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

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

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

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

Leonardo Novaes Bastos
Fiscal del Estado de Alagoas. Exfiscal del Estado de Maranhão. Exdelegado de Policía del Estado de Espírito Santo. Persona autista.

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

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

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

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

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

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

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

1 Introducción

Una institución puede saber cuántas personas se presentaron a un concurso, cuántas integran su plantilla y quién ocupa cargos de dirección, sin poder responder cuántas de las personas representadas en esos totales son autistas. El problema es estadístico antes de volverse interpretativo: un recuento de personas con discapacidad no revela, mediante una simple desagregación mental, la cantidad de personas con trastorno del espectro autista (TEA); una encuesta voluntaria no equivale al registro completo de personal; una lista pública de nombres no permite presumir el neurotipo de sus integrantes. Entre la selección y la cúpula hay registros diferentes, producidos por órganos distintos y referentes a poblaciones que cambian en cada etapa.

El Censo Demográfico 2022, en los resultados preliminares de la muestra divulgados por el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE), estimó unos 2,4 millones de residentes con diagnóstico de TEA, equivalentes al 1,2% de la población residente (IBGE, 2025). Se trata de contexto poblacional, no de la proporción esperada entre graduados en Derecho, candidatos a concursos, miembros del Ministerio Público (MP), magistrados o personas elegibles para funciones de jefatura. La tasa general de desempleo del 5,3% en el

trimestre terminado en julio de 2026, también divulgada por el IBGE, se refiere a la fuerza laboral investigada en la PNAD Continua y no mide el desempleo de autistas ni el acceso al servicio público (IBGE, 2026). Ninguna de las dos cifras suple los denominadores institucionales ausentes.

Se pregunta: ¿qué información pública identifica efectivamente a personas autistas en las carreras del Sistema de Justicia, en qué población y en qué punto del recorrido? El objetivo es reconstruir los límites de la medición en cuatro caminos: ingreso y plantillas; promoción, traslado y jefaturas; formación de las listas del quinto constitucional; e indicación para el Supremo Tribunal Federal (STF). El artículo responde a la pregunta posible: qué permiten contar las fuentes y qué dejan indeterminado. No estima una tasa nacional de representatividad autista donde no hay numerador y denominador compatibles.

Esta elección delimita una contribución empírica propia. El análisis no presume que la falta de registro público corresponda a ninguna persona autista, no propone una regla de reserva de cargos ni prueba una ventaja cognitiva de las personas autistas. Describe productos, poblaciones y variables, calcula dos cantidades derivadas de porcentajes publicados y muestra por qué las series no pueden convertirse en una trayectoria personal. Las consecuencias para la transparencia institucional se discuten como inferencias, sujetas a evaluación ética y a la disponibilidad de microdatos protegidos.

2 Marco teórico

2.1 Categorías jurídicas y estadísticas

La Ley n.º 12.764/2012 considera a la persona con TEA persona con discapacidad a todos los efectos legales (BRASIL, 2012). De esta inclusión jurídica no se deriva una equivalencia entre conjuntos estadísticos. Si un informe presenta únicamente el total de personas con discapacidad (PcD), no informa qué parte tiene TEA; si alguien tiene discapacidades o condiciones concomitantes, sumar respuestas a categorías puede duplicar personas. Al describir el autismo como objeto de este estudio, se preserva la categoría más amplia de neurodivergencia como distinta y heterogénea. Ninguna persona no identificada como autista en los registros será clasificada aquí como neurotípica.

La presencia institucional comprende al menos tres estimandos diferentes. Una proporción entre integrantes en ejercicio utiliza, en el mismo órgano y periodo, el número de integrantes autistas dividido entre el total correspondiente. Una tasa de promoción requiere

autistas promovidos entre autistas elegibles durante un intervalo definido; la tasa de traslado exige otra población elegible y otra definición del evento. La participación en cargos de jefatura es una fotografía de los ocupantes que no mide la probabilidad de ascenso sin tiempo de carrera, candidaturas y criterios de selección. Comparar fotografías de fechas o fuentes diferentes no reconstruye el recorrido de los mismos individuos.

El problema se intensifica en los nombramientos de cúpula. En el quinto constitucional, el art. 94 de la Constitución distingue la lista de seis nombres formada por el Ministerio Público o la abogacía, la terna formada por el tribunal y la elección por el Poder Ejecutivo (BRASIL, 1988). Cada filtro tiene su propio universo; una persona puede participar en más de una vacante. El STF sigue el art. 101: indicación presidencial, aprobación del Senado y nombramiento; sus once plazas no proceden de las listas del quinto. La composición pública de estas instituciones puede conocerse por nombre sin legitimar la clasificación diagnóstica de sus ocupantes.

2.2 Liderazgo, diversidad y límites de las inferencias

La justificación para examinar la presencia de personas autistas en puestos de decisión incluye la pluralidad de experiencias y la posibilidad de perspectivas diversas sobre las rutinas de trabajo. Esto es una hipótesis institucional y un argumento de participación, no la constatación de que todo autista razona de forma superior o ejerce mejor el liderazgo. En un estudio experimental con 467 participantes con experiencia profesional, Curseu et al. (2026) presentaron viñetas hipotéticas de colegas y líderes asociados a diferentes condiciones y encontraron mayor distancia social respecto a sujetos descritos como neurodivergentes, especialmente en funciones de liderazgo. Las viñetas prueban juicios sobre descripciones, no el desempeño de líderes reales ni el comportamiento de las instituciones brasileñas.

Para evaluar si la pluralidad cognitiva llega a los espacios de decisión, primero sería necesario saber quién tuvo la oportunidad, quién se presentó y quién fue elegido, con definiciones y protección de datos adecuadas. Atribuir talento excepcional a todo integrante de un grupo, además de carecer de justificación empírica, desplazaría el criterio de acceso: los derechos de participación no dependen de la promesa de capacidades extraordinarias. Este artículo mide únicamente lo que permiten las bases identificadas; la literatura externa ayuda a interpretar el interés de la pregunta, sin llenar sus celdas vacías.

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

2.3 Acceso, permanencia y poder de decisión como objetos diferentes

En el servicio público, la palabra acceso puede designar al menos cuatro situaciones: condiciones para competir, aprobación en la selección, ingreso efectivo y posibilidad de desempeñar el trabajo después de tomar posesión. Ninguna se confunde con el acceso a decisiones de gestión. La persona que ingresó puede permanecer muchos años sin aspirar a una jefatura, no cumplir un requisito temporal determinado, rechazar un destino incompatible con su vida o no recibir una invitación para ocupar una función de confianza. Para investigar la desigualdad de oportunidades, es indispensable indicar cuál de estas transiciones se mide. Una fotografía de las plantillas muestra quién está presente en cierta fecha; un análisis de las transiciones exige seguir poblaciones definidas a lo largo de un periodo.

Hay razones jurídicas para que la pregunta no termine en el concurso. La Constitución regula el acceso a cargos públicos y establece regímenes propios para la magistratura y el Ministerio Público (BRASIL, 1988). La Ley n.º 12.764/2012 reconoce el TEA en el ámbito de los derechos de las personas con discapacidad, pero no crea, por sí sola, una medida estadística de participación en cada carrera. La Resolución CNMP n.º 240/2021 modificó la regulación del acceso de personas con discapacidad a concursos y procesos selectivos del MP; la Resolución CNMP n.º 237/2021 prevé condiciones especiales de trabajo para integrantes con discapacidad o enfermedad grave y explicita, en su art. 10, que su concesión no justifica discriminación relativa al traslado, la promoción o el ejercicio de funciones de confianza (CNMP, 2021a, 2021b). Estas normas revelan que el ingreso y el desarrollo profesional son problemas institucionales distintos. Sin embargo, no demuestran cuántas personas autistas avanzaron o dejaron de avanzar.

En el Poder Judicial, la Resolución CNJ n.º 401/2021 fija directrices de accesibilidad e inclusión; la Resolución CNJ n.º 343/2020 trata las condiciones especiales de trabajo de magistrados y funcionarios comprendidos en sus supuestos (CNJ, 2020, 2021). El alcance concreto de cada medida depende de las condiciones normativas y del caso individual. El investigador no debe inferir de una solicitud de condiciones especiales que la persona sea autista: la misma vía puede ser utilizada por personas con otras discapacidades, enfermedades o responsabilidades sobre dependientes. Tampoco debe presumir que todos los autistas necesitan un ajuste idéntico. Precisamente porque existen instrumentos diferentes para el ingreso y el ejercicio del cargo, la información administrativa generada por ellos exige finalidad, definición y segregación igualmente diferentes.

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

Este cuidado se aplica al término liderazgo. El presidente de un tribunal, un miembro de un consejo, el titular de una procuraduría, un coordinador de unidad, un ocupante de un cargo de libre nombramiento y un funcionario responsable de un equipo no pertenecen a la misma población estadística. La participación de funcionarios en jefaturas medida por el Balance del CNJ no informa la composición de los órganos colegiados de magistrados. Del mismo modo, la composición de la Administración Superior del MP no se convierte automáticamente en indicador de funciones de jefatura de su plantilla de funcionarios. Si se agregan situaciones con reglas de elección diferentes, un porcentaje único puede ocultar precisamente la barrera que se pretendía localizar.

Es posible defender una mayor participación de autistas en las decisiones institucionales sin convertir la diversidad en una previsión de desempeño. Las personas autistas no comparten un estilo único de análisis crítico. La hipótesis de que experiencias cognitivas diferentes amplían la variedad de preguntas planteadas a una administración puede justificar la investigación y el diseño de procesos accesibles; la hipótesis de que necesariamente producen mejores decisiones requeriría otros datos, diseños comparativos y resultados observables. La participación también es relevante por razones de igualdad de oportunidades y legitimidad democrática, incluso cuando una persona autista necesita apoyo significativo o no corresponde al estereotipo del profesional excepcional.

2.4 Visibilidad administrativa y decisión de revelar una condición

Para transformar experiencias personales en estadística pública, suelen recorrerse dos etapas que no deben confundirse: registrar información individual en un entorno protegido y publicar un resultado agregado. La persona puede identificarse para obtener un ajuste laboral sin desear figurar en estudios sobre liderazgo; puede responder anónimamente a un censo sin informar su condición a recursos humanos; puede recibir el diagnóstico después de tomar posesión; o puede no haber sido evaluada nunca. En cada situación, el silencio del registro tiene una causa diferente. La variable «sin declaración» describe el sistema de información, no una propiedad clínica de la persona.

Un indicador calculado únicamente entre quienes declararon TEA se ve afectado por esta decisión de revelar. Imagínense, como ejemplo puramente metodológico, dos órganos con idéntica composición real, pero niveles distintos de confianza en la confidencialidad del registro. La cantidad registrada de autistas podría diferir aunque el ingreso y el ascenso fueran iguales. Si una campaña informativa eleva el número de declaraciones en un año, la serie podría

sugerir un crecimiento de la representación sin ninguna modificación de la plantilla. Por tanto, la variación del numerador puede resultar de cambios de cobertura o de comportamiento declarativo. El ejemplo no atribuye estos mecanismos a los seis productos; muestra por qué la cobertura y la finalidad deben publicarse junto con las cifras.

La Ley de Acceso a la Información protege la información personal, a la vez que establece la transparencia como obligación del poder público; el art. 31 determina que su tratamiento respete la intimidad y la vida privada (BRASIL, 2011). La LGPD clasifica como sensible el dato de salud asociado a una persona identificada o identificable y exige considerar la finalidad y la base jurídica de su tratamiento (BRASIL, 2018). El argumento estadístico de este trabajo no equivale a pedir nombres o historias clínicas. Una arquitectura admisible de investigación debería explicar quién recogerá la información, para qué finalidad, durante cuánto tiempo, bajo qué controles y con qué alternativas para quien no desea declararla. También necesitaría separar la estadística de gestión de personal de cualquier evaluación individual del mérito.

Existe una tensión concreta entre granularidad y confidencialidad. Un total nacional reúne demasiadas personas para mostrar diferencias locales; una tabla por órgano, carrera, año, género y etapa de promoción puede dejar reconocible a una sola persona. La Autoridad Nacional de Protección de Datos orienta a analizar la anonimización como un proceso sujeto a riesgo de reversión, no como la simple eliminación del nombre (ANPD, 2023a). En este contexto, publicar menos celdas puede producir conocimiento más fiable: protege la participación voluntaria, evita la falsa precisión de subgrupos exiguos y permite mantener una serie agregada estable. La carga de demostrar seguridad aumenta en las listas de seis nombres y las ternas, y es extrema en la composición de once plazas del STF.

3 Metodología

3.1 Diseño, selección de fuentes y protocolo de codificación

Se realizó una auditoría documental descriptiva, de alcance intencional, cerrada el 24 de septiembre de 2026. La unidad auditada es el producto público nacional, no el tribunal o la persona. Se seleccionaron seis productos que informan sobre composición de personal o participación en posiciones institucionales: (1) el Primer Censo de Accesibilidad e Inclusión de la Justicia Laboral, del Consejo Superior de la Justicia Laboral (CSJT); (2) el Segundo Censo del Poder Judicial, del Consejo Nacional de Justicia (CNJ); (3) el Panel de Datos de Personal

del CNJ, alimentado por el Módulo Mensual de Personal y Estructura Judicial; (4) el Noveno Balance de Sostenibilidad del Poder Judicial, con año de referencia 2024; (5) la decimocuarta edición de Ministerio Público: Un Retrato, del Consejo Nacional del Ministerio Público (CNMP), referente a 2025; y (6) el Mapa de Equidad del Ministerio Público, del CNMP. El Décimo Balance del CNJ, referente a 2025, ya figuraba en la página de investigaciones en 2026, pero no pudo recuperarse su documento íntegro para una extracción consistente en esta auditoría; por eso, no se contó ni se utilizó para afirmar la situación actual.

La selección se restringe deliberadamente a productos centrales de alcance nacional. No constituye un censo de tribunales, unidades del MP, concursos o vacantes del quinto; búsquedas adicionales pueden localizar tablas locales, incluso de TEA. Se consultaron páginas y documentos oficiales de los productores, los campos públicamente descritos para los paneles, la Constitución y las publicaciones del IBGE. Una búsqueda textual de «autis», «TEA», «deficiência», «chefia», «promoção», «remoção» e «ingresso» se acompañó de lectura contextual de los resultados recuperados. Cuando el panel interactivo o el PDF no permitió verificar un cruce, se registró «no verificado en el material examinado», sin inferir ausencia de recogida por parte del órgano. El inventario con título, dirección, periodo, población, código y limitación acompaña esta presentación como archivo de datos suplementario.

Se definieron tres clases de observación para cada camino. «TEA parcial» exige un recuento o porcentaje de respuestas sobre TEA acompañado del número de participantes que respondieron a la pregunta, pero no necesariamente de la plantilla completa. «PcD agregada» significa que existe una cifra de discapacidad para parte del camino sin desagregación verificable de TEA. «Sin medida TEA verificable» indica que el material examinado no proporcionó el par numerador/denominador necesario. Estos códigos califican la publicación inspeccionada, no todos los registros internos. Una observación no se convirtió en cero cuando su cantidad era desconocida.

El censo del CSJT permite reconstruir un recuento a partir del porcentaje publicado para la pregunta «¿Cuál o cuáles son sus discapacidades?». El informe identifica 670 participantes en esa pregunta e informa un 13,73% para TEA (CSJT, 2024). Se aplicó la operación 670 × 0,1373 = 91,991, redondeada al entero compatible con el porcentaje de dos decimales: 92 respuestas. El mismo procedimiento para la pregunta relativa a dependientes (363 participantes y 68,32% para TEA) resulta en 248 respuestas. La unicidad de estos enteros, dada la regla habitual de redondeo a dos decimales, no elimina otros posibles errores del instrumento o la publicación. Como la pregunta admite más de una discapacidad, estas respuestas no son aditivas con las demás categorías. No se calcularon intervalos de confianza ni pruebas: la muestra es

voluntaria y selectiva, sin un diseño probabilístico que permita inferir resultados para la plantilla total.

3.2 Unidad de observación, calidad y protección de datos

En investigaciones de ingreso, la unidad puede ser la candidatura, el candidato único, la persona aprobada o nombrada; en la plantilla funcional, la persona en ejercicio en una fecha definida. En promoción y traslado se distinguen la persona elegible, la candidatura y el acto. Una vacante del quinto tiene listas y elecciones sucesivas; contar nombres reiterados como personas distintas inflaría la participación. Para el STF, la unidad pertinente sería el procedimiento de indicación, pero ninguna base examinada ofrece un diagnóstico individual apropiado para ese fin. La Tabla 3 explicita el mínimo necesario en cada etapa.

El diagnóstico y la información de salud pertenecen al ámbito de los datos personales sensibles, según la Ley General de Protección de Datos Personales (BRASIL, 2018). Por eso, el análisis utiliza exclusivamente agregados publicados y no cruza los nombres de las listas con declaraciones de terceros. En listas de seis o tres nombres y entre once ministros, incluso una cifra agregada puede identificar a una persona al combinarse con datos conocidos; cualquier divulgación futura debe examinar las celdas pequeñas, la sustracción entre tablas y la repetición de candidaturas. «No declarado» y «desconocido» no equivalen a «no autista».

3.3 Criterio de inclusión, extracción y trazabilidad

La búsqueda se orientó por las instituciones que producen estadísticas nacionales y por los cuatro momentos de la trayectoria definidos en la introducción. Para cada producto, el protocolo registró la institución responsable, el título, la fecha del documento o periodo de referencia, la población cubierta, la participación cuando estaba disponible, la unidad de observación, la existencia de una categoría específica de TEA, la posibilidad de cruzarla con la etapa de carrera y la dirección pública. Se diferenció el dato presentado en un informe, la descripción de una variable del panel y el resultado que solo podría calcularse con datos internos. Un campo descrito como «discapacidad» no se codificó como «TEA» sin desagregación expresa.

Este método restringe el alcance de las conclusiones. La selección de seis productos no pretende representar por muestreo todos los canales de información del país. Incluye un estudio específico de accesibilidad en la Justicia Laboral, un censo voluntario más amplio del Poder

Judicial, un panel de personal, un balance administrativo y dos iniciativas nacionales del CNMP. La heterogeneidad es deliberada: permite probar si productos con finalidades y unidades distintas responden a la misma pregunta. El resultado puede revelar incompatibilidad entre instrumentos, pero no demuestra que una variable nunca haya sido recogida en sistemas no consultados. También se mantuvieron en el inventario las fuentes normativas y estadísticas utilizadas como contexto, sin contarlas entre los seis productos de personal.

En la extracción, cada porcentaje se transcribió con su denominador textual y su año. Cuando los términos de un informe eran ambiguos, se evitó convertir una descripción en tasa. El cálculo de 92, por ejemplo, se presenta como entero derivado porque el CSJT publica 670 respuestas a una pregunta y un 13,73% como porcentaje de TEA. La operación solo identifica la cifra compatible con el redondeo publicado. No demuestra que todos los participantes sean personas únicas sin verificar el instrumento ni describe a quienes no respondieron. La segunda operación, 248, se mantuvo exclusivamente como contraste entre trabajadores y dependientes, no como refuerzo de una estimación de autistas en la plantilla.

El inventario suplementario contiene una fila para cada producto incluido y delimita exactamente lo inspeccionado. Una hoja de cálculo separada reproduce las dos multiplicaciones y explicita los universos. Este nivel de documentación permite que otro lector corrija una eventual transcripción sin tener que adivinar qué porcentaje se dividió por qué total. Aun así, la reproducibilidad de la clasificación de una laguna está limitada por la posibilidad de actualización de los paneles y la imposibilidad de exportación íntegra de algunos sistemas en el momento de la auditoría. Por eso, los códigos se refieren a la fecha de corte y al contenido efectivamente recuperado.

Una búsqueda posterior podrá modificar la matriz de disponibilidad sin invalidar el procedimiento. Si un tribunal publica microtablas de TEA y promoción después de la fecha de corte, el nuevo producto deberá describirse por órgano, periodo, universo y protección de celdas pequeñas, y no insertarse retroactivamente en la presente muestra. Asimismo, mencionar el Décimo Balance del CNJ no autoriza a sustituir cifras del Noveno por lo que eventualmente conste en el informe más reciente. La comparabilidad depende de verificar las definiciones y la cobertura de cada edición. Por tanto, el periodo de observación es una dimensión del dato, no solo una fecha bibliográfica.

3.4 Modelo de indicadores para probar el recorrido

Se elaboró un modelo de indicadores como resultado metodológico, sin atribuir valores a celdas no observadas. En el ingreso se definen cuatro eventos distintos: inscripción válida, aprobación en etapas relevantes, nombramiento e inicio del ejercicio. Para cada uno, el numerador sería el número de personas con TEA legítimamente declarado en ese evento; el denominador, todas las personas en el evento, en el mismo concurso y periodo. Comparar estos porcentajes puede localizar puntos de reducción relativa, pero no permite concluir discriminación sin examinar los criterios de elegibilidad, las vacantes, los desistimientos, los datos ausentes y las condiciones de competencia. Si la identificación ocurre únicamente después del nombramiento, ningún análisis retrospectivo de candidaturas es válido sin una base apropiada.

En las carreras ya ocupadas, el primer paso es definir el conjunto en ejercicio: personas únicas en una fecha determinada, separando magistratura, miembros del MP y funcionarios. La tasa de candidatura a promoción entre autistas elegibles necesita una regla objetiva de elegibilidad, observable en el periodo. La tasa de éxito entre candidatos autistas es otra medida: autistas elegidos divididos entre autistas que efectivamente se presentaron. La tasa entre elegibles incorpora tanto la decisión de presentarse como la selección; la tasa entre candidatos describe únicamente la segunda etapa. La diferencia entre ellas es sustantiva: una regla formal aparentemente neutra puede coexistir con barreras para presentar la candidatura, mientras que la selección puede ser desigual incluso con candidaturas equivalentes.

Los traslados exigen un tratamiento independiente. El traslado puede ocurrir a petición, por permuta, por necesidad administrativa o mediante criterios locales; puede mejorar la calidad de vida, acortar desplazamientos, acercar redes de apoyo o implicar un cambio involuntario. Contar todo traslado como promoción falsearía la dirección del evento. Un indicador adecuado distinguiría solicitudes, elegibilidad según la norma aplicable, aprobaciones, denegaciones y destino resultante. La información individual sobre condiciones especiales de trabajo debe permanecer en un sistema protegido y no convertirse en una etiqueta negativa al examinar el mérito. Sin estas distinciones, «autistas trasladados» es un recuento sin interpretación distributiva segura.

En funciones de jefatura, la participación entre ocupantes es un estimando de composición, no de selección. Si se desea analizar la probabilidad de nombramiento, es necesario saber cuántas personas eran elegibles para cada función, cuáles se presentaron o

fueron consideradas y quién recibió la designación. Las funciones de libre elección pueden no producir una lista formal de candidatos; en ese caso, la ausencia de un denominador observable impide una tasa de éxito, pero todavía permite describir el conjunto de designaciones cuando hay datos protegidos y legítimos. Una jefatura de un mes y otra de años no deben tener el mismo peso en análisis de permanencia; pueden contarse como eventos o como persona-tiempo, siempre que el estudio anuncie la elección.

Por último, los procedimientos constitucionales no pertenecen a la misma serie de las carreras de personal. Cada vacante del quinto debe identificarse como unidad propia, con la rama de origen y las etapas efectivamente previstas. La misma persona puede aparecer en varias vacantes; contar presencias en listas o candidatos únicos responde a preguntas diferentes. En el STF, el universo de once cargos puede describir la composición institucional en un instante, pero no ofrece una población de aspirantes comparable a la lista de seis nombres. Una auditoría de procesos de indicación exigiría otra base y una ponderación ética propia. Este modelo impide que el deseo de una línea continua de ascenso produzca una conexión estadística inexistente entre cargos que siguen reglas distintas.

3.5 Ausencia de respuesta, error de clasificación e inferencia

Hay al menos cuatro formas de ausencia que interesan al estudio: la pregunta sobre TEA no integra el instrumento; lo integra, pero la persona no responde; hay una respuesta individual, pero el informe solo divulga PcD agregada; o hay una tabulación específica, pero la celda no puede divulgarse por riesgo de identificación. Estas situaciones no comparten el mismo significado. El primer caso exige rediseñar la recogida; el segundo pide investigar confianza, cobertura y sesgo; el tercero puede requerir una nueva tabulación interna; el cuarto recomienda preservar la restricción de publicidad. Clasificarlas todas como «cero autistas» sería un error de medición. Clasificarlas todas como «el órgano no tiene datos» también borraría las diferencias entre recogida, acceso y divulgación.

El autismo puede aparecer en un registro administrativo como autodeclaración, informe presentado para una finalidad específica o categoría codificada mediante una evaluación funcional. Estos canales tienen criterios e incentivos distintos; el recuento resultante depende de cuál se acepte. El Censo 2022 informa sobre residentes con diagnóstico declarado en la encuesta domiciliaria, según su propio instrumento, mientras que un censo funcional voluntario pregunta a los trabajadores participantes sobre sus condiciones. La ley que equipara TEA y

discapacidad a efectos jurídicos no armoniza automáticamente los cuestionarios. Por eso, el estudio preserva las palabras utilizadas por cada fuente y evita una estandarización ficticia.

El problema no se resuelve mediante un margen de error convencional. Incluso si la aritmética que produce 92 respuestas es exacta bajo redondeo, la participación en el estudio no fue probabilística respecto a toda la plantilla. Un intervalo de confianza binomial construido sobre las 670 respuestas podría cuantificar la variación bajo un modelo de selección aleatoria no demostrado. Sería una apariencia de precisión aplicada a la pregunta equivocada. La robustez interna puede discutirse de forma más honesta: confirmar el denominador de la pregunta, separar el formulario de dependientes, registrar a quienes no respondieron y repetir la lectura de la fuente cuando haya una actualización.

Las posibles discrepancias entre el número real de autistas y el número declarado no tienen una dirección determinada con los productos disponibles. Algunas personas pueden ocultar el diagnóstico por temor; otras pueden no disponer de diagnóstico; los fallos del formulario pueden excluir casos; las modificaciones de la categoría pueden producir respuestas diferentes a lo largo del tiempo. Ninguno de estos mecanismos se midió aquí. Su papel es delimitar hipótesis para futuras investigaciones, no explicar retrospectivamente las seis publicaciones. La conclusión empírica más segura sigue siendo estricta: entre las publicaciones auditadas, no se localizó un conjunto comparable de recuentos TEA que permita calcular las transiciones propuestas.

4 Discusión y resultados

4.1 El único numerador específico confirmado en la muestra auditada

El censo del CSJT recibió 1.416 respuestas distribuidas en dos formularios: 965 del público interno sobre su propia condición y 451 de personas que informaron tener dependientes en las condiciones investigadas. Dentro del primer formulario, 670 respondieron a la pregunta sobre tipos de discapacidad; el 13,73% de esas 670 respuestas indica TEA, equivalente al entero derivado 92 (CSJT, 2024). La pregunta no tiene como denominador las 1.416 respuestas generales, las 965 del primer formulario ni toda la plantilla de la Justicia Laboral. Tampoco se trata de la prevalencia de TEA entre miembros de la magistratura, funcionarios o profesionales del ámbito jurídico: responder dependía de conocer el estudio, optar por participar y llegar a una pregunta dirigida a condiciones específicas.

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

El segundo formulario produjo 451 respuestas de personas con dependientes; 363 respondieron a la pregunta sobre la discapacidad de estos dependientes, y el 68,32% marcó TEA, entero compatible con 248 respuestas (CSJT, 2024). Este recuento registra respuestas de trabajadores acerca de dependientes, no trabajadores autistas. La posibilidad de múltiples dependientes y las reglas de la pregunta impiden presumir 248 personas únicas. Mezclar ambos formularios generaría un grave error conceptual, precisamente cuando se procura representar a personas autistas que trabajan en las instituciones.

Tabla 1 – Cantidades publicadas y reconstruidas con sus universos

Fuente / periodo	Valor	Denominador o universo	Lectura admisible
CSJT, censo 2024	670; 13,73%; 92*	Participantes en la pregunta de discapacidad, autorrelato del público interno	92 respuestas TEA estimadas por redondeo; sin proporción de la plantilla completa
CSJT, censo 2024	363; 68,32%; 248*	Participantes en la pregunta sobre discapacidad de dependientes	248 respuestas relativas a dependientes; no son integrantes autistas
CNJ, Segundo Censo	92.689; 32,01%	Participantes; fracción del público objetivo del propio censo	Participación voluntaria, no prevalencia nacional de TEA
CNJ, Noveno Balance, año de referencia 2024	9.442; 3,4%; 2,4%	Funcionarios PcD; todos los funcionarios; ocupantes de jefaturas, respectivamente	Descripción de PcD, sin TEA ni tasa individual de promoción
IBGE, Censo 2022	unos 2,4 millones; 1,2%	Residentes con diagnóstico de TEA; población residente	Contexto poblacional, no denominador de carreras jurídicas

Fuente: elaboración propia basada en CSJT (2024), CNJ (2024, 2025) e IBGE (2025). Nota: *Recuentos enteros reconstruidos a partir de porcentajes y denominadores redondeados publicados; no microdatos. En la fila del CNJ, el 2,4% tiene como universo los ocupantes de cargos de jefatura, distinto del universo del 3,4%.

La reconstrucción de 92 es un recuento de respuestas identificadas en el estudio del CSJT, no el número de personas autistas empleadas nacionalmente en la Justicia Laboral. El informe también ofrece la distribución de los 670 participantes por órgano y tipo de discapacidad, pero los porcentajes locales sin numeradores seguros y los grupos pequeños no permiten inferir liderazgo ni divulgar combinaciones más detalladas con seguridad. El Segundo Censo del Poder Judicial sumó 92.689 participantes, el 32,01% del público objetivo, con participación distinta entre carreras (CNJ, 2024). Su tamaño no elimina el sesgo de participación ni proporciona, en los resultados utilizados aquí, un desglose de TEA por etapa de carrera.

El efecto de la elección del denominador puede describirse con precisión. Dividir 92 entre 670 reproduce aproximadamente el porcentaje publicado para la pregunta sobre tipos de discapacidad. Dividir el mismo 92 entre 965, total del primer formulario, construiría un

indicador nuevo y engañoso, pues no sabemos por qué las otras personas no integraron el universo de la pregunta o no la respondieron. Dividirlo entre 1.416 mezclaría además respuestas del público interno y de personas que hablaron de dependientes. Por último, dividirlo entre toda la plantilla de la Justicia Laboral exigiría el total correspondiente y una cobertura del censo que la selección voluntaria no ofrece. Así, el mismo numerador puede producir cuatro frases gramaticalmente parecidas, pero solo una está alineada con el evento efectivamente descrito en la fuente.

También existe una diferencia entre una respuesta que marca TEA y un diagnóstico determinado mediante una investigación clínica independiente. El estudio del CSJT es un estudio institucional y su utilidad reside en mostrar que la categoría específica puede aparecer en una publicación oficial. El artículo no reevalúa los diagnósticos informados, no estima la sensibilidad del instrumento ni proyecta su porcentaje a la población brasileña. Ante la coexistencia de condiciones, la misma persona podría marcar más de una alternativa en la pregunta sobre discapacidad; sumar respuestas entre alternativas para encontrar un total de personas sería inválido. Estas limitaciones no anulan el hallazgo de que se contó la categoría entre participantes de una pregunta definida. Especifican exactamente qué pregunta responde ese hallazgo.

La cifra de 248 respuestas relativas a dependientes funciona como prueba de consistencia de la lectura del documento. En un sistema en el que trabajadores y dependientes comparten una publicación, una búsqueda automatizada de «autismo» puede devolver la proporción mayor e inducir la afirmación de que gran parte de la fuerza laboral es autista. Separar los formularios antes de comparar porcentajes evita que el familiar se convierta en trabajador. El mismo cuidado debería regir cualquier informe futuro: el título de la pregunta, la población invitada, la cantidad que respondió, la posibilidad de respuestas múltiples y la relación entre participante y persona referida deben acompañar cada cifra.

Con este estudio no se conocen tasas de ingreso ni composición por cargo autista con un denominador institucional válido. Es posible que algunos participantes fueran magistrados y otros funcionarios, pero el porcentaje de TEA de la pregunta no puede redistribuirse entre carreras sin una tabulación propia. Nada informa cuántos de esos participantes disputaron una promoción, ejercieron liderazgo o fueron trasladados en el intervalo. Reutilizar 92 como numerador de una de esas tasas confundiría una muestra transversal voluntaria con un registro longitudinal de eventos. La distinción es central porque la información disponible puede parecer más prometedora de lo que realmente es cuando solo se conserva el titular porcentual.

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

4.2 Dónde los productos dejan de acompañar el recorrido

En el Panel de Datos de Personal del CNJ, la descripción oficial enumera sexo, raza/color, cuotas, discapacidad, cargo, grupo de edad y tiempo de actuación, con divulgación agregada. El Noveno Balance informa que 9.442 funcionarios comunicaron tener una discapacidad, el 3,4% de la plantilla, y que las personas con discapacidad correspondían al 2,4% de quienes ocupaban jefaturas en el año de referencia 2024 (CNJ, 2025). La diferencia aritmética entre porcentajes es de 1,0 punto porcentual, con universos distintos; no es una tasa de promoción ni una diferencia atribuible al autismo. No se verificó en estos productos una tabla pública que vincule, en el mismo periodo, el TEA con la jefatura y las personas elegibles. La edición siguiente del Balance, ya anunciada por el CNJ, requiere verificación antes de actualizar cualquier estimación de PcD.

En el MP, la decimocuarta edición de Ministerio Público: Un Retrato reúne, para 2025, datos administrativos de las unidades y ramas del MP, incluida la estructura de personal (CNMP, 2026). El Mapa de Equidad presenta información de ingreso, formación, órganos colegiados y Administración Superior referente al periodo de 1988 a 2023, con resultados divulgados por género (CNMP, 2024). Ambas fuentes demuestran la posibilidad institucional de contar diferentes puntos de la carrera, pero el material público inspeccionado no ofreció una serie TEA con población elegible en cada transición. El silencio de los documentos sobre ese cruce no demuestra que los órganos no recojan información individualizada ni que ninguno de sus integrantes sea autista.

Tabla 2 – Cobertura de la variable TEA en los seis productos nacionales auditados

Producto e institución	Universo del producto	Información TEA verificable	Camino que sigue sin medida TEA
Primer Censo de Accesibilidad, CSJT, 2024	Voluntarios del público interno y formulario separado sobre dependientes	Sí, 13,73% de 670 respuestas a la pregunta de discapacidad del público interno	Ingreso, promoción, traslado y dirección; plantilla total
Segundo Censo del Poder Judicial, CNJ, encuesta 2023	Participantes voluntarios del Poder Judicial	Desglose TEA por etapa no verificado en el material consultado	Plantilla TEA completa y transiciones
Panel de Datos de Personal, CNJ	Registros administrativos agregados de los tribunales	Variable PcD descrita; desglose público TEA × liderazgo no verificado	Ingreso y transiciones TEA

Producto e institución	**Universo del producto**	**Información TEA verificable**	**Camino que sigue sin medida TEA**
Noveno Balance de Sostenibilidad, CNJ, 2025	Funcionarios y jefaturas; año de referencia 2024	PcD agregada, sin desagregación TEA verificada	Jefaturas TEA y tasa de ascenso
MP: Un Retrato, CNMP, 14.ª ed., 2026	Estructura administrativa informada por el MP; 2025	Desglose TEA por etapa no verificado	Ingreso, movilidad y dirección TEA
Mapa de Equidad, CNMP, 2024	Miembros del MP y posiciones de dirección; historial 1988–2023	Métricas de otros atributos; TEA por etapa no verificado	Ingreso y cúpula TEA

Fuente: elaboración propia a partir de las seis publicaciones indicadas en las referencias. Nota: «No verificado» se limita al material público efectivamente examinado el 24 de septiembre de 2026. Los códigos no describen la existencia o inexistencia de campos internos ni permiten concluir que alguna institución tenga cero personas autistas.

Así, entre seis productos seleccionados, uno ofrece un porcentaje específico de TEA en una subpoblación voluntaria y ninguno proporcionó, en el material examinado, pares comparables de numerador y denominador para acompañar el paso de personas autistas entre etapas. Este recuento de productos es una propiedad del conjunto intencional auditado, no una estimación del porcentaje de todos los órganos con o sin datos. Incluso para el ingreso, el recuento nacional de nombramientos de PcD no informa sobre el subconjunto de TEA. Para promociones y traslados, dividir actos entre el conjunto de personal mezclaría personas elegibles y no elegibles, y un traslado puede ni siquiera representar un ascenso.

El recorrido en el Poder Judicial ilustra un desencuentro entre las finalidades de las bases. El censo voluntario puede registrar experiencias y condiciones relatadas por los participantes; el panel de personal puede describir registros administrativos de la plantilla; el Balance puede presentar indicadores de sostenibilidad relativos a personas con discapacidad. Estos productos no comparten necesariamente la misma fecha, unidad o clave de vinculación, y no se verificó ningún cruce TEA por etapa en el material analizado. No pueden unirse las tres tablas simplemente porque todas se producen en el mismo sistema de Justicia. Una cifra de autistas en una encuesta voluntaria y un total de jefaturas en una base administrativa describen poblaciones que se superponen de manera desconocida.

En el MP, la dificultad es análoga, pero los eventos siguen una organización propia. La composición de miembros, funcionarios y Administración Superior no puede reducirse a un total único; las carreras de los miembros tienen procedimientos de promoción y traslado con requisitos y competencias específicos. El Mapa de Equidad demuestra que el CNMP ya reúne

ciertos desgloses de trayectoria en una ventana histórica, y Un Retrato evidencia la existencia de producción periódica de información institucional. El material consultado no permitió asociar TEA con estas transiciones. De ello no se deriva la recomendación de sustituir variables ya recogidas ni la afirmación de que la ausencia sea deliberada. La consecuencia metodológica es exigir, para cada serie, documentación del diccionario de variables y de la proporción de unidades que efectivamente enviaron los registros.

La expresión «representatividad primero en el acceso, después dentro», que orienta la pregunta de este estudio, debe traducirse en dos familias de medidas. La primera comprende el embudo de concursos y nombramientos. La segunda acompaña la permanencia, la posibilidad de competir por cambios de cargo o destino y la participación en decisiones. Un órgano puede mejorar las condiciones de examen sin modificar las reglas de evaluación de jefaturas; otro puede ofrecer condiciones especiales de trabajo y aun así tener registros incapaces de describir la progresión. El diseño de investigación debe admitir estas combinaciones, pues el éxito de una política en una etapa no demuestra igualdad en las siguientes.

Una consecuencia práctica para la comparación anual es utilizar siempre la misma población de referencia. Si la proporción de autistas declarados entre funcionarios crece tras incorporar órganos antes ausentes, puede ser un efecto de cobertura. Si un cargo de jefatura antes clasificado como función de confianza pasa a otra categoría administrativa, la serie cambia de denominador. Los registros de bajas también alteran la noción de «en ejercicio» según el sistema. Antes de interpretar una tendencia como ganancia de representación, sería preciso publicar notas de ruptura de serie y mantener tablas separadas para cada carrera. Ninguna de estas verificaciones es posible para TEA en los seis productos tal como se consultaron; indicarlas hace explícita la razón de la laguna.

La Tabla 3 reúne las cantidades necesarias para los cuatro recorridos; los mecanismos constitucionales de las dos últimas filas se discuten a continuación.

Tabla 3 – Estimandos requeridos y situación de la medición pública

Recorrido	Numerador y denominador necesarios	Situación en el material auditado
Ingreso y plantillas	TEA inscritos, aprobados, nombrados y en ejercicio / total correspondiente, por carrera, órgano y periodo	TEA parcial solo entre participantes voluntarios del CSJT; sin serie nacional de nuevos integrantes
Promoción, traslado, jefaturas	Autistas promovidos / autistas elegibles; autistas trasladados / autistas elegibles; autistas en jefatura / titulares de jefatura en la misma fecha	PcD agregada en jefaturas de funcionarios del CNJ; TEA sin denominadores compatibles

Recorrido	Numerador y denominador necesarios	Situación en el material auditado
Quinto constitucional	Autistas entre elegibles, en cada lista de seis, terna y elección, por vacante y origen MP/OAB	Ninguna serie nacional agregada TEA verificada; la identificación individual es inadecuada
STF	Información voluntaria y publicable en cada procedimiento de indicación y en la composición; universo de once cargos	Neurotipo no medible; regla del art. 101 distinta del art. 94

Fuente: elaboración propia basada en BRASIL (1988), CSJT (2024), CNJ (2024, 2025, 2026) y CNMP (2024, 2026). Nota: El denominador elegible en el quinto corresponde a los aspirantes de la etapa, no a toda la plantilla profesional; el cuadro no presupone la existencia de estos datos en un registro administrativo.

4.3 Las listas del quinto constitucional y el nombramiento al STF

El tercer recorrido tiene una unidad aún diferente: la vacante sometida al art. 94. En la rama de la abogacía y en la del MP, es preciso separar aspirantes efectivos, nombres integrantes de la lista de seis, nombres de la terna y persona nombrada, indicando tribunal, vacante, año y origen de la candidatura. Una proporción de autistas en la terna exigiría información legítimamente registrada sobre cada persona elegible y un denominador de la misma etapa; nada de esto se deriva de la publicación de nombres. En el alcance nacional examinado, no se identificó una base agregada que reúna estas informaciones por TEA. La comparación entre ramas también sería inadecuada sin identificar qué vacantes pertenecían a cada origen.

El cuarto recorrido es exclusivo del STF. Son once cargos de ministro, provistos tras la indicación de la Presidencia, la aprobación del Senado y el nombramiento (BRASIL, 1988). El STF no integra las listas del quinto. Una razón como «autistas entre once» solo podría calcularse con información legítima y suficiente sobre los titulares; la ausencia de declaración pública no puede recodificarse como «no autista». Incluso una manifestación voluntaria exigiría ponderar el consentimiento y la posibilidad de reidentificación. Por eso, la composición del Tribunal por neurotipo sigue siendo no medible con los datos de este estudio, y no se atribuye diagnóstico ni condición a ninguna persona nombrada.

En el quinto, cada filtro ofrece una pregunta más específica. Entre las personas que cumplen los requisitos constitucionales y se presentan ante la entidad competente, ¿cuántas alcanzan la lista de seis? Entre las seis, ¿cuántas llegan a la terna? ¿Quién es nombrado entre los tres? Para calcular razones en cada etapa, sería preciso documentar el número de vacantes, el origen de la plaza, los aspirantes efectivos y los nombres sin exponerlos clínicamente. La lista de seis y la terna de una misma vacante no son muestras independientes: las tres personas

de la segunda pertenecen a la primera. Sumar sus totales como si fueran nuevos candidatos duplica participaciones. El eventual recuento público de personas autistas en una única terna también tendería a identificar al individuo, especialmente al combinarse con autodeclaraciones circulantes.

En la rama procedente del MP, la población elegible para el quinto no es todo el conjunto de funcionarios y miembros indistintamente; los requisitos constitucionales se aplican al grupo profesional de origen. En la rama de la abogacía, las candidaturas siguen otro universo. Mezclar ambos orígenes diluye las diferencias de oportunidad y produce un denominador jurídicamente incorrecto. Un análisis a escala nacional tendría que distinguir vacantes abiertas, vacantes efectivamente cubiertas, año de selección y posibilidad de volver a presentar una candidatura. La serie resultante describiría participación en procedimientos, no una carrera continua desde la primera toma de posesión en la Justicia, pues el ingreso desde la abogacía no es una promoción interna de un miembro del Poder Judicial.

En el caso del STF, ni siquiera es adecuada la analogía entre «lista de elegibles» y «lista de seis». La Constitución enuncia requisitos para el nombramiento, pero la indicación presidencial y la aprobación del Senado no integran el procedimiento del art. 94. El universo de personas potencialmente consideradas antes de la indicación no está dado en una base pública de candidaturas. Describir un eventual candidato autista, si ello se informara legítimamente, no permitiría estimar la proporción de autistas entre todos los considerados. La propia dimensión de once cargos recomienda cautela: el cambio de una plaza altera la fotografía de composición en unos 9,09 puntos porcentuales, sin que ese salto aritmético signifique una modificación equivalente de las oportunidades de acceso de una población amplia. Esta cuenta describe la sensibilidad del denominador once, no la existencia de algún ministro autista.

Una solución institucional no sería exigir la divulgación diagnóstica de los aspirantes. Para el quinto, pueden informarse separadamente cifras de vacantes, candidaturas, listas y nombramientos, sin desglose clínico en celdas pequeñas, y examinar las barreras procedimentales mediante mecanismos protegidos. En el STF, la transparencia sobre las etapas formales del proceso y la accesibilidad de los procedimientos son objetivos distintos de exponer los datos de salud de los titulares. El derecho de una persona a no revelar su condición no reduce su derecho a participar en decisiones de cúpula. La auditoría identifica la limitación cuantitativa y no la convierte en licencia para diagnosticar mediante comportamientos, entrevistas o biografías públicas.

4.4 El significado institucional de una laguna de medición

Tres constataciones deben permanecer separadas. Este estudio encontró respuestas específicas de TEA en un estudio voluntario de la Justicia Laboral y una medida agregada de PcD y jefaturas en el Poder Judicial, en poblaciones y años diferentes. Un experimento externo sugiere que las etiquetas de neurodivergencia pueden afectar a juicios hipotéticos de liderazgo, pero no mide a magistrados, miembros del MP, promoción efectiva ni la fuerza explicativa de esta percepción en las instituciones aquí analizadas (CURSEU et al., 2026). Por último, la inferencia institucional es que publicar adecuadamente denominadores, cobertura y categorías permitiría evaluar oportunidades a lo largo de la carrera sin presumir la superioridad cognitiva de las personas autistas.

Una serie futura debería informar, por carrera, órgano y periodo, cuántos eran elegibles, cuántos se presentaron y cuántos fueron seleccionados en cada evento, junto con una categoría TEA declarada mediante base legal, finalidad clara y reglas de acceso. El total de casos no declarados y la cobertura de órganos participantes son tan necesarios como el numerador. Para vacantes del quinto y de la cúpula, el alto riesgo de identificación puede imponer la divulgación únicamente en agrupaciones temporales o nacionales, o impedir el desglose. Las celdas pequeñas nunca deben liberarse como prueba de transparencia si permiten inferir la salud de las personas nombradas.

Hay limitaciones adicionales. La auditoría no accedió a registros restringidos, no entrevistó a gestores, no reconstruyó convocatorias o listas de todas las unidades ni validó el Décimo Balance íntegro. Tampoco demuestra que los seis productos sean todos los existentes. El censo del CSJT no sigue a la misma persona en el tiempo; sus porcentajes están condicionados a la respuesta. Los dos porcentajes del Noveno Balance se refieren a conjuntos de comparación diferentes y a PcD, una categoría más amplia. Ninguna estimación causal ni prueba de hipótesis sería justificable con los materiales reunidos. La expresión «laguna de datos públicos» se refiere estrictamente a la pregunta y al procedimiento de esta investigación.

La laguna también afecta al propio modo de presentar la desigualdad. El 3,4% de funcionarios con discapacidad y el 2,4% de ocupantes de jefaturas con discapacidad del Noveno Balance no forman una transición entre dos grupos de personas observados a lo largo del tiempo. Una diferencia de 1,0 punto porcentual puede motivar una investigación sobre la presencia de PcD en jefaturas, pero no cuantifica una barrera individual, mucho menos una barrera específica para TEA. Sería preciso observar qué funcionarios podían ocupar cada puesto

y si los registros de discapacidad, destino y jefatura se refieren a las mismas personas y al mismo periodo. Hasta entonces, la dirección de la diferencia entre composiciones es descriptiva y su causa sigue siendo desconocida.

No debe atribuirse a la falta de una tabla TEA un mecanismo único. La variable puede no recogerse; la recogida puede no ser fiable; la información puede tratarse para un ajuste individual y no para estadística; la publicación puede estar limitada por la privacidad; o puede existir una tabulación todavía no incorporada al producto seleccionado. La auditoría demuestra la imposibilidad de responder a la pregunta utilizando las fuentes definidas en ella, sin resolver cuál de estas hipótesis explica cada caso. Esta distinción importa para la respuesta institucional: la necesidad de un nuevo cuestionario, una mejora del diccionario de datos o la decisión de no divulgar una celda pequeña son acciones diferentes.

La hipótesis de una contribución de perspectivas autistas al liderazgo merece un tratamiento simétrico al de cualquier hipótesis organizativa: definición del resultado, comparación pertinente y atención a los sesgos. «Pensamiento crítico diferenciado» no es una variable que pueda atribuirse a toda persona autista o inferirse de su diagnóstico. Sin embargo, puede servir como razón para examinar si los procesos de elección reconocen modos variados de comunicación y solución de problemas, siempre que la evaluación se concentre en competencias pertinentes para la función. El experimento de Curseu et al. (2026) ayuda a formular una pregunta sobre la percepción de candidatos, pero sus viñetas y participantes no identifican un efecto en el CNJ, el CNMP, los tribunales o el STF. La inferencia normativa de ampliar oportunidades se separa del resultado empírico, que por ahora es la indisponibilidad de tasas TEA comparables.

4.5 Condiciones para una serie institucional responsable

Los resultados permiten proponer una secuencia de construcción de evidencias, sin afirmar que los órganos ya la ejecuten. Primero, cada institución necesitaría declarar la finalidad de la medición: acompañar la accesibilidad en concursos, evaluar la participación en funciones de gestión o examinar etapas de carrera. El mismo registro individual no debe circular indiscriminadamente entre todas las finalidades. Para cada una, el responsable del tratamiento necesitaría identificar un fundamento jurídico adecuado, limitar el acceso, documentar la conservación y verificar si es necesaria una pregunta específica sobre TEA. Esta planificación precede a la publicación de cualquier porcentaje.

Segundo, debe construirse un diccionario común de categorías y eventos. «Autista» puede significar autodeclaración en un formulario voluntario, condición registrada para ejercer un derecho o información verificada según reglas específicas de concurso; estos canales no deben fusionarse sin salvedades. «Ingreso» puede ser inscripción, homologación del resultado, nombramiento o toma de posesión. «Liderazgo» exige una definición de cargo, duración y vínculo. Un indicador agregado puede parecer estandarizado porque utiliza la misma palabra, mientras reúne eventos jurídicamente diversos. Sin esta etapa semántica, un panel nacional facilitaría comparaciones solo aparentes.

Tercero, los numeradores deben acompañarse del universo elegible y del número de situaciones desconocidas. La tabla de jefaturas, por ejemplo, debería presentar la cantidad total de ocupantes, la cantidad con condición declarada, la cantidad sin declaración y, cuando corresponda, la distribución por carrera y periodo. La misma lógica se aplica a las promociones: vacantes abiertas, personas elegibles, personas que efectivamente compitieron, elecciones e imposibilidades de clasificación. El total de personas sin información no es un residuo prescindible; si es elevado o variable entre órganos, podrá dominar cualquier comparación entre periodos.

Cuarto, la entidad que produce la estadística debe separar la calidad del registro del resultado sustantivo. Un crecimiento de las declaraciones de TEA puede indicar mayor confianza en el procedimiento, ingreso de nuevos integrantes, ampliación de la cobertura de unidades o una combinación de factores. Una caída puede reflejar cambios del instrumento o dudas sobre confidencialidad. La nota técnica de una serie debería indicar las fechas de recogida, los órganos que enviaron datos, las modificaciones de las preguntas y la proporción de respuestas utilizables. Esta documentación permitiría discutir el aumento o la reducción de la medida sin convertir cualquier cambio administrativo en una narrativa automática de inclusión o exclusión.

Quinto, la divulgación debe planificarse considerando la reidentificación. Una celda pequeña puede omitirse; sin embargo, la supresión aislada de una celda a veces permite calcular su valor mediante la suma de las filas o la comparación con la edición anterior. Agrupar años, regiones o carreras puede reducir el riesgo, pero también alterar el sentido de la pregunta. La decisión depende de la disponibilidad de combinaciones auxiliares, de la frecuencia del evento y de la posibilidad de reconocer a la persona. La ANPD describe la reversión de la anonimización como un riesgo que debe considerarse en evaluaciones de impacto, y la LGPD define el dato anonimizado por la imposibilidad de identificación mediante medios técnicos razonables y disponibles en el momento del tratamiento (ANPD, 2023b; BRASIL, 2018). Por

tanto, no existe una regla numérica universal de celdas pequeñas que dispense de evaluar el contexto.

Sexto, las medidas para monitorizar oportunidades deben combinarse con la accesibilidad real del proceso. Un censo solo retrata a quienes decidieron responder; modificar su pregunta no garantiza que los exámenes, reuniones, plazos, comunicación y espacios de trabajo sean accesibles. Las normas del CNJ y del CNMP sobre condiciones especiales e inclusión proporcionan parámetros institucionales, pero la auditoría no evaluó su implementación (CNJ, 2020, 2021; CNMP, 2021a, 2021b). Documentar solicitudes y decisiones de ajustes en registros protegidos puede ayudar a identificar cuellos de botella sin transformar el ajuste concedido en una penalización para el ascenso profesional. El dato debe servir para revisar barreras, nunca para seleccionar informalmente a personas sobre la base de su salud.

Tabla 4 – Protocolo mínimo para una serie futura, sin valores imputados

Etapa	Unidad y denominador	Registro y salvaguarda	Resultado que podría calcularse
Concurso e ingreso	Persona por fase: inscripción, aprobación, nombramiento, ejercicio	TEA definido; desconocidos contados	Participación por fase y cobertura
Promoción	Elegibles, candidatos y elegidos por intervalo	Criterios y declaraciones protegidos	Tasas entre elegibles y candidatos
Traslado	Solicitudes y actos por modalidad	La condición especial no es demérito	Solicitudes y decisiones por modalidad
Jefatura	Ocupantes por fecha o personas-tiempo	Restringir celdas identificables	Composición, no probabilidad de nombramiento
Quinto y STF	Vacante y etapa constitucional	Riesgo de reidentificación; sin inferir por nombres	Etapas formales; TEA si la divulgación es legítima

Fuente: elaboración propia basada en los requisitos constitucionales, la LGPD y los límites encontrados en esta auditoría. Nota: «Podría» indica una posibilidad condicionada a la existencia de una recogida apropiada y una protección efectiva de datos; la tabla no informa de observaciones empíricas de estas etapas.

Una institución quizá pueda publicar solo parte de este protocolo. Es metodológicamente mejor informar cuántos concursos tuvieron una fase accesible registrada y dejar sin tasa nacional TEA las etapas imposibles de observar que rellenar todos los campos con porcentajes extraídos de muestras incompatibles. Una implementación gradual podría comenzar con la documentación de los concursos y de la cobertura de órganos, pasar por un

inventario interno de eventos de carrera y solo después decidir si alguna desagregación por TEA es publicable. Cada etapa produce una ganancia verificable de calidad. La versión pública debe preservar la distinción entre dato recogido, dato analizable bajo control institucional y dato divulgable.

El seguimiento debe contemplar una auditoría independiente del instrumento y la posibilidad de impugnar interpretaciones indebidas. Las personas autistas y otras personas con discapacidad pueden contribuir a diseñar preguntas comprensibles, evaluar barreras de respuesta y discutir las consecuencias de la publicación, pero su participación no sustituye las reglas de confidencialidad. Asimismo, un equipo de estadística puede verificar denominadores sin recibir diagnósticos nominativos. Separar las responsabilidades de recogida, custodia, análisis y divulgación reduce el riesgo de que una solicitud de apoyo laboral se convierta en información accesible al responsable de la promoción. El diseño final pertenece a las instituciones competentes y exige un examen jurídico y técnico específico.

5 Consideraciones finales

Existe al menos una medición pública específica de autismo entre trabajadores del Sistema de Justicia: el 13,73% de 670 respuestas sobre tipos de discapacidad en el censo voluntario de la Justicia Laboral de 2024, cifra compatible con 92 respuestas. Demuestra la utilidad de distinguir la pregunta sobre el propio trabajador de la pregunta sobre sus dependientes, pero no permite estimar la prevalencia en el Poder Judicial. El 3,4% de funcionarios PcD y el 2,4% de ocupantes de jefaturas PcD presentados por el CNJ describen discapacidad agregada en 2024, no la participación de personas autistas en posiciones de decisión.

En los seis productos nacionales delimitados, ningún par de numeradores y denominadores permitió calcular tasas comparables del paso de autistas del ingreso a la promoción, el traslado y la jefatura. Las listas del quinto constitucional y la indicación al STF tienen filtros diferentes y tampoco ofrecen, en el material consultado, información publicable para calcular la presencia autista. La pregunta inicial sigue respondida solo parcialmente: se sabe contar un subconjunto de participantes, pero no la trayectoria ni la representación de autistas en las cúpulas.

El hallazgo más preciso no es que «no hay autistas», sino que los registros públicos examinados interrumpen la capacidad de observación precisamente cuando se exige distinguir población, elegibilidad y decisión. Mejorar esta observación requiere integridad de los

denominadores y respeto a la elección de no declarar una condición sensible. Solo entonces será posible investigar empíricamente si el acceso inicial se traduce en oportunidades comparables dentro de las instituciones. Hasta entonces, cualquier porcentaje nacional sobre autistas en cargos de liderazgo del Poder Judicial, del Ministerio Público o del STF excedería la evidencia reunida.

La secuencia de investigación que emerge de ello no depende de atribuir una capacidad universal a las personas autistas. Exige que cada institución defina qué oportunidades desea hacer verificables, diferencie magistrados, miembros del MP y funcionarios, documente quién podía competir y preserve la confidencialidad del dato clínico. Donde la divulgación por TEA sea insegura, los criterios públicos de selección y los registros institucionales auditables pueden avanzar sin exposición personal. La representatividad en el ingreso y la representatividad en las decisiones son preguntas igualmente legítimas; no son el mismo indicador. El compromiso con ambas comienza por la disposición de mostrar lo que se sabe y de identificar, sin rellenar mediante la imaginación, lo que todavía no puede contarse.

Referencias

ANPD – AUTORIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN DE DATOS. Estudio técnico sobre anonimización de datos en la LGPD: una visión de proceso basada en riesgos y técnicas computacionales. Brasília, DF: ANPD, noviembre de 2023a. Disponible en: https://www.gov.br/anpd/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos-tecnicos-orientativos/estudo_tecnico_sobre_anonimizacao_de_dados_na_lgpd_uma_visao_de_processo_baseado_em_risco_e_tecnicas_computacionais.pdf. Consulta: 24 de septiembre de 2026.

ANPD – AUTORIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN DE DATOS. Informe de Impacto sobre la Protección de Datos Personales (RIPD). Brasília, DF: ANPD, 2023b. Disponible en: https://www.gov.br/anpd/pt-br/canais_atendimento/agente-de-tratamento/relatorio-de-impacto-a-protecao-de-dados-pessoais-ripd. Consulta: 24 de septiembre de 2026.

BRASIL. Constitución de la República Federativa de Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidencia de la República, 1988. Disponible en: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Consulta: 24 de septiembre de 2026.

BRASIL. Ley n.º 12.527, de 18 de noviembre de 2011. Regula el acceso a la información previsto en la Constitución Federal. Brasília, DF: Presidencia de la República, 2011. Disponible en: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm. Consulta: 24 de septiembre de 2026.

BRASIL. Ley n.º 12.764, de 27 de diciembre de 2012. Establece la Política Nacional de Protección de los Derechos de la Persona con Trastorno del Espectro Autista. Brasília, DF: Presidencia de la República, 2012. Disponible en:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm. Consulta: 24 de septiembre de 2026.

BRASIL. Ley n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018. Ley General de Protección de Datos Personales. Brasília, DF: Presidencia de la República, 2018. Disponible en: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Consulta: 24 de septiembre de 2026.

CNJ – CONSEJO NACIONAL DE JUSTICIA. Resolución n.º 343, de 9 de septiembre de 2020. Establece condiciones especiales de trabajo para magistrados y funcionarios con discapacidad, necesidades especiales o enfermedad grave, así como para responsables de dependientes en esas condiciones. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponible en: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3459. Consulta: 24 de septiembre de 2026.

CNJ – CONSEJO NACIONAL DE JUSTICIA. Resolución n.º 401, de 16 de junio de 2021. Regula las directrices de accesibilidad e inclusión de las personas con discapacidad en los órganos del Poder Judicial. Brasília, DF: CNJ, 2021. Disponible en: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3987. Consulta: 24 de septiembre de 2026.

CNJ – CONSEJO NACIONAL DE JUSTICIA. Segundo Censo del Poder Judicial 2023: informe. Brasília, DF: CNJ, 2024. Disponible en: https://bibliotecadigital.cnj.jus.br/handle/123456789/874. Consulta: 24 de septiembre de 2026.

CNJ – CONSEJO NACIONAL DE JUSTICIA. Panel de Personal: Módulo Mensual de Personal y Estructura Judicial. Brasília, DF: CNJ, [s. f.]. Disponible en: https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/painel-de-pessoal-modulo-de-pessoal-e-estrutura-judiciaria-mensal-mpm/. Consulta: 24 de septiembre de 2026.

CNJ – CONSEJO NACIONAL DE JUSTICIA. Noveno Balance de Sostenibilidad del Poder Judicial: año de referencia 2024. Brasília, DF: CNJ, 2025. Disponible en: https://bibliotecadigital.cnj.jus.br/jspui/bitstream/123456789/1037/1/9o-balanco-da-sustentabilidade-do-poder-judiciario.pdf. Consulta: 24 de septiembre de 2026.

CNJ – CONSEJO NACIONAL DE JUSTICIA. Investigaciones Judiciales: Décimo Balance de Sostenibilidad, año de referencia 2025. Brasília, DF: CNJ, 2026. Disponible en: https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/. Consulta: 24 de septiembre de 2026.

CNMP – CONSEJO NACIONAL DEL MINISTERIO PÚBLICO. Resolución n.º 237, de 13 de septiembre de 2021. Establece condiciones especiales de trabajo para miembros y funcionarios del Ministerio Público comprendidos en los supuestos de la norma. Brasília, DF: CNMP, 2021a. Disponible en: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Resolucoes/2021/Resoluo-n-237-2021.pdf. Consulta: 24 de septiembre de 2026.

CNMP – CONSEJO NACIONAL DEL MINISTERIO PÚBLICO. Resolución n.º 240, de 28 de septiembre de 2021. Modifica la Resolución n.º 81/2012 para regular el acceso de las personas con discapacidad a los concursos y procesos selectivos del Ministerio Público. Brasília, DF: CNMP, 2021b. Disponible en: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/CDDF/Resoluo-n-240-2021_1.pdf. Consulta: 24 de septiembre de 2026.

CNMP – CONSEJO NACIONAL DEL MINISTERIO PÚBLICO. El Mapa de Equidad del Ministerio Público se presenta en una sesión del CNMP. Brasília, DF: CNMP, 13 de marzo de 2024. Disponible en: https://www.cnmp.mp.br/portal/todas-as-noticias/17377-mapa-da-equidade-do-ministerio-publico-e-apresentado-em-sessao-do-cnmp. Consulta: 24 de septiembre de 2026.

CNMP – CONSEJO NACIONAL DEL MINISTERIO PÚBLICO. El CNMP lanza la decimocuarta edición del panel «Ministerio Público: Un Retrato». Brasília, DF: CNMP, 23 de junio de 2026. Disponible en: https://www.cnmp.mp.br/portal/todas-as-noticias/19570-cnmp-lanca-a-14-edicao-do-painel-ministerio-publico-um-retrato. Consulta: 24 de septiembre de 2026.

CSJT – CONSEJO SUPERIOR DE LA JUSTICIA LABORAL. Primer Censo de Inclusión y Accesibilidad de la Justicia Laboral: resumen de resultados para funcionarios y magistrados. Brasília, DF: CSJT, 2024. Disponible en: https://www.csjt.jus.br/documents/955023/0/Resumo%2BCenso%2B-%2BServidores%2B%28as%29%2Be%2BMagistrados.pdf/8eb9f9e1-dcd2-f966-545c-5b22c957ff30?t=1728334466928. Consulta: 24 de septiembre de 2026.

CSJT – CONSEJO SUPERIOR DE LA JUSTICIA LABORAL. El Primer Censo de Accesibilidad e Inclusión para el público interno de la Justicia Laboral recibe más de 1.400 respuestas. Brasília, DF: CSJT, 7 de octubre de 2024. Disponible en: https://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/1%C2%BA-censo-de-acessibilidade-e-inclus%C3%A3o-para-p%C3%BAblico-interno-da-justi%C3%A7a-do-trabalho-recebe-mais-de-1-4-mil-respostas. Consulta: 24 de septiembre de 2026.

CURSEU, Petru Lucian et al. ¿Quién pertenece y quién lidera? Evidencia experimental sobre el sesgo contra empleados y líderes neurodivergentes. Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, [s. l.], 2026. DOI: https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2025-0496. Consulta: 24 de septiembre de 2026.

IBGE – INSTITUTO BRASILEÑO DE GEOGRAFÍA Y ESTADÍSTICA. El Censo 2022 contó 2,4 millones de personas diagnosticadas con autismo en Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2025. Disponible en: https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/22700-censo-2022-contou-2-4-milhoes-de-pessoas-diagnosticadas-com-autismo-no-brasil.html. Consulta: 24 de septiembre de 2026.

IBGE – INSTITUTO BRASILEÑO DE GEOGRAFÍA Y ESTADÍSTICA. PNAD Continua: el desempleo es del 5,3% y la subutilización del 13,0% en el trimestre terminado en julio. Rio de Janeiro: IBGE, 2026. Disponible en: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/47849-pnad-continua-desocupacao-e-de-5-3-e-subutilizacao-e-de-13-0-no-trimestre-encerrado-em-julho. Consulta: 24 de septiembre de 2026.