MANIFESTO LEGISLATIVO · PROPOSTA INSTITUCIONAL

A justiça começa do lado de dentro

Proposta de criação da Comissão Permanente de Neurodiversidade nos tribunais e órgãos públicos brasileiros, com fundamentos científicos e jurídicos, modelo de implantação e minuta de ato normativo pronta para adoção.

Não pode haver justiça plena para fora se não houver justiça institucional para dentro.



AUTORA DA PROPOSTA

Lorena Zaddok

Lorena Costa de Morais

SÃO LUÍS, MARANHÃO | SETEMBRO DE 2026

ÍNDICE

Sumário

Apresentação 3

PARTE I · O TEMA

01 O que é neurodiversidade, e o que ela não é 4

PARTE II · OS FUNDAMENTOS

02 Ciência e gestão de pessoas 6

03 A experiência internacional 7

04 O terreno brasileiro já está preparado 8

05 O marco jurídico 9

PARTE III · O MODELO

06 A Comissão Permanente de Neurodiversidade 11

07 Eixos de atuação 12

08 Implantação em fases e indicadores 13

09 Três objeções, três respostas 14

PARTE IV · O TEXTO

10 Minuta de resolução 15

PARTE V · O CAMINHO

11 Caminhos para virar realidade 18

12 Histórico e autoria 19

Referências 20

Uso livre. Este texto é oferecido a qualquer tribunal, órgão público, parlamentar ou organização que queira adotar esta proposta, no todo ou em parte, com menção à autoria. Ele integra o Manifesto Legislativo publicado em manifesto.metodolyn.com.br.

APRESENTAÇÃO

A justiça começa **do lado de dentro**

O Poder Judiciário existe para fazer justiça à sociedade, aos jurisdicionados e à advocacia. Mas uma instituição que julga direitos fundamentais precisa, antes de tudo, reconhecer esses direitos em quem a sustenta todos os dias: servidoras, servidores, magistradas, magistrados, colaboradores e as famílias de cada um deles.

Hoje é cada vez mais raro encontrar uma família brasileira sem ao menos uma pessoa neurodivergente. Autismo, TDAH, dislexia, altas habilidades e outros perfis cognitivos estão presentes na força de trabalho de todas as instituições públicas, com ou sem diagnóstico, declarados ou não. Ignorar essa realidade tem custo: adoecimento, afastamentos, conflitos, talentos desperdiçados em funções incompatíveis e um sofrimento silencioso que raramente aparece nas estatísticas.

Esta proposta cria um instrumento simples para enfrentar esse problema: uma **Comissão Permanente de Neurodiversidade**, de natureza consultiva, técnica e propositiva, sem criação de cargos e sem despesa obrigatória, capaz de orientar a instituição sobre como ajustar ambientes, rotinas e alocação de pessoas às diferenças cognitivas reais de quem trabalha nela.

> *Não pode haver justiça plena para fora se não houver justiça institucional para dentro.*
>
> LORENA ZADDOK

A proposta nasceu dentro do Poder Judiciário, escrita por uma servidora que vive a neurodivergência por dentro da instituição. Agora ela é publicada para que qualquer tribunal, órgão público ou parlamentar do país possa adotar este modelo, no todo ou em parte. O que ela afirma cabe em quatro linhas:

NÃO É CUSTO	**É investimento em eficiência e saúde institucional.**
NÃO É CONCESSÃO INDIVIDUAL	**É política interna estruturante.**
NÃO É FRAGILIDADE	**É liderança.**
NÃO É RUPTURA	**É evolução.**

A instituição que der esse passo primeiro não estará apenas corrigindo uma lacuna administrativa. Estará inscrevendo o próprio nome na história de um Judiciário mais humano, mais científico e mais eficiente.

PARTE I · O TEMA

01 O que é neurodiversidade, e o que ela não é

O termo neurodiversidade foi cunhado no fim dos anos 1990 pela socióloga australiana Judy Singer para designar a variação natural do funcionamento neurológico humano. Assim como a biodiversidade descreve a variedade das formas de vida, a neurodiversidade descreve a variedade das formas de perceber, processar informação, aprender, comunicar e se relacionar com o mundo.

Pessoa neurodivergente é aquela cujo funcionamento cognitivo diverge do padrão considerado típico. O conceito abrange, entre outros perfis, o Transtorno do Espectro Autista, o Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade, a dislexia, a discalculia, a dispraxia, a síndrome de Tourette e as altas habilidades ou superdotação, inclusive quando coexistem na mesma pessoa, situação conhecida como dupla excepcionalidade.

> O PONTO QUE MAIS SE CONFUNDE
>
> Neurodiversidade não é sinônimo de autismo. E também não é sinônimo de deficiência.

Algumas condições neurodivergentes, em interação com as barreiras do ambiente, configuram impedimento de longo prazo e são reconhecidas como deficiência. É o caso do autismo, que a Lei nº 12.764, de 2012, equipara à deficiência para todos os efeitos legais. Outras condições não se enquadram, necessariamente, no conceito legal de deficiência, e nem por isso deixam de exigir ajustes no ambiente de trabalho.

Por essa razão, as comissões de acessibilidade, criadas com foco na pessoa com deficiência, não alcançam sozinhas toda a extensão do tema. A neurodiversidade é um campo interdisciplinar, que exige conhecimento de neurociência, psicologia cognitiva, psiquiatria, ergonomia, gestão de pessoas e saúde ocupacional.

COMPLEMENTARES, NÃO SINÔNIMAS

DIMENSÃO	COMISSÃO DE ACESSIBILIDADE	COMISSÃO DE NEURODIVERSIDADE
Público	Pessoas com deficiência, nos termos da Lei nº 13.146, de 2015.	Pessoas neurodivergentes, com ou sem enquadramento legal como deficiência, e suas famílias.

Foco	Barreiras arquitetônicas, comunicacionais, tecnológicas e atitudinais.	Barreiras sensoriais, cognitivas, organizacionais e de desenho de funções.
Pergunta central	A pessoa consegue acessar?	A pessoa consegue render sem adoecer?
Conhecimento exigido	Acessibilidade e direitos da pessoa com deficiência.	Neurociência, psicologia cognitiva, ergonomia, saúde ocupacional e gestão de pessoas.

As duas instâncias não competem. Elas se articulam. O que não é razoável é concentrar decisões sobre um tema dessa complexidade em um núcleo que não foi desenhado para ele, e tratar como uma coisa só aquilo que a ciência trata como duas.

PARTE II · OS FUNDAMENTOS

02 Ciência e gestão de pessoas

O QUE AS EXPECTATIVAS FAZEM COM AS PESSOAS

Em 1968, os pesquisadores Robert Rosenthal e Lenore Jacobson publicaram o estudo que ficou conhecido como *Pigmaleão na sala de aula*: alunos apresentados aos professores como promissores tiveram desempenho superior ao longo do ano, embora tivessem sido escolhidos ao acaso. O fenômeno, chamado Efeito Rosenthal ou Efeito Pigmaleão, é uma forma de profecia autorrealizável, conceito descrito pelo sociólogo Robert Merton em 1948. Nas décadas seguintes, o psicólogo organizacional Dov Eden documentou o mesmo efeito no trabalho e em treinamentos militares: as expectativas de quem lidera moldam o desempenho de quem é liderado.

A lição para a gestão pública é direta. Quando uma organização parte do pressuposto de incapacidade, inadequação ou desvio, tende a produzir exatamente esse resultado. Quando parte do reconhecimento das potencialidades e ajusta o ambiente para que elas floresçam, o desempenho cresce.

No serviço público, isso significa que uma pessoa neurodivergente alocada em função incompatível com seu perfil cognitivo tende a apresentar baixo rendimento, sofrimento psíquico e adoecimento. A mesma pessoa, bem alocada, pode entregar análise profunda, visão sistêmica, precisão e soluções criativas que beneficiam toda a instituição.

UM ATIVO A SER GERIDO, NÃO UM PROBLEMA A SER TOLERADO

Os perfis neurodivergentes são diversos, e nenhuma característica vale para todas as pessoas. Ainda assim, os programas de inclusão das grandes organizações relatam, com frequência, talentos como:

- alta capacidade analítica e atenção a detalhes;
- pensamento sistêmico e reconhecimento de padrões;
- criatividade e soluções pouco convencionais;
- hiperfoco em temas complexos;
- senso ético e de justiça aguçado;
- disposição para questionar processos e propor inovação.

Quando esses talentos são submetidos a tarefas sensorialmente hostis, repetitivas ou desenhadas sem qualquer ajuste, há desperdício de capital humano. Quando são alocados com inteligência, a instituição ganha em eficiência, qualidade e inovação. Por isso a Comissão proposta não tem caráter assistencialista: é instrumento de gestão de pessoas, produtividade e modernização administrativa.

O CUSTO DE NÃO AGIR

A omissão também tem preço, ainda que não apareça no orçamento: licenças para tratamento de saúde, afastamentos por adoecimento mental, rotatividade, retrabalho, conflitos interpessoais e procedimentos disciplinares que nascem de equívocos de interpretação sobre comportamentos que são, na verdade, manifestações de uma condição neurológica.

Os riscos psicossociais do trabalho já entraram na agenda regulatória brasileira com a atualização da Norma Regulamentadora nº 1, que passou a exigir das empresas a identificação e o gerenciamento desses riscos. O serviço público não deveria ficar atrás daquilo que já exige do setor privado.

03 A experiência **internacional**

Grandes organizações dos setores de tecnologia, finanças e consultoria estruturaram programas formais de inclusão neurodivergente, com resultados publicados por elas próprias e por análises independentes.

ORGANIZAÇÃO	O QUE FAZ	O QUE RELATA
SAP Autism at Work, desde 2013	Recrutamento adaptado, integração estruturada, mentoria e alocação em funções técnicas.	Profissionais autistas integrados em diversos países, com alta retenção, segundo a empresa.
Microsoft Neurodiversity Hiring Program, desde 2015	Seleção por competências, entrevistas adaptadas, mentoria e preparação de gestores.	Integração exitosa e contribuição em produtos e engenharia, segundo a empresa.
JPMorgan Chase Autism at Work, desde 2015	Funções em qualidade, dados e operações, com apoio de coaches.	Ganhos de qualidade e produtividade em tarefas específicas, segundo a empresa.
Hewlett Packard Enterprise programa na Austrália	Equipes de testes de software com profissionais neurodivergentes.	Resultados preliminares de produtividade cerca de 30% superior, conforme Austin e Pisano, Harvard Business Review, 2017.
EY Neurodiversity Centers of Excellence, desde 2016	Centros de recrutamento, formação e projetos em dados, automação e segurança.	Contratações a partir de pilotos e ganhos em inovação, segundo a empresa.

Specialisterne Dinamarca, desde 2004	Empresa social de formação, triagem, colocação e acompanhamento. Atua também no Brasil.	Aumento de empregabilidade e impacto social documentado em relatórios.
auticon Alemanha, desde 2011	Consultoria de tecnologia com consultores majoritariamente autistas e acompanhamento profissional.	Modelo financeiramente sustentável, a serviço de grandes empresas.

NOTA DE MÉTODO

Boa parte desses resultados é relatada pelas próprias organizações, com metodologias diferentes entre si. Eles servem como evidência de viabilidade e de direção, não como promessa de percentual. O ponto comum a todos os programas que deram certo é sempre o mesmo: seleção por competências, integração estruturada, preparação de gestores e ajustes no ambiente.

NO SISTEMA DE JUSTIÇA

O Reino Unido trata o tema de forma explícita. O *Equal Treatment Bench Book*, manual de referência elaborado pelo Judicial College para a magistratura da Inglaterra e do País de Gales, traz orientação específica sobre neurodiversidade e sobre os ajustes razoáveis em audiências. Em 2021, a Criminal Justice Joint Inspection publicou revisão abrangente sobre neurodiversidade no sistema de justiça criminal, recomendando triagem, formação e adaptações em todas as etapas.

04 O terreno brasileiro **já está preparado**

A proposta não parte do zero. No Brasil, o reconhecimento institucional da neurodiversidade avança em várias frentes:

MARCO	O QUE REPRESENTA
Supremo Tribunal Federal junho de 2026	A Presidência anunciou a implantação de uma sala de regulação sensorial para acolher pessoas que precisem de ambiente adaptado.
Lei nº 15.365 2026	Instituiu o Dia Nacional do Orgulho Autista, celebrado em 18 de junho.

Resolução CNJ nº 343 2020	Assegura condições especiais de trabalho, inclusive teletrabalho, a magistrados e servidores com deficiência ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa condição.
Resolução CNJ nº 401 2021	Estruturou as unidades e comissões de acessibilidade e inclusão em todos os tribunais do país.
Lei nº 14.624 2023	Instituiu o cordão de fita com desenhos de girassóis como símbolo nacional de identificação de pessoas com deficiências ocultas.
Instituto Federal Baiano Portaria nº 214, de 2022	Instituiu uma Comissão de Neurodiversidade e Inclusão por ato interno, prova de que o modelo pode ser criado sem lei específica.

A OPORTUNIDADE

Até a data desta publicação, não localizamos tribunal brasileiro com comissão permanente dedicada exclusivamente à neurodiversidade. Na maior parte dos casos, o tema aparece dentro das comissões de acessibilidade. O primeiro tribunal a dar esse passo terá a chance de se tornar referência nacional.

05 O marco **jurídico**

A proposta se apoia em deveres que o ordenamento jurídico já impõe. Ela não depende de lei nova para existir.

NORMA	FUNDAMENTO
Constituição Federal	Dignidade da pessoa humana (art. 1º, III); promoção do bem de todos, sem discriminação (art. 3º, IV); direito de petição (art. 5º, XXXIV); eficiência administrativa (art. 37, caput); autonomia administrativa dos tribunais (arts. 96 e 99).
Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência Decreto nº 6.949, de 2009	Incorporada com equivalência de emenda constitucional. Impõe o dever de adaptação razoável (art. 2) e assegura o trabalho em ambiente inclusivo (art. 27). Define discriminação pelo propósito e também pelo efeito.
Lei Brasileira de Inclusão Lei nº 13.146, de 2015	A recusa de adaptações razoáveis configura discriminação (art. 4º, § 1º); prioridade na tramitação de procedimentos administrativos (art. 9º, VII); trabalho em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades (art. 34).

Lei Berenice Piana Lei nº 12.764, de 2012	A pessoa com Transtorno do Espectro Autista é considerada pessoa com deficiência para todos os efeitos legais (art. 1º, § 2º).
Lei nº 14.254, de 2021	Reconhece a dislexia e o TDAH como condições que exigem acompanhamento específico na educação.
Lei de Diretrizes e Bases Lei nº 9.394, de 1996	Reconhece as altas habilidades ou superdotação como condição que demanda atendimento especializado (art. 59).
Lei Geral de Proteção de Dados Lei nº 13.709, de 2018	Dados de saúde são dados sensíveis, e o seu tratamento exige sigilo e finalidade específica.

PRIORIDADE NÃO É PREFERÊNCIA

Prioridade legal significa análise célere, inversão da ordem cronológica e remoção de barreiras procedimentais. Não é cortesia nem favor. Quando procedimentos administrativos de interesse de pessoa com prioridade legal permanecem parados por longos períodos, a omissão deixa de ser neutra: ela produz impacto desproporcional sobre quem a lei manda proteger, efeito que a Convenção alcança ao definir discriminação. Uma instância técnica permanente é também a forma mais simples de garantir que essa prioridade saia do papel.

PARTE III · O MODELO

06 A Comissão Permanente de Neurodiversidade

FINALIDADE

Planejar, orientar, propor e acompanhar políticas institucionais de conscientização, inclusão, prevenção de riscos psicossociais e eliminação de barreiras organizacionais relacionadas às pessoas neurodivergentes e às famílias atípicas que integram a instituição.

NATUREZA

Consultiva, técnica e propositiva. Não cria cargos, funções ou gratificações, não gera despesa obrigatória e pode operar de forma gradual e escalonada, integrada às unidades que já existem.

COMPOSIÇÃO SUGERIDA

- representantes da magistratura e dos servidores, garantida a participação de pessoas neurodivergentes e de mães, pais ou responsáveis por pessoas neurodivergentes, sempre por autodeclaração voluntária;
- profissional da unidade de saúde, preferencialmente da psicologia ou da psiquiatria;
- representante da gestão de pessoas;
- representante da escola judicial ou da unidade de formação;
- representante da comissão de acessibilidade, para garantir articulação e evitar sobreposição.

PRINCÍPIOS

Nada sobre nós sem nós	Pessoas neurodivergentes participam das decisões que as afetam.
Voluntariedade	Ninguém é obrigado a declarar sua condição nem a usar qualquer forma de identificação.
Sigilo	Informações de saúde são tratadas como dados sensíveis, com acesso restrito.
Benefício da dúvida	Antes de rotular, compreender. Comportamentos que destoam do esperado são examinados também à luz da possível condição neurológica da pessoa, antes de qualquer juízo avaliativo ou disciplinar.

Evidência	Ações fundamentadas em conhecimento científico e avaliadas por indicadores.
Gradualidade	Implantação progressiva, compatível com a realidade orçamentária da instituição.

07 Eixos de atuação

I CONSCIENTIZAÇÃO E COMBATE AO PRECONCEITO

Campanhas permanentes, e não restritas ao mês de abril, que expliquem o que é neurodiversidade, diferenciem o tema de deficiência e de diversidade em sentido amplo, combatam rótulos e julgamentos morais e informem sobre autismo, TDAH, altas habilidades, dislexia e outros perfis. Por meio de materiais digitais, cartilhas, palestras e formação obrigatória de gestores.

II SINALIZAÇÃO E ACESSIBILIDADE INFORMATIVA

Placas com símbolos da neurodiversidade, não limitados ao símbolo do autismo, em linguagem simples e visualmente acessível. Placas que expliquem a diferença entre atendimento prioritário e preferencial, deixando claro que pessoas autistas têm prioridade legal. Menos constrangimento, menos conflito no atendimento.

III IDENTIFICAÇÃO VOLUNTÁRIA

Fitas de crachá com o girassol, símbolo previsto na Lei nº 14.624, de 2023, e com o símbolo da neurodiversidade, de uso sempre opcional, em material biodegradável e padrão visual discreto. A identificação existe para dispensar explicações constantes, nunca para expor.

IV ADAPTAÇÕES SENSORIAIS DE BAIXO CUSTO

Pontos de abafamento com protetores auriculares em setores de maior estímulo sonoro. Substituição gradual de iluminação muito estimulante por luz quente ou neutra, a começar pelos ambientes de maior permanência. Atenção a odores intensos. Ergonomia cognitiva aplicada à prevenção de sobrecarga sensorial.

V SALAS DE AUTORREGULAÇÃO

Espaço sensorialmente neutro, silencioso e de luz baixa, para recuperação de sobrecarga, a exemplo da sala de regulação sensorial anunciada pelo Supremo Tribunal Federal.

VI ALOCAÇÃO POR PERFIL E DESENHO DE FUNÇÕES

Orientação à administração, a pedido ou com a concordância da pessoa interessada, sobre a alocação em funções compatíveis com o seu perfil cognitivo. Não por privilégio, e sim por inteligência organizacional baseada em ciência.

VII TELETRABALHO E CONDIÇÕES ESPECIAIS

Aplicação efetiva de condições especiais de trabalho, inclusive teletrabalho, para pessoas neurodivergentes e para mães, pais e responsáveis atípicos, em articulação com a Resolução CNJ nº 343, de 2020.

VIII SUPORTE PSICOLÓGICO E RISCOS PSICOSSOCIAIS

Escuta qualificada, acompanhamento psicológico e integração com a saúde ocupacional, com mapeamento e prevenção dos riscos psicossociais do ambiente de trabalho.

IX AVALIAÇÃO CONTÍNUA

Levantamento periódico de demandas, relatórios técnicos e proposição de melhorias graduais, conforme a viabilidade administrativa. Não se trata de implantar tudo de uma vez, e sim de planejar com responsabilidade.

08 Implantação em fases **e indicadores**

FASE	PRAZO	O QUE ACONTECE	ENTREGA
0 Diagnóstico	30 dias	Levantamento de funções e competências, mapa de riscos psicossociais e escuta voluntária de servidores e magistrados.	Relatório diagnóstico
1 Piloto	90 a 180 dias	Grupo de voluntários, ajustes sensoriais, formação de gestores e acompanhamento. Pode contar com parceria de organização especializada em inclusão neurodivergente.	Relatório de acompanhamento
2 Avaliação	30 dias	Medição dos indicadores e comparação com o diagnóstico inicial.	Relatório técnico com recomendações
3 Institucionalização	Contínua	Incorporação às políticas de gestão de pessoas e de saúde ocupacional.	Plano anual e relatório anual

O QUE MEDIR

- afastamentos e licenças por adoecimento mental;
- retenção, rotatividade e pedidos de remoção;
- retrabalho, taxa de erros e tempo de execução nas unidades participantes;
- clima organizacional e satisfação das pessoas envolvidas;
- número de adaptações razoáveis solicitadas, concedidas e o tempo de resposta;
- tempo de tramitação dos procedimentos administrativos com prioridade legal.

09 Três objeções, **três respostas**

Quando esta proposta foi apresentada internamente, recebeu manifestação desfavorável fundada em três argumentos. Eles são previsíveis e aparecerão em qualquer instituição. Por isso ficam respondidos aqui, de antemão.

OBJEÇÃO	RESPOSTA
"Não há previsão legal."	Nenhuma lei específica é necessária para que um órgão institua comissão interna de caráter consultivo: basta ato da própria administração, no exercício da sua autonomia. O Instituto Federal Baiano fez exatamente isso em 2022. Além disso, o dever de adaptação razoável já decorre da Convenção e da Lei Brasileira de Inclusão. A ausência de lei que obrigue a criar não equivale a proibição de criar.
"Vai aumentar despesas."	A Comissão não cria cargos, funções nem gratificações, e as ações iniciais são graduais e de baixo custo. O custo real está do outro lado: afastamentos, rotatividade, retrabalho e conflitos que a omissão já produz todos os dias.
"O tema já está na política de acessibilidade."	Neurodiversidade não é sinônimo de deficiência nem de autismo. Parte das pessoas neurodivergentes não se enquadra no conceito legal de deficiência e fica fora do alcance das comissões de acessibilidade. A Comissão proposta não substitui essas instâncias: ela as complementa e atua em articulação com elas.

PARTE IV · O TEXTO

10 Minuta de resolução

Modelo pronto para adoção por tribunais e, com adaptação da nomenclatura, por qualquer órgão público. Os campos em dourado devem ser preenchidos pela instituição.

RESOLUÇÃO Nº ____, DE ____ DE _____ DE 20__

Institui a Comissão Permanente de Neurodiversidade no âmbito do [órgão] e dá outras providências.

O [PRESIDENTE DO TRIBUNAL], no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, com equivalência de emenda constitucional;

CONSIDERANDO a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, e a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012;

CONSIDERANDO as Resoluções nº 343, de 2020, e nº 401, de 2021, do Conselho Nacional de Justiça;

CONSIDERANDO que a neurodiversidade abrange perfis cognitivos que não se confundem com o conceito legal de deficiência e exigem abordagem técnica própria;

CONSIDERANDO o princípio da eficiência e o dever de prevenção de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;

RESOLVE:

Art. 1º Fica instituída a Comissão Permanente de Neurodiversidade do [órgão], de caráter consultivo, técnico e propositivo, vinculada à [Presidência].

Art. 2º Para os fins desta Resolução, pessoa neurodivergente é aquela cujo funcionamento neurológico e cognitivo diverge do padrão considerado típico, abrangidos, entre outros, o Transtorno do Espectro Autista, o Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade, a dislexia, a discalculia, a dispraxia, a síndrome de Tourette e as altas habilidades ou superdotação, isoladamente ou em coexistência.

Parágrafo único. A participação nas ações previstas nesta Resolução ocorre por autodeclaração voluntária, e a administração somente poderá solicitar documentação quando a medida pretendida o exigir, observado o sigilo.

Art. 3º Compete à Comissão:

I planejar, propor e acompanhar ações de conscientização e de combate ao preconceito;

II propor adaptações sensoriais, informativas e organizacionais nos ambientes de trabalho e de atendimento ao público;

III orientar a administração na alocação de pessoas e no desenho de funções compatíveis com perfis cognitivos, a pedido ou com a concordância da pessoa interessada;

IV emitir parecer técnico, quando consultada, em pedidos de adaptação razoável, condições especiais de trabalho e remoção que envolvam pessoas neurodivergentes;

V propor ações de prevenção de riscos psicossociais, em articulação com a unidade de saúde;

VI zelar pela observância da prioridade de tramitação assegurada em lei nos procedimentos administrativos de interesse de pessoas neurodivergentes que a ela tenham direito;

VII propor conteúdos de formação para magistrados, servidores, gestores e colaboradores;

VIII elaborar relatório anual com diagnóstico, ações realizadas e indicadores.

Art. 4º A Comissão será composta, no mínimo, por:

I um magistrado, que a presidirá;

II dois servidores, garantida a participação de ao menos uma pessoa neurodivergente e de uma mãe, pai ou responsável por pessoa neurodivergente, por autodeclaração voluntária;

III um profissional da unidade de saúde, preferencialmente da área de psicologia ou de psiquiatria;

IV um representante da unidade de gestão de pessoas;

V um representante da escola judicial ou da unidade de formação;

VI um representante da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão.

§ 1º Os membros serão designados por ato da [Presidência], para mandato de dois anos, admitida a recondução.

§ 2º A participação na Comissão não é remunerada e constitui serviço público relevante.

§ 3º A Comissão poderá convidar especialistas e organizações da sociedade civil para contribuir com os seus trabalhos, sem ônus para a administração.

Art. 5º A atuação da Comissão observará os seguintes princípios:

I participação das pessoas neurodivergentes nas decisões que as afetam;

II voluntariedade, de modo que ninguém será obrigado a declarar sua condição ou a usar qualquer forma de identificação;

III sigilo, com tratamento das informações de saúde nos termos da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018;

IV benefício da dúvida, de modo que comportamentos que destoem do padrão esperado serão examinados, antes de qualquer juízo avaliativo ou disciplinar, também à luz da possível condição neurológica da pessoa;

V fundamentação em evidência científica e avaliação por indicadores;

VI gradualidade, com implantação compatível com a disponibilidade orçamentária.

Art. 6º A implantação das ações observará as fases de diagnóstico, piloto, avaliação e institucionalização, na forma do plano de trabalho aprovado pela [Presidência].

Art. 7º A Comissão atuará em articulação com a Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, sem sobreposição de competências.

Art. 8º Esta Resolução não cria cargos, funções ou gratificações, e as despesas eventualmente decorrentes correrão à conta das dotações orçamentárias próprias, observada a disponibilidade financeira.

Art. 9º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

[Local], ____ de _____ de 20__.

_____

[Autoridade signatária]

PARTE V · O CAMINHO

11 Caminhos para **virar realidade**

Três caminhos, que podem correr ao mesmo tempo.

PRIMEIRO CAMINHO

Adoção direta

Qualquer tribunal ou órgão público pode adotar a minuta desta proposta por ato próprio, no exercício da sua autonomia administrativa. É o caminho mais rápido, e não depende de ninguém além de quem decide dentro da própria instituição.

SEGUNDO CAMINHO

Conselho Nacional de Justiça

Para alcançar todos os tribunais do país de uma só vez, o caminho adequado é uma proposta de alteração da Resolução CNJ nº 401, de 2021, para prever instância especializada em neurodiversidade em cada tribunal. A autonomia dos tribunais é respeitada e o padrão se torna nacional.

TERCEIRO CAMINHO

Parlamento

Deputadas, deputados, senadoras e senadores podem apresentar Indicação, instrumento pelo qual o parlamentar sugere a outro Poder a adoção de medida de sua competência, recomendando a criação da Comissão nos tribunais e órgãos públicos. Também podem incorporar a instância aqui proposta, por emenda, aos projetos sobre política nacional de neurodiversidade que já tramitam na Câmara dos Deputados, entre eles o PL nº 183, de 2026. Nas Assembleias Legislativas, o mesmo pode ser feito por Indicação dirigida ao Tribunal de Justiça do respectivo estado.

POR QUE NÃO UM PROJETO DE LEI QUE OBRIGUE OS TRIBUNAIS

A Constituição garante aos tribunais autonomia para organizar os próprios serviços (art. 96, I, e art. 99). Uma lei de iniciativa parlamentar que impusesse a criação de órgãos internos correria sério risco de ser declarada inconstitucional por vício de iniciativa. Esta proposta foi desenhada para não ser derrubada pela forma.

12 Histórico **e autoria**

Esta proposta foi elaborada a partir de 2024 por Lorena Costa de Morais, que assina Lorena Zaddok, servidora do Poder Judiciário há mais de uma década, e apresentada internamente em três versões no Tribunal de Justiça do Maranhão.

Em 15 de janeiro de 2026, no Processo nº 1080/2026, a autora foi cientificada da manifestação desfavorável da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão da Pessoa com Deficiência, fundada na ausência de previsão legal, no potencial aumento de despesas e na inserção do tema na política de acessibilidade já existente.

A autora escolheu não encerrar a ideia ali. Revisou o texto, respondeu às três objeções e o tornou público, para que qualquer instituição do país possa fazer aquilo que ainda não foi feito. Os protocolos originais permanecem guardados como registro de anterioridade e autoria.

LZ

Lorena Zaddok

Mãe atípica, autista com diagnóstico tardio e altas habilidades, dupla excepcionalidade. Servidora do Poder Judiciário e autora dos projetos reunidos no Manifesto Legislativo, oferecidos a qualquer parlamentar que queira levantar essa bandeira.

Lorena Zaddok

Lorena Costa de Morais
Concepção e redação da proposta
São Luís, Maranhão, 23 de setembro de 2026

FONTES

Referências

CIÊNCIA E GESTÃO

AUSTIN, Robert D.; PISANO, Gary P. Neurodiversity as a Competitive Advantage. *Harvard Business Review*, maio e junho de 2017.

EDEN, Dov. *Pygmalion in Management*. Lexington: Lexington Books, 1990.

MERTON, Robert K. Artigo que cunhou a expressão profecia autorrealizável. *The Antioch Review*, v. 8, n. 2, 1948.

ROSENTHAL, Robert; JACOBSON, Lenore. *Pygmalion in the Classroom*. Nova York: Holt, Rinehart and Winston, 1968.

SINGER, Judy. *NeuroDiversity: The Birth of an Idea*. 2016.

SISTEMA DE JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES

CRIMINAL JUSTICE JOINT INSPECTION. *Neurodiversity in the Criminal Justice System: a review of evidence*. Londres, 2021.

JUDICIAL COLLEGE. *Equal Treatment Bench Book*. Inglaterra e País de Gales, edição vigente.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Pronunciamento da Presidência sobre o Dia Nacional do Orgulho Autista. Brasília, 25 de junho de 2026.

INSTITUTO FEDERAL BAIANO. Portaria nº 214, de 2022. Institui a Comissão de Neurodiversidade e Inclusão.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Projeto de Lei nº 183, de 2026. Política nacional de neurodiversidade.

Páginas institucionais dos programas de inclusão neurodivergente de SAP, Microsoft, JPMorgan Chase, EY, Specialisterne e auticon.

LEGISLAÇÃO E ATOS NORMATIVOS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

BRASIL. Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.

BRASIL. Lei nº 14.254, de 30 de novembro de 2021. Acompanhamento integral de educandos com dislexia, TDAH ou outro transtorno de aprendizagem.

BRASIL. Lei nº 14.624, de 17 de julho de 2023. Cordão de fita com desenhos de girassóis.

BRASIL. Lei nº 15.365, de 2026. Dia Nacional do Orgulho Autista.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 343, de 2020, e Resolução nº 401, de 2021.

Documento finalizado em 23 de setembro de 2026, às 15h52, horário de Brasília.
Manifesto Legislativo | manifesto.metodolyn.com.br