**Seção: Validação Científica dos Perfis**

**1. Fundamentação Teórica**

O minijogo foi desenvolvido com o objetivo de avaliar atitudes relacionadas à inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no ambiente de trabalho. Para garantir rigor acadêmico na análise dos perfis gerados, foram utilizadas como referência três escalas reconhecidas internacionalmente:

* **Empathy Quotient (EQ)** – Avalia empatia cognitiva e afetiva, ou seja, a capacidade de compreender e responder às emoções dos outros.
* **Social Responsiveness Scale (SRS)** – Mede habilidades sociais, sensibilidade interpessoal e capacidade de adaptação social.
* **Autism Spectrum Quotient (AQ)** – Embora originalmente voltada para identificar traços de TEA, foi utilizada aqui como base para avaliar o grau de compreensão e respeito à neurodiversidade por parte dos jogadores.

Essas escalas foram utilizadas como base para mapear as decisões tomadas pelos participantes ao longo das fases do jogo, permitindo a geração de perfis comportamentais com respaldo científico.

**2. Correspondência entre Fases e Traços Empáticos**

Cada fase do jogo representa um dilema realista enfrentado em ambientes profissionais inclusivos. As opções de resposta foram cuidadosamente elaboradas para refletir diferentes níveis de empatia, inclusão e viés inconsciente. A tabela a seguir apresenta a correspondência entre as fases, as escolhas empáticas e os traços avaliados:

| **Fase** | **Situação Avaliada** | **Escolha Empática (B)** | **Traço Avaliado** | **Escala** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Comunicação interpessoal | Escuta ativa e adaptação | Empatia cognitiva | EQ |
| 2 | Conflito com colega | Mediação e acolhimento | Responsividade social | SRS |
| 3 | Liderança inclusiva | Adaptação do ambiente | Empatia situacional + inclusão | EQ + SRS |
| 4 | Trabalho em equipe | Inclusão ativa em reuniões | Sensibilidade colaborativa | SRS |
| 5 | Entrevista de emprego | Avaliação por competência | Redução de viés + respeito à neurodiversidade | EQ + AQ |

As escolhas “A” e “C” representam, em geral, atitudes de resistência à inclusão, omissão ou manutenção de práticas excludentes. Já a escolha “B” foi desenhada para refletir comportamentos alinhados às boas práticas de empatia e inclusão.

**3. Geração de Perfis**

Ao final do jogo, as escolhas do jogador são analisadas quantitativamente. A predominância de respostas empáticas (B) em relação às demais permite a classificação em três perfis:

* **Colaborador com atitude inclusiva** – Predominância de escolhas empáticas em todas as fases.
* **Colaborador em transição** – Equilíbrio entre escolhas empáticas e resistentes.
* **Colaborador com resistência à inclusão** – Predominância de escolhas que indicam viés ou omissão.

Essa classificação é realizada por meio de lógica condicional e pode ser complementada por algoritmos de agrupamento (como KMeans), permitindo análises mais refinadas e visualizações em clusters.

**4. Considerações Éticas**

O jogo não tem como objetivo julgar ou rotular os participantes, mas sim promover reflexão sobre atitudes cotidianas que impactam diretamente a inclusão de pessoas com TEA. O feedback é apresentado apenas ao final da jornada, preservando a espontaneidade das decisões e garantindo um retrato mais fiel das percepções individuais.