



Green
ASC VET

SISTEMA S–K–A
(Competências – Conhecimento –
Acessibilidade)

**Um modelo integrado de aprendizagem ao longo da
vida para pessoas com autismo**

FICHA TÉCNICA

SISTEMA S–K–A (Competências - Conhecimento-Acessibilidade) -

Um modelo integrado de aprendizagem ao longo da vida para pessoas com autismo

Autores:

Sandra Nunes, Cláudia Gonçalves, David Eaton, Isaure Mercier, Jakob Håkonsson, Ferenc Benus Jr, Zoltán Kelemen, Edita Margeta, Davor Knežević, Kai Merkel, Leila Mekacher, Željko Habek

Parceiro principal da publicação

Organização líder: **FPDA - Federação Portuguesa de Autismo**

Organizações parceiras:

FPDA PT, Autism-Europe BG, Learn Virtual Europe HU, Escola Industrial e Artesanal de Slavonski Brod HR, Innoversa Factory DE, #STRUKA HR.

Equipa Editorial

Editor-chefe: Željko Habek

Equipa editorial: Consórcio de parceiros do Green ASC VET

Revisão e correção linguística

Cláudia Gonçalves

Design gráfico

Tin Horvatin

Editora

Associação STRUKA, em nome da parceria do projeto Green ASC VET

Morada: HR- 35000 Slavonski Brod, Nikole Zrinskog 34

E-mail: info@struka-hr

Página web: <https://metautism.eu/>

Direitos de autor

© 2026 STRUKA, em nome da parceria do projeto Green ASC VET (Erasmus+KA220-VET).

Este material está protegido por direitos de autor e está disponível ao abrigo da licença **CC BY-NC 4.0**.

É permitida a utilização não comercial, desde que seja obrigatoriamente indicada a autoria e o projeto.

Cofinanciado pelo Programa Erasmus+ da União Europeia.

Isenção de responsabilidade

Financiado pela União Europeia. As opiniões e pontos de vista aqui expressos são, no entanto, da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não refletem necessariamente as da União Europeia ou da Agência para a Mobilidade e os Programas da UE (AMEUP). Nem a União Europeia nem a AMEUP podem ser responsabilizadas por eles.

Copenhaga – Lisboa – Bruxelas – Gyöngyös – Heidelberg – Slavonski Brod
Maio de 2026

ÍNDICE

ÍNDICE	1
1. INTRODUÇÃO E CONTEXTO	2
Resumo	2
1.1 Fundamentos e Quadro de Valores	2
1.2 Definições-chave	3
1.3 Objetivo do documento	3
1.4 Estrutura do documento	4
2. SISTEMA S–K–A	5
2.1 Descrição do sistema	5
2.2 Arquitetura de aprendizagem	5
2.3 Desafios da implementação.....	6
2.4 Gestão da Mudança e Implementação.....	7
2.5 O Sistema S–K–A como modelo escalável	7
3. ABORDAGEM PEDAGÓGICA E ANDRAGÓGICA	9
3.1 Abordagem pedagógica no trabalho com crianças e jovens	9
3.2 Abordagem andragógica e educação de adultos	10
3.3 Cooperação entre famílias, comunidades e instituições	11
3.4 Continuidade da aprendizagem e percursos de desenvolvimento individual	11
3.5 Articulação entre a educação e o mercado de trabalho	12
4. DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS – S (SKILLS - COMPETÊNCIAS)	13
5. CONHECIMENTO – K (KNOWLEDGE - CONHECIMENTO)	15
6. ACESSIBILIDADE – A (ACCESSIBILITY - ACESSIBILIDADE)	17
8. AVALIAÇÃO E SUSTENTABILIDADE DO SISTEMA	21
BIBLIOGRAFIA	23

1. INTRODUÇÃO E CONTEXTO

Resumo

O modelo S–K–A (Competências – Conhecimento – Acessibilidade) representa um sistema integrado de aprendizagem ao longo da vida concebido para estabelecer um quadro coerente, acessível e sustentável para o desenvolvimento das pessoas com autismo em todas as fases da vida. O sistema é aplicável em contextos educativos, sociais e laborais e destina-se não só aos próprios utilizadores, mas também às instituições, aos profissionais e aos empregadores que moldam os ambientes em que a aprendizagem e o desenvolvimento ocorrem.

O valor fundamental do sistema assenta numa mudança de perspetiva: em vez de se esperar que os indivíduos se adaptem a estruturas pré-definidas, o próprio sistema foi concebido para acomodar diversas formas de pensar, aprender e comunicar, garantindo assim uma participação equitativa na sociedade [1]. Esta abordagem cria um quadro no qual as pessoas com autismo podem desenvolver o seu potencial de uma forma natural, significativa e sustentável a longo prazo.

O sistema S–K–A integra o desenvolvimento de competências, a aquisição de conhecimentos e a garantia da acessibilidade num quadro unificado. Estas três componentes não funcionam de forma independente; pelo contrário, são interdependentes e reforçam-se mutuamente, sendo a acessibilidade o elemento fundamental que permite a concretização de todas as outras dimensões do desenvolvimento.

O objetivo principal do sistema não se limita a melhorar os resultados académicos, mas centra-se na promoção da independência, da identidade pessoal e da inclusão social ativa, incluindo a participação sustentável no mercado de trabalho através da aprendizagem ao longo da vida [2].

1.1 Fundamentos e Quadro de Valores

O sistema S–K–A assenta em abordagens teóricas e práticas contemporâneas que reconhecem a neurodiversidade como um valor e parte integrante da diversidade humana. Nesta perspetiva, o autismo não é considerado uma condição que precise de ser corrigida, mas sim uma forma de diversidade cognitiva que exige compreensão e adaptação do ambiente.

O quadro de valores do sistema visa garantir a igualdade de acesso à aprendizagem e ao desenvolvimento, criando condições claras, previsíveis e emocionalmente seguras. É dada especial ênfase à autonomia individual, entendida como o direito das pessoas autistas de participarem ativamente nas decisões que dizem respeito ao seu desenvolvimento educativo e profissional.

Neste contexto, o papel da sociedade e das instituições é redefinido. A responsabilidade pela inclusão não recai sobre o indivíduo, mas sim sobre os sistemas que moldam as condições educativas, sociais e laborais. A inclusão é, portanto, encarada como uma responsabilidade sistêmica e não como um desafio individual.

1.2 Definições-chave

No âmbito do sistema S–K–A, os conceitos-chave são definidos de forma a refletir uma abordagem afirmativa e inclusiva.

As pessoas autistas são entendidas como indivíduos com formas diversas de perceber, processar informação e comunicar. Estas diferenças não são consideradas défices, mas sim padrões específicos de funcionamento que permitem o reconhecimento e o desenvolvimento dos pontos fortes e interesses individuais.

O conceito de neurodiversidade destaca a diversidade natural dos estilos cognitivos na população. As diferentes formas de pensar e aprender são entendidas como contribuições para a sociedade, e não como barreiras à participação.

A acessibilidade, no âmbito dos quadros políticos europeus contemporâneos, é definida como um pré-requisito fundamental para a participação equitativa na sociedade, e não como uma adaptação adicional aos sistemas existentes [1]. No âmbito do sistema S–K–A, a acessibilidade é entendida, em sentido lato, como abrangendo todas as condições que permitem a uma pessoa participar na aprendizagem e no trabalho sem barreiras desnecessárias. Isto inclui os aspetos físicos, sensoriais, comunicacionais, digitais e psicológicos do ambiente.

É dada especial ênfase à clareza, à estrutura e à previsibilidade como elementos-chave que reduzem o stress e promovem a participação.

1.3 Objetivo do documento

Este documento tem três objetivos principais. Em primeiro lugar, define o quadro conceptual e metodológico do sistema S–K–A, incluindo os seus componentes essenciais, princípios e estrutura organizacional. Em segundo lugar, funciona como um guia prático para a implementação do sistema em diferentes contextos, fornecendo orientações a instituições de ensino, profissionais e empregadores.

Além disso, o documento tem uma função estratégica, uma vez que apoia o desenvolvimento de políticas e programas baseados nos princípios da inclusão, da acessibilidade e da aprendizagem ao longo da vida. Desta forma, o sistema S–K–A pode servir de modelo para uma transformação sistêmica mais ampla na educação e no emprego.

1.4 Estrutura do documento

O documento está estruturado de forma a permitir uma compreensão gradual do sistema, passando dos fundamentos teóricos à aplicação prática. Aborda em pormenor os componentes essenciais do sistema, incluindo o desenvolvimento de competências, a aquisição de conhecimentos « » e os princípios de acessibilidade, bem como as abordagens pedagógicas e andragógicas que apoiam a sua implementação.

É dada especial ênfase à dimensão operacional do sistema, incluindo a organização da formação, os métodos de avaliação e as funções das diferentes partes interessadas. O documento inclui ainda recomendações para os empregadores e aborda mecanismos de sustentabilidade e desenvolvimento a longo prazo.

Por fim, fornece orientações para a implementação e a gestão da mudança, garantindo que o sistema não só tenha uma base conceptual sólida, mas também seja aplicável em contextos institucionais e sociais reais.

2. SISTEMA S–K–A

2.1 Descrição do sistema

O sistema S–K–A representa um modelo abrangente e integrado de desenvolvimento ao longo da vida que articula a educação, o desenvolvimento pessoal e o emprego num quadro unificado e logicamente estruturado [3]. A sua função principal é garantir a continuidade da aprendizagem e do desenvolvimento em todas as fases da vida, respeitando simultaneamente as características individuais das pessoas com autismo.

Ao contrário das abordagens tradicionais, em que a educação, a reabilitação e o emprego são frequentemente organizados como segmentos separados e desconexos, o sistema S–K–A concebe-os como processos interdependentes. Esta perspetiva está em consonância com as práticas educativas inclusivas que enfatizam a coerência sistémica e a integração [12]. Consequentemente, o sistema permite o desenvolvimento gradual e estável de competências que não se perdem durante as transições entre as fases da vida, mas que, pelo contrário, são continuamente reforçadas e transferidas para novos contextos.

A estrutura do sistema assenta em três dimensões interligadas: o desenvolvimento de competências, a aquisição e aplicação de conhecimentos e a garantia da acessibilidade. Estas dimensões não funcionam isoladamente; pelo contrário, formam um sistema dinâmico no qual cada componente apoia e possibilita os outros. É dada especial ênfase à acessibilidade como condição fundamental para o funcionamento eficaz do sistema, uma vez que, sem um ambiente devidamente concebido, nem o desenvolvimento de competências nem a aquisição de conhecimentos podem atingir o seu pleno potencial.

O sistema foi concebido para ser aplicável numa vasta gama de contextos, incluindo instituições de ensino, centros de apoio, locais de trabalho e comunidades locais, mantendo a sua estrutura central e adaptando-se de forma flexível às condições específicas de implementação.

2.2 Arquitetura de aprendizagem

Uma das principais características do sistema S–K–A é o conceito de arquitetura de aprendizagem, que implica que todo o ambiente de aprendizagem - incluindo métodos, espaço físico, tecnologia e relações sociais - é concebido de forma intencional para responder às necessidades dos utilizadores.

Neste contexto, a aprendizagem não é encarada como uma atividade isolada, confinada às salas de aula ou a programas específicos, mas sim como um processo profundamente enraizado no contexto em que a pessoa se insere. A dimensão pedagógica do sistema centra-se na criação de atividades de aprendizagem claramente estruturadas e organizadas de forma lógica, que permitam a aquisição

gradual de competências e conhecimentos. Esta abordagem estruturada reduz a incerteza e melhora a compreensão do processo de aprendizagem, o que é particularmente importante para os indivíduos para quem a previsibilidade é uma condição essencial para a participação.

O ambiente físico também desempenha um papel significativo. A forma como o espaço é organizado pode influenciar fortemente a concentração, a sensação de segurança e a capacidade de autorregulação. Por isso, os ambientes são concebidos de forma a diferenciar claramente as zonas de atividade, proporcionar oportunidades de isolamento e reduzir estímulos sensoriais desnecessários.

A dimensão tecnológica complementa estes elementos, fornecendo ferramentas que facilitam o acesso aos conteúdos e permitem a personalização da aprendizagem. É dada especial ênfase às plataformas digitais e às tecnologias de realidade alargada (XR), que permitem simular situações da vida real em ambientes controlados. Isto permite que as pessoas com autismo adquiram gradualmente competências mais complexas, reduzindo simultaneamente o risco e a ansiedade.

A dimensão social da arquitetura de aprendizagem refere-se às relações e à cultura organizacional no seio do sistema. Em ambientes que promovem a cooperação, a compreensão e a interação estruturada, os utilizadores desenvolvem não só competências funcionais, mas também sociais, bem como um sentimento de pertença que é essencial para a motivação e o envolvimento a longo prazo.

2.3 Desafios da implementação

Embora o sistema S–K–A ofereça um quadro claramente definido e com base teórica, a sua implementação em contextos reais envolve inevitavelmente uma série de desafios decorrentes das restrições institucionais e organizacionais existentes.

Um dos principais desafios prende-se com a disponibilidade de recursos. Uma implementação eficaz requer recursos espaciais, tecnológicos e humanos adequados, que nem sempre estão plenamente desenvolvidos nos diferentes contextos. Além disso, é frequentemente necessário um maior desenvolvimento profissional, uma vez que muitos profissionais não tiveram a oportunidade de adquirir sistematicamente conhecimentos relacionados com a acessibilidade e o trabalho com pessoas com autismo.

A par destes fatores estruturais, fatores subjetivos, como a resistência à mudança, também desempenham um papel importante. A introdução de novos modelos requer frequentemente alterações às práticas estabelecidas, o que pode suscitar incerteza e relutância por parte das instituições e dos profissionais. Tais reações são compreensíveis em sistemas que se encontram frequentemente sobrecarregados por exigências administrativas e com uma capacidade limitada para a inovação.

Outro desafio significativo diz respeito à complexidade dos procedimentos administrativos, que podem dificultar uma implementação flexível e individualizada. Quando os sistemas de documentação e de prestação de contas são rígidos, existe o risco de a atenção se desviar das necessidades reais dos utilizadores para os requisitos formais de conformidade.

É importante salientar que estes desafios não diminuem o valor do modelo S–K–A; pelo contrário, realçam a necessidade de uma abordagem de implementação cuidadosamente planeada e sistematicamente apoiada.

2.4 Gestão da Mudança e Implementação

Para garantir a implementação eficaz do sistema S–K–A, é essencial adotar uma abordagem estruturada à gestão da mudança que tenha em conta as características específicas das instituições e os contextos em que o sistema é introduzido.

A implementação começa normalmente com projetos-piloto em ambientes selecionados. Isto permite testar o modelo em condições controladas e efetuar os ajustes necessários antes de uma adoção mais ampla. Tal abordagem reduz o risco e permite a implementação gradual de mudanças que sejam sustentáveis e aceitáveis para as partes interessadas.

O desenvolvimento profissional dos profissionais é um elemento central deste processo. A formação contínua de professores, mentores e outras partes interessadas não só apoia a aquisição de novos conhecimentos, como também reforça a confiança na aplicação dos princípios do modelo. A orientação e a supervisão melhoram ainda mais a implementação, proporcionando um espaço para a reflexão, a troca de experiências e a resolução de problemas em situações práticas.

A implementação bem-sucedida requer também uma revisão dos quadros administrativos existentes, com o objetivo de simplificar os procedimentos e alinhá-los com os princípios da flexibilidade e da individualização. Neste contexto, as soluções digitais podem melhorar significativamente a eficiência e reduzir os encargos administrativos.

O acompanhamento e a avaliação contínuos são essenciais para identificar os desafios atempadamente e adaptar as abordagens em conformidade, garantindo que o sistema se mantém relevante e eficaz em diferentes condições.

2.5 O Sistema S–K–A como modelo escalável

Um dos principais pontos fortes do sistema S–K–A reside na sua capacidade de escalabilidade e adaptabilidade a diferentes níveis, desde a prática individual até à implementação institucional, regional e nacional.

A flexibilidade do modelo decorre da sua estrutura modular e dos seus princípios claramente definidos, que podem ser aplicados em diversos contextos sem comprometer a integridade do sistema. Isto permite uma expansão gradual, mantendo simultaneamente a consistência e a qualidade.

A nível estratégico, o sistema S–K–A tem o potencial de servir de base para o desenvolvimento de normas em matéria de educação e emprego inclusivos. A sua implementação pode contribuir para reduzir a fragmentação entre sistemas, reforçar a colaboração intersetorial e criar modelos de apoio sustentáveis que acompanhem os indivíduos ao longo de toda a sua vida.

Neste sentido, o sistema não deve ser entendido meramente como um quadro metodológico, mas sim como uma ferramenta para a transformação a longo prazo das práticas e políticas no domínio da inclusão.

3. ABORDAGEM PEDAGÓGICA E ANDRAGÓGICA

A abordagem pedagógica e andragógica no âmbito do sistema S–K–A foi concebida como um modelo integrado e contínuo de aprendizagem ao longo da vida que articula diferentes fases de desenvolvimento e contextos educativos num quadro coerente. Baseia-se no pressuposto de que o processo de aprendizagem das pessoas com autismo não pode ser eficaz se for tratado como uma série de experiências isoladas em níveis educativos distintos, mas requer, pelo contrário, um sistema estruturado que garanta continuidade, estabilidade e uma transferência significativa de conhecimentos e competências para a vida quotidiana e os ambientes profissionais.

No cerne desta abordagem está a compreensão dos padrões individuais de aprendizagem, comunicação e processamento sensorial. O ensino é, por isso, organizado de forma a responder às características específicas de cada pessoa, proporcionando um equilíbrio entre estrutura e flexibilidade. A clareza e a previsibilidade são destacadas como condições essenciais para reduzir a carga cognitiva e emocional, enquanto a flexibilidade permite que a aprendizagem se alinhe com os interesses pessoais e o ritmo individual.

No âmbito do sistema S–K–A, a aprendizagem não é entendida apenas como a aquisição de conteúdos, mas como um processo abrangente que apoia o desenvolvimento das competências necessárias para a autonomia, a tomada de decisões e a participação ativa na sociedade. Este processo inclui dimensões cognitivas, sociais, emocionais e práticas, todas elas consideradas igualmente importantes para o desenvolvimento a longo prazo.

3.1 Abordagem pedagógica no trabalho com crianças e jovens

A componente pedagógica do sistema S–K–A centra-se na criação de ambientes que permitam um desenvolvimento estável através de processos de aprendizagem claramente estruturados, mas flexíveis. Nesses ambientes, os alunos não têm de dedicar um esforço contínuo à compreensão do próprio contexto, podendo, em vez disso, concentrar-se nos conteúdos e no seu progresso pessoal.

É dada especial atenção ao desenvolvimento de percursos de aprendizagem individualizados que tenham em conta os interesses pessoais, os perfis sensoriais e as necessidades de desenvolvimento. Esta abordagem aumenta o envolvimento e a motivação, ao mesmo tempo que reforça a ligação entre o que é aprendido e a forma como o aluno experimenta o mundo.

A comunicação é organizada de forma a facilitar a compreensão e a expressão, através de formas acessíveis e significativas para o aluno. Tal pode incluir a adaptação da linguagem, a utilização de suportes visuais e a aplicação de métodos de comunicação alternativos, sempre que necessário. Esta abordagem reduz as

barreiras à comunicação, que constituem frequentemente um grande obstáculo à participação na educação.

A organização do espaço e do tempo é igualmente essencial. Atividades claramente estruturadas, rotinas previsíveis e ambientes bem organizados contribuem para uma sensação de segurança e permitem uma melhor concentração. Isto é particularmente importante nas transições entre atividades, em que a incerteza pode, de outra forma, levar a um aumento do stress.

Um aspeto importante da abordagem pedagógica é a gestão das transições entre as diferentes fases educativas. Transições cuidadosamente planeadas - tais como a passagem da educação infantil para a escola primária, ou da escola para a formação profissional - ajudam a garantir a continuidade do apoio e a reduzir o risco de interrupção no desenvolvimento. Neste processo, é essencial uma cooperação estreita entre as instituições, bem como o envolvimento ativo das famílias, que proporcionam estabilidade e uma compreensão das necessidades individuais.

3.2 Abordagem andragógica e educação de adultos

A abordagem andragógica no âmbito do sistema S–K–A baseia-se nos princípios da aprendizagem de adultos, com uma forte ênfase na experiência, na relevância prática e no significado pessoal. A aprendizagem para pessoas com autismo na idade adulta não é organizada de acordo com um modelo uniforme, mas é adaptada aos objetivos de vida, interesses e capacidades atuais de cada indivíduo.

Neste contexto, o processo educativo está orientado para o desenvolvimento de competências que possam ser diretamente aplicadas na vida quotidiana e em contextos profissionais. Os conteúdos teóricos são introduzidos apenas na medida em que contribuam para a compreensão e reforcem as competências práticas, evitando abstrações desnecessárias que não estejam ligadas à experiência da vida real.

É atribuída uma importância considerável à criação de condições que permitam aos indivíduos aprender ao seu próprio ritmo, sem pressões desnecessárias e com a possibilidade de adaptar o tempo, o espaço e as formas de participação. Isto reduz o stress e aumenta a probabilidade de um envolvimento sustentado no processo de aprendizagem.

Nesta vertente do sistema, os mentores e os profissionais de apoio ao emprego desempenham um papel fundamental. A sua função vai além da transmissão de conhecimentos, proporcionando orientação na compreensão das expectativas no local de trabalho, das dinâmicas sociais e das estruturas organizacionais. Este apoio é essencial para colmatar a lacuna entre a educação e o emprego.

3.3 Cooperação entre famílias, comunidades e instituições

A implementação eficaz do sistema S–K–A depende da cooperação coordenada entre as diferentes partes interessadas, que, em conjunto, criam as condições para a aprendizagem e o desenvolvimento. Neste contexto, a família desempenha um papel significativo enquanto fonte estável e contínua de apoio, contribuindo para uma compreensão mais profunda das necessidades individuais e garantindo a continuidade entre a aprendizagem formal e informal.

A comunidade proporciona o contexto no qual as competências e os conhecimentos podem ser aplicados em situações da vida real. Através da participação em atividades quotidianas e em processos sociais, as pessoas com autismo adquirem experiências que vão além da educação formal, promovendo tanto a competência como o sentimento de pertença.

As instituições, por sua vez, são responsáveis por criar as condições estruturais necessárias à implementação do sistema. O seu papel não se limita à organização, mas inclui também o desenvolvimento de práticas e políticas inclusivas que apoiem a sustentabilidade a longo prazo. Através da aplicação dos princípios S–K–A, as instituições contribuem para a transformação dos ambientes educativos e de trabalho.

A interação entre estes níveis cria um ecossistema de aprendizagem interligado, estável e orientado para o desenvolvimento contínuo.

3.4 Continuidade da aprendizagem e percursos de desenvolvimento individual

Uma característica distintiva do sistema S–K–A é a ênfase que coloca na continuidade ao longo de todas as fases da vida. Em vez de intervenções fragmentadas e desconexas, o sistema apoia uma trajetória de desenvolvimento que evolui progressivamente e se adapta às mudanças nas necessidades e objetivos individuais.

Os percursos de desenvolvimento individuais são moldados através do acompanhamento regular dos progressos, com especial atenção às transições entre ambientes, nomeadamente a transição da educação para o emprego. Essas transições são frequentemente momentos críticos, em que o risco de perder apoio aumenta significativamente. O sistema S–K–A procura reduzir esse risco através de uma ação coordenada entre as partes interessadas e de mecanismos de apoio contínuo.

A continuidade não se limita ao conteúdo, mas inclui também as relações, os métodos e as estruturas de apoio. Isto cria um quadro estável no qual o desenvolvimento se torna mais previsível e sustentável ao longo do tempo.

A aprendizagem ao longo da vida é encarada como um processo contínuo que permite às pessoas com autismo desenvolver competências relevantes para o crescimento pessoal, a participação social e o emprego [2].

3.5 Articulação entre a educação e o mercado de trabalho

Um dos principais objetivos do sistema S–K–A é reduzir o fosso entre a educação e o mercado de trabalho. Para tal, os processos de aprendizagem são concebidos de forma a refletir as condições e expectativas reais do mundo do trabalho.

Isto é conseguido através de várias formas de aprendizagem experiencial, incluindo simulações, atividades práticas e cooperação com as entidades empregadoras. As tecnologias que permitem a simulação de ambientes de trabalho desempenham um papel particularmente importante, permitindo que os indivíduos se familiarizem gradualmente com as condições do local de trabalho em contextos seguros e controlados.

Ao associar a educação ao emprego, o sistema não só apoia o desenvolvimento de competências relevantes, como também ajuda a criar expectativas realistas em relação ao local de trabalho. Isto contribui para uma maior estabilidade no emprego e facilita transições mais suaves para o mercado de trabalho.

Ao mesmo tempo, esta abordagem promove uma maior sensibilização entre os empregadores relativamente às necessidades e pontos fortes das pessoas com autismo, apoiando o desenvolvimento de ambientes de trabalho mais inclusivos e acessíveis.

4. DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS – S (SKILLS - COMPETÊNCIAS)

A componente «Competências» do sistema S–K–A representa o seu núcleo operacional, através do qual os objetivos do desenvolvimento ao longo da vida são concretizados na prática. Enquanto o conhecimento proporciona compreensão e a acessibilidade garante as condições para a participação, é através do desenvolvimento de competências que a aprendizagem se traduz em ações significativas na vida quotidiana e nos ambientes profissionais.

Neste contexto, o desenvolvimento de competências não é encarado como um processo pontual ou um conjunto de atividades isoladas, mas sim como uma progressão contínua e estruturada que evolui através da experiência, da repetição e do aumento gradual da complexidade. É dada especial atenção à criação de condições nas quais as pessoas com autismo possam desenvolver as suas competências de forma a alinhar-se com as suas capacidades, interesses e ritmo individual de aprendizagem. Tal abordagem promove um progresso estável e reduz o risco de sobrecarga, o que é especialmente relevante no contexto da diversidade sensorial e cognitiva.

O desenvolvimento de competências abrange uma vasta gama de domínios que, em conjunto, contribuem para o funcionamento autónomo. Estes incluem a capacidade de tomar decisões e de expressar necessidades pessoais, bem como a aquisição de competências do quotidiano que permitem a autonomia funcional. Além disso, o desenvolvimento de competências sociais e de comunicação desempenha um papel importante na facilitação da participação na comunidade, enquanto as competências profissionais constituem a base para a integração no mercado de trabalho.

Uma característica distintiva desta abordagem é a integração da aprendizagem em contextos da vida real. As competências não são desenvolvidas exclusivamente em ambientes simulados, mas estão sistematicamente ligadas a situações autênticas, garantindo a sua transferibilidade para diferentes contextos. Isto é essencial para a eficácia a longo prazo, uma vez que permite que as competências sejam aplicadas não só em contextos educativos, mas também na vida quotidiana e profissional.

De uma perspetiva metodológica, o desenvolvimento de competências é organizado através de sequências de aprendizagem claramente estruturadas que permitem a aquisição gradual de tarefas cada vez mais complexas. O processo foi concebido para proporcionar um quadro estável, no qual as expectativas são transparentes e os passos são compreensíveis. Isto reduz a incerteza e promove a participação ativa. Os suportes visuais e a organização estruturada dos conteúdos contribuem ainda mais para a clareza, enquanto a repetição favorece a consolidação dos comportamentos aprendidos.

A tecnologia desempenha um papel significativo neste processo, nomeadamente através da utilização de ambientes baseados em simulação que permitem a prática

segura de diferentes cenários. Estas ferramentas permitem que as pessoas com autismo se familiarizem com novas tarefas e ambientes num contexto controlado, apoiando o desenvolvimento gradual da confiança e da competência antes de se depararem com situações do mundo real. Esta contribui para reduzir o stress e aumentar a preparação para a aplicação em contextos práticos.

O papel do mentor é fundamental no desenvolvimento de competências. Os mentores proporcionam um apoio contínuo, adaptam as abordagens de aprendizagem às necessidades individuais e ajudam a estruturar as atividades de forma compreensível e exequível. O seu papel não se centra no controlo, mas sim na facilitação dos processos de aprendizagem, no apoio à autonomia e no incentivo à interiorização das competências. Nas fases posteriores, nomeadamente durante a transição para o mercado de trabalho, o papel do mentor é complementado por profissionais de apoio ao emprego, garantindo a continuidade entre a educação e a integração profissional.

A avaliação do desenvolvimento de competências é realizada como um processo contínuo e dinâmico que acompanha o progresso individual ao longo de diferentes níveis de independência. Em vez de se centrar em resultados formais, a avaliação dá ênfase à funcionalidade e à capacidade de aplicar as competências em contextos variados. Esta abordagem permite uma compreensão realista do progresso e constitui uma base para o planeamento do desenvolvimento futuro [15].

A ligação entre o desenvolvimento de competências e o mercado de trabalho reflete-se na introdução gradual de elementos do local de trabalho no processo de aprendizagem. Através da colaboração com os empregadores e da utilização de tarefas de trabalho reais ou simuladas, as pessoas com autismo adquirem experiências que as ajudam a compreender as expectativas do local de trabalho e as estruturas organizacionais. Isto reduz o fosso entre a educação e o emprego e contribui para transições mais suaves e estáveis para o mercado de trabalho.

É importante salientar que o desenvolvimento de competências no âmbito do sistema S–K–A não pode ser alcançado sem garantir condições de aprendizagem acessíveis. Ambientes adaptados às necessidades sensoriais, uma comunicação clara e um ritmo flexível são pré-requisitos essenciais para uma participação eficaz. Sem estes elementos, mesmo os programas de formação bem estruturados podem não conduzir a resultados significativos.

A longo prazo, o desenvolvimento de competências contribui não só para uma maior independência, mas também para o reforço da identidade pessoal, da autoconfiança e do sentimento de competência. O desenvolvimento de competências funcionais e profissionais melhora diretamente a empregabilidade e contribui para a estabilidade do emprego das pessoas com autismo [13]. Desta forma, o sistema S–K–A atua não só ao nível da funcionalidade, mas também ao nível da qualidade de vida global, o que representa o seu valor central.

5. CONHECIMENTO – K (*KNOWLEDGE* - CONHECIMENTO)

No âmbito do sistema S–K–A, o conhecimento é entendido como um processo dinâmico de compreensão e aplicação, em vez de uma mera reprodução de informação. Esta perspetiva está em consonância com as abordagens educativas contemporâneas que enfatizam a utilização prática do conhecimento como elemento-chave da aprendizagem [8].

Neste contexto, o conhecimento não é encarado como um conjunto de factos isolados, mas sim como um processo em constante evolução, moldado pela experiência, pela reflexão e pela aplicação em contextos da vida real. Esta abordagem garante que a aprendizagem seja significativa e diretamente relevante para o funcionamento quotidiano e para o empenho profissional.

Ao contrário dos modelos educativos tradicionais, que muitas vezes dão prioridade a conteúdos abstratos e padronizados, o sistema S–K–A encara o conhecimento como um processo pessoal e contextualizado. Reconhece que a aprendizagem está intimamente ligada aos interesses individuais, à motivação e às formas de compreender o mundo. O conhecimento que surge do envolvimento pessoal e da relevância tem mais probabilidades de ser retido e aplicado de forma eficaz ao longo do tempo.

Uma característica central desta abordagem é a integração da aprendizagem com a experiência. Quando o conhecimento está ligado a situações concretas e a contextos pessoais, torna-se mais compreensível e aplicável. Isto melhora significativamente a capacidade das pessoas com autismo de utilizarem o que aprenderam para além do ambiente de aprendizagem imediato. A aprendizagem passa assim a estar integrada na vida quotidiana, em vez de se limitar aos contextos educativos formais.

É dada especial atenção à forma como a informação é apresentada. Tendo em conta os diversos estilos de aprendizagem e perfis sensoriais, os conteúdos são organizados de forma a promover a clareza e a compreensão gradual. Os suportes visuais, o recurso a exemplos concretos e a simplificação de conceitos abstratos contribuem, em conjunto, para criar um ambiente de aprendizagem acessível que reduz a carga cognitiva e facilita a compreensão.

No âmbito do sistema S–K–A, o conhecimento também desempenha um papel importante no desenvolvimento de competências de pensamento de ordem superior, tais como estabelecer ligações entre informações, identificar padrões e tomar decisões informadas. O conhecimento não é, portanto, estático, mas funciona como uma ferramenta que apoia a resolução de problemas e o comportamento adaptativo numa ampla variedade de situações.

O papel dos interesses pessoais é particularmente significativo neste processo. Quando os conteúdos de aprendizagem estão alinhados com as áreas de interesse

individual, o envolvimento aumenta e a aprendizagem passa a ser motivada de forma intrínseca. Esta forma de motivação é essencial para o desenvolvimento a longo prazo, uma vez que incentiva a aprendizagem contínua para além dos ambientes estruturados externamente.

As ferramentas tecnológicas ampliam ainda mais as possibilidades de aprendizagem, especialmente através da utilização de conteúdos digitais acessíveis e de ambientes baseados em simulações que permitem estabelecer ligações experienciais entre a teoria e a prática. A acessibilidade digital garante que os conteúdos possam ser adaptados a diferentes formatos e às necessidades dos utilizadores, reforçando tanto a flexibilidade como a inclusão.

A avaliação dos conhecimentos no âmbito do sistema S–K–A segue os mesmos princípios que os outros componentes do modelo. A ênfase é colocada na compreensão e na aplicação, em vez da memorização. A avaliação centra-se na forma como os conhecimentos são utilizados em situações da vida real e na medida em que podem ser transferidos para novos contextos, apoiando assim o desenvolvimento contínuo, em vez de se limitar a medir os resultados.

É importante salientar que o conhecimento não é um fim em si mesmo no âmbito do sistema S–K–A. O seu valor reside na sua capacidade de promover a autonomia, a tomada de decisões e a participação ativa na sociedade. Neste sentido, o conhecimento não é avaliado pela quantidade de informação adquirida, mas pela capacidade de a aplicar de forma significativa na vida quotidiana e profissional.

A longo prazo, o desenvolvimento do conhecimento contribui para reforçar o sentimento de competência e confiança, uma vez que permite às pessoas com autismo compreender melhor as situações em que se encontram e responder de forma eficaz. O conhecimento torna-se, assim, diretamente ligado à qualidade de vida, que continua a ser um dos objetivos centrais do sistema S–K–A.

6. ACESSIBILIDADE – A (ACCESSIBILITY - ACESSIBILIDADE)

No âmbito do sistema S–K–A, a acessibilidade ocupa uma posição central e constitui o princípio fundamental sobre o qual se assentam todos os outros componentes. Ao contrário de abordagens que tratam a acessibilidade como uma medida adicional ou uma adaptação posterior, o modelo S–K–A define a acessibilidade como o ponto de partida para a conceção de ambientes de aprendizagem, processos de comunicação e estruturas organizacionais. Neste contexto, a acessibilidade é entendida como um pré-requisito fundamental para a participação equitativa na sociedade [1].

Esta perspetiva implica que os ambientes educativos e laborais não estão estruturados de acordo com normas fixas às quais os indivíduos têm de se adaptar. Em vez disso, os sistemas são concebidos para acomodar a diversidade desde o início, permitindo a participação sem a necessidade de ajustes individuais extensivos. A acessibilidade torna-se, assim, uma característica estrutural inerente ao sistema, em vez de uma intervenção reativa.

No âmbito do modelo S–K–A, a acessibilidade é definida como a capacidade de um ambiente ser claro, previsível e compreensível, independentemente das diferenças individuais no processamento sensorial, nos estilos de comunicação ou nas abordagens cognitivas. É dada especial ênfase à eliminação de barreiras que possam decorrer de informação pouco clara, de estimulação sensorial excessiva ou da falta de estrutura.

Uma característica determinante da acessibilidade neste modelo é a sua natureza multidimensional. Os ambientes não são avaliados apenas em termos de acesso físico, mas também através das dimensões sensorial, comunicacional, digital e psicológica. Estas dimensões estão inter-relacionadas e, em conjunto, moldam a experiência do utilizador. Um ambiente não pode ser considerado totalmente acessível se, por exemplo, for fisicamente acessível mas sensorialmente avassalador, ou se a comunicação for formalmente correta mas insuficientemente clara.

A dimensão física da acessibilidade diz respeito à organização espacial, à disposição dos espaços e à facilidade de navegação, com o objetivo de criar ambientes que facilitem a orientação e reduzam o esforço desnecessário. A dimensão sensorial centra-se na gestão de estímulos, tais como a luz, o som e a complexidade visual, de modo a favorecer a concentração e a regulação emocional. A dimensão comunicacional aborda a clareza da expressão e a utilização de formatos compreensíveis e adequados aos utilizadores. A dimensão digital garante que a tecnologia funcione como uma ferramenta de inclusão e não como uma fonte de barreiras.

A dimensão psicológica e emocional reveste-se de particular importância. Os ambientes que promovem a segurança, a previsibilidade e a aceitação permitem que

os indivíduos participem de forma mais plena e confiante. Quando os erros são tratados como parte do processo de aprendizagem, em vez de como fracassos, o stress diminui e o envolvimento aumenta. Desta forma, a acessibilidade vai além da funcionalidade e passa a estar intimamente ligada à motivação e ao sentimento de pertença.

A acessibilidade digital garante ainda que o conteúdo seja compreensível e utilizável através de métodos normalizados de conceção da informação, em conformidade com as diretrizes de acessibilidade estabelecidas [11]. Isto contribui para experiências de utilizador consistentes em diferentes plataformas e formatos.

Na conceção de sistemas acessíveis, o modelo S–K–A baseia-se nos princípios do Design Universal para a Aprendizagem, que visam tornar os conteúdos e as atividades acessíveis a um vasto leque de utilizadores, sem necessidade de adaptações individuais em cada caso [10]. Esta abordagem inclui a disponibilização de múltiplas formas de aceder à informação, expressar conhecimentos e participar em atividades, aumentando assim a flexibilidade e reduzindo a dependência de ajustes corretivos.

A dimensão organizacional da acessibilidade é igualmente importante. Os sistemas que promovem a acessibilidade exigem desenvolvimento profissional contínuo, canais de comunicação claros e mecanismos de feedback que permitam identificar e eliminar barreiras. A acessibilidade não é, portanto, uma condição estática, mas sim um processo contínuo que evolui através da monitorização e da adaptação.

É importante salientar que a acessibilidade no âmbito do sistema S–K–A não se destina exclusivamente a pessoas com autismo. Os ambientes estruturados, previsíveis e com uma comunicação clara tendem a ser mais eficazes para todos os utilizadores, reforçando o valor das abordagens universais.

Em última análise, a acessibilidade funciona como um pré-requisito para o desenvolvimento tanto de competências como de conhecimentos, bem como para a criação de sistemas justos, sustentáveis e sensíveis às necessidades reais. Sem acessibilidade, o impacto dos outros componentes do sistema permanece limitado. Com ela, o modelo S–K–A consegue concretizar todo o seu potencial enquanto quadro para uma aprendizagem inclusiva e ao longo da vida.

7. RECOMENDAÇÕES PARA OS EMPREGADORES

A inclusão de pessoas com autismo no local de trabalho representa não só uma questão de responsabilidade social, mas também uma oportunidade estratégica para as organizações que reconhecem o valor da diversidade nos estilos de pensamento e de trabalho. No âmbito do quadro S–K–A, o emprego não é encarado como uma fase final da educação, mas sim como parte integrante do desenvolvimento ao longo da vida, em que a aprendizagem e o trabalho interagem continuamente.

Neste contexto, o local de trabalho é entendido tanto como um ambiente de aprendizagem como um sistema que pode ser adaptado para apoiar o desempenho eficaz e sustentável de colaboradores diversificados. Um pré-requisito fundamental para tal abordagem é reconhecer que as pessoas com autismo não constituem um grupo homogêneo. O sucesso na integração profissional depende, portanto, do alinhamento dos perfis individuais com as características e os requisitos de funções específicas.

A clareza nos processos organizacionais é um dos elementos fundamentais dos locais de trabalho inclusivos. Tarefas, expectativas e padrões de comunicação claramente definidos reduzem a incerteza e melhoram a eficiência geral. Essa clareza é benéfica não só para as pessoas com autismo, mas para todos os colaboradores, uma vez que contribui para uma maior transparência e previsibilidade.

Para além da clareza estrutural, a acessibilidade do ambiente de trabalho desempenha um papel crucial. Os espaços de trabalho que permitem controlar os estímulos sensoriais — tais como o ruído, a iluminação e os estímulos visuais — favorecem a concentração e reduzem o stress. Além disso, a flexibilidade na organização do trabalho, incluindo horários adaptáveis ou métodos de execução de tarefas, permite que os colaboradores trabalhem em condições que correspondam às suas necessidades e pontos fortes individuais.

A comunicação no local de trabalho é fundamental para uma integração bem-sucedida. Instruções claras, diretas e inequívocas minimizam a necessidade de interpretação e aumentam a confiança na execução das tarefas. Ao mesmo tempo, é importante promover uma cultura em que as perguntas, os esclarecimentos e o feedback sejam incentivados, reduzindo assim a pressão e favorecendo a compreensão mútua.

Os processos de recrutamento também exigem adaptação, de modo a refletir com precisão as competências dos candidatos. Os métodos de seleção tradicionais dependem frequentemente, em grande medida, da interação social em entrevistas formais, o que pode não captar na totalidade a capacidade de um indivíduo para desempenhar tarefas relacionadas com o cargo. As abordagens que incluem tarefas práticas, períodos de experiência ou simulações proporcionam uma avaliação mais realista e contribuem para práticas de contratação mais justas.

Os profissionais de apoio ao emprego, vulgarmente designados por orientadores profissionais, desempenham um papel particularmente importante na transição da educação para o emprego. O apoio estruturado durante o processo de inserção profissional contribui significativamente para a estabilidade e a sustentabilidade dos resultados em termos de emprego [13]. O seu papel inclui preparar os indivíduos para o ambiente de trabalho, prestar apoio durante as fases iniciais do emprego e facilitar a comunicação entre trabalhadores e empregadores. Isto reduz o risco de mal-entendidos e ajuda a estabelecer uma base estável para um emprego a longo prazo.

É essencial reconhecer que o papel do orientador profissional não se limita a uma intervenção de curto prazo, mas faz parte de um sistema de apoio mais abrangente que garante a continuidade entre a educação e o emprego. Através desta abordagem, os empregadores ganham maior segurança na integração de novos colaboradores, enquanto as pessoas com autismo recebem um apoio contínuo que lhes permite uma adaptação gradual e sustentável às expectativas do local de trabalho.

O desenvolvimento de uma cultura organizacional inclusiva é um processo a longo prazo que requer uma sensibilização contínua e o desenvolvimento profissional. Quando as organizações promovem a compreensão dos diversos estilos de comunicação e abordagens de trabalho, o risco de estigmatização é reduzido e a colaboração é reforçada. A inclusão passa assim a estar enraizada na identidade organizacional, em vez de se manter como uma iniciativa isolada.

A cooperação com programas educativos, como o sistema S–K–A, melhora ainda mais os resultados em termos de emprego, uma vez que proporciona acesso a indivíduos que já passaram por uma preparação estruturada para o mercado de trabalho. Ao mesmo tempo, essa cooperação contribui para o alinhamento dos programas educativos com as necessidades reais do mercado de trabalho.

Em última análise, os locais de trabalho acessíveis e inclusivos não devem ser vistos como um obstáculo à eficiência. Pelo contrário, têm o potencial de melhorar a estabilidade, a precisão e a inovação organizacionais. O sistema S–K–A proporciona um quadro através do qual os empregadores podem reconhecer e desenvolver sistematicamente esses potenciais.

8. AVALIAÇÃO E SUSTENTABILIDADE DO SISTEMA

A avaliação no âmbito do sistema S–K–A é entendida como um processo que apoia o desenvolvimento e a melhoria contínua, em vez de se limitar a medir os resultados [15]. Representa um mecanismo fundamental para avaliar a eficácia do modelo, permitindo simultaneamente o seu aperfeiçoamento contínuo.

Ao contrário das abordagens tradicionais, em que a avaliação se limita frequentemente à avaliação formal, o sistema S–K–A integra a avaliação na prática quotidiana. Proporciona uma visão não só do desenvolvimento de competências e conhecimentos entre os utilizadores, mas também da medida em que os ambientes e os métodos de ensino respondem às suas necessidades. Neste sentido, a avaliação funciona como uma ferramenta para a tomada de decisões informadas, em vez de um mecanismo de controlo.

No cerne da abordagem de avaliação está o acompanhamento do progresso funcional, ou seja, a capacidade dos indivíduos de aplicar o que aprenderam em situações da vida real. A ênfase é colocada na compreensão e na aplicação, em vez de no cumprimento de padrões pré-definidos. Isto permite uma avaliação mais realista e significativa do desenvolvimento e constitui uma base para o planeamento futuro.

A avaliação integra múltiplas perspetivas, garantindo uma compreensão abrangente do progresso. Envolve as próprias pessoas com autismo, bem como mentores e outros profissionais, combinando a experiência pessoal com a observação especializada. Permitir que os indivíduos participem na avaliação do seu próprio progresso é particularmente importante, uma vez que contribui para o desenvolvimento da autoconsciência e da autonomia.

Para além do nível individual, a avaliação inclui também a análise do próprio sistema. É dada atenção a fatores contextuais, tais como a disponibilidade de recursos, o nível de competência profissional e as condições organizacionais, os quais influenciam a eficácia. Isto permite identificar limitações sistémicas e desenvolver estratégias para as resolver.

Neste contexto, a avaliação desempenha também uma função estratégica, uma vez que fornece dados que podem servir de base para a elaboração de políticas e para a melhoria das práticas. A recolha e a análise contínuas de dados permitem identificar abordagens eficazes, bem como áreas que carecem de um maior desenvolvimento.

A sustentabilidade está intimamente ligada à forma como a avaliação é utilizada. Os sistemas que são continuamente adaptados com base em dados concretos e no feedback do mundo real têm mais probabilidades de alcançar o sucesso a longo prazo e a escalabilidade. Os modelos sustentáveis não dependem exclusivamente das condições iniciais, mas incorporam mecanismos que lhes permitem evoluir em resposta às mudanças nos ambientes sociais, educativos e económicos.

Um aspeto fundamental da sustentabilidade é o desenvolvimento contínuo das competências profissionais. A formação contínua, a partilha de experiências e a supervisão contribuem para que se mantenha a qualidade da implementação e se garanta que o sistema continue a ser eficaz ao longo do tempo. Isto também apoia a criação de comunidades profissionais capazes de continuar a desenvolver e a adaptar o modelo.

A cooperação intersetorial desempenha um papel crucial na garantia da sustentabilidade. A integração da educação, dos serviços sociais e do mercado de trabalho cria um sistema de apoio coerente que acompanha as pessoas com autismo ao longo das diferentes fases da vida. Esta abordagem reduz a fragmentação e aumenta a utilização eficiente dos recursos.

A dimensão financeira da sustentabilidade também deve ser tida em conta. Embora os investimentos iniciais possam ser significativos, os resultados a longo prazo — tais como o aumento da empregabilidade e a redução da dependência dos sistemas de apoio social — contribuem para a relação custo-eficácia global do modelo. Neste sentido, o investimento na acessibilidade e no desenvolvimento de competências deve ser entendido como um investimento estratégico e não como um custo.

Por fim, o sistema S–K–A é concebido como um modelo dinâmico e em evolução. A sua sustentabilidade não depende de uma adesão rígida às estruturas iniciais, mas sim da sua capacidade de se adaptar às necessidades em constante mudança dos utilizadores e dos ambientes em que opera. Esta flexibilidade garante que o sistema se mantenha relevante e eficaz ao longo do tempo [2].

BIBLIOGRAFIA

- [1] Comissão Europeia (2021). *União da Igualdade: Estratégia para os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021–2030*. Bruxelas.
- [2] Comissão Europeia (2020). *Agenda Europeia de Competências para a Competitividade Sustentável, a Justiça Social e a Resiliência*. Bruxelas.
- [3] Comissão Europeia (2018). *Proposta de Recomendação do Conselho sobre a promoção dos valores comuns, da educação inclusiva e da dimensão europeia do ensino*. Bruxelas.
- [4] Conselho da União Europeia (2012). *Recomendação do Conselho relativa à validação da aprendizagem não formal e informal*. Bruxelas.
- [5] Parlamento Europeu e Conselho (2016). *Diretiva (UE) 2016/2102 relativa à acessibilidade dos sítios Web e das aplicações móveis dos organismos do setor público*.
- [6] Parlamento Europeu e Conselho (2019). *Diretiva (UE) 2019/882 relativa aos requisitos de acessibilidade para produtos e serviços (Ato Europeu de Acessibilidade)*.
- [7] UNESCO (2020). *Inclusão e Educação: Todos Significa Todos – Relatório Mundial de Acompanhamento da Educação*. Paris.
- [8] OCDE (2019). *O Futuro da Educação e das Competências 2030*. Paris.
- [9] Organização Mundial de Saúde (2011). *Relatório Mundial sobre a Deficiência*. Genebra.
- [10] CAST (2018). *Diretrizes de Design Universal para a Aprendizagem, versão 2.2*.
- [11] World Wide Web Consortium (W3C) (2018). *Diretrizes de Acessibilidade para Conteúdos Web (WCAG) 2.1*.
- [12] Agência Europeia para as Necessidades Especiais e a Educação Inclusiva (2019). *Educação Inclusiva na Europa: Política e Prática*.
- [13] Hedley, D. et al. (2018). Programas e intervenções de emprego dirigidos a adultos com perturbação do espectro do autismo. *Autism*, 22(7), 799–812.
- [14] Nicholas, D. B. et al. (2015). Emprego e perturbação do espectro do autismo. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 43, 185–194.
- [15] Patton, M. Q. (2011). *Avaliação do Desenvolvimento: Aplicação de Conceitos de Complexidade para Potenciar a Inovação e a Utilização*.

- [16] Kolb, D. A. (1984). *Aprendizagem Experiencial*.
- [17] Knowles, M. (1984). *O Aluno Adulto*.
- [18] Vygotsky, L. S. (1978). *A Mente na Sociedade*.
- [19] Radianti, J. et al. (2020). Realidade virtual imersiva na educação. *Education and Information Technologies*, 25, 3545–3572.
- [20] Makransky, G. e Petersen, G. B. (2019). Realidade virtual imersiva e aprendizagem. *Educational Psychology Review*, 31, 1–26.



metautism.eu

Erasmus+
Enriching lives, opening minds.



**Co-funded by
the European Union**



AGENCIJA ZA
MOBILNOST I
PROGRAME EU