una decisión individualizada y motivada.

En el quinto constitucional y en los tribunales superiores, las candidaturas de personas autistas necesitan acceso real a los procedimientos, sin una exigencia informal de ocultar la condición. Se defienden la divulgación accesible, la búsqueda activa de profesionales cualificados, los ajustes en las entrevistas y la participación de personas autistas en la formulación de las reglas. Ninguna de estas medidas dispensa los requisitos constitucionales; todas impiden que los estereotipos desvíen la comparación.

Por qué la respuesta debe comenzar ahora

El derecho de un profesional autista a un procedimiento accesible no depende de cuántas personas autistas ya integren la carrera. La solicitud individual debe recibir una respuesta útil mientras el órgano produce datos agregados y estructura políticas colectivas. Esta separación

impide que la ausencia de estadísticas específicas se convierta en una justificación circular para la inercia.

La urgencia, por tanto, no nace de presumir una fragilidad universal. Nace de la posibilidad de evitar la exclusión en oportunidades actuales de formación, movilidad y ascenso. Si una vacante se cierra mientras se espera el ajuste, el reconocimiento posterior puede no restituir la oportunidad. Hacer accesible la trayectoria ahora protege la autonomía y la competencia y permite que el diagnóstico deje de funcionar como obstáculo al ejercicio legítimo de autoridad.

8 Fundamentos constitucionales de las acciones afirmativas posteriores al ingreso

La Constitución combina igualdad, prohibición de discriminación, objetivo de reducir desigualdades y reserva de cargos públicos. La Convención añade deberes positivos y autoriza medidas específicas. Este conjunto constituye base suficiente para rechazar la tesis de que las acciones afirmativas serían constitucionalmente toleradas solo en el acceso inicial.

En la ADPF 186, el Supremo Tribunal Federal reconoció la constitucionalidad de las acciones afirmativas raciales en la educación superior y destacó la igualdad material, la temporalidad y la evaluación periódica. En la ADC 41, consideró válida la reserva de plazas para personas negras en concursos públicos federales. Los casos no resuelven directamente la promoción de personas con discapacidad. Proporcionan parámetros: finalidad constitucional legítima, relación entre medida y desigualdad, criterios controlables, preservación de requisitos y revisión.

La ADI 5.357, sobre educación inclusiva, es relevante porque reafirmó que la Convención impone transformación social y que los costos de la inclusión no autorizan excluir a personas con discapacidad. Aunque trate de educación, el precedente confirma la fuerza normativa del modelo de derechos humanos y la responsabilidad de las instituciones por entornos inclusivos.

En el plano administrativo, la Resolución CNJ n.º 525/2023 creó una acción afirmativa de género para el acceso de magistradas a los tribunales de segundo grado por mérito. La norma estableció convocatorias alternadas en contextos de subrepresentación y preservó los requisitos de elegibilidad. El precedente institucional demuestra que la desigualdad puede sobrevivir al concurso y que el momento de la promoción no es inmune a la igualdad material.

No debe presumirse la identidad entre los casos. Género y discapacidad poseen historias, bases de datos y barreras diferentes. El valor del precedente es estructural: el CNJ reconoció

competencia para intervenir en un procedimiento de ascenso cuando la evidencia indica una baja presencia de un grupo en el segundo grado. Una política para personas con discapacidad necesita instrucción propia y participación directa del grupo afectado.

En el Ministerio Público, la Recomendación CNMP n.º 108/2024 incluyó acciones de equidad de género y raza entre los elementos que deben observarse en los procesos de promoción y traslado por mérito. La recomendación no establece una reserva por discapacidad, pero confirma que la valoración del mérito puede estructurarse mediante compromisos de igualdad, transparencia e imparcialidad.

El examen constitucional debe combinar cinco preguntas. ¿Existe subrepresentación o una barrera demostrada? ¿La medida es adecuada para enfrentarla? ¿Hay una alternativa menos restrictiva con eficacia semejante? ¿Se mantienen los requisitos esenciales de la función? ¿Existen duración, monitoreo y criterio de salida? Una respuesta afirmativa y documentada reduce el riesgo de arbitrariedad.

La proporcionalidad debe aplicarse con simetría. Con frecuencia se exige una prueba rigurosa del costo de una política inclusiva, pero se acepta sin examen el costo de la omisión. Este incluye pérdida de talentos, rotación, enfermedad, litigiosidad y déficit de legitimidad. La comparación constitucional correcta no opone una intervención onerosa a una neutralidad sin costo; compara dos diseños institucionales y sus efectos sobre derechos, eficiencia y autonomía.

El examen de necesidad no obliga a comenzar indefinidamente con medidas simbólicas. Si experiencias anteriores, datos comparables o la estructura del procedimiento muestran que una simple recomendación no modifica el filtro, la institución puede adoptar un instrumento más intenso, siempre que motive la decisión. La gradualidad es un método de calibración, no un pretexto para aplazar la igualdad.

En la ponderación final deben considerarse los intereses de los demás candidatos. Una política transparente, prospectiva y temporal reduce la sorpresa y protege la confianza. Los requisitos esenciales y las vías generales de competencia preservan el mérito. Por otro lado, el impacto sobre candidatos que no pertenecen al grupo no puede evaluarse como si la distribución anterior fuera un derecho adquirido a reproducir sus proporciones.

9 El deber de actuar inmediatamente y los límites de la espera institucional

La necesidad inmediata deriva de tres fundamentos acumulativos. Existen deberes jurídicos ya vigentes; las barreras pueden acumular pérdidas durante la trayectoria; y las decisiones de carrera ocurren en oportunidades limitadas. Si el ajuste llega después de la

inscripción, del curso puntuable o de la formación de la lista, el derecho formal puede sobrevivir mientras desaparece su utilidad. La urgencia está vinculada al calendario real de la oportunidad y a la gravedad de la barrera, sin equivaler a una promoción automática.

El artículo 4 de la Convención exige medidas legislativas y administrativas para hacer efectivos los derechos y modificar prácticas discriminatorias. La referencia a la realización progresiva de los derechos económicos, sociales y culturales preserva las obligaciones inmediatamente aplicables. Los artículos 5 y 27, leídos junto con los artículos 4 y 34 de la Ley Brasileña de Inclusión, descartan la interpretación de que una institución pueda esperar una nueva política de cuotas para responder a la denegación de un ajuste o a un criterio discriminatorio (BRASIL, 2009; BRASIL, 2015).

En el plano temporal, pequeñas exclusiones pueden afectar oportunidades futuras. La imposibilidad de asistir a un curso, ejercer una designación o participar en una comisión reduce elementos posteriormente valorados en la promoción. La última convocatoria es solo una etapa de esa cadena. La institución debe examinar la trayectoria que hizo comparables a los candidatos, incluidas las oportunidades que ella misma ofreció. Corregir únicamente el acceso inicial preserva la apariencia de apertura y deja sin respuesta la distribución posterior del poder.

La insuficiencia de datos impone una responsabilidad adicional al órgano que controla los registros. No puede exigirse al candidato que demuestre completamente una desigualdad nacional para que se examine una barrera individual. Para medidas colectivas más intensas, el diagnóstico debe ser proporcional a la intervención: documentos, flujos locales, reglas de selección y relatos debidamente investigados pueden instruir la decisión mientras se producen series más sólidas. La falta de prueba causal definitiva no equivale a prueba de neutralidad.

Se defiende que la urgencia alcance también la decisión regulatoria. Cuando existan indicios consistentes de exclusión y candidatos cualificados, los órganos competentes deben iniciar un procedimiento con objeto, responsables, participación y plazo de conclusión. Debe enfrentarse la alternativa entre dictar una preferencia, perfeccionar el diseño o rechazarla de forma motivada. La creación sucesiva de grupos de trabajo sin una entrega verificable no constituye por sí sola el cumplimiento del deber de protección.

De ello no se desprende que hoy exista un porcentaje nacional autoaplicable de plazas para personas con discapacidad en toda promoción o tribunal. La necesidad de acción afirmativa y la competencia para instituir un modelo específico son problemas relacionados, pero distintos. Este artículo defiende la regulación rápida de convocatorias alternadas, listas afirmativas y prioridades proporcionales en los campos jurídicamente compatibles. Para reservas que

dependen de ley o enmienda, la medida inmediata consiste en iniciar su formulación y deliberación junto con los ajustes ya exigibles.

Esta tesis permite controlar la omisión sin ignorar las competencias. Un plan responsable identifica la barrera, adopta protección provisional cuando corresponde, define el acto normativo necesario y rinde cuentas de su tramitación. El órgano puede demostrar que determinada solución es inadecuada; no puede tratar todo el problema como facultativo. La necesidad inmediata defendida es la de una respuesta capaz de preservar oportunidades presentes e instituir cambios efectivos, con revisión a medida que se disponga de nuevas evidencias.

10 Promoción y acceso a los grados superiores

La promoción es el campo más próximo al precedente establecido por el CNJ en materia de género. Modifica la posición en la carrera y puede conducir al segundo grado. El diseño depende del régimen de antigüedad y mérito, de las competencias de los órganos colegiados y de las reglas constitucionales de los artículos 93 y 129, § 4.º.

Un primer nivel de intervención es procedimental. Convocatorias accesibles, plazos adecuados, divulgación activa, entrevistas en formato adaptado, criterios publicados y decisiones motivadas benefician a todos los candidatos. La institución debe garantizar que los cursos, inspecciones y actividades utilizadas como prueba de mérito sean accesibles. También debe excluir criterios que, sin necesidad funcional, penalicen ajustes o licencias legalmente protegidas.

Un segundo nivel consiste en metas y búsqueda activa. Las personas elegibles pueden dejar de postularse porque anticipan exposición, rechazo o incompatibilidad de las funciones con sus necesidades. La comunicación institucional, la mentoría voluntaria y la información clara sobre ajustes reducen este efecto sin reservar resultados.

Se defiende la regulación prioritaria de la alternancia entre convocatorias de competencia general y convocatorias afirmativas cuando el diagnóstico disponible demuestre exclusión persistente e insuficiencia de los medios generales. La producción de una serie nacional completa no debe ser condición para decidir a partir de evidencia institucional suficiente. El universo afirmativo incluiría a personas con discapacidad que satisfagan todos los requisitos de la promoción. La persona podría optar por la competencia general y no quedaría confinada a la lista específica. La periodicidad y el activador de la aplicación dependerían de la relación entre la presencia en el nivel elegible y en el nivel superior.

Otra posibilidad es la lista paralela. Las candidaturas se evaluarían conforme a los mismos requisitos mínimos, con formación de una lista general y una lista afirmativa. La vacante, o una secuencia definida de vacantes, alternaría entre las listas mientras persistiera la subrepresentación. Este modelo exige una norma clara sobre orden, desempate, acumulación y la situación en que no existan candidatos elegibles.

Las políticas intensas deben contener una cláusula de revisión. Su terminación no puede depender de una impresión política, sino de indicadores divulgados. Alcanzado el parámetro durante un período suficiente, la reserva puede suspenderse, manteniéndose el monitoreo y los ajustes. Si la desigualdad reaparece, la reactivación debe seguir un procedimiento previamente definido.

El riesgo de tokenismo también merece atención. La persona promovida no debe convertirse en representante obligatoria de todas las discapacidades ni tener sus decisiones evaluadas con un criterio más severo. La promoción debe ir acompañada de accesibilidad en el nuevo puesto, protección de datos y apoyo institucional cuando se solicite.

11 Traslado e igualdad territorial

El traslado no es promoción. Desplaza al integrante dentro de la misma carrera y puede responder al interés público, a una preferencia personal o a una necesidad vinculada con la discapacidad. Tratar ambos con el mismo instrumento borraría diferencias relevantes. La ubicación, el desplazamiento, la red de salud, el apoyo familiar, la accesibilidad urbana y el entorno sensorial pueden afectar de forma desproporcionada la posibilidad de ejercer la función.

La primera obligación es reconocer situaciones de ajuste individual. Cuando el destino impone una barrera incompatible con el ejercicio en igualdad, el traslado o el cambio de sede puede constituir un ajuste razonable. El análisis debe verificar eficacia, necesidad y eventual carga desproporcionada, mediante decisión motivada. No se trata de un favor ni de un premio funcional.

El segundo frente es estructural. Las reglas de movilidad pueden atribuir prioridad objetiva a situaciones relacionadas con la discapacidad, sin sustituir el examen individual. Los criterios publicados reducen la dependencia de relaciones personales y evitan que solicitudes semejantes reciban respuestas opuestas. La evaluación debe ser realizada por una instancia técnica, delimitando los datos de salud compartidos con la autoridad decisoria.

Las listas afirmativas de traslado exigen mayor cautela. Si el traslado a determinada unidad es escaso y disputado, una preferencia absoluta puede afectar la antigüedad y la

planificación. El diseño debe demostrar que la ventaja corrige una barrera relacionada con la discapacidad y no se limita a ofrecer un beneficio genérico. En muchos casos, la prioridad por necesidad concreta será más adecuada que una cuota categorial.

También es necesario evitar la segregación territorial. Una política que concentre a las personas con discapacidad únicamente en unidades consideradas accesibles puede aliviar un problema inmediato y perpetuar la inaccesibilidad de las demás. La solución a largo plazo consiste en hacer accesible toda la estructura. Las medidas individuales funcionan como puente, no como justificación para mantener entornos excluyentes.

La elección entre ajuste en el destino, teletrabajo, traslado y apoyo para el desplazamiento debe considerar la preferencia de la persona y la naturaleza de la función. La institución no puede imponer la alternativa aparentemente más barata cuando esta reduce la participación o las perspectivas de carrera. Tampoco debe utilizar un ajuste concedido para excluir al integrante de oportunidades futuras.

12 El quinto constitucional y los filtros sucesivos de poder

El artículo 94 de la Constitución reserva un quinto de las plazas de los Tribunales Regionales Federales y de los tribunales de los Estados, del Distrito Federal y de los Territorios a miembros del Ministerio Público con más de diez años de carrera y a abogados de notorio saber jurídico y reputación intachable con más de diez años de actividad profesional efectiva. El proceso combina una lista de seis candidatos, su reducción a una terna y el nombramiento por el jefe del Ejecutivo. Cada etapa puede ser jurídicamente legítima y, en conjunto, producir una homogeneidad persistente.

El quinto es especialmente sensible porque ninguna autoridad controla por sí sola todo el resultado. Los colegios profesionales y los Ministerios Públicos forman listas; los tribunales las reducen; el Ejecutivo elige. Una política nacional debe distribuir deberes entre estos actores y respetar la autonomía institucional.

Existen medidas inmediatamente defendibles. Los órganos formadores pueden garantizar la accesibilidad de inscripciones, sesiones y exposiciones orales; divulgar criterios; publicar la composición agregada de las listas; promover la búsqueda activa de candidaturas cualificadas; y motivar las elecciones cuando el régimen jurídico lo exija. Los tribunales y los Ejecutivos pueden publicar datos y garantizar ajustes durante las etapas bajo su responsabilidad.

Se defiende la institución de una presencia mínima de candidatos con discapacidad en la lista de seis cuando existan personas elegibles e inscritas, mediante una regla proporcional y

una competencia normativa demostrada. La regla no reservaría la plaza final, pero impediría que el grupo fuera eliminado en el primer filtro. Su validez depende de la competencia normativa del órgano, de la forma de elección y de la preservación de los requisitos del artículo 94. Una ley nacional o la modificación de las leyes orgánicas ofrecería una base más segura que actos aislados.

Reservar periódicamente la propia plaza del quinto constituye una intervención más intensa. Aunque la Constitución define origen y proporción, no distribuye internamente las plazas por discapacidad. Aun así, una obligación rígida que vincule a todos los actores puede generar controversia sobre separación de poderes, autonomía y requisitos constitucionales de elección. Por seguridad jurídica y legitimidad democrática, la vía preferible es una enmienda constitucional o una ley cuya compatibilidad haya sido cuidadosamente demostrada.

El objetivo no es anticipar el resultado jurisdiccional ni sugerir que la identidad determine el voto. La representatividad se refiere al acceso a las condiciones de candidatura y decisión. Las personas con discapacidad siguen sujetas a los mismos deberes de independencia y motivación. La diversidad de experiencias amplía el repertorio institucional sin crear un mandato identitario.

Las tres etapas del quinto también exigen trazabilidad. Si el grupo aparece entre los inscritos, desaparece de la lista de seis o es eliminado reiteradamente al reducirse a tres nombres, los mecanismos son distintos. Publicar únicamente la composición final impide identificar en qué filtro actuar. Los datos agregados por etapa, acompañados del universo elegible, permiten políticas más restringidas y jurídicamente mejores.

La votación secreta, cuando está admitida por el régimen aplicable, aumenta la importancia de los criterios previamente divulgados y de los informes estadísticos. Transparencia no significa revelar una convicción individual protegida, sino hacer visibles la estructura del proceso, la participación y los resultados acumulados. La motivación institucional puede coexistir con las formas constitucionales de deliberación.

El derecho de candidatura merece atención autónoma. Las sesiones presenciales inaccesibles, la comunicación tardía, las campañas que dependen de desplazamientos intensos y la ausencia de recursos de accesibilidad pueden excluir antes de la votación. Corregir estos puntos es menos intrusivo que reservar una plaza y debe preceder cualquier conclusión sobre la falta de personas interesadas.

13 Tribunales superiores y reserva constitucional

Los Tribunales Superiores poseen arquitecturas distintas. El Superior Tribunal de Justicia distribuye plazas entre magistrados estatales, jueces federales, Ministerio Público y abogacía. El Tribunal Superior del Trabajo combina magistratura laboral y quinto constitucional. El Supremo Tribunal Federal está compuesto por once ministros nombrados por el Presidente de la República después de la aprobación del Senado, observados los requisitos de edad, notable saber jurídico y reputación intachable.

En las plazas precedidas de listas se aplican algunas medidas discutidas para el quinto: transparencia, accesibilidad, divulgación de criterios y estímulo a las candidaturas. Los órganos responsables de formar listas pueden monitorear la diversidad y adoptar medidas compatibles con su competencia.

En el STF no existe una lista constitucional obligatoria ni una reserva por origen profesional. La elección es política dentro de los requisitos del artículo 101. Sin reforma constitucional, el Presidente y el Senado pueden considerar la diversidad y eliminar barreras del proceso. También pueden publicar compromisos, realizar audiencias accesibles y ampliar la transparencia. Lo que no pueden hacer mediante acto administrativo es modificar la cantidad de plazas o crear una reserva jurídica que vincule futuros nombramientos contra la arquitectura constitucional vigente.

Se defiende abrir desde ahora la deliberación sobre la reserva periódica de una plaza para una persona con discapacidad en el STF y en los demás Tribunales pertinentes, mediante una propuesta de enmienda constitucional cuando la medida altere o vincule su composición constitucional. Esta conclusión no disminuye la legitimidad del tema. Reconoce que un cambio duradero debe tener la misma densidad normativa que la regla modificada. La enmienda tendría que definir alcance, elegibilidad, periodicidad, transición y relación con los requisitos ya existentes.

Existe también una opción menos rígida: un deber constitucional o legal de consideración cualificada de la diversidad, acompañado de exposición pública de razones y datos. Este modelo preserva la elección política, pero crea responsabilidad institucional. Su eficacia, sin embargo, depende de un diseño capaz de evitar que la diversidad se convierta en una fórmula sin consecuencias.

El debate debe resistir las personalizaciones. La tesis trata de las condiciones de acceso de las personas con discapacidad a los espacios de interpretación constitucional y de la necesidad de enfrentar barreras y subrepresentación cuando estén documentadas. Los procesos

construidos en torno a nombres pierden fuerza normativa y pueden generar sospecha de beneficio particular. Los criterios abstractos, la transición y la temporalidad protegen la política.

Las experiencias extranjeras deben utilizarse con prudencia. Algunos países seleccionan jueces por carrera, otros por nombramiento político o elección; en muchos, los datos sobre discapacidad ni siquiera se producen de forma comparable. La existencia de programas de diversidad no demuestra que un mecanismo determinado pueda importarse a la Constitución brasileña. El aprendizaje comparado más seguro se encuentra en los principios de transparencia, accesibilidad, búsqueda de talentos y monitoreo.

Lo mismo vale para las metas voluntarias. Pueden ampliar el conjunto de nombres considerados y crear responsabilidad pública, pero su eficacia depende de indicadores y rendición de cuentas. Un compromiso sin plazo, denominador o autoridad responsable tiende a producir un lenguaje de diversidad sin cambios verificables.

Una reforma constitucional, si se elige, debe evitar categorías cerradas que envejezcan rápidamente. El concepto de persona con discapacidad ya posee base constitucional, convencional y legal. La regulación podría disciplinar la acreditación, la alternancia y la revisión, respetando el modelo biopsicosocial. La regla de transición tendría que impedir la manipulación del calendario de vacantes.

14 Un modelo regulatorio por capas

Las propuestas pueden organizarse en cuatro capas. La primera contiene deberes universales de accesibilidad, ajustes razonables, protección contra la discriminación y datos. Ya deriva de la Constitución, la Convención y la legislación. La segunda reúne reformas procedimentales: criterios transparentes, motivación, formatos accesibles, capacitación y auditoría de barreras. Los Consejos y órganos de gobierno deben implementarlas en el ámbito de sus competencias, en coordinación con directrices de accesibilidad como las de la Resolución CNJ n.º 401/2021 (CNJ, 2021b).

La tercera capa reúne medidas afirmativas de trayectoria, como convocatorias alternadas, listas paralelas y metas de representación. Exigen fundamento empírico pertinente, regla de elegibilidad, proporcionalidad y revisión; las preferencias temporales deben explicitar su duración y las condiciones de mantenimiento. Según el objeto, pueden requerir una resolución nacional, ley orgánica o ley formal. La cuarta contiene modificaciones en la composición constitucional de los tribunales, para las cuales la enmienda constitucional es la vía segura.

Cuadro 1 Propuestas de medidas para la trayectoria institucional

Objeto	Medida inicial	Posible medida afirmativa	Base normativa probable
Promoción	accesibilidad, criterios públicos y auditoría	convocatorias alternadas o listas paralelas	resolución nacional y, eventualmente, ley orgánica
Traslado	ajuste individual y prioridad motivada	ciclos específicos solo cuando estén vinculados con barreras demostradas	acto normativo y ley orgánica según el régimen
Quinto constitucional	transparencia, accesibilidad y búsqueda activa	presencia mínima en listas cuando existan personas elegibles	ley y posible enmienda constitucional para reservar la plaza
Tribunales superiores	datos, accesibilidad y compromiso público	regla de consideración cualificada o reserva periódica	ley para procedimientos y enmienda para una composición rígida

Fuente: elaboración propia.

El modelo opera por frentes simultáneos. Las solicitudes individuales y las barreras de los procesos en curso reciben una respuesta inmediata. Paralelamente, la institución identifica a las personas elegibles, compara flujos, consulta a personas con discapacidad y prepara las normas afirmativas. Un diagnóstico suficiente precede a una preferencia concreta, pero el perfeccionamiento continuo de la base no paraliza medidas ya justificadas. Cada intervención debe tener responsable, indicador y fecha de revisión.

Se sugiere un ciclo de cinco etapas: diagnóstico, diseño participativo, implementación, evaluación independiente y recalibración. El diagnóstico evita el simbolismo. La participación cumple el lema internacional nada sobre nosotros sin nosotros y mejora la identificación de barreras. La evaluación independiente reduce los conflictos de interés. La recalibración impide la permanencia automática de soluciones ineficaces.

Una comisión nacional podría desarrollar una metodología común para el Poder Judicial y el Ministerio Público, preservando sus diferencias. El núcleo mínimo incluiría representantes con diferentes discapacidades, especialistas en datos, protección de datos, derecho constitucional y gestión de carreras. La participación no debería ser meramente consultiva al final, sino integrar la definición de preguntas, indicadores y medidas.

El modelo también exige un mecanismo de impugnación. Los candidatos deben poder conocer los criterios, corregir datos y cuestionar decisiones. Las reclamaciones sobre accesibilidad deben tramitarse con rapidez, pues una solución posterior al cierre de la convocatoria puede resultar inútil. La autoridad revisora debe ser distinta de la que produjo la decisión cuando sea posible.

La participación de las personas con discapacidad debe seguir los parámetros de la Observación General n.º 7 del Comité de la ONU (ONU, 2018b). La consulta tardía sobre un texto terminado no es participación efectiva. Los representantes necesitan recibir documentos en formatos accesibles, tiempo para analizarlos y recursos para contribuir. La selección no puede recaer siempre sobre las mismas personas, bajo pena de crear una élite consultiva distante de la heterogeneidad del grupo.

Las organizaciones de personas con discapacidad pueden colaborar en la construcción y la evaluación, pero no sustituyen la responsabilidad estatal. El órgano que decide debe publicar cómo se consideraron las contribuciones y explicar las divergencias. La participación mejora la legitimidad y la calidad, sin conceder un poder de veto automático.

El ciclo regulatorio debe contemplar el presupuesto. La accesibilidad de los sistemas, las investigaciones y la evaluación independiente requiere recursos. La previsión presupuestaria transforma el compromiso en capacidad de ejecución. La falta de dotación, cuando sea previsible, no debe invocarse posteriormente como motivo genérico para el incumplimiento.

15 Salvaguardias de legitimidad

La legitimidad de una política afirmativa depende tanto de su finalidad como de su diseño. La primera salvaguardia es la base empírica. La subrepresentación debe medirse en el universo relevante, considerando personas elegibles, tiempo de carrera y nivel. Las comparaciones con la población general pueden ser informativas, pero no bastan para definir la proporción de una lista.

La segunda es la cualificación. La medida no elimina requisitos constitucionales y legales. Las personas beneficiarias deben cumplir las condiciones de antigüedad, desempeño, saber jurídico o experiencia aplicables a la vacante. La acción afirmativa reorganiza la oportunidad de comparación; no transforma la identidad en aprobación automática.

La tercera es la libertad de competencia. Siempre que sea posible, la persona con discapacidad debe poder competir tanto por la vía general como por la afirmativa, sin doble cómputo incompatible ni confinamiento. La opción no puede dar lugar a una exposición innecesaria del diagnóstico ante los evaluadores.

La cuarta es la revisión vinculada a resultados. Para preferencias diseñadas como temporales, un plazo fijo puede combinarse con la evaluación de la persistencia de la desventaja. Alcanzar una meta numérica no prueba por sí solo la eliminación de las barreras. La accesibilidad y los ajustes son deberes permanentes; las medidas específicas deben durar

mientras su finalidad y necesidad sigan justificadas, sin perpetuación automática ni extinción meramente simbólica.

La quinta es la protección contra el fraude con debido proceso. La verificación de elegibilidad debe respetar el concepto biopsicosocial, admitir recurso, evitar exámenes humillantes y reconocer discapacidades no aparentes. Combatir el fraude no autoriza una sospecha generalizada sobre las personas con discapacidad.

La sexta es la protección de datos. Las juntas de elegibilidad no deben influir en la evaluación del mérito más allá de indicar que el candidato integra la lista. Los informes completos no necesitan circular. Las bases estadísticas deben estar separadas, agregadas y sujetas a plazos de conservación.

La séptima es la interseccionalidad. Las mujeres, las personas negras y las personas con discapacidad pueden enfrentar barreras combinadas que no aparecen en categorías aisladas. El monitoreo debe considerar cruces cuando el tamaño de los grupos permita proteger la identidad. Las políticas sobre un eje no deben bloquear a personas situadas en más de un grupo.

Cuadro 2 Criterios de control de las medidas afirmativas

Salvaguardia	Pregunta de control
Evidencia	qué dato demuestra la barrera o subrepresentación
Adecuación	cómo modifica la medida el mecanismo identificado
Necesidad	existe una alternativa menos restrictiva con eficacia semejante
Cualificación	qué requisitos siguen exigiéndose íntegramente
Privacidad	quién accede a los datos y durante cuánto tiempo
Temporalidad	qué indicador suspende, mantiene o reactiva la política
Participación	cómo influyeron las personas con discapacidad en el diseño
Revisión	qué órgano independiente evalúa los resultados y recursos

Fuente: elaboración propia.

16 Objeciones y respuestas

La primera objeción afirma que las acciones afirmativas vulneran el mérito. La respuesta depende de rechazar una caricatura. Si la política promueve a una persona que no cumple los requisitos esenciales, la objeción es válida. Si selecciona, entre personas cualificadas, a integrantes de un grupo subrepresentado para corregir barreras demostradas, mérito e igualdad

actúan conjuntamente. El propio sistema ya combina criterios objetivos y evaluaciones humanas.

La segunda sostiene que la discapacidad es una categoría excesivamente heterogénea. La premisa es correcta; la conclusión no. La heterogeneidad exige un diseño refinado, no ausencia de política. Algunas medidas deben alcanzar a todas las personas con discapacidad; otras necesitan responder a barreras específicas. Los datos desagregados, la participación plural y los ajustes individualizados reducen las generalizaciones.

La tercera afirma que el número de candidatos será pequeño. Esto puede ocurrir, sobre todo en los niveles superiores. La regla debe prever la ausencia de personas elegibles sin extinguir el programa. La búsqueda activa, la formación accesible y la corrección de barreras anteriores pueden ampliar el universo con el tiempo. Una lista vacía también produce información sobre el recorrido.

La cuarta señala el riesgo de estigma. Una acción afirmativa mal diseñada puede alimentar la idea de que la persona fue escogida únicamente por la discapacidad. El riesgo debe enfrentarse mediante una comunicación clara sobre los requisitos, una evaluación transparente y la exigencia de responsabilidad por discriminación. Abandonar la medida a causa del prejuicio concede poder normativo al propio estigma que se pretende combatir.

La quinta invoca la independencia institucional. La autonomía del Poder Judicial y del Ministerio Público protege funciones constitucionales, pero no los aparta de los derechos fundamentales. Las normas nacionales deben respetar las competencias y particularidades; sin embargo, la igualdad, la accesibilidad y la no discriminación vinculan a todos los órganos.

La sexta cuestiona la disponibilidad de datos sin vulnerar la privacidad. El conflicto es administrable. La información estadística puede recogerse voluntariamente, seudonimizarse y divulgarse en franjas agregadas. Los números pequeños exigen supresión de celdas y cuidado con los cruces. El derecho a la protección de datos no justifica la ceguera institucional; determina cómo medir.

La séptima teme la multiplicación indefinida de cuotas. La respuesta es la proporcionalidad. No toda desigualdad exige una reserva, y toda medida necesita finalidad, evidencia, alcance y salida. El modelo combina instrumentos universales y preferencias justificadas, sin exigir años de espera cuando la insuficiencia de las medidas generales ya esté demostrada.

17 Indicadores para una política nacional

Una política seria debe indicar cómo será evaluada. El primer conjunto de indicadores mide representación: proporción de personas con discapacidad en el total, en cada clase, en el segundo grado, en funciones de jefatura y en listas. Debe explicitarse el denominador. Los porcentajes sin población de referencia pueden engañar.

El segundo conjunto mide flujo: tasas de candidatura, aprobación, promoción y traslado; tiempo entre niveles; desistimiento durante los procesos; e intervalo entre la solicitud de ajuste y la respuesta. Estos datos muestran dónde ocurre la pérdida.

El tercero mide experiencia: percepción de seguridad para revelar la discapacidad, calidad de los ajustes, ocurrencia de acoso y confianza en los canales de recurso. Las investigaciones anónimas no sustituyen los datos administrativos, pero identifican mecanismos invisibles.

El cuarto mide accesibilidad institucional: proporción de edificios, sistemas, cursos, sesiones y comunicaciones accesibles; tiempo para corregir fallas; y ejecución presupuestaria. La progresión no puede separarse de las condiciones materiales de participación.

El quinto mide calidad decisoria: porcentaje de decisiones motivadas, recursos estimados, divergencia entre unidades y cumplimiento de plazos. Una gran variación puede indicar discrecionalidad excesiva o falta de criterios.

El sexto acompaña los efectos adversos. La política debe verificar la exposición indebida de datos, el aumento de denuncias de estigma, la concentración territorial, la sobrecarga de integrantes promovidos y la eventual manipulación de la elegibilidad. Una evaluación honesta registra beneficios y daños.

Los resultados deben publicarse en un informe anual accesible. Las series históricas son más informativas que las fotografías. Cuando la base sea pequeña, las medias móviles o agrupaciones plurianuales pueden proteger la identidad y reducir las oscilaciones. El informe debe explicar los límites y no atribuir causalidad sin un diseño adecuado.

18 Agenda de implementación

Se propone un cronograma de 30, 90 y 180 días, contado desde la decisión institucional de establecer el programa. Los hitos son una recomendación de este artículo, no plazos legales vigentes. Tampoco autorizan a suspender obligaciones actuales: las solicitudes vinculadas a oportunidades en curso necesitan respuesta antes de que la demora las vuelva inútiles. La

ejecución debe ser simultánea entre protección individual, producción de datos y elaboración normativa.

En los primeros 30 días, cada órgano debe designar una autoridad responsable, establecer un canal restringido de ajustes, identificar selecciones en curso y corregir barreras evidentes. La comunicación debe garantizar que la condición de persona con discapacidad, incluida la persona autista, no implica una reducción de las expectativas profesionales ni publicidad de informes. Las solicitudes urgentes deben admitir una medida provisional motivada cuando sea necesaria para preservar la participación.

Hasta los 90 días, el CNJ y el CNMP, en sus respectivas competencias, deben concluir un diagnóstico inicial de los datos disponibles, abrir una consulta accesible y presentar una propuesta de criterios nacionales. Los tribunales y los Ministerios Públicos pueden suministrar flujos agregados de candidaturas, promociones y traslados. El diagnóstico inicial debe declarar sus lagunas, sin ocultarlas ni utilizarlas como motivo genérico para postergar la norma.

Hasta los 180 días, se propone decidir sobre la regulación de medidas afirmativas de trayectoria que correspondan a las respectivas autoridades, con proyectos de implementación donde existan evidencia suficiente y un universo elegible. La decisión debe indicar el modelo adoptado, la justificación, el responsable, la primera oportunidad de aplicación y la revisión. Si alguna medida exige una ley, el proyecto debe ser elaborado y remitido por la autoridad con iniciativa competente, sin prometer un plazo para la aprobación parlamentaria.

Para el quinto constitucional, la agenda inmediata reúne al Ministerio Público, la OAB, los tribunales y los Ejecutivos en torno a la accesibilidad, la transparencia de los filtros y la consideración de candidaturas cualificadas. Las propuestas de presencia en las listas y de reserva de la plaza siguen vías normativas propias. Para los Tribunales Superiores, las autoridades pueden ampliar desde ahora la consideración de profesionales con discapacidad y personas autistas elegibles mientras se discute la reforma de la composición cuando sea necesaria.

La evaluación debe comenzar en el primer ciclo de aplicación y continuar periódicamente, con un balance público anual. Los datos orientan los perfeccionamientos durante la ejecución. La formación sobre capacitismo, la participación de personas autistas y el presupuesto para accesibilidad integran este proceso, pero no sustituyen las decisiones sobre criterios y oportunidades. El resultado esperado del cronograma es una política en funcionamiento, con responsables identificables y control del cumplimiento.

19 Limitaciones y agenda de investigación

La principal limitación es empírica. Los datos existentes no permiten afirmar la dimensión de la segregación vertical por discapacidad ni identificar sus mecanismos causales en el Poder Judicial y el Ministerio Público. El artículo formula preguntas y un diseño de investigación que deben ponerse a prueba.

Los estudios futuros pueden combinar registros administrativos anonimizados, entrevistas, análisis de convocatorias y experimentos de auditoría. Las cohortes de ingreso permitirían comparar el tiempo de progresión. Las entrevistas identificarían los costos de la revelación y de los ajustes. El análisis de las decisiones revelaría qué conceptos de mérito predominan.

Otra agenda es comparada. Los países difieren en cuanto a selección de jueces, reconocimiento de la discapacidad y acción afirmativa. La comparación útil debe examinar mecanismos, no copiar porcentajes. Los sistemas de nombramiento político, carrera y elección producen riesgos distintos.

También es necesario estudiar la interseccionalidad. La pequeña cantidad de personas en algunas combinaciones dificulta la publicación de datos, pero los métodos cualitativos pueden revelar experiencias borradas por los promedios. Las mujeres autistas, las personas negras con discapacidad y las personas con discapacidad de regiones periféricas pueden enfrentar obstáculos específicos.

Por último, debe evaluarse el efecto de las propias políticas. El aumento de la representación es importante, pero insuficiente si viene acompañado de hostilidad, sobrecarga o abandono. El éxito comprende permanencia, autoridad real, salud laboral, accesibilidad y posibilidad de discrepar sin que la identidad se utilice contra la persona.

20 Parámetros para un acto normativo nacional

Un acto normativo nacional sobre continuidad inclusiva debe comenzar por su objeto. La norma no debe prometer igualdad de forma abstracta, sino disciplinar la producción de datos, la accesibilidad de los procesos de carrera y las medidas correctivas. El ámbito de aplicación debe indicar si alcanza a tribunales, unidades del Ministerio Público, escuelas institucionales y órganos auxiliares. Las definiciones deben remitir a la Convención y a la Ley Brasileña de Inclusión, evitando crear un concepto administrativo más restrictivo de discapacidad.

El primer capítulo puede establecer la gobernanza. Cada institución designaría una unidad responsable, con autonomía técnica y participación de personas con discapacidad. Esa

unidad coordinaría la recolección de datos, la auditoría de barreras y los informes, pero no tendría acceso irrestricto a informes individuales. La separación entre gestión estadística, verificación de elegibilidad y decisión de mérito reduciría la circulación indebida de información sensible.

El segundo capítulo disciplinaría los datos. La autodeclaración sería voluntaria para el monitoreo y obligatoria únicamente cuando la persona pretendiera un beneficio dependiente de la condición. La norma definiría finalidad, base jurídica, acceso, conservación, agregación y supresión de números pequeños. Los resultados se publicarían anualmente en formato accesible, con denominadores, límites metodológicos y serie histórica.

El tercer capítulo trataría de los procedimientos universales. Las convocatorias, inscripciones, sesiones, entrevistas y recursos deberían ser accesibles desde el origen. Las solicitudes de ajuste recibirían una decisión en plazo útil, con motivación concreta en caso de negativa. La concesión no podría reducir la puntuación, impedir designaciones ni registrarse como factor desfavorable. Los cursos y actividades considerados en la promoción tendrían que ofrecer condiciones equivalentes de participación.

El cuarto capítulo disciplinaría la aplicación prioritaria de acciones afirmativas en los procedimientos comprendidos en la competencia del órgano. Cada proyecto indicaría diagnóstico suficiente, universo elegible, modalidad, plazo de decisión, revisión y criterios de mantenimiento o finalización. Los proyectos piloto pueden servir para calibrar, pero no deben convertirse en requisito universal para cumplir derechos ya exigibles. La candidatura en la lista afirmativa no excluiría la vía general, observadas las reglas contra la duplicidad de resultados. La comisión de elegibilidad sería distinta del órgano colegiado que compara el mérito. Un informe intermedio evaluaría candidaturas, resultados, recursos y efectos adversos.

El quinto capítulo se ocuparía del traslado. La norma reconocería prioridad relacionada con una barrera concreta, una red de apoyo o la accesibilidad, sin presumir una solución única. La persona sería escuchada sobre las alternativas. La decisión compararía el ajuste en la unidad, el apoyo al desplazamiento, el teletrabajo cuando sea compatible y el traslado, justificando la solución elegida. Las necesidades de salud no serían sometidas a publicidad incompatible con la privacidad.

El sexto capítulo crearía evaluación periódica y control, con un protocolo específico para barreras enfrentadas por personas autistas y reconocimiento expreso de las discapacidades no aparentes. Una auditoría independiente examinaría la calidad de los datos, el cumplimiento de plazos y la eficacia. La norma prevería un canal accesible de reclamación, tutela urgente para fallas que puedan impedir una candidatura y un informe sobre las medidas adoptadas. El

incumplimiento reiterado produciría un plan de corrección con cronograma y autoridad responsable.

Por último, el acto debería contener una cláusula de revisión general en un plazo determinado. La revisión escucharía a las personas afectadas y evaluaría si medidas menos intensas pasaron a ser suficientes o si la subrepresentación exige una respuesta más fuerte. Esta arquitectura permite comenzar dentro de las competencias administrativas, producir evidencia y remitir al Legislativo únicamente los cambios que realmente dependan de una ley o de una enmienda constitucional.

21 Conclusión

El Sistema de Justicia debe adoptar una política inmediata de continuidad inclusiva. La Constitución, la Convención y la Ley Brasileña de Inclusión no autorizan a terminar la protección con la toma de posesión: la permanencia, el desarrollo, la promoción y la participación en los espacios de decisión integran la igualdad de oportunidades. La tesis sostenida es la necesidad de actuar, con la intensidad y el instrumento adecuados a cada competencia.

La urgencia deriva de deberes vigentes, efectos acumulativos de las barreras y oportunidades que pueden no repetirse. La ausencia de información completa impide afirmar la extensión exacta de la exclusión vertical, pero no justifica denegar un ajuste, mantener un criterio discriminatorio o aplazar indefinidamente la decisión sobre medidas colectivas. Producir evidencia y eliminar obstáculos deben ser actividades simultáneas.

Se defiende la regulación rápida de convocatorias alternadas y listas afirmativas de promoción donde exista fundamento suficiente; prioridades de traslado relacionadas con barreras concretas; inclusión proporcional en las listas del quinto constitucional; y apertura inmediata de la deliberación legislativa o constitucional sobre reservas que exijan esas vías. La propuesta preserva los requisitos esenciales y no afirma la existencia de una cuota nacional automática aún no instituida.

Para las personas autistas, la respuesta debe reconocer que la competencia profesional y la necesidad de apoyo pueden coexistir. El diagnóstico tardío, la comunicación atípica o el uso de un ajuste no autorizan presunciones de incapacidad. La sección específica demuestra por qué la evaluación objetiva, la privacidad, las condiciones sensoriales adecuadas y la prevención del desgaste deben acompañar las oportunidades de progresión y acceso a los tribunales.

El cronograma propuesto transforma la prioridad en compromisos verificables: protección de las oportunidades presentes, diagnóstico inicial, regulación y control. El deber permanente es garantizar que las personas cualificadas puedan construir su trayectoria y ejercer autoridad sin barreras evitables. La inclusión solo se realiza plenamente cuando el acceso al cargo viene acompañado de condiciones efectivas para permanecer, progresar y decidir.

Declaraciones finales

Naturaleza de la investigación y los datos: estudio jurídico y documental con fuentes públicas. No se realizaron entrevistas ni se produjeron datos individuales de salud para este artículo.

Posicionamiento del autor: el autor se identifica en el manuscrito de origen como fiscal y persona autista. Esta posición informa la delimitación del problema, sin sustituir la demostración normativa o empírica de los argumentos.

Asistencia editorial: esta versión fue reorganizada y ampliada con ayuda de inteligencia artificial en la investigación asistida, la redacción y la preparación de los archivos. La herramienta no forma parte de la autoría.

Referencias

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.