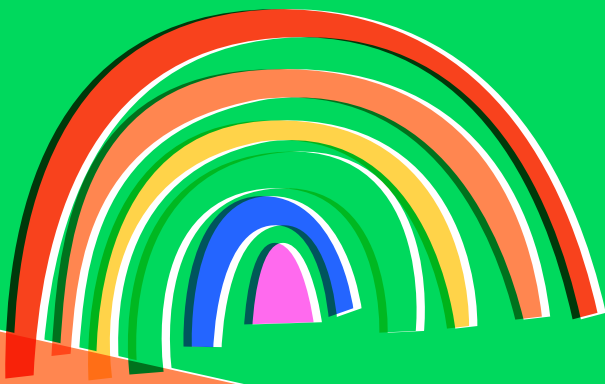




Manual de Formação



COMPETÊNCIAS
INTERCULTURAIS
LGBTI+

PROJETO

RAINBOW
CONNECTIONS

PROMOÇÃO:



MUNICÍPIO DE OEIRAS



Leeds
CITY COUNCIL

FINANCIAMENTO:



CONSULTADORIA:



INTERVENÇÃO LÉSBICA, GAY,
BISSEXUAL, TRANS E INTERSEXO

Este documento foi produzido com apoio financeiro do Conselho da Europa. As opiniões expressas no presente documento não podem, de forma alguma, ser consideradas como refletindo a opinião oficial do Conselho da Europa.

FICHA TÉCNICA:

Título: Manual de Formação, COMPETÊNCIAS INTERCULTURAIS LGBTI+

Coordenação: Município de Oeiras (Portugal)

Departamento de Desenvolvimento Social | Divisão de Coesão Social

Departamento de Gestão de Recursos Humanos | Divisão de Promoção Socioprofissional

Município de Leeds (Reino Unido)

Gabinete de Relações Internacionais

Autoria e Redação: Gustavo Briz (Portugal), Leeds LGBTI Staff (Reino Unido)

Consultoria: ILGA Portugal

Design e Paginação: anaana.pt

Edição: Município de Oeiras

Local: Oeiras, Portugal

Índice

01. Enquadramento

02. Da Norma à Prática:
Formação em competências
Interculturais LGBTI+

**03. Como escolher o modelo
formativo adequado**
Formadores e Organizações

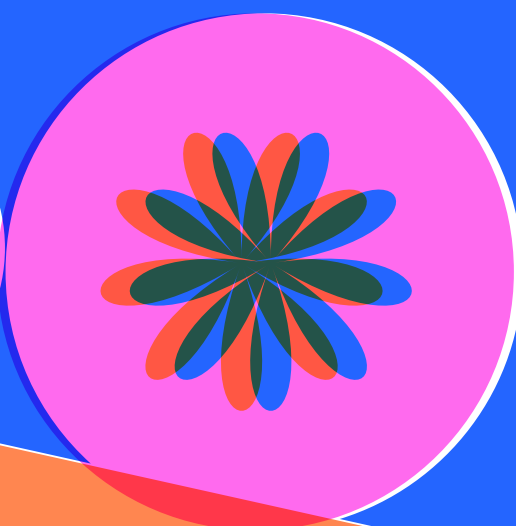
**04. Plano de Formação em
Competências Interculturais LGBTI+**
Oeiras (Portugal) e Leeds (Reino Unido)

05. Para além da formação
O papel das vozes LGBTI+ na
transformação organizacional

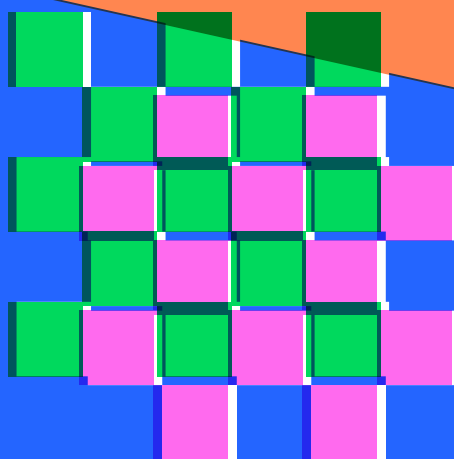
06. Glossário

07. Bibliografia

08. Anexos



01. Enquadramento





Enquadramento

Entre o que a lei prevê e o que as pessoas efetivamente vivem existe um espaço crítico onde atuam perceções culturais, padrões institucionais, desigualdades históricas e práticas profissionais que podem, mesmo sem intenção, reproduzir exclusão. É precisamente nesse espaço que se tornam **essenciais as competências interculturais LGBTI+**, capazes de transformar quadros normativos em práticas inclusivas, informadas e eticamente responsáveis.

O PROJETO RAINBOW CONNECTIONS

O presente manual resulta do projeto **Rainbow Connections**, desenvolvido em 2025 pelos Municípios de Leeds e Oeiras, ambas cidades integrantes do Programa Cidades Interculturais (ICC) do Conselho da Europa (CoE).

Financiado pelo Intercultural Cities Inter-City Grant Scheme 2025, o projeto procurou aprofundar a compreensão das questões LGBTI+ em diferentes contextos organizacionais, reconhecendo que a transformação institucional depende não apenas de legislação ou políticas, mas também de práticas quotidianas, competências interculturais e valorização das experiências vividas.

UM PROCESSO PARTICIPADO E COLABORATIVO

Este manual nasce de um processo participado que integrou trocas internacionais online, sessões formativas locais em cada município e um encontro presencial em Oeiras. Estas etapas permitiram recolher narrativas, dúvidas, desafios e aprendizagens de trabalhadores municipais, organizações parceiras e membros da comunidade.

Apresenta dois modelos formativos complementares, o **modelo de 12 horas de Oeiras** e o **modelo de 3 horas de Leeds**, ambos alinhados com os princípios do Programa Cidades Interculturais (ICC) e centrados na promoção de competências interculturais LGBTI+. Embora distintos na duração e na abordagem, ambos respondem a necessidades reais de formação em contextos públicos que procuram reduzir discriminação, melhorar o atendimento e criar ambientes seguros e inclusivos para todas as pessoas.



METODOLOGIA E PRINCÍPIOS PEDAGÓGICOS

A metodologia seguiu os princípios da educação não formal, combinando diálogo, reflexão crítica, exercícios práticos e análise de casos reais, elementos centrais para o desenvolvimento das competências interculturais.

A sua elaboração apoiou-se em dois documentos estruturantes do CoE: o *Manual para o desenho de um curso de formação em competências interculturais*, que orienta programas formativos capazes de transformar atitudes e sistemas organizacionais, e *Identificar e prevenir a discriminação ao nível local*, que oferece ferramentas para analisar e atuar sobre desigualdades estruturais, incluindo aquelas que afetam pessoas LGBTI+.

Para compreender plenamente a relevância destes referenciais e o modo como sustentam o percurso formativo proposto, é fundamental enquadrar a realidade concreta das desigualdades que persistem no quotidiano das pessoas LGBTI+, especialmente no acesso e na relação com serviços públicos.

A REALIDADE DA DISCRIMINAÇÃO LGBTI+: UM ENQUADRAMENTO NECESSÁRIO

Estudos do Conselho da Europa (CoE, 2023) e da Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA, 2020) mostram que a discriminação contra pessoas LGBTI+ permanece uma realidade significativa. Entre as evidências mais consistentes encontram-se:

- 26% das pessoas LGBTI+ evita revelar a sua identidade no local de trabalho por receio de consequências negativas (FRA, 2020).
- Jovens LGBTI+ continuam a reportar níveis elevados de bullying, isolamento e insegurança em escolas e espaços comunitários (CoE, 2023).
- Pessoas trans e não-binárias enfrentam barreiras acrescidas no acesso à saúde, emprego e habitação, bem como maiores taxas de violência física e verbal (FRA, 2020).
- Uma grande proporção de incidentes discriminatórios não é reportada, devido à falta de confiança nos mecanismos de denúncia ou à percepção de que reportar “não fará diferença” (FRA, 2020).

Estes dados reforçam a urgência de desenvolver competências interculturais que previnam exclusão, promovam segurança e assegurem que os serviços públicos respondem de forma equitativa às necessidades das pessoas LGBTI+.

REDES DE STAFF LGBTI+ COMO MOTORES DE MUDANÇA ORGANIZACIONAL

O *Rainbow Connections* valorizou assim o papel das redes de staff LGBTI+ como elementos de mudança institucional. A experiência da Rede de Staff LGBTI+ de Leeds demonstrou que estruturas participativas internas podem criar espaços seguros, apoiar trabalhadores, contribuir para políticas mais inclusivas e fortalecer relações de confiança entre equipas.

EDUCAÇÃO NÃO FORMAL COMO EIXO METODOLÓGICO

A abordagem pedagógica adotada seguiu a lógica da educação não formal: aprendizagem baseada na participação, no diálogo e no reconhecimento das pessoas como produtoras de conhecimento. Esta perspetiva revela-se particularmente adequada à formação LGBTI+, pois permite trabalhar experiências vividas, dilemas éticos e desconfortos de forma segura e estruturada. O processo formativo integrou consciencialização conceptual, práticas de comunicação inclusiva, desconstrução de mitos, análise de dados, enquadramento legal e reflexão sobre práticas institucionais, sempre articuladas com os desafios reais enfrentados por profissionais e cidadãos LGBTI+.

ENQUADRAMENTO DAS DUAS OPÇÕES FORMATIVAS: LEEDS E OEIRAS

A diferenciação entre a formação de três horas em Leeds e a formação de doze horas em Oeiras constitui um elemento central deste manual e não apenas uma escolha logística. Trata-se de uma decisão pedagógica profundamente ancorada na teoria da progressão das competências interculturais e na análise do nível de maturidade organizacional de cada município.

Em Leeds, a formação de três horas foi concebida como um percurso de consolidação. O município conta com mais de uma década de experiência com a sua Rede de Staff LGBTI+, possui mecanismos robustos de participação interna e integra vozes LGBTI+ nos processos de tomada de decisão. Assim, a formação funcionou como um espaço de diálogo crítico, atualização conceptual e articulação entre práticas já existentes e o quadro intercultural proposto pelo ICC. A duração reduzida foi intencional: permitiu aprofundar temas relevantes sem necessidade de percorrer trajetos introdutórios.

Em Oeiras, a formação de doze horas teve uma função estrutural: criar bases sólidas de competências interculturais LGBTI+ num contexto institucional em fase de desenvolvimento destas temáticas. O percurso mais longo permitiu trabalhar dimensões cognitivas, afetivas e comportamentais; construir linguagem comum; abordar conceitos fundamentais; analisar legislação e dados; explorar ferramentas práticas; e desenvolver confiança comunicacional para lidar com temas sensíveis. Esta opção respondeu à necessidade de uma formação gradual, progressiva e sustentada.

Assim, as duas formações refletem a mesma lógica intercultural: a **adequação pedagógica ao contexto**, garantindo que cada município recebe o percurso mais alinhado com o seu momento institucional e com as suas necessidades reais.

UM INSTRUMENTO PARA MUDANÇA ORGANIZACIONAL SUSTENTADA

Cada recurso formativo incluído neste manual foi concebido para transformar conhecimento em competência e competência em mudança organizacional. Trata-se de um instrumento técnico pedagógico destinado a apoiar equipas municipais na construção de práticas inclusivas e equitativas, reforçando a prevenção da discriminação e capacitando profissionais para lidar com complexidade e sensibilidade.

O *Rainbow Connections* demonstrou que a inclusão LGBTI+ não depende apenas de políticas ou compromissos formais, mas da capacidade institucional de escutar, integrar e valorizar a experiência vivida. A interculturalidade, enquanto competência e enquanto modelo organizacional, requer diálogo, continuidade e estruturas internas que assegurem a participação de quem vive desigualdades.

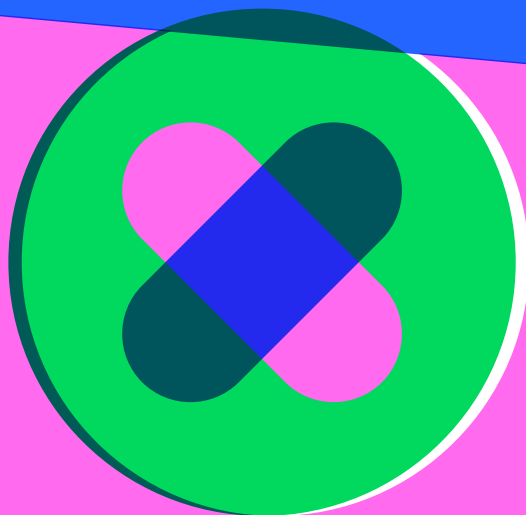
Assim, este manual é mais do que um conjunto de conteúdos formativos: é um recurso construído a partir da prática e do diálogo; uma síntese de experiências vividas; uma ferramenta útil para diferentes enquadramentos jurídicos e contextos culturais; um ponto de partida para mudanças internas que tornem as instituições públicas espaços onde a diversidade é reconhecida como recurso, e onde a igualdade se concretiza no quotidiano.



**RAINBOW
CONNECTIONS**

02. Da Norma à Prática:

Formação em competências
Interculturais LGBTI+





Da Norma à Prática: Formação em competências Interculturais LGBTI+

O reconhecimento formal dos direitos das pessoas LGBTI+ constitui um marco essencial para a igualdade, mas não garante, por si só, a sua efetividade.

A transformação das normas jurídicas em experiências concretas de inclusão depende da capacidade de profissionais e instituições de desenvolver competências interculturais LGBTI+, articulando conhecimento legal, consciência crítica e habilidades relacionais (Conselho da Europa, 2008; Agência da União Europeia para os Direitos Fundamentais [FRA], 2021).

Como sublinha o Conselho da Europa (2008), “As competências necessárias para o diálogo intercultural não são adquiridas automaticamente: devem ser adquiridas, praticadas e alimentadas ao longo da vida.”

Estas competências permitem compreender a diversidade das experiências LGBTI+, adotar linguagem inclusiva, gerir preconceitos institucionais e promover ambientes seguros e afirmativos, convertendo direitos legais em práticas tangíveis de acolhimento e proteção (Conselho da Europa, 2008).

O conceito de interculturalidade enfatiza o diálogo, o reconhecimento mútuo e o respeito por todas as formas de diversidade, cultural, étnica, linguística, religiosa, geracional e de género, tratando essas diferenças como recursos sociais e humanos. Desenvolver competências interculturais é, portanto, um compromisso ético e político, que exige reflexão contínua sobre poder, privilégio e desigualdade estrutural.

DESAFIOS NA EUROPA: DISCRIMINAÇÃO E CRIMES DE ÓDIO

Apesar do progresso legislativo, os direitos LGBTI+ continuam a enfrentar barreiras sociais e institucionais na Europa. Segundo o ILGA Europe (2024), cerca de 14% das pessoas LGBTI+ sofreram discriminação em serviços públicos, 20% evitaram cuidados de saúde por receio de preconceito, e 40% dos jovens relataram experiências de bullying escolar.

O FRA (2021) também identificou aumento de incidentes de violência física, verbal e online. Estes dados revelam que a proteção legal isolada não garante segurança ou inclusão efetiva.

É necessária a implementação consistente de políticas interculturais, formação de profissionais e monitorização de crimes de ódio, assegurando que os direitos legais se traduzam em experiências concretas de igualdade e pertencimento.

COMPETÊNCIAS INTERCULTURAIS LGBTI+: DA TEORIA À PRÁTICA

O desenvolvimento de competências interculturais LGBTI+ envolve três dimensões interdependentes.

A primeira, o **conhecimento normativo**, refere-se à compreensão crítica das leis nacionais e internacionais, incluindo a Recomendação CM/Rec(2010)5 do Conselho da Europa, a Convenção Europeia dos Direitos Humanos e a Estratégia LGBTI 2020–2025 (Comissão Europeia, 2020).

A segunda dimensão, a **consciência crítica**, habilita os profissionais a identificar preconceitos institucionais e barreiras estruturais que limitam a efetivação de direitos (FRA, 2021).

Por fim, as **competências relacionais** incluem escuta ativa, comunicação inclusiva e criação de ambientes seguros e afirmativos, transformando normas legais em práticas concretas de acolhimento e proteção.

O Programa Cidades Interculturais (Intercultural Cities Programme, ICC) exemplifica a operacionalização destes princípios, promovendo políticas públicas e serviços municipais que incentivam inclusão, diálogo intercultural e prevenção de crimes de ódio contra pessoas LGBTI+ (Council of Europe, 2020).

Sem a aplicação prática destas competências, mesmo legislação avançada não garante a efetividade dos direitos.

PORTUGAL: LEGISLAÇÃO ABRANGENTE E DESAFIOS SOCIAIS

Portugal apresenta um quadro jurídico exemplar na Europa, com uma trajetória progressiva de reconhecimento legal das pessoas LGBTI+.

A descriminalização da homossexualidade em 1982 marcou o início de um percurso que se consolidou ao longo das décadas seguintes. Em 2003, o Código do Trabalho passou a proibir a discriminação com base na orientação sexual, reforçando o direito à igualdade no emprego (Artigo 13.º). Em 2004, a Constituição da República foi revista para incluir a proibição de discriminação por orientação sexual, reforçando o compromisso institucional com a igualdade. A aprovação do casamento entre pessoas do mesmo sexo em 2010 (Lei n.º 9/2010) representou um marco histórico, seguido pela Lei da Identidade de Género em 2011 (Lei n.º 7/2011), considerada uma das mais avançadas do mundo na época. A identidade de género foi incluída no Código do Trabalho em 2015, garantindo igualdade no acesso ao emprego. Em 2016, a legislação avançou com a aprovação da adoção por casais do mesmo sexo (Lei n.º 2/2016) e a Lei da Procriação Medicamente Assistida, ampliando o acesso a todos os casais e mulheres. A Lei da Autodeterminação de Género (Lei n.º 38/2018) assegurou a autodeterminação a partir dos 16 anos e a proteção das características sexuais das pessoas intersexo. Mais recentemente, em 2024, a criminalização das práticas de conversão (Lei n.º 20/2024) reforçou o compromisso do Estado com a integridade e dignidade das pessoas LGBTI+ (Carvalho, 2019; Observatório Nacional LGBTI+, 2023).

Apesar deste quadro legislativo robusto, persistem desafios sociais significativos. O aumento de discursos de ódio nas redes sociais, incidentes dirigidos a eventos e espaços LGBTI+, e o ressurgimento de movimentos conservadores

indicam que a proteção legal não se traduz automaticamente em aceitação social.

O Rainbow Map da ILGA Europe mostra que Portugal manteve-se entre os dez países europeus com melhores práticas em termos de enquadramento político e legislativo entre 2013 e 2022, situou-se novamente nos 10 primeiros lugares em 2024 e caiu para o 11.º lugar em 2025, refletindo uma diminuição no índice global de 67,14% para 66,99% e um aumento de 38% nos discursos de ódio em relação a 2023. Adicionalmente, 40% das pessoas LGBTI+ que trabalham relatam receio de discriminação no contexto laboral (ILGA Europe, 2025).

Este cenário evidencia que, mesmo com legislação avançada, a efetividade dos direitos depende da aplicação de competências interculturais, capazes de traduzir normas legais em práticas de inclusão, formação contínua de profissionais, monitorização de práticas discriminatórias e políticas públicas de sensibilização e acolhimento.

REINO UNIDO: TRAJETÓRIA LEGISLATIVA E DESAFIOS DE IMPLEMENTAÇÃO

O Reino Unido apresenta uma trajetória legislativa progressiva desde a descriminalização parcial da homossexualidade na Inglaterra e no País de Gales em 1967 (Sexual Offences Act 1967). A descriminalização foi estendida à Escócia em 1980 (Seção 80 do Criminal Justice Scotland Act) e à Irlanda do Norte em 1982 (Homosexual Offences Order). A idade de consentimento sexual foi igualada para 16 anos em 2000 (Sexual Offences Amendment Act) e a legislação específica por sexo foi revogada em 2003 (Sexual Offences Act 2003), estabelecendo infrações de caráter neutro.

Os direitos civis avançaram com a Civil Partnership Act (2004), que permitiu parcerias legais entre pessoas do mesmo sexo, com direitos equivalentes aos do casamento, e o Marriage (Same Sex Couples) Act (2013), posteriormente estendido à Escócia (2014) e à Irlanda do Norte (2019). A Gender Recognition Act possibilita que pessoas transgénero alterem seu género legal, obtendo uma nova certidão de nascimento com pleno reconhecimento legal. A Equality Act (2010) consolidou proteção contra discriminação, assédio e vitimização com base em idade, deficiência, religião, sexo, alteração de género e orientação sexual, instituindo o Public Sector Equality Duty, que exige que autoridades públicas

promovam igualdade de oportunidades e eliminem discriminação. Esta lei também reconhece crimes de ódio como categoria específica de infração, abrangendo casos em que o autor demonstra hostilidade ou é motivado por orientação sexual ou identidade transgênero (Weeks, 2017).

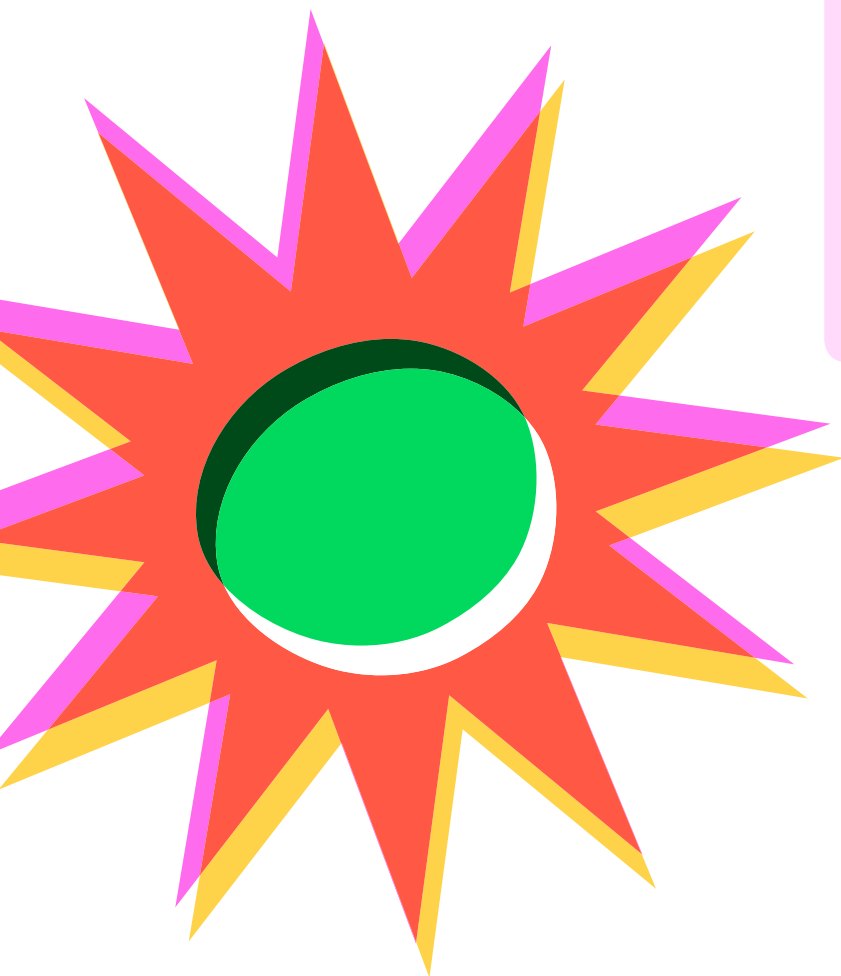
Apesar da legislação abrangente, desafios sociais persistem. A retórica anti-trans e a polarização política afetam a segurança e inclusão das pessoas LGBTI+, refletindo-se na queda do 1º para o 22º lugar no Rainbow Map 2025 (Ilga Europe, 2025). Este contexto evidencia a necessidade de competências interculturais para garantir que os direitos legais se traduzam em experiências concretas de proteção, acolhimento e pertencimento, por meio de formação de profissionais, políticas públicas inclusivas e monitorização de práticas discriminatórias.

CONCLUSÃO

A análise comparada de Portugal e Reino Unido evidencia que direitos legais, por mais avançados que sejam, não garantem, por si só, igualdade efetiva para pessoas LGBTI+. Os desafios sociais, culturais e institucionais demonstram que **competências interculturais LGBTI+** são fundamentais para transformar normas jurídicas em práticas de inclusão e proteção.

O **conhecimento normativo** permite compreender e aplicar corretamente legislação e recomendações internacionais, assegurando direitos reconhecidos. A **consciência crítica** permite identificar preconceitos institucionais e barreiras estruturais que comprometem a efetividade dos direitos. As **competências relacionais** são essenciais para criar ambientes seguros, inclusivos e afirmativos, promovendo escuta ativa, comunicação empática e acolhimento.

Transformar direitos legais em experiências concretas de pertencimento, segurança e equidade requer a integração destas competências em todos os níveis institucionais, combinadas com políticas públicas inclusivas, formação contínua e monitorização de práticas discriminatórias. Somente assim os direitos LGBTI+ deixam de ser normas formais e tornam-se **igualdade vivida**.





03. Como escolher o modelo formativo adequado

Formadores e Organizações





Como escolher o Modelo Formativo adequado

PARA FORMADORES E ORGANIZAÇÕES

Os modelos formativos de **Oeiras (12h)** e **Leeds (3h)** oferecem abordagens diferentes, mas complementares para promover competências interculturais LGBTI+ no serviço público. A escolha entre um, outro, ou ambos, depende dos objetivos, dos recursos disponíveis e do nível de maturidade da organização no campo da inclusão das pessoas LGBTI+.



**modelo
Oeiras**

12 horas

Ideal para formadores e organizações que pretendem:

- **Desenvolvimento profundo de competências individuais**
O modelo trabalha consciência crítica, comunicação inclusiva, empatia e desconstrução de preconceitos. É indicado quando se deseja uma mudança mais transformadora nas práticas diárias.
- **Investir em formações prolongadas e estruturadas**
É adequado para equipas que podem dedicar mais tempo e que beneficiam de aprendizagem experiencial e reflexão contínua.
- **Trabalhar equipas que lidam diretamente com o público**
O foco no atendimento inclusivo torna-o especialmente útil para serviços municipais, educação, saúde, intervenção social e segurança.
- **Criar multiplicadores internos**
Participantes bem formados tornam-se referência para colegas e podem apoiar iniciativas futuras de inclusão.



**modelo
Leeds**

3 horas

Ideal para formadores e organizações que pretendem:

- **Sensibilização rápida e acesso universal**
Em apenas três horas, cria-se linguagem comum, clarificam-se conceitos e desmontam-se mitos, essencial quando é necessário abranger muitos colaboradores.
- **Reforçar a cultura organizacional e políticas internas**
O modelo apoia equipas de recursos humanos, estratégia, gestão e serviços gerais a garantir ambientes seguros e inclusivos.
- **Introduzir o tema antes de formações mais longas**
Pode ser usado como módulo introdutório, para nivelar conhecimentos antes de uma intervenção mais profunda.

Quando usar ambos os modelos em conjunto

Como decidir? — Critérios simples

Muitas organizações beneficiam da combinação dos dois formatos, sobretudo alinhando-se com os princípios ICC de mudança a vários níveis (individual, relacional e organizacional).

EXEMPLOS DE COMBINAÇÃO EFICAZ:

- Formação de 3h para toda a Câmara Municipal + 12h para equipas de atendimento e/ou em relação com a comunidade
- 3h anuais como reciclagem geral + 12h para novos colaboradores ou áreas prioritárias



Ambos, em momentos diferentes.

EM SÍNTESE

- Nenhum modelo substitui o outro.
- São complementares, não concorrentes.
- Cada um responde a necessidades formativas específicas.
- Juntos, oferecem uma estratégia completa que reflete os princípios ICC: diversidade como recurso, participação equitativa, comunicação intercultural e mudança organizacional.

O4. Plano de Formação em Competências Interculturais LGBTI+ Oeiras (Portugal) e Leeds (Reino Unido)





Abordagem pedagógica

1 Participação ativa

Aprender fazendo. As atividades propostas são de natureza prática e experiencial, promovendo a autorreflexão como elemento central do processo de aprendizagem e fomentando a interação entre todas as pessoas participantes.

2 Centralidade da pessoa aprendente

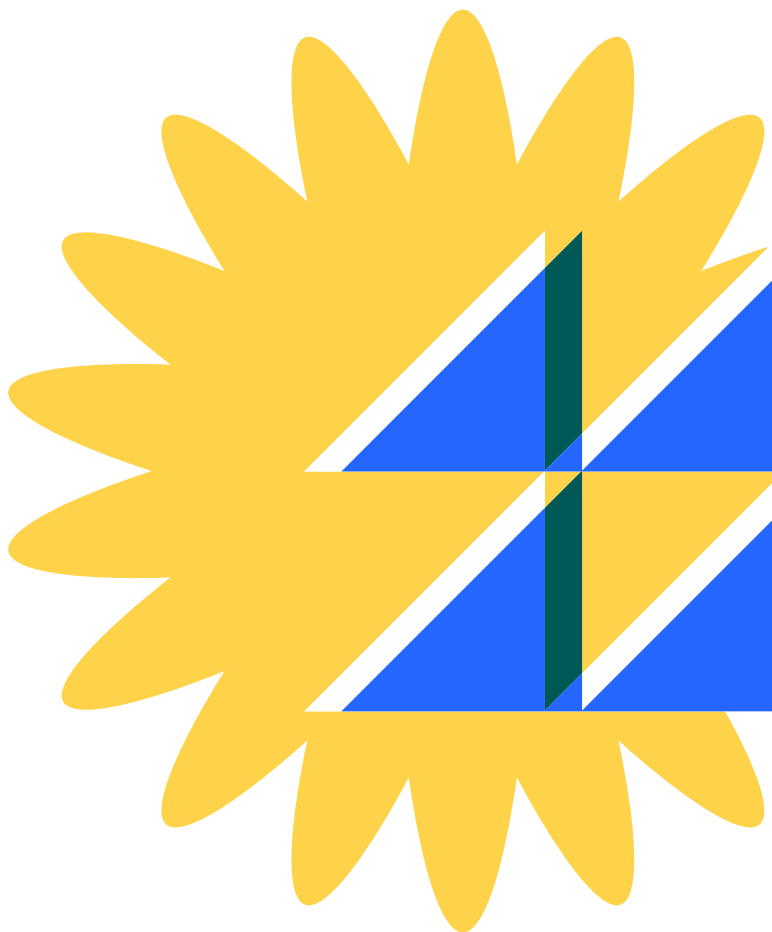
Os conhecimentos, experiências e contributos das/os participantes são considerados essenciais. Para potenciá-los, são criados diversos espaços de discussão, partilha e construção coletiva ao longo de toda a formação.

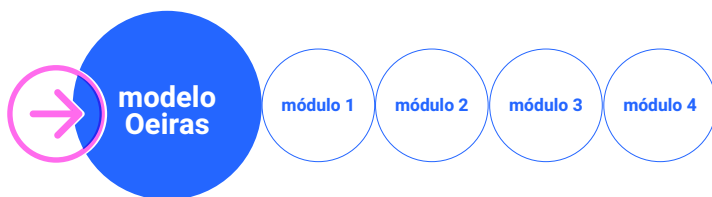
3 Horizontalidade e transparência

Relações pedagógicas assentes na igualdade, na abertura e na co-responsabilidade.

4 Desenvolvimento integrado de competências

Trabalham-se, de forma articulada, conhecimentos (saber), capacidades (saber fazer), atitudes (saber estar) e valores (saber ser).





PROGRAMA DE FORMAÇÃO

MÓDULO 1 – FUNDAMENTOS DAS COMPETÊNCIAS INTERCULTURAIS

SESSÃO Nº1

Duração: 1H30

Objetivos Gerais

- Estabelecer um terreno comum: apresentar a metodologia da formação, clarificar o processo e criar um espaço seguro para que os participantes expressem receios e expectativas;
- Conhecer o grupo: promover interação entre os participantes, fortalecendo confiança e colaboração;
- Avaliar conhecimentos prévios: identificar o nível de conhecimento inicial sobre os temas da formação, ajustando conteúdos e dinâmicas às necessidades reais.

Objetivos Específicos

- Apresentação do projeto e do contexto da formação;
- Avaliar conhecimentos prévios;
- Apresentação do grupo;
- Partilha do programa da formação;
- Apresentação da abordagem pedagógica (Educação Não Formal);
- Partilha de expectativas e receios.

ATIVIDADES

- 1 Avaliação Inicial (Pré-Formação / Pré-Teste / Diagnóstica)
- 2 Apresentação – Dinâmica “Post-its das Características Pessoais”
- 3 Apresentação do Programa
- 4 Abordagem Pedagógica – Educação Não Formal
- 5 Expectativas e receios

FICHA DE ATIVIDADE

1 AVALIAÇÃO INICIAL (PRÉ-FORMAÇÃO / PRÉ-TESTE / DIAGNÓSTICA)

Duração: 15 min

Passo a passo

- Aplicação de teste pré-formação individual.
- Cada participante recebe um número, que deve inscrever no questionário, garantindo correspondência com o pós-formação.

Observações / Reflexão

Avaliação não sumativa, anónima. Permite medir a eficácia da formação.

Materiais

- Inquérito ex-Ante (Formação 12h) ([Anexo I](#))

2 APRESENTAÇÃO – DINÂMICA “POST-ITS DAS CARACTERÍSTICAS PESSOAIS”

Duração: 15 min

Passo a passo

- Cada participante partilha:
 - Nome
 - Unidade Orgânica/Função
 - 5 características pessoais (cada uma num post-it).
- O formador pergunta: “Se houvesse uma tempestade e não fosse possível salvar todos os post-its, qual deixariam ir primeiro e porquê?”
- Rondas sucessivas até restarem 1–2 post-its.
- Identificar pontos comuns: valores, competências e padrões partilhados.

Observações / Reflexão

- Promover o autoconhecimento e o conhecimento mútuo, incentivando cada participante a refletir sobre quem é e a reconhecer a diversidade presente no grupo
- Fomentar a reflexão sobre prioridades pessoais, ajudando os participantes a identificar o que consideram mais significativo na sua identidade;
- Criar um clima de segurança emocional no grupo, permitindo que todas as pessoas participem de forma autêntica, confiante e confortável durante todo o processo formativo.

Materiais

- Post-its (5 por pessoa)
- Marcadores
- Quadro ou parede

FICHA DE ATIVIDADE

3 APRESENTAÇÃO DO PROGRAMA

Duração: 15 min

Passo a passo

- Apresentar o programa da formação, sessões e objetivos.
- Confirmar horários e pausas.

Materiais

- Programa em flipchart ou formato digital.

Observações / Reflexão

Refletir brevemente sobre a importância de compreender o programa como um guia flexível, aberto à participação ativa e ao co-construção do processo de aprendizagem.

FICHA DE ATIVIDADE

4 ABORDAGEM PEDAGÓGICA – EDUCAÇÃO NÃO FORMAL

Duração: 30 min

Passo a passo

Dinâmica aprender fazendo

- Em pares, entregar três canetas iguais e pedir que construam quatro triângulos equiláteros usando apenas as três canetas;
- 5 minutos para tentativa;
- **Em plenário, reflexão:**
 - O que sentiram?
 - Como encontraram a solução?
 - Lembrar-se-iam melhor assim ou se tivessem recebido a solução pronta?
- **Conectar com aprendizagem experiencial:** "Aprender fazendo".
- **Discussão em plenário.**
- **Escrever no quadro:**
 - Educação Formal
 - Educação Não Formal
 - Educação / Aprendizagem Informal
- **Recolher percepções do grupo.**
- **Apresentação de princípios da Educação Não Formal**
 - Processo de aprendizagem estruturado.
 - Centrada no indivíduo.
 - Paralela à educação formal.
 - Não necessariamente certificada.
 - Participação voluntária.
 - Participantes têm papel ativo.
 - Aprendizagem interpares.
 - Desenvolvimento de competências sociais e éticas.
 - Aprender a aprender.
 - Espaço horizontal.
- **Introdução ao Círculo da Aprendizagem:**
 - Zona de Conforto: segurança, familiaridade, baixa aprendizagem.
 - Zona de Esticamento (Aprendizagem): desafios moderados, desconforto controlado, crescimento real.
 - Zona de Pânico: desafios excessivos, bloqueio, medo.

Observações / Reflexão

O Círculo da Aprendizagem é um modelo utilizado em formação e educação não formal para explicar como ocorre o desenvolvimento pessoal e a aprendizagem, mostrando que o crescimento efetivo acontece fora da zona de conforto.

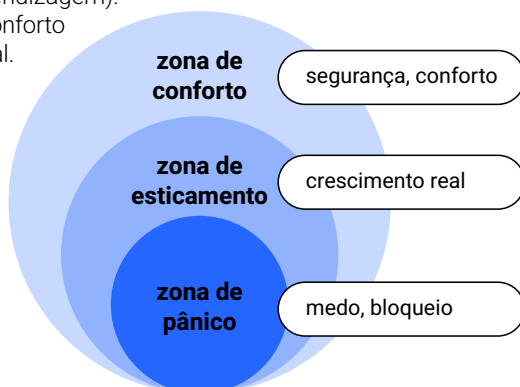
- **Zona de Conforto:** espaço seguro e familiar; pouca aprendizagem devido à ausência de desafios. Mantém-se em atividades previsíveis.
- **Zona de Esticamento / Aprendizagem:** desafios moderados que promovem crescimento; desconforto controlado favorecendo esforço e aquisição de novas competências. É a zona ideal para aprendizagem efetiva.
- **Zona de Pânico:** desafios excessivos que ultrapassam a capacidade de coping; aprendizagem bloqueada, podendo gerar medo, ansiedade ou retraimento.

Orientação para formadores:

Projetar atividades que mantenham os participantes na zona de esticamento, equilibrando desafio e apoio, garantindo segurança emocional e oportunidades reais de aprendizagem.

Materiais

- 3 canetas por grupo
- Quadro branco
- Marcadores
- Impressões A4 com princípios da ENF



FICHA DE ATIVIDADE

5 EXPECTATIVAS E RECEIOS

Duração: 15 min

Passo a passo

- Distribuir dois post-its de cores diferentes por pessoa (um para expectativas, outro para receios);
- Cada pessoa escreve as suas expectativas e receios e partilha em ronda;
- Colocar os post-its nos flipcharts adequados.

Observações / Reflexão

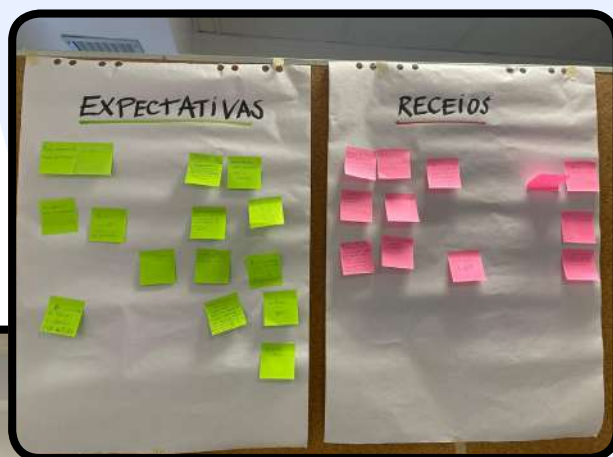
- Criar um espaço seguro para que o grupo identifique e externalize o que espera e o que receia da formação; isto aumenta o envolvimento e permite aos formadores ajustar prioridades.
- Tornar visíveis tensões e necessidades antecipadas, transformando-as em pistas para a planificação formativa em tempo real.

Materiais

- Post-its de duas cores
- Flipchart: "Expectativas"
- Flipchart: "Receios"

Referências

Pinto, L. (2005). *Sobre Educação Não Formal*. Cadernos d'Inducar. Inducar Cooperativa.



PROGRAMA DE FORMAÇÃO

MÓDULO 1 – FUNDAMENTOS DAS COMPETÊNCIAS INTERCULTURAIS

SESSÃO Nº2

Duração: 1H30

Objetivos Gerais

Compreender os princípios da interculturalidade e o papel das competências interculturais no contexto do atendimento público.

Objetivos Específicos

- Compreender o conceito de Interculturalidade e Diálogo intercultural
- Experienciar os desafios no encontro de diferentes culturas e normas
- Explorar diferentes competências interculturais

ATIVIDADES

- 1 Dinâmica: Jogo de Cartas

FICHA DE ATIVIDADE

1 DINÂMICA: JOGO DE CARTAS

Duração: 1H30

Passo a passo

- Dividir os participantes em grupos de 4 pessoas por mesa.
- (Opcional) Incluir 1–2 observadores, se necessário.
- Em cada mesa, colocar um conjunto de regras diferentes — os participantes não são informados de que as regras variam entre mesas.
 - a. Nota pedagógica importante: esta ocultação é intencional, pois gera as dinâmicas de choque cultural que serão exploradas na reflexão.
- Dar tempo para que cada grupo leia e compreenda as regras atribuídas à sua mesa e realize uma ronda de teste.
- Recolher as folhas de regras de todas as mesas (após a ronda de teste).
- Iniciar o torneio: jogar em absoluto silêncio — sem falar, escrever ou desenhar.
- Jogar 2 rondas; anotar pontos.
- O vencedor de cada mesa levanta-se e roda para a mesa ao lado no sentido dos ponteiros do relógio.
- Os jogadores que mudam de mesa continuam a jogar seguindo as regras que aprenderam originalmente, sem saber que mudaram as regras.
- Jogar novamente 2 rondas e anotar pontos.
- Novamente, os vencedores mudam de mesa.
- Jogar mais 2 rondas e anotar pontos.
- Voltar ao plenário para discussão e sistematização conjunta.
- Plenário

Questões orientadoras para plenário

Reflexão imediata (sentimentos e percepções)

- Como se sentiram?
- Como se sentiram os que ganharam/perderam?

Processo

- O que aconteceu ao longo das rondas? Mudaram comportamentos?
- Como foi chegar a uma nova mesa?
- Como reagiram aos comportamentos “estranhos” dos novos jogadores?

Regras e poder

- Como definiram regras?
- Houve cooperação? Houve imposição?
- Houve violações das regras? Porquê?

Comunicação

- Se pudessem falar, teria sido diferente?
- Que estratégias usaram na ausência de comunicação verbal?

Abstração (ligação ao real)

- Quem, na vida real, chega “a novas mesas”? Quem recebe?
- Como lidamos com regras invisíveis no trabalho e no atendimento público?

Sistematização

- Chegar / acolher
- Regras invisíveis e identidade
- Adaptação como competência intercultural
- Interculturalidade vs. Multiculturalidade
- Atitude perante a ambiguidade
 - a. Demonstrar, de forma experiencial, como a ausência de informação partilhada, a diversidade de regras e a impossibilidade de comunicar afetam a interação entre grupos.
 - b. A existência de regras diferentes por mesa — não reveladas aos jogadores — cria uma metáfora clara das diferenças culturais invisíveis, expectativas tácitas e pressupostos não partilhados.
 - c. O silêncio imposto amplifica:
 - > frustração
 - > leitura implícita de intenções
 - > suposições erradas sobre o comportamento do outro
 - > estratégias alternativas de comunicação não verbal
 - d. Esta dinâmica é ideal para observar padrões como:
 - > adaptação vs. resistência às normas
 - > liderança emergente
 - > conflito, cooperação e cedência
 - > julgamentos face a comportamentos “estranhos”
 - e. É fundamental que o/a formador(a) observe:
 - > como os grupos compreendem (ou não) as mudanças
 - > como reagem à falta de comunicação
 - > como justificam comportamentos no plenário

Observações / Reflexão

A dinâmica permite compreender os desafios concretos que surgem quando grupos com normas distintas interagem sem informação clara.

- A discussão deve reforçar paralelismos com:
 - > atendimento ao público
 - > comunicação intercultural
 - > expectativas implícitas nas instituições
 - > expectativas heteronormativas/cisnormativas
- Promover a ligação entre experiência vivida → aprendizagem → prática profissional.

Materiais

- Baralhos de cartas (1 por cada 4 participantes)
- Impressos A4 com regras diferentes para cada mesa (Anexo nº4)
- Relógio/temporizador.
- Flipchart e marcadores para sistematizar
- Papel e canetas (para observadores/formadores)

PROGRAMA DE FORMAÇÃO

MÓDULO 2 – ATENDIMENTO INCLUSIVO A PESSOAS LGBTI+

SESSÃO Nº3

Duração: 3H00

Objetivos Gerais

Desenvolver uma abordagem de atendimento centrada no respeito, na dignidade e na sensibilidade à realidade LGBTI+.

Objetivos Específicos

- Compreender diferentes conceitos em torno de gênero, identidade e sexualidade
- Refletir sobre as raízes da discriminação de pessoas LGBTI+
- Questionar as normas sócio-culturais em torno do gênero e da sexualidade
- Identificar especificidades da população LGBTI+ e formas de inclusão

ATIVIDADES

1. Peso das Palavras
2. Normal/Não Normal
3. Definição de conceitos
4. Quiz das Identidades
5. Pirâmide do Ódio
6. Vídeos

FICHA DE ATIVIDADE

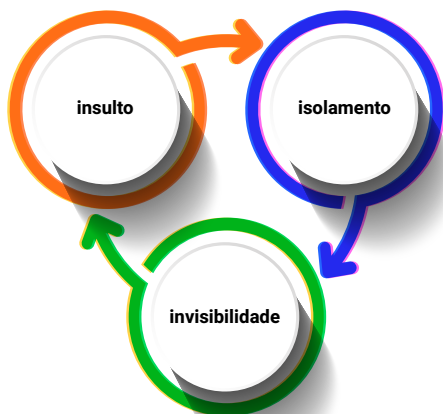
1 PESO DAS PALAVRAS

Duração: 30 min

Passo a passo

- Escreve-se a sigla LGBTI no quadro, pedindo que identifiquem cada letra (Lésbica, Gay, Bissexual, Trans, Intersexo).
- Pede-se ao grupo que diga sinónimos (palavras usadas para e/ou que conheçam para cada uma das letras da sigla) para cada uma das palavras. À medida que os nomes são ditos vão sendo apontados no quadro.
- Depois pede-se que o grupo indique quais as palavras que são usadas de forma positiva ou neutra para serem sublinhadas.
- Naturalmente, a maioria são usadas de forma negativa (insultos), e pergunta-se então com que objetivo elas são usadas.
- Aborda-se então o **ciclo dos 3 i's**, que é composto pelo **insulto, isolamento e invisibilidade**.
- Depois das pessoas terem já percebido o que é o insulto, é escrita no quadro a palavra, depois conduz-se a discussão para que fique claro de que forma os insultos levam ao isolamento.
- Escreve-se a palavra isolamento no quadro e depois novamente através do debate tenta-se perceber de que forma o isolamento leva à invisibilidade.
- Por fim escreve-se a palavra invisibilidade e completa-se assim o ciclo.

O objetivo é que as pessoas percebam que o insulto pode levar a um ciclo vicioso, ciclo esse que pode ser quebrado quando for quebrada a invisibilidade.



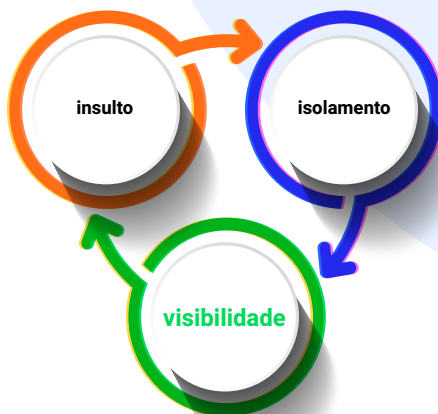
- Volte ao quadro e escreva **Heterossexual**, pedindo aos participantes que sugiram sinónimos. É provável que surja a palavra "normal", o que pode abrir espaço para uma discussão sobre como a "normalidade" é socialmente construída e como esse tipo de pressuposto pode posicionar as pessoas LGBTI como "outras".

Observações / Reflexão

Esta atividade evidencia como o insulto funciona como ponto de partida de um ciclo de exclusão, mostrando que as palavras negativas dirigidas às pessoas LGBTI+ não são apenas expressões isoladas, mas mecanismos sociais que geram isolamento e conduzem à invisibilidade. Ao analisar os sinónimos apresentados pelo grupo, torna-se claro como grande parte da linguagem comum carrega cargas depreciativas que reforçam desigualdades. A discussão sobre o termo "heterossexual" e a associação a "normal" ajuda a revelar a hierarquia implícita que sustenta o próprio uso dos insultos. Trabalhar estas palavras num ambiente seguro permite ao grupo compreender que o insulto não se limita ao impacto imediato: ele molda identidades, relações e oportunidades de participação social. O exercício promove consciência sobre como a linguagem pode perpetuar opressões ou, pelo contrário, contribuir para práticas comunicacionais mais respeitosas e inclusivas.

Materiais

- Quadro branco
- Marcadores



- Este exercício também pode ser repetido utilizando o termo **Cisgénero**, para explorar como pressupostos cisonormativos operam de forma semelhante e moldam as percepções sobre o que é considerado "normal" em relação à identidade de género.

FICHA DE ATIVIDADE

2 NORMAL/NÃO NORMAL

Duração: 30 min

Passo a passo

- No seguimento da discussão em torno da definição de normal, convida-se o grupo a participar numa dinâmica para ajudar nesta discussão.
- Mostra-se uma sequência de imagens sem qualquer legenda. Para cada uma das imagens pergunta-se "Normal ou não normal?".
- O grupo é convidado a cada imagem, em silêncio, a levantar a mão se acharem normal, ou a baixarem/não levantarem a mão se acharem que não é normal.
- Reforçar que a ideia será darem uma resposta sem pensar muito, e sem discussão, uma vez que no fim haverá tempo para o fazer.
- O objectivo é destrinçar a palavra "normal" nos seus vários significados: o comum e aceitável; o comum mas não aceitável; o incomum mas aceitável; a norma, a regra.
- Questionar o grupo, voltando ao quadro com a lista de palavras, em que sentido é usada a palavra normal para se referir a Heterossexual.
- Introduza os conceitos de **heteronormatividade** e **heterossexismo**, bem como **cisgenerismo** e **endossexismo**. Aborde também **homofobia**, **lesbofobia**, **bifobia**, **transfobia** e **intersexofobia**.
- Questionar o grupo sobre a diferença entre a diferença de "sinónimos" para gay e para lésbica, trazendo a questão do machismo e das expectativas da sociedade em relação às pessoas do género feminino e do género masculino.

Observações / Reflexão

Algumas situações podem ser comuns, mas não socialmente aceitáveis, dependendo do contexto cultural e social, como a pobreza, a fome ou o envolvimento de crianças em conflitos armados. Outras podem ser pouco comuns, mas socialmente aceitáveis em algumas sociedades, como as mulheres jogarem futebol profissional. A dinâmica permite desconstruir estereótipos e pensar criticamente sobre normas sociais e preconceitos, promovendo empatia e consciência crítica.

Materiais

- Conjunto de imagens ([Anexo V](#))
- Computador
- Projetor



FICHA DE ATIVIDADE

3 DEFINIÇÃO DE CONCEITOS

Duração: 40 min

Passo a passo

- Apresentar o Boneco de Génerogibre para apresentar os conceitos de **Identidade de Género, Expressão de Género, Orientação Sexual e Características Sexuais**.
- De seguida focar nas identidades **trans**, apresentando o termo trans como um termo guarda-chuva, onde se inserem diferentes conceitos como agénero, genderfluid, não-binário, andrógino, drag-queen, drag-king, etc.
- Partilhar as questões legais em torno da transição de género.
- E depois abordar as especificidades das pessoas **intersexo**.

Observações / Reflexão

Nesta sessão, a utilização do Boneco de Génerogibre permite explorar de forma visual e concreta os conceitos de Identidade de Género, Expressão de Género, Orientação Sexual e Características Sexuais, facilitando a compreensão do grupo sobre a diversidade de experiências humanas. Ao abordar as identidades trans, mostramos o termo "trans" como um guarda-chuva que inclui diferentes expressões e identidades, como agénero, genderfluid, não-binário, andrógino, drag-queen e drag-king, promovendo o reconhecimento da pluralidade dentro da experiência trans. A discussão sobre questões legais em torno da transição de género permite refletir sobre os desafios sociais e jurídicos enfrentados por estas pessoas. Por fim, a abordagem das especificidades das pessoas intersexo contribui para desmistificar preconceitos e reforçar a importância de compreender a diversidade corporal, sexual e de género, promovendo empatia, inclusão e consciência crítica.

Materiais

- Pessoa de Génerogibre ([Anexo VI](#))
- Computador
- Projetor



FICHA DE ATIVIDADE

4 QUIZ DAS IDENTIDADES

Duração: 30 min

Passo a passo

- Criar grupos de 2, em que cada grupo deve representar a identidade de uma pessoa (ex. Lésbica Cisgénero)
- Cada grupo preenche um Boneco de Génerogibre com os parâmetros em branco.

Observações / Reflexão

Durante a realização do Quiz das Identidades, os grupos trabalham em duplas para representar a identidade de uma pessoa, preenchendo o Boneco de Génerogibre com os parâmetros correspondentes. Ao percorrer cada grupo, verifica-se a compreensão do exercício, permitindo esclarecer dúvidas e reforçar os conceitos de Orientação Social, Expressão e Identidade de Género e Características Sexuais. A atividade promove a aplicação prática do conhecimento adquirido, estimula a reflexão sobre a diversidade humana e favorece o desenvolvimento da empatia e do respeito pelas diferentes identidades.

Materiais

- A4 Pessoa de Génerogibre em branco ([Anexo VII](#))
- Quiz das Identidades ([Anexo VIII](#))



FICHA DE ATIVIDADE

5 PIRÂMIDE DO ÓDIO

Duração: 40 min

Passo a passo

- Apresentar a **Pirâmide do Ódio** e percorrer com o grupo as diferentes camadas da pirâmide: **Representações, Estereótipos, Preconceitos, Atos baseados em preconceitos, Discriminação Ódio.**
- Fazer a ponte com o Peso das Palavras, e a forma como os insultos mesmo sendo usados de forma ligeira e inofensiva contribuem ativamente para a pirâmide do ódio.
- Reforçar que a visibilidade, a reflexão crítica e o conhecer o Outro são fundamentais para quebrar estereótipos e preconceitos.
- De seguida apresentar a imagem **Igualdade VS Equidade** e explorar a diferença entre os dois conceitos.

Observações / Reflexão

Na sessão da Pirâmide do Ódio, apresenta-se ao grupo as diferentes camadas da pirâmide, representações, estereótipos, preconceitos, atos baseados em preconceitos, discriminação e ódio, permitindo compreender como atitudes e palavras, mesmo quando aparentemente leves ou inofensivas, contribuem para a construção do ódio social. Faz-se a ponte com o exercício do Peso das Palavras, reforçando a importância da visibilidade, da reflexão crítica e do conhecimento do Outro para quebrar estereótipos e preconceitos. A exploração da imagem Igualdade versus Equidade permite ao grupo perceber que tratar todas as pessoas da mesma forma, sem considerar necessidades e pontos de partida diferentes, não garante igualdade. Pelo contrário, ao atender às necessidades específicas de cada pessoa, promove-se a equidade, garantindo que todos alcancem o mesmo patamar, promovendo justiça social e inclusão.

Materiais

- Infográfico Pirâmide do Ódio ([Anexo IX](#))
- Imagem Igualdade vs Equidade ([Anexo X](#))



FICHA DE ATIVIDADE

6 VÍDEOS

Duração: 10 min

Passo a passo

Terminar a sessão partilhando os seguintes vídeos

Run like a girl

<https://youtu.be/UfcTuQfHKE0?si=fDFDH-1wNbrveKeX>

Quebra o silêncio da rede ex aequo (1, 2 e 3)

<https://youtu.be/RlejXJcVFk8?si=7tAbgvayl88Pbf1s>

https://youtu.be/VIAQ5p2KlbM?si=tjqNq_xo92oT-mZ

<https://youtu.be/hOBfpcYX7bl?si=rV1L5OPUe6HXK8al>

Direito à indiferença da ILGA Portugal

<https://youtu.be/yRbl3tesoxs?si=CbK8ofXedYfYAQZS>

Observações / Reflexão

Na sessão de vídeos, os materiais apresentados permitem ao grupo refletir de forma concreta e emocional sobre questões de género, igualdade, discriminação e direitos humanos. Os vídeos selecionados, como **Run Like a Girl**, **Quebra o silêncio** e **Direito à Indiferença** da ILGA Portugal, estimulam a empatia e a consciência crítica, evidenciando experiências de diferentes pessoas em contextos de desigualdade e preconceito. A partilha audiovisual serve como recurso de sensibilização, reforçando os conceitos trabalhados ao longo das sessões e promovendo a reflexão sobre a importância do respeito, da inclusão e da valorização da diversidade na sociedade.

Materiais

- Vídeos elencados



NOTA FINAL MÓDULO 2

Neste módulo mergulhamos nas temáticas LGBTI+. Partindo da sigla e significado de cada letra, percorremos o peso das palavras - insultos - utilizados para referir pessoas LGBTI+ que conduzem ao isolamento e à invisibilidade desta população. Refletimos sobre as raízes desta discriminação, centradas na heteronormatividade, heterossexismo, misoginia e machismo, questionando as normas e as variações em torno do que é comum e aceitável socialmente. Posteriormente focamo-nos nos conceitos de orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais, aprofundando o léxico especialmente no que toca a identidades trans. Discutimos os conceitos de homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia e intersexofobia e analisamos os caminhos levam à discriminação e ao ódio. E por último refletimos sobre formas de inclusão e combate à discriminação.

Esta é das sessões que tem mais input teórico, sendo importante dar espaço para o grupo ir colocando questões, e ir aferindo a apreensão dos diferentes conceitos. Deste modo, a sessão vai variando entre momentos mais expositivos e dinâmicas participativas e trabalho em pequenos grupos. O fio condutor lógico da sessão vai percorrendo as diferentes atividades, sendo que estaremos sempre a voltar à primeira atividade - Peso das Palavras - cimentando e relacionando os vários conceitos e temas.

Bibliografia e Referências Teóricas

Peso das Palavras e Não/Não Normal adaptadas do Projeto Educação LGBTI da rede ex aequo
<https://rea.pt/educacao/apresentacao>

Pirâmide do Ódio a partir da Amnistia Internacional
<https://www.amnistia.pt/wp-content/uploads/2020/04/n15.pdf>

por sua vez adaptada da Anti-Defamation League
https://www.adl.org/sites/default/files/pyramid-of-hate-web-english_1.pdf

Anexos

Anexo V [Imagens Normal/Não Normal](#)

Anexo VI [Pessoa de Géneroigibre](#)

Anexo VII [Pessoa de Géneroigibre em branco](#)

Anexo VIII [Quiz das Identidades](#)

Anexo IX [Pirâmide do Ódio](#)

Anexo X [Igualdade vs Equidade](#)

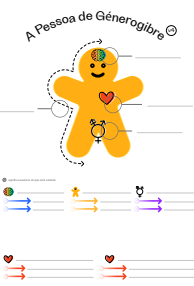
Anexo V



Anexo VI



Anexo VII



Anexo VIII

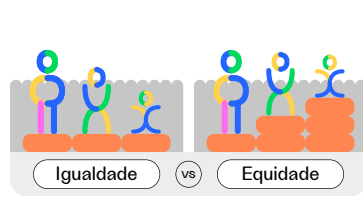
QUIZ Identidades

Mulher Trans Heterossexual	Homem Intersexo Bissexual	Mulher Andrógina Assexual
Pessoa não-binária Pansexual	Homem Cisgénero Homossexual	Mulher Cisgénero Heterossexual

Anexo IX



Anexo X



PROGRAMA DE FORMAÇÃO

MÓDULO 3 – COMUNICAÇÃO INTERCULTURAL E GESTÃO DE SITUAÇÕES DELICADAS

SESSÃO Nº4

Duração: 3H00

Objetivos Gerais	Objetivos Específicos
Promover uma comunicação eficaz e respeitosa em situações interculturais e/ou de tensão	• Experienciar desafios de comunicação e entendimento na interação com o outro • Explorar ferramentas práticas para comunicação empática e não violenta • Refletir sobre competências interculturais para o atendimento inclusivo

ATIVIDADES

- 1 Simulação - Cadeira a Cadeira
- 2 Discussão
- 3 Exploração de Situações Delicadas

FICHA DE ATIVIDADE

1 SIMULAÇÃO - CADEIRA A CADEIRA

Duração: 60 min

Passo a passo

1. Explicar ao grupo que se trata de um exercício de simulação e que a qualidade das reflexões depende da compreensão das instruções e do compromisso de todos com o exercício.
2. Organizar o grupo em dois subgrupos:
 - > Grupo maior: corresponde a 2/3 do grupo (Grupo A).
 - > Grupo menor: corresponde a 1/3 do grupo (Grupo B).
3. Retirar o Grupo B da sala para outro espaço, onde recebe suas instruções e realiza uma leitura autônoma.
4. Entregar as instruções ao Grupo A, garantindo que também realizem a leitura autônoma. Confirmar que ambos os grupos compreenderam as regras.
5. Quando ambos os grupos estiverem prontos, trazer o Grupo B de volta à sala e iniciar a simulação com temporizador de 20 minutos.
6. Durante a simulação, os facilitadores podem tomar notas dos acontecimentos para usar na discussão posterior.
7. Ao final do tempo, ou após o Grupo A atingir seu objetivo, formar um círculo para a discussão.



FICHA DE ATIVIDADE

2 DISCUSSÃO

Duração: 30 min

Passo a passo

1. Reforçar que a simulação terminou e pedir a cada participante que, rapidamente e ainda “a quente”, diga uma palavra sobre o que aconteceu.

2. Promover reflexão entre pares sobre a atividade, orientando para os conteúdos trabalhados, com base na seguinte estrutura:

A. Factos – O que aconteceu?

- Para ambos os grupos:
 - > Qual acham que era o objetivo e as regras de cada grupo?
 - > Os objetivos foram cumpridos?
- Para o Grupo B:
 - > O que observaram quando chegaram à sala?
 - > Quais foram os momentos de compreensão e de não compreensão?
 - > Cumpriram as regras indicadas nas instruções?
- Para o Grupo A:
 - > Como se organizaram nos primeiros 10 minutos?
 - > Cumpriram as regras durante todo o processo?
 - > Como decorreu a comunicação com o outro grupo e dentro do grupo?
 - > Que obstáculos ou dificuldades encontraram?

B. Emoções – Como se sentiram?

- Gostaram da experiência?
- Sentiram-se desconfortáveis em algum momento? Como lidaram com os obstáculos?
- Observando as regras do outro grupo, acham que foram cumpridas? E o vosso grupo cumpriu as regras?
- Como foi a distribuição de papéis e qual papel assumiram? Ficaram confortáveis com ele?
- O que fariam de forma diferente se repetissem o exercício?
- Conseguiram ultrapassar a frustração? Como?

C. Paralelo com a realidade

- No abstrato, como caracterizariam a relação entre os dois grupos?
- Encontram neste exercício aspetos comuns a situações reais? Quais?
- Se pensarmos no exercício como metáfora, que representações poderiam ter cada grupo?
- Que paralelismos existem com as relações que estabelecemos com outras pessoas e grupos em diferentes contextos da vida?
- Quais são os resultados de aprendizagem deste exercício e como podemos aplicá-los nos nossos contextos de vivência e atuação?
- Que competências precisamos desenvolver para construir relações mais solidárias e equitativas entre pessoas e grupos diferentes?

Observações / Reflexão

A atividade permite experienciar, de forma prática, como diferentes expectativas, instruções ou regras podem gerar tensões e frustrações, e como a compreensão mútua e a adaptação são essenciais para a colaboração eficaz. É fundamental estimular o grupo a refletir sobre as diversas formas em que se confrontam regras diferentes, considerando, por exemplo, diferenças geracionais, socioeconómicas, geográficas ou culturais. A discussão proporciona a identificação de estratégias de atuação que promovam um diálogo intercultural, baseado na empatia, no respeito pelas diferenças e na comunicação eficaz, reforçando competências de cooperação, flexibilidade e resolução de conflitos.

Materiais

- Instruções Grupo A e Grupo B ([Anexo XI](#))
- Cadeiras
- Papel
- Marcador
- Mapa da sala desenhado a vermelho e assinalando com um X o local do livro mágico
- Caderno ou livro escondido na sala

FICHA DE ATIVIDADE

3 EXPLORAÇÃO DE ESTUDOS DE CASO

Duração: 1h30

Passo a passo

- Explicar que a sessão será para discutir sobre estudos de caso que o grupo possa ter já experienciado ou poderá vir a experienciar.
- Propor ao grupo que se houver alguma situação sobre a qual queiram trabalhar para escreverem num papel.
Nota: Na eventualidade de não surgir uma situação por parte dos formandos, trabalha-se sobre as situações previamente preparadas.
- Criar grupos de 2 pessoas, e a cada grupo entregar um ou dois papéis com a descrição de uma situação e dar 20 minutos para discutirem e delinearem estratégias de atuação para cada situação.

Estudos de caso

- Entre colegas usam-se expressões e comentários transfóbicos quando um dos colegas, que é um homem trans, não está presente.
- Um casal de mulheres procura o serviço municipal de habitação social para pedir informações para a candidatura a uma casa. A pessoa que atende, fala de forma ríspida e faz comentários como "aqui é para famílias de verdade" e tenta dificultar o processo.
- Um estudante gay é alvo de piadas homofóbicas e insultos de colegas, e a Direção da escola ignora, tratando o caso como "brincadeiras entre alunos".
- Uma pessoa dirige-se a um balcão de um serviço da Câmara Municipal. A sua aparência é andrógina (não é claro se é homem ou mulher). A pessoa que está a atender não sabe como referir-se à pessoa.
- Os balneários no local de trabalho (ou numa escola) não têm chuveiros com cortina ou porta. Pessoas trans acabam por não usar os chuveiros ou usam um WC para se vestirem e despirem.

Observações / Reflexão

Esta sessão permite que o grupo analise estudos de caso relacionados com discriminação, preconceito e dificuldades de comunicação no contexto profissional. Através da discussão em pares e da partilha em plenário, os participantes identificam desafios reais, exploram diferentes formas de atuar e refletem sobre o impacto das escolhas feitas no atendimento ao público.

A atividade ajuda a reconhecer como diferentes "regras" culturais, geracionais, socioeconómicas ou identitárias, influenciam interações e podem gerar tensões ou desigualdades. Ao pensar em estratégias mais inclusivas, o grupo desenvolve competências de comunicação empática, resolução de conflitos e sensibilidade intercultural.

O objetivo pedagógico central é promover atitudes e práticas que contribuam para ambientes mais equitativos e respeitadores da diversidade, reforçando o papel dos serviços públicos na prevenção da discriminação e na garantia de um atendimento digno para todas as pessoas.

Materiais

- Cartões com estudos de caso

Bibliografia e Referências Teóricas

Identifying and Preventing Systemic Discrimination at the Local Level, Conselho da Europa

- Dar a cada grupo 2 minutos para apresentarem a situação e as suas propostas de atuação. E posteriormente abrir espaço para comentários e sugestões.
- Ao longo da partilha e discussão ir tomando notas para trazer ao grupo na sessão seguinte.

PROGRAMA DE FORMAÇÃO

MÓDULO 4 – APLICAÇÃO PRÁTICA E TRANSFORMAÇÃO INSTITUCIONAL

SESSÃO Nº5

Duração: 2H00

Objetivos Gerais	Objetivos Específicos
Fomentar mudanças individuais e organizacionais	• Analisar práticas e rotinas institucionais sob a lente intercultural e LGBTI+ • Identificar ferramentas para práticas mais inclusivas no atendimento • Explorar compromissos individuais e coletivos para melhoria contínua • Desenvolver um plano de ação ou propostas de melhoria no posto de trabalho

ATIVIDADES

- 1 Brainstorming Transformação Institucional
- 2 Plano de ação
- 3 Avaliação
- 4 Avaliação Final (Pós-Formação / Pós-Teste / Formativa ou Sumativa (20 min)

FICHA DE ATIVIDADE

1 BRAINSTORMING TRANSFORMAÇÃO INSTITUCIONAL

Duração: 60 min

Passo a passo

- No quadro desenham-se 3 círculos. No círculo interior escreve-se eu. No segundo equipa. E no terceiro Organização.
- Convida-se o grupo a partilhar propostas de atuação para cada esfera. Podem ser ações concretas ou princípios. Importa ser exaustivo, e também é possível trazer as notas retiradas durante a sessão anterior (estudos de caso) para acrescentar propostas.

Materiais

- Quadro Branco

Observações / Reflexão

A atividade convida o grupo a traduzir a aprendizagem em medidas reais, estruturadas em três níveis, individual, equipas e organização, reforçando a ideia de que a mudança institucional exige simultaneamente atitudes pessoais, práticas coletivas e políticas organizacionais. Ao mapear ações e princípios em cada círculo, os participantes passam da sensibilização à operacionalização: identificam comportamentos a corrigir (por exemplo, linguagem e micro-atitudes), definem rotinas e ferramentas de equipa (procedimentos, rotinas de acolhimento, formação contínua) e propõem políticas e recursos institucionais (protocolos, condições físicas, medidas de accountability).

FICHA DE ATIVIDADE

2 PLANO DE AÇÃO

Duração: 60 min

Passo a passo

- De seguida, divide-se o grupo em pares, e partindo do brainstorming de Transformação institucional, cada par desenvolve um mini-plano de ação individual, focando-se especialmente nas dimensões Equipa e Organização, explorando de que forma pode contribuir para a implementação de práticas/medidas nessas escalas.
- Ronda de apresentação em que cada par apresenta o seu plano de Acção em debate com os outros participantes.

Observações / Reflexão

Esta atividade marca o momento de consolidação da aprendizagem, desafiando cada par a transformar ideias em compromissos reais. A partir do brainstorming anterior, os participantes analisam o que pode ser feito na prática, distinguindo ações de curto e médio prazo e clarificando o que depende de si, da sua equipa e da organização. Esta reflexão orienta o grupo a pensar de forma estratégica: como tornar a inclusão de pessoas LGBTI+ uma prática quotidiana e não apenas um ideal.

O mini-plano de ação permite que cada par identifique passos concretos, obstáculos previsíveis, recursos necessários e formas simples de monitorizar o progresso — promovendo um sentido de responsabilidade partilhada. A dinâmica de apresentação entre pares reforça a aprendizagem colaborativa, facilita o alinhamento de prioridades e permite que as equipas identifiquem sinergias ou ações que podem ser desenvolvidas em conjunto.

O objetivo pedagógico central é que cada pessoa saia da formação com propostas exequíveis, adaptadas ao seu contexto de trabalho e alinhadas com a missão da organização, contribuindo para ambientes mais seguros, inclusivos e atentos às necessidades das pessoas LGBTI+.

Materiais

- Cartolinas
- Marcadores

3 AVALIAÇÃO

Duração: 30 min

Passo a passo

- Traz-se para o círculo os flipcharts com os post-its com expectativas e receios da primeira sessão, e percorre-se o seu conteúdo.
- Faz-se uma ronda em que cada pessoa partilha de que forma a formação foi de encontro às suas expectativas e receios.

Observações / Reflexão

A etapa de avaliação final permite ao grupo revisitar o percurso formativo, reconhecendo aprendizagens, mudanças de perceção e desafios que permaneceram. Ao retomar os receios e expectativas iniciais, promove-se uma autorreflexão honesta sobre o impacto da formação e sobre a forma como cada participante se posiciona agora face aos temas abordados. Esta reflexão contribui para reforçar a consciência crítica e o compromisso com práticas mais inclusivas.

Materiais

- Flipcharts com Receios e Expectativas da 1ª Sessão

4 AVALIAÇÃO FINAL (PÓS-FORMAÇÃO / PÓS-TESTE / FORMATIVA OU SUMATIVA (20 MIN))

Duração: 30 min

Passo a passo

- Aplicação de teste pós formação inicial
- Cada participante deve inscrever no questionário o número que utilizou no pré-teste garantindo correspondência com o pós-formação.

Materiais

- Teste Pós-Formação individual ([Anexo II](#))

Observações / Reflexão

Avaliação não sumativa, anónima. Permite medir a eficácia da formação.



WORKSHOP DE FORMAÇÃO- MUNICÍPIO DE LEEDS

Duração: 3 horas com uma pausa

GRUPO-ALVO: Todo o pessoal, incluindo pessoal da linha da frente, com contacto com o público, gestores, pessoas envolvidas em políticas, estratégia e planeamento urbano, pessoas que trabalham com crianças e famílias, qualquer pessoa que queira aprender mais sobre a experiência das pessoas LGBTI+ em Leeds, e como ser mais inclusiva.

NÚMERO DE PARTICIPANTES:

Funciona bem com grupos pequenos de 10 ou menos, podendo ser adaptado até 20 pessoas.

Materiais

- PowerPoint
- Folhas grandes de papel para flip-chart e canetas.
- Extra opcional: bandeiras.

Organização da sala

Organize a sala com pequenos grupos em mesas diferentes ou um grupo à volta de uma mesa, dependendo do número de participantes.

QUEBRA-GELO INICIAL (Exercício para todo o grupo)

Duração: 10 min

Perguntar ao grupo:

Quantas bandeiras LGBTI+ conhece?

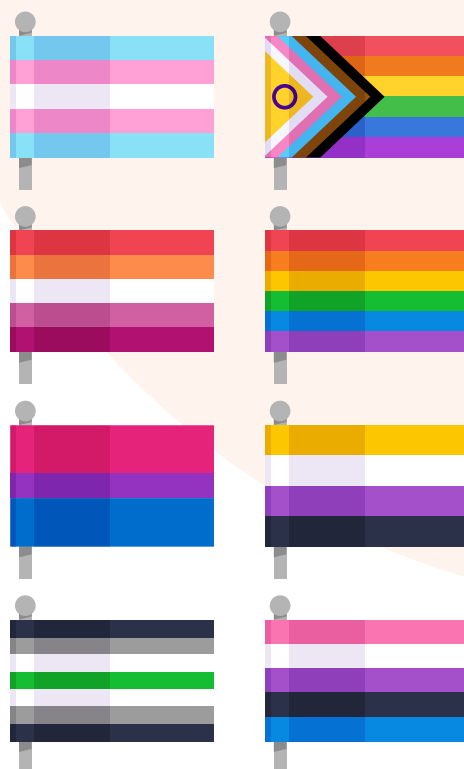
Este exercício introduz diferentes bandeiras utilizadas em relação à comunidade LGBTI+, convida as pessoas a identificar as bandeiras ou explicar termos se os conhecerem, e explica as respostas.

Nota Pedagógica

Este *icebreaker* foi concebido para pôr as pessoas a conversar e para criar um ambiente descontraído e inclusivo. Ao explorar quantas bandeiras LGBTI+ os participantes reconhecem e compreendem, ajuda todos a perceber que não saber tudo é perfeitamente normal e muitas pessoas estão na mesma situação.

A atividade pretende ser divertida e envolvente, mas também educativa, pois frequentemente introduz novos aspetos da comunidade LGBTI+ e dos termos usados para a descrever.

Existem mais bandeiras que podem ser utilizadas. A Liverpool John Moores University tem um bom recurso online: [LGBTQI+ Flags | Liverpool John Moores University](#).



PARTE 1

Duração: 30 min

INTERCULTURALISMO – como ter melhores conversas com pessoas que são diferentes de si.

OBJETIVO:

Compreender como a interação, o diálogo e a troca entre pessoas com diferentes pontos de partida culturais podem promover compreensão mútua e respeito em contextos de serviço público.

1. Programa Cidades Interculturais

Ajudar os participantes a compreender como o Programa Cidades Interculturais apoia a criação de políticas inclusivas e estratégias eficazes de gestão da diversidade, reconhecendo o papel de Leeds na rede ICC e o impacto desta abordagem em áreas como igualdade, educação e coesão comunitária.

2. Compreender e respeitar.

Neste momento o formador/facilitador reforça que o objetivo ideal é que todos adquiram uma boa compreensão das identidades e questões LGBTI+. No entanto, sublinha que compreender totalmente não é requisito para respeitar. Respeitar significa reconhecer e aceitar que outras pessoas podem ter experiências diferentes das nossas. Assim, mesmo que alguém não compreenda ou não concorde totalmente com certas identidades ou vivências LGBTI+, continua a ter a responsabilidade de as respeitar.

Nota Pedagógica

É útil utilizar um exemplo pessoal para demonstrar este ponto. Por exemplo, o formador explica que não gosta pessoalmente de futebol nem entende o seu apelo, mas respeita o facto de outras pessoas serem muito apaixonadas por futebol e de ser importante para elas.

3. Diversidade de experiências

Não existe uma única forma de ser ou viver como pessoa LGBTI+. As experiências variam amplamente: por exemplo, as experiências relacionadas com a orientação sexual (como ser bissexual) podem diferir das relacionadas com a identidade de género (como ser uma pessoa transgénero), e estes aspetos também podem coexistir na mesma pessoa. Estas experiências são interseccionais, sendo influenciadas por fatores como a origem, a cultura, o local de residência e o apoio familiar (ou a sua ausência).

Esta formação procura apresentar diferentes perspetivas, reforçando ao mesmo tempo que cada pessoa tem uma experiência única, moldada por múltiplas dimensões da sua identidade e do seu contexto.

Nota Pedagógica

Novamente, é útil incluir exemplos pessoais ou reais para demonstrar interseccionalidade ou experiências diferentes. O formador utiliza exemplos de algumas pessoas trans que foram rejeitadas pela família, enquanto outras têm apoio familiar e outros fatores importantes que podem **moldar experiência individual**.

PARTE 2

Duração: 60 min

COMPREENDER O QUE SIGNIFICA LGBTI+, os desafios que as pessoas enfrentam e como ser uma pessoa mais inclusiva

OBJETIVO:

Aprender mais sobre o que significa ser Lésbica, Gay, Bissexual, Transgênero, Intersexo e termos relacionados. O que significa quando as pessoas dizem que sexo é diferente de gênero? Discutir como a discriminação e as barreiras podem afetar colegas e utilizadores de serviços LGBTI+. Como pode ajudar a tornar a sua cidade um lugar mais inclusivo para viver e trabalhar?

1. Termos comuns

Identidade de Gênero

O sentido interno de gênero de uma pessoa.

Expressão de Gênero

A forma como alguém expressa externamente o seu gênero.

Sexo

Categorias corporais definidas por fatores biológicos.

Intersexo

Pessoas que têm variações inatas das características sexuais que diferem da compreensão social e/ou médica dos corpos femininos e masculinos considerados típicos.

Sexualidade/Orientação Sexual

por quem uma pessoa se sente atraída.

Cis / Cisgênero

Pessoa que se identifica com o sexo atribuído no nascimento.

Trans / Transgênero

Pessoa que não se identifica com o sexo atribuído no nascimento.

Pronomes

Palavras usadas no lugar do nome próprio.

Binário

A ideia de que algo só pode existir de duas formas, como um interruptor ligado/desligado.

Discriminação

Tratar pessoas de forma específica devido à sua pertença a um grupo social.

Estereótipos

Imagens generalizadas e frequentemente exageradas sobre um grupo.

Interseccionalidade

Abordagem que reconhece a inter-ação entre várias identidades de uma pessoa.

Equality Act 2010: Lei aprovada em 2010 que define características protegidas e responsabilidades na prevenção de discriminação.

Nota Pedagógica

Incluir um exercício dedicado aos termos-chave é fundamental para criar uma linguagem comum entre os participantes e reduzir a complexidade de conceitos que podem ser novos ou pouco familiares. A clarificação de noções como discriminação e interseccionalidade fornece contexto para compreender as vivências LGBTI+ e mostra como diferentes dimensões da identidade moldam essas experiências.

As designações identitárias desempenham um papel importante ao permitir que as pessoas expressem quem são, promovendo respeito, empoderamento e conversas significativas sobre inclusão. Funcionam também como vocabulário de validação e pertença num mundo que tende a assumir identidades heterossexuais e cisgênero como padrão.

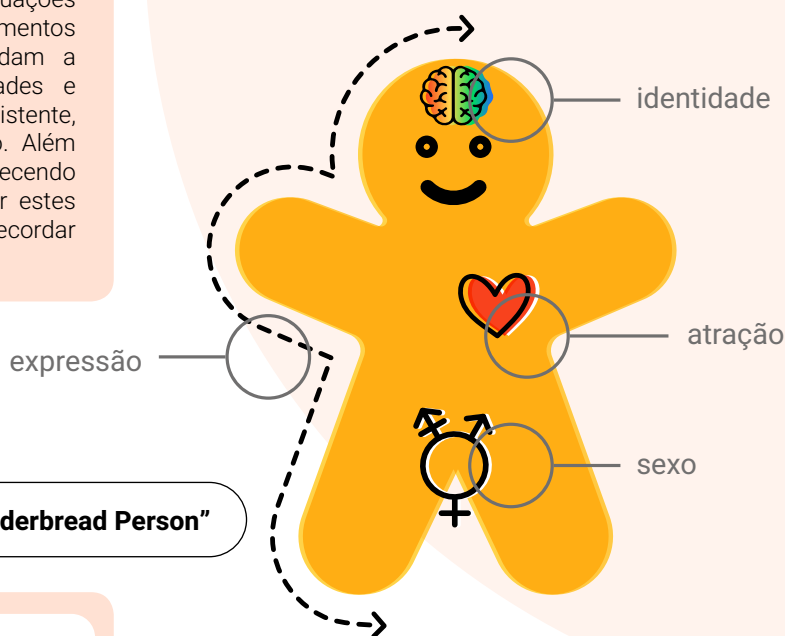
Ainda assim, é essencial reconhecer que o uso destas designações é pessoal e opcional, e nem todas as pessoas desejam adotá-las.

2. Respeitar Pronomes



Nota Pedagógica

O uso de imagens torna a sessão mais dinâmica e facilita a **aprendizagem ativa**, permitindo que os participantes discutam o que observam e relacionem conceitos abstratos com situações reais. Na abordagem aos pronomes, os elementos visuais oferecem **reforço concreto**, ajudam a **normalizar e incluir** diferentes identidades e mostram a **diversidade de pronomes** existente, reforçando que não há um padrão único. Além disso, reduzem a **carga cognitiva**, oferecendo suporte visual para quem está a aprender estes termos, tornando mais fácil compreender e recordar as diferenças.



3. Sexo, Sexualidade e Género – “Genderbread Person”

Nota Pedagógica

Ajudar os participantes a compreender, através da ferramenta visual Genderbread Person, os quatro componentes fundamentais do género e da sexualidade, identidade, atração, expressão e sexo, utilizando a imagem para promover aprendizagem ativa, clarificar conceitos abstratos e facilitar a ligação entre teoria e experiências reais.

4. Para além do binário

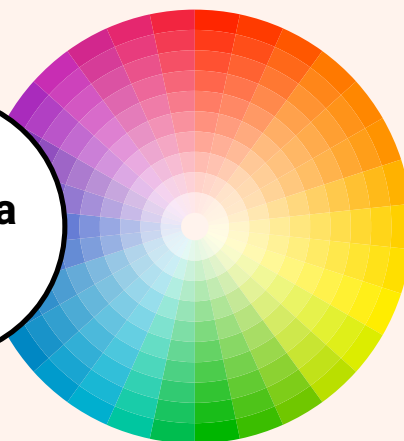
Nota Pedagógica

Ajudar os participantes a compreender que o género existe num **espectro complexo e multidimensional**, utilizando a analogia visual do gradiente e da roda de cores para mostrar que as identidades de género não se limitam ao binário nem a linhas contínuas, mas abrangem uma grande variedade de possibilidades e experiências únicas.

“género é um espectro” não significa isto:

isto nem sequer é um espectro, é apenas um gradiente

significa isto:



5. Desafios que as pessoas LGBTI+ ainda enfrentam

Capacitar os participantes a compreender a **dimensão e o impacto real da discriminação, invisibilidade e insegurança vividas por pessoas LGBTI+ no trabalho e na sociedade**, utilizando dados atuais para evidenciar desigualdades, sensibilizar para riscos acrescidos (especialmente para pessoas trans) e reforçar a necessidade de práticas inclusivas, políticas eficazes e respostas informadas.

Nota Pedagógica

O uso de estatísticas em formação fortalece a aprendizagem ao fornecer evidência concreta que torna as mensagens mais credíveis e objetivas. Os dados ajudam a visualizar a dimensão dos problemas e das tendências, transformando ideias abstratas em factos mensuráveis que os participantes compreendem e recordam com maior facilidade. Além disso, os números desafiam pressupostos, estimulam discussão e tornam o tema mais relevante ao mostrar as suas implicações reais.

PAUSA

Nota Pedagógica

Fazer pausas durante a formação é importante para manter o foco, energia e envolvimento. Pausas ajudam as pessoas a processar informação e regressar mais concentradas. Também promovem networking e reflexão informal.

PARTE 4

Duração: 40 min

OBJETIVO:

Como contribuir para um serviço que seja respeitador e consciente das realidades LGBTI+

ESTUDOS DE CASO

Tempo: 15 minutos de discussão + 10 minutos de feedback ao grupo geral.

Comentário: Estes estudos de caso são exemplos reais anonimizados testemunhados ou experienciados por membros do projeto. Podem ser encontrados exemplos em artigos ou situações vividas, garantindo anonimato.

Os participantes devem dividir-se em pequenos grupos:

- Tamanho ideal: até 6 pessoas por grupo.
- Materiais: Cartolina e marcadores.

Cada grupo recebe um estudo de caso para discutir, com perguntas incluídas.

Devem nomear alguém para tomar notas e outra pessoa para apresentar o feedback ao grupo geral.

Caso 1: “Ser exposto(a) no trabalho”

Dan é um homem gay com um parceiro de longa data. Começou recentemente a trabalhar numa equipa pequena e não se sente preparado para revelar a sua orientação. Os colegas fazem perguntas sobre a vida doméstica. Dan refere ter um parceiro, mas não especifica género.

Os colegas reparam e tiram conclusões. Após um mês, fala sobre férias na Grécia com o parceiro.

Um colega, julgando ser útil, pergunta: “O teu parceiro é outro homem? Sabes que podes dizer-nos!”

Perguntas:

- Como acha que Dan se sente?
- Como poderiam os colegas ter abordado isto de forma mais adequada?

Caso 2: Transição no trabalho

Ash é uma mulher trans que se apresenta como mulher, que está em processo de transição há um ano e meio e teve coragem de informar a sua gestora, antecipando a necessidade de tempo para consultas médicas. A gestora agradece e assegura que tudo ficará bem. Mais tarde, decide informar a equipa, acreditando que isso evitaria tensões e poupava Ash de ter de contar a todos. Ash fica satisfeita que a reunião tenha sido produtiva. Na reunião seguinte, alguns colegas deixam de falar com Ash e não a reconhecem quando intervém. Uma colega informa Ash que ouviu outros colegas chamarem-lhe “it”. Antes disto, usavam pronomes corretos (ela/dela). Ash informa a gestora, que não acredita que seja grave, sugerindo que talvez os colegas não saibam quantas cirurgias ela fez e que, quando a “transição terminar”, o comportamento irá parar.

Perguntas:

- Como acha que Ash se sente?
- Como avalia a atuação da gestora?
- Que medidas poderia o/a gestor/a ter tomado para garantir tratamento igualitário?
- Que outras dificuldades poderá uma pessoa trans enfrentar no local de trabalho durante o processo de transição?
- Como pode a privacidade de Ash ser melhor protegida?

Caso 3: Abuso por parte de um cliente no trabalho

Jay identifica-se como pessoa não binária e usa um crachá com os pronomes elu/delu, o que torna a sua identidade de gênero visível para os clientes. Jay está num turno de atendimento ao público há três horas e acabou de informar um cliente de que, devido à política da empresa, não pode satisfazer o seu pedido.

O cliente afasta-se, mas começa a falar em voz alta com os seus amigos, referindo-se a Jay como “isso” enquanto relata o episódio. Os amigos aproximam-se então do balcão e fazem o mesmo pedido. Jay repete calmamente que o pedido não pode ser atendido devido à política da empresa.

Perguntas:

- Como acha que Jay se sente?
- O que poderia Jay fazer nesta situação?
- Que políticas ou práticas no local de trabalho poderiam apoiar trabalhadores como Jay quando enfrentam comportamentos discriminatórios por parte de clientes, garantindo ao mesmo tempo que não fiquem sozinhos a gerir a situação?

Nota Pedagógica

Discutir estudos de caso em grupo é eficaz porque traduz a teoria em situações reais, permitindo aos participantes identificar desafios, analisar respostas possíveis e desenvolver pensamento crítico. Esta abordagem promove empatia, ao ajudar a compreender como as situações afetam colegas LGBTI+, e evidencia o impacto de comportamentos no ambiente de trabalho. O trabalho colaborativo amplia perspectivas, fortalece competências de resolução de problemas e favorece aprendizagem ativa.

Além disso, os estudos de caso estimulam autorreflexão, permitindo que os participantes reconheçam preconceitos e revejam decisões, passo essencial para integrar práticas inclusivas no dia a dia. No conjunto, esta metodologia aumenta a confiança dos participantes para aplicar inclusão e responder a situações complexas de forma eficaz.

PARTE 5

1. O que podemos fazer?

OUVIR

Ouvir ativamente é uma competência central para criar ambientes verdadeiramente inclusivos. Quando alguém partilha a sua experiência, demonstra confiança, e a resposta deve ser de escuta respeitosa, sem interrupções ou suposições, procurando compreender que tipo de apoio a pessoa realmente necessita. Partilhas relacionadas com pronomes, aspetos pessoais ou situações desconfortáveis exigem sensibilidade, pois fortalecem relações, promovem segurança psicológica e consolidam práticas de inclusão no quotidiano.

FALAR

Falar abertamente é fundamental para promover inclusão. Intervir quando ocorre um erro, como corrigir pronomes, demonstra respeito pelas identidades e evita a repetição de comportamentos prejudiciais. Ao normalizar conversas sobre identidades LGBTI+, reduz-se o estigma e cria-se um ambiente onde estes temas podem ser abordados com naturalidade.

Assumir responsabilidade partilhada na esclarecimento de dúvidas impede que o trabalho educativo recaia apenas sobre pessoas LGBTI+. Em conjunto, estas práticas fortalecem a cultura de respeito, aumentam a segurança psicológica e promovem um ambiente de trabalho mais consciente e inclusivo.

Nota Pedagógica

Estes pontos destacam duas ações práticas centrais para promover inclusão LGBTI+: falar e ouvir. Falar significa intervir quando surgem erros, normalizar conversas sobre identidades LGBTI+ e assumir responsabilidade ativa pela inclusão, sem deixar que esse peso recaia apenas sobre as pessoas afetadas. Ouvir é igualmente fundamental: quando alguém partilha a sua experiência, oferece um ato de confiança que requer atenção, respeito e apoio. Em conjunto, estas práticas transformam a inclusão em comportamentos diários, indo além da teoria. Reforçam o papel ativo do aliado, reduzem a carga emocional sobre pessoas LGBTI+, fortalecem uma cultura respeitosa e aumentam a confiança na gestão de situações reais, momentos onde a inclusão é verdadeiramente posta à prova.

2. Quando e como fazer perguntas

Este conteúdo destaca a importância de respeitar a **privacidade** e os **limites pessoais** quando se fala sobre identidade, género e sexualidade. Cada pessoa decide o que quer ou não partilhar, e essa escolha deve ser sempre respeitada.

Partilhar aspetos da identidade não significa que essa informação deva ser divulgada ou discutida sem consentimento.

Antes de fazer uma pergunta sobre estes temas, é essencial refletir:

- Se a informação pode ser encontrada autonomamente.
- Se a pergunta é apropriada no contexto profissional.
- Se a pessoa se sentirá confortável para recusar responder.

Este enquadramento pedagógico reforça práticas de comunicação cuidadosa, evitando pressões indesejadas e promovendo ambientes seguros e respeitadores.

3. Como pedir desculpa

Esta secção sublinha que errar faz parte das interações humanas, mas a forma como pedimos desculpa tem impacto direto na confiança e no bem-estar das pessoas envolvidas.

Uma **boa desculpa** é simples, respeitosa e focada na pessoa afetada, demonstrando responsabilidade e vontade de melhorar (por exemplo, reconhecer o uso incorreto de um pronome e comprometer-se a fazer melhor). Por outro lado, transformar o pedido de desculpa num momento centrado na culpa pessoal, como dramatizar ou procurar validação, desloca o foco e pode criar desconforto adicional. É igualmente importante reconhecer que a outra pessoa tem **direito a sentir-se magoada**, mesmo depois do pedido de desculpa. Ensinar esta competência promove empatia, responsabilidade e práticas inclusivas no dia a dia.

Nota Pedagógica

Esta secção é importante porque ajuda os participantes a compreender os limites e a boa prática ao fazer perguntas sobre género e sexualidade, temas profundamente pessoais. Saber **quando e como** perguntar assegura respeito pela privacidade e pelo consentimento, incentivando os participantes a refletir se as suas perguntas são realmente necessárias, adequadas e sensíveis, reduzindo o risco de causar desconforto ou dano. Ao promover uma comunicação cuidada e intencional, estas orientações contribuem para um ambiente mais seguro e inclusivo, onde cada pessoa se sente capaz de partilhar apenas aquilo que decide. Além disso, encorajam os participantes a assumir responsabilidade pela sua própria aprendizagem, procurando informação e recursos por iniciativa própria, em vez de depender das pessoas com experiências vividas para explicar tudo. Esta abordagem reduz a carga emocional sobre as pessoas LGBTI+ e demonstra um compromisso genuíno com a inclusão.



PARTE 6

Duração: 15 min

LGBTI+ E O CONTEXTO LOCAL E NACIONAL

OBJETIVO:

Refletir sobre como o contexto social e político mais amplo afeta as pessoas LGBTI+ e os temas abordados nesta formação.

1. Proteção Legal versus Inclusão Real

No Reino Unido, o Equality Act 2010 torna ilegal a discriminação baseada em características protegidas, incluindo orientação sexual e reatribuição de gênero. No entanto, formas de preconceito como homofobia, transfobia, racismo, sexismo, capacitismo e idadeísmo persistem. A aplicação da lei é limitada: provar discriminação é difícil, e os processos podem ser longos e dispendiosos. Assim, embora a legislação seja essencial, não garante inclusão plena, já que a mudança social e cultural progride de forma mais lenta.

Nota Pedagógica

Rever as nove características protegidas pelo Equality Act 2010 é essencial para garantir que os participantes compreendem o enquadramento legal da igualdade no Reino Unido. Estas categorias (idade, deficiência, reatribuição de gênero, casamento/união civil, gravidez e maternidade, raça, religião ou crença, sexo e orientação sexual) definem situações em que a discriminação é ilegal.

Contudo, a aprendizagem não deve limitar-se ao plano jurídico: é crucial reforçar que proteção legal não equivale automaticamente a inclusão real. Mesmo com legislação robusta, pessoas LGBTI+ podem continuar a enfrentar insegurança, falta de aceitação e barreiras sociais que a lei, por si só, não elimina. Esta reflexão ajuda os participantes a reconhecer que a promoção da inclusão exige mudanças culturais, comportamentais e institucionais, para além das obrigações legais.

2. Cultura e contexto

A forma como pessoas LGBTI+ são tratadas e compreendidas é profundamente influenciada por fatores culturais e contextuais. Muitas culturas reconhecem múltiplos gêneros há séculos, enquanto algumas línguas nem sequer possuem termos para “pronomes” ou “gênero”. Também o dialeto pode moldar interpretações, como no Yorkshire, onde “love” é usado de forma neutra.

As expectativas sobre gênero evoluem ao longo do tempo, e condições como neurodivergência, dificuldades de fala ou afasia podem afetar o uso de pronomes sem implicar intenção discriminatória.

Reconhecer estas nuances reforça a importância de uma abordagem interseccional, que permite compreender vivências únicas e evita julgamentos baseados em pressupostos culturais ou linguísticos.

Nota Pedagógica

Identidade e inclusão LGBTI+ são moldadas não apenas por fatores pessoais, mas também culturais, linguísticos e sociais. O gênero e a sexualidade intersectam-se com origem, nacionalidade, fé, deficiência, idioma e saúde, o que significa que as experiências não são universais nem homogêneas.

Explorar estas dimensões ajuda os participantes a desenvolver humildade cultural, evitar estereótipos e compreender a diversidade interna das comunidades LGBTI+. Esta consciência é crucial para criar ambientes verdadeiramente inclusivos, onde se respeita tanto a identidade individual como o contexto cultural de cada pessoa.

3. Pessoas LGBTI+ a procurar asilo no Reino Unido

64

países que criminalizam a atividade sexual entre pessoas do mesmo género

12

países que podem punir a atividade sexual entre pessoas do mesmo sexo com a pena de morte (6 aplicam-na ativamente)

103

países que proibem as pessoas de alterarem legalmente a sua identidade de género (13 criminalizam pessoas trans)

12

países que têm leis de “propaganda LGBTI+” que restringem a liberdade de expressão

Fonte: Consulte os mapas interativos da Human Dignity Trust para mais detalhes

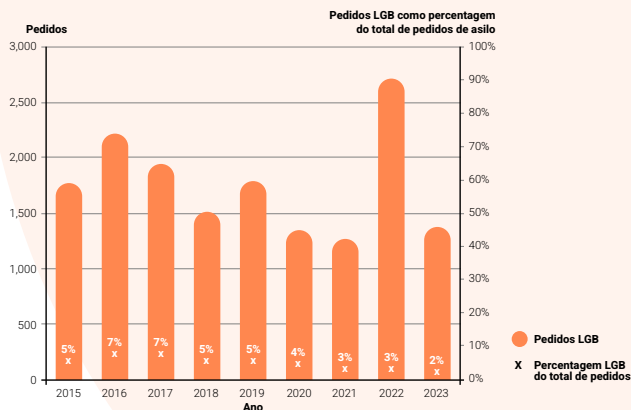
Pessoas LGBTI+ podem requerer asilo quando têm um “medo fundamentado” de perseguição, tal como previsto pela Convenção da ONU para grupos sociais particulares. Em muitos países, a orientação sexual e a identidade de género permanecem criminalizadas, e algumas jurisdições aplicam penas extremamente severas, incluindo pena de morte. Para além do risco real, o processo de asilo é complexo: provar identidade LGBTI+ é difícil, especialmente quando a segurança da pessoa depende dessa demonstração num sistema que pode ser desconfiado ou pouco sensível às experiências vividas.

Nota Pedagógica

Incluir pessoas requerentes de asilo na formação LGBTI+ é fundamental porque muitas enfrentam risco extremo e perseguição nos seus países de origem, onde identidades ou expressões LGBTI+ podem resultar em violência, prisão ou até pena de morte. Compreender este contexto global amplia a perspetiva dos participantes, promove empatia e combate equívocos sobre os motivos que levam alguém a procurar proteção internacional.

Esta abordagem reforça ainda a importância da interseccionalidade: mesmo quando a identidade LGBTI+ não é o motivo principal do pedido de asilo, a experiência de deslocação, vulnerabilidade e barreiras adicionais deve ser considerada para compreender plenamente as suas necessidades e desafios.

Pedidos de asilo LGB apresentados no Reino Unido, 2015 a 2023



Fonte: Home Office

Nota Pedagógica

A apresentação de estatísticas exige atualização regular e transparência sobre a origem dos dados, incluindo ano, dimensão da amostra e contexto geográfico, para garantir rigor e credibilidade. O uso de dados visuais (gráficos, mapas, indicadores comparativos) facilita a compreensão, tornando visíveis tendências, diferenças legais entre países e desafios específicos, como as taxas de concessão de asilo. No conjunto, dados factuais tornam as questões mais concretas, tangíveis e difíceis de ignorar, reforçando a aprendizagem e o impacto pedagógico.

4. Comunidade local

Dar a conhecer aos participantes a diversidade de espaços e grupos LGBTI+ existentes em Leeds, destacando como estes recursos, desde apoio entre pares a atividades culturais, desportivas e de ativismo, fortalecem a comunidade, promovem bem-estar e oferecem redes de suporte essenciais. O objetivo é que os participantes compreendam onde encaminhar, como apoiar e como se envolver com estas iniciativas locais.

Nota Pedagógica

Referências locais tornam a formação prática e útil. Mostram que a inclusão existe no território e que os participantes podem apoiar ou envolver-se.

5. Recursos para exploração e encaminhamento

Capacitar os participantes a conhecer e compreender os principais recursos e organizações de apoio para pessoas LGBTI+, migrantes, refugiados e requerentes de asilo em Leeds, permitindo-lhes orientar melhor utilizadores, colegas ou membros da comunidade. O objetivo é reforçar a capacidade de encaminhamento, promover inclusão e garantir que quem necessita tem acesso a apoio especializado, culturalmente sensível e localmente disponível.

Nota Pedagógica

É importante fornecer estes recursos durante e após a formação como guia para apoio adicional.



NOTA FINAL

Mantenha estes recursos relevantes para o seu país ou região e atualizados ao longo do tempo. Esta formação também foi adaptada para ser ministrada a pessoal de organizações parceiras e líderes comunitários. O conteúdo permaneceu o mesmo, com adaptações às atividades para grupos mais pequenos e a omissão de pontos, permitindo mais tempo para discussões naturais e perguntas do grupo.



05. Para além da formação

O papel das vozes LGBTI+ na transformação organizacional



Para além da formação: o papel das vozes LGBTI+ na transformação organizacional

O Programa Cidades Interculturais (ICC) do Conselho da Europa sublinha que as instituições públicas devem não só **promover igualdade e diversidade externamente**, mas também **integrar estes princípios internamente**.

Os documentos orientadores do ICC destacam a importância de criar ambientes organizacionais seguros e inclusivos; assegurar a participação ativa de grupos sub-representados; desenvolver estruturas internas que permitam ao staff influenciar políticas e transformar a diversidade num recurso vivo, e não num valor simbólico.

A Ficha Informativa do ICC e a Recomendação CM/Rec(2015)1 reforçam que a cultura organizacional deve refletir competência intercultural, responsabilidade partilhada e participação igualitária.

Neste enquadramento, as redes de staff são consideradas mecanismos essenciais para promover igualdade, reforçar competências interculturais e garantir que as experiências de grupos minoritários moldam práticas institucionais. Funcionam como espaços seguros, plataformas de participação e órgãos consultivos, alinhados com as ferramentas ICC de mudança organizacional e governação participativa.

O exemplo do Município de Leeds demonstra concretamente como os princípios ICC podem ser aplicados, integrando a inclusão nas estruturas e comportamentos quotidianos da organização.

CRIAR E GERIR UMA REDE DE STAFF LGBT+ EM LEEDS

A Rede de Staff LGBT+ foi a quarta rede criada no Município de Leeds, iniciada em 2008 e reorganizada em 2015 após um período de inatividade. Está aberta a qualquer pessoa que se identifique como LGBTI+ ou se assuma como aliada, criando um espaço seguro para apoiar o staff e funcionar como órgão consultivo sobre questões que afetam trabalhadores LGBTI+.

Ponto de aprendizagem – ao incluir aliados e pessoas LGBTI+, quem entra na rede não tem necessariamente de “assumir-se”.

Um grupo de coordenação multidisciplinar apoia a presidência da rede. A rede trabalha ainda com o LGBTI+ Hub de Leeds e com as Equipas de Igualdade (Recursos Humanos, Comunidades, Habitação e Ambiente), assegurando consistência na inclusão LGBTI+ em toda a organização.

A rede não se limita a transmitir preocupações à liderança, mas amplifica-as e atua como “amigo crítico” em várias áreas de políticas e práticas. Facilita também um espaço semanal de conversa (“The Tea”), via MS Teams, aberto a todo o staff para debater temas atuais, partilhar histórias e procurar apoio.

PONTO DE APRENDIZAGEM

Em organizações grandes, plataformas como MS Teams ajudam a criar comunidade entre colegas dispersos; noutros contextos, reuniões presenciais podem ser mais eficazes.

O Município de Leeds participa no Stonewall Global Workplace Equality Index que avalia a organização como entidade empregadora.

PONTO DE APRENDIZAGEM

Organizações que usam o Stonewall Index são encorajadas a criar redes de staff.

Leeds enfrenta desafios de capacidade, pessoal e orçamento, o que leva a que a Rede de Staff ou a Equipa da Igualdade assegurem grande parte das iniciativas LGBTI+.

PONTO DE APRENDIZAGEM

É essencial ser realista sobre a carga colocada em voluntários, evitando sobrecarga, especialmente para membros de grupos marginalizados.

O QUE FACILITA A CRIAÇÃO DE UMA REDE DE STAFF LGBTI+?

- Apoio ativo da organização à criação e funcionamento da rede;
- Apoio formal ao staff, incluindo tempo protegido para participar;
- Métodos de participação que garantam segurança a quem não se quer "assumir" no trabalho (ex.: e-mails pessoais);
- Combinação de comunicações formais e informais (ex.: MS Teams);
- Atribuição de um papel formal à rede (ex.: órgão consultivo);
- Compromisso de políticos e/ou dirigentes máximos na inclusão LGBTI+.

REDE DE STAFF LGBT+ E O PROJETO RAINBOW CONNECTIONS

Membros da Rede de Staff LGBT+ de Leeds desempenharam um papel fundamental no projeto Rainbow Connections, desde a conceção à conclusão. As suas perspetivas garantiram que o projeto refletisse experiências vividas reais, contribuindo para eventos online, ações de formação, grupos focais, uma visita a Oeiras e para a produção do manual e relatório final.

Envolver membros da rede no desenho e entrega de formação traz benefícios significativos: autenticidade, pertinência dos conteúdos, criação de ambientes seguros e desenvolvimento de empatia.

Contudo, há desafios: não são formadores profissionais, e partilhar experiências pessoais pode ser exigente emocionalmente.

PONTO DE APRENDIZAGEM

Organizações devem garantir apoio adequado, formação em facilitação, sessões de debriefing e limites claros de bem-estar.

As trocas entre Oeiras, Leeds e os parceiros, realizadas sobretudo online e complementadas por uma visita a Oeiras, permitiram partilhar diretamente experiências vividas por pessoas LGBTI+ no contexto laboral municipal. Estes momentos mostraram, de forma concreta, a importância da participação significativa, aos espaços seguros e à valorização das experiências de grupos minoritários como fonte essencial de conhecimento e melhoria institucional. Ficou claro que quando estas vozes são envolvidas de forma estruturada, tornam visíveis desafios muitas vezes invisíveis e contribuem para práticas mais justas e eficazes.

O impacto destas interações reforça o princípio de que as organizações transformam-se verdadeiramente quando escutam e integram quem vive as desigualdades. A mudança não depende apenas de formação ou regulamentação, mas de uma cultura interna que reconhece a diversidade como um recurso e que incorpora a experiência LGBTI+ nos processos de decisão.

Estes intercâmbios mostram que dar espaço à voz das pessoas LGBTI+ é fundamental para construir instituições mais seguras, igualitárias e genuinamente interculturais.







Glossário

Abertura

Disposição para aceitar, valorizar e aprender com a diversidade cultural, quebrar barreiras e explorar formas de conviver e cooperar com pessoas de outras culturas.

(Fonte: https://cidadesinterculturais.pt/wp-content/uploads/2023/12/rpci_guia_recomendacoes_recursos_pt_5.pdf)

Expressão de Género

Modo como uma pessoa comunica externamente o seu género através da aparência física, incluindo, entre outros, vestuário, penteado, acessórios, maquilhagem e pelos seus maneirismos, estilo de discurso, linguagem corporal e padrões de comportamento. Esta apresentação pode ou não corresponder à sua identidade de género ou ao sexo que lhe foi atribuído no nascimento.

(Fonte: Yogyakarta Principles +10. (2017))

Bifobia

Medo irracional ou aversão à bissexualidade ou às pessoas bissexuais, com base em preconceito.

(Fonte: Glossário da ECRI (Conselho da Europa))

Binarismo de Género

Conceito socialmente construído que afirma que só existem dois géneros, masculino e feminino, como únicos e mutuamente exclusivos.

(Fonte: Conselho da Europa. Third Thematic Report: Right to the Highest Attainable Standard of Health and Access to Healthcare for LGBTI People in Europe. (2024))

Capacidade de Mudar de Perspectiva / Flexibilidade Cognitiva

Habilidade de ver as situações de diferentes ângulos culturais, questionar os próprios pressupostos e adaptar comportamentos, pensamentos e atitudes em contextos culturais diversos.

(Fonte: https://cidadesinterculturais.pt/wp-content/uploads/2023/12/rpci_guia_recomendacoes_recursos_pt_5.pdf)

Características Sexuais

Atributos biológicos inatos de uma pessoa — como genitália, cromossomas, níveis hormonais, gonadas, que podem corresponder ou não às normas ‘masculino’ ou ‘feminino’.

(Fonte: Conselho da Europa, Committee of Ministers, Recommendation CM/Rec(2025)7.)

Competências Interculturais

A capacidade de compreender e respeitar os outros para além de todos os tipos de barreiras culturais. As competências interculturais referem-se ao conjunto de conhecimentos e aptidões necessários para que as pessoas e as organizações atuem de forma intercultural.

(Fonte: Conselho da Europa – Manual de Formação para Prevenir e Combater a Discriminação Sistémica)

Cisgénero

Pessoa cuja identidade de género e expressão de género correspondem ao sexo que lhe foi atribuído à nascença.

(Fonte: Princípios de Yogyakarta +10)

Comunicação Intercultural

Capacidade de interagir de forma eficaz, respeitosa e sensível, em contextos de diversidade cultural, adaptando a linguagem, escuta, empatia e comunicação não-violenta.

(Fonte: https://cidadesinterculturais.pt/wp-content/uploads/2023/12/rpci_guia_recomendacoes_recursos_pt_5.pdf)

Consciência Cultural

Reconhecimento e reflexão sobre a própria cultura, identidade cultural, valores, normas e pressupostos, bem como sobre as outras culturas.

(Fonte: https://cidadesinterculturais.pt/wp-content/uploads/2023/12/rpci_guia_recomendacoes_recursos_pt_5.pdf)

Crossdresser

Pessoa que prefere usar roupas geralmente associadas ao género oposto, por prazer emocional, estético ou sexual.

Discriminação

Comportamento ou tratamento diferenciado, injustificável e prejudicial para determinadas pessoas ou grupos, baseado em características pessoais ou de grupo.

Distingue-se do preconceito e do estereótipo por se traduzir numa ação ou resultado concreto dessas atitudes.

(Fonte: Conselho da Europa. (2023). Training manual on equality data collection and analysis to prevent and address systemic discrimination. Strasbourg: Council of Europe Publishing.)

Discriminação Sistémica

Ocorre quando os procedimentos, rotinas ou a cultura organizacional de uma instituição produzem resultados desiguais para grupos minoritários, comparativamente à população geral.

(Fonte: Conselho da Europa. (2023). Training manual on equality data collection and analysis to prevent and address systemic discrimination. Strasbourg: Council of Europe Publishing.)

Diversidade

Conjunto de características humanas que tornam cada indivíduo diferente dos outros — como idade, sexo, identidade de género, etnia, nacionalidade, orientação sexual, capacidades, classe social, religião, língua ou experiência profissional.

(Fonte: Conselho da Europa. (2023). Training manual on equality data collection and analysis to prevent and address systemic discrimination. Strasbourg: Council of Europe Publishing.)

Drag Queen / Drag King

Pessoas que utilizam a performance de género como forma artística ou expressiva, geralmente associadas ao entretenimento.

(Fonte: Conselho da Europa. (2024). Terceiro Relatório Temático: Direito ao mais elevado nível possível de saúde e acesso aos cuidados de saúde para pessoas LGBTI na Europa. Estrasburgo: Conselho da Europa)

Elasticidade Emocional / Tolerância à Ambiguidade / Controlo do Stress

Capacidade de lidar com situações imprevistas, ambíguas ou culturalmente desafiantes, gerindo emoções e incertezas de modo construtivo.

(Fonte: https://cidadesinterculturais.pt/wp-content/uploads/2023/12/rpci_guia_recomendacoes_recursos_pt_5.pdf)

Empatia

Capacidade de colocar-se no lugar do outro, compreender a sua perspetiva cultural e responder de modo compreensivo e adaptado.

(Fonte: https://cidadesinterculturais.pt/wp-content/uploads/2023/12/rpci_guia_recomendacoes_recursos_pt_5.pdf)

Estereótipo

Crença ou generalização simplificada acerca de um grupo de pessoas, sem ter em conta as suas diferenças individuais.

(Fonte: https://cidadesinterculturais.pt/wp-content/uploads/2023/12/rpci_guia_recomendacoes_recursos_pt_5.pdf)

Estereótipos de género

Estereótipo de género são modelos sociais preconcebidos sobre uma série concreta e limitada de atributos, características e papéis que são ou deveriam ser possuídos ou desempenhados por mulheres e homens, em função do seu sexo. Os estereótipos de género são prejudiciais pois constituem um obstáculo à igualdade e sustentam a discriminação em função do sexo.

(Fonte: <https://www.ohchr.org/en/women/gender-stereotyping>).

Gay

Homem cuja atração romântica, emocional, física e sexual se dirige a outros homens.

Genderqueer

Termo que rejeita o binarismo de género, favorecendo uma identidade mais fluida e não tradicional.

(Fonte: Princípios de Yogyakarta +10)

Género

Género refere-se aos papéis e responsabilidades das mulheres e dos homens, os quais são construídos nas nossas famílias, sociedades e culturas. O conceito de género inclui também as expectativas sobre as características, aptidões e comportamentos expectáveis de mulheres e homens (feminidade e masculinidade). Os papéis e expectativas de género são adquiridas. Eles podem mudar ao longo dos tempos e variam dentro e entre culturas. Os sistemas de diferenciação social, tais como o estatuto político, classe, etnia, deficiência física ou mental, idade e outros, modificam os papéis de género. O conceito de género é vital porque, quando aplicado à análise social, revela como a subordinação das mulheres (ou a dominação dos homens) é socialmente construída. Assim, esta subordinação pode ser alterada ou terminada porque não é biologicamente determinada nem fixada para sempre.

(Fonte: UNESCO – “Gender Mainstreaming Implementation Framework”).

Igualdade

Estado em que todas as pessoas são tratadas de forma equitativa perante a lei, nas políticas e na prática. Inclui a igualdade no gozo dos direitos humanos e no acesso a serviços e oportunidades. No âmbito da interculturalidade, está estreitamente ligada aos princípios de não-discriminação e inclusão, incorporando também a noção de equidade, isto é, a distribuição de recursos de acordo com as necessidades específicas de cada pessoa.

(Fonte: Conselho da Europa. (2023). Training manual on equality data collection and analysis to prevent and address systemic discrimination. Strasbourg: Council of Europe Publishing.)

Identidade de Género

Experiência individual de género, o sentido interno de se sentir homem, mulher ou outro género, podendo ou não corresponder ao sexo atribuído à nascença.

(Fonte: Princípios de Yogyakarta +10)

Interfobia

Medo irracional ou aversão às características sexuais das pessoas intersexo (Fonte: ECRI Glossary (Council of Europe))

Interseccionalidade

O conceito de interseccionalidade reconhece que cada indivíduo possui uma identidade complexa que o torna único. É, portanto, altamente improvável que uma pessoa se veja definida inteiramente por um único aspeto da sua constituição. Um indivíduo pertencente a um grupo minoritário pode experienciar exclusão ou estigmatização devido à sua etnia, ao seu género, à sua orientação sexual percebida, ou a alguma combinação destes fatores. De

forma positiva, esta complexidade de identidade permite estabelecer identificações com outras pessoas — por exemplo, com base no género — que atravessam linhas de divisão social.

(Fonte: <https://rm.coe.int/model-framework-for-an-intercultural-integration-strategy-at-the-natio/1680a2ecf9>)

Heterossexual

Pessoa que se sente atraída emocional, romântica ou sexualmente por pessoas de sexo diferente.

Homem Trans

Pessoa designada como mulher à nascença, mas cuja identidade de género é masculina.

Homofobia

Medo irracional ou aversão à homossexualidade e às pessoas lésbicas ou gays, com base em preconceito.

(Fonte: ECRI Glossary (Council of Europe))

Lésbica

Mulher cuja atração romântica, emocional, física e sexual se dirige a outras mulheres.

LGBTI+

Acrónimo para lésbica, gay, bissexual, transgénero, intersexo. O sinal de mais representa pessoas com diversas características relacionadas com Orientação Sexual, Identidade de Género, Expressão de Género e Características Sexuais (OIEC), que se identificam usando outros termos. Podem ser adicionados caracteres adicionais, como A para assexual, género ou aliado, ou P para pansexual. Os acrónimos relacionados com OIEC não são estáticos e continuam a evoluir ao longo do tempo. Para assegurar inclusão e precisão, devem ser aplicados com consideração cuidadosa às pessoas ou populações a que se referem.

Mulher Trans

Pessoa designada como homem à nascença, mas cuja identidade de género é feminina.

Orientação Sexual

Capacidade de uma pessoa sentir atração emocional, afetiva e/ou sexual por pessoas de um ou mais géneros.

(Fonte: Princípios de Yogyakarta +10)

Pessoa Intersexo

Pessoa cujas características sexuais não correspondem às normas dos corpos femininos ou masculinos.

(Fonte: Conselho da Europa, Recomendação CM/Rec(2025)7.)

Pessoa Não Binária

Pessoa cuja identidade de género não se insere exclusivamente nas categorias ‘masculino’ ou ‘feminino’.

(Fonte: Princípios de Yogyakarta +10 (2017))

Preconceito

Atitude preconcebida em relação a um indivíduo ou grupo, baseada em crenças, suposições ou generalizações não verificadas, frequentemente sem fundamento em experiências ou factos concretos.

(Fonte: ECRI Glossary – Council of Europe)

Pronomes

Palavras usadas para referir um indivíduo sem usar o seu nome próprio (como ‘ele’, ‘ela’, ‘elu’).

Transfobia

Medo irracional ou aversão às pessoas transgéneras ou à diversidade de expressão de género.

(Fonte: ECRI Glossário (Conselho da Europa))

Transgênero

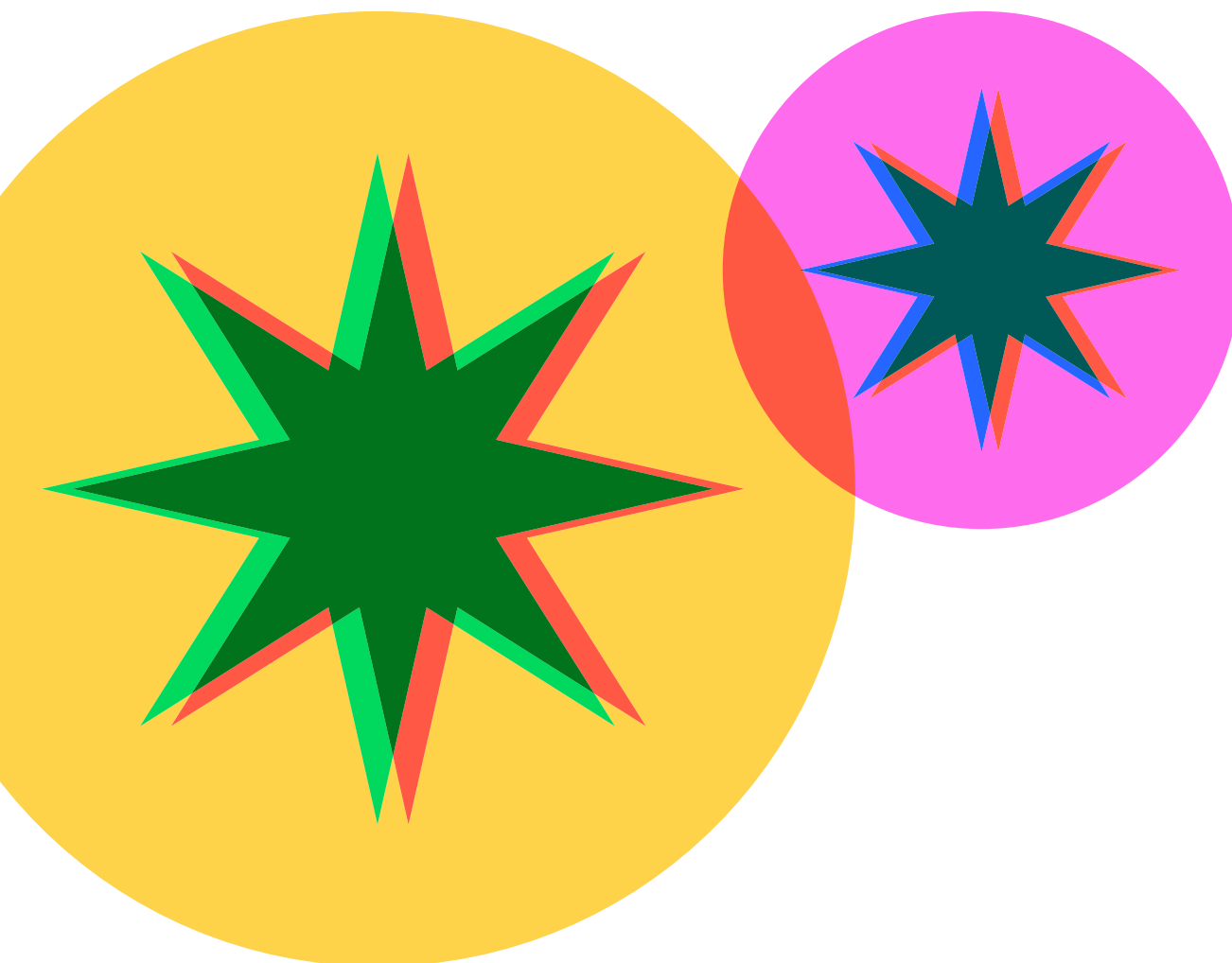
Pessoa cuja identidade de gênero difere do sexo atribuído à nascença.

(Fonte: Princípios de Yogyakarta +10 (2017))

Transição

Processo de mudança de gênero — social, legal e/ou médica — para viver de acordo com a identidade de gênero.

(Fonte: Princípios de Yogyakarta +10 (2017))



07. Bibliografia





Bibliografia

Anti-Defamation League. (2017). Pirâmide do Ódio (versão original). Nova Iorque: Anti-Defamation League.

CDADI. (2021). Modelo de referência para uma estratégia de integração intercultural a nível nacional: Gerir a diversidade como uma oportunidade. Estrasburgo: Conselho da Europa.

Conselho da Europa. (2010). Recomendação CM/Rec(2010)5 do Comité de Ministros aos Estados-Membros sobre medidas para combater a discriminação com base na orientação sexual ou identidade de género. Estrasburgo: Conselho da Europa.

Conselho da Europa. (2015). Recommendation CM/Rec(2015)1 of the Committee of Ministers to member States on intercultural integration. Strasbourg: Council of Europe.

Conselho da Europa. (2022). Manual para o desenho de um curso de formação em competências interculturais (Partes 1 e 2). Estrasburgo: Conselho da Europa.

Conselho da Europa. (2024). Terceiro Relatório Temático: Direito ao mais elevado nível possível de saúde e acesso aos cuidados de saúde para pessoas LGBTI na Europa. Estrasburgo: Conselho da Europa.

Conselho da Europa. (2025). Recommendation CM/Rec(2025)7 of the Committee of Ministers to member States on equal rights for intersex persons (with explanatory memorandum). Strasbourg: Council of Europe.

FRA – Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia. (2020). Um longo caminho a percorrer para a igualdade LGBTI. Luxemburgo: Publications Office of the European Union.

Home Office. (2023). Estatísticas de pedidos de asilo com base na orientação sexual e identidade de género. Londres: Home Office.

ILGA Portugal. (2023). Portugal cai mais duas posições no ranking dos direitos das pessoas LGBTI+ na Europa. Lisboa: ILGA Portugal.

ILGA-Europe. (2021). Revisão anual da situação dos direitos humanos das pessoas LGBTI na Europa e Ásia Central. Bruxelas: ILGA-Europe.

ILGA-World. (2020). Relatório sobre o reconhecimento jurídico das pessoas trans: Mapeamento global. Genebra: ILGA-World.

Ministério da Administração Interna. (2025). Eleições Legislativas 2025: Relatório de resultados. Lisboa: MAI.

Office for Victims of Crime. (2014). Responder a vítimas transgénero de agressão sexual. Washington, DC: U.S. Department of Justice.

OSCE – Organização para a Segurança e Cooperação na Europa. (2014). Formação sobre crimes de ódio para forças de segurança: Currículo para formadores. Viena: OSCE.

Programa Cidades Interculturais (ICC). (2020). Identificar e prevenir a discriminação sistémica a nível local. Estrasburgo: Conselho da Europa.

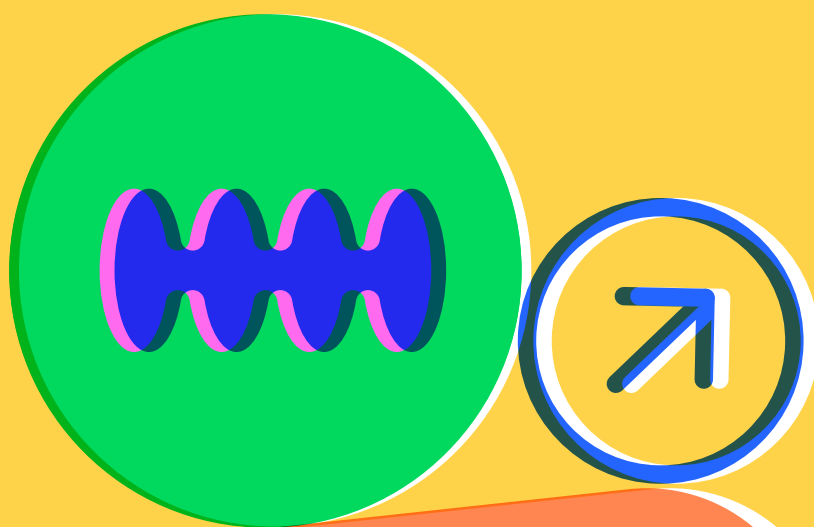
Rede ex aequo. (2018). Educação LGBTI+: Manual para escolas, jovens e profissionais. Lisboa: Rede ex aequo.

Rede Portuguesa de Cidades Interculturais. (2023). Guia de recomendações e recursos para ecossistemas interculturais. Lisboa: RPCI.

Scottish Transgender Alliance & UNISON. (s.d.). Identidade de género: Guia introdutório para representantes sindicais no apoio a pessoas transgénero.

Stonewall UK. (s.d.). Regulamentos de igualdade no emprego: Guia para empregadores.

Princípios de Yogyakarta +10 (2017) – Princípios adicionais e obrigações dos Estados sobre a aplicação do direito internacional dos direitos humanos em relação à orientação sexual, identidade de género, expressão de género e características sexuais.



08. Anexos

Anexo I

INQUÉRITO EX ANTE

Competências Interculturais no Atendimento a Pessoas LGBTI+

N.º de participante

(Este número será atribuído de forma aleatória e anónima no início da formação e deve ser o mesmo no pré e no pós-teste.)

1. LIGAR A O CONCEITO NA COLUNA DA ESQUERDA À DEFINIÇÃO NA COLUNA DA DIREITA

Multiculturalidade	•	•	Culturas coexistem lado a lado, sem necessariamente interagir.
Interculturalidade	•	•	Relações de diálogo, reconhecimento e aprendizagem mútua entre culturas.
Identidade de Género	•	•	Atração emocional, afetiva e/ou sexual de uma pessoa por outra
Expressão de Género	•	•	Cromossomas, genitais, hormonas e outras características físicas
Orientação sexual	•	•	Manifestação do género através de roupas, gestos e comportamentos
Características sexuais	•	•	Vivência interna e individual do género

2. QUE SIGNIFICA A SIGLA LGBTI+?

L _____
G _____
B _____
T _____
I _____

3. LESBOFOBIA, A HOMOFOBIA, A BIFOBIA, A TRANSFOBIA E A INTERSEXOFOBIA CORRESPONDEM A:

- Expressões de afeto e orgulho pelas identidades LGBTI+.
- Formas de preconceito e discriminação contra pessoas devido à sua orientação sexual, identidade de género, expressão de género ou características sexuais.
- Políticas públicas de inclusão social.
- Termos utilizados apenas em contextos médicos.

4. ESTE TÓPICO É ABORDADO ABERTAMENTE E DE FORMA POSITIVA NO SEIO DA ORGANIZAÇÃO

- Concordo totalmente
- Concordo
- Nem concordo nem discordo
- Discordo
- Discordo totalmente

5. PIADAS OU COMENTÁRIOS QUE POSSAM SER OFENSIVOS A MINORIAS OU A GRUPOS DIVERSOS NÃO SÃO TOLERADOS NO SEIO DA ORGANIZAÇÃO

- Concordo totalmente
- Concordo
- Nem concordo nem discordo
- Discordo
- Discordo totalmente

6. SINTO-ME CONFIANTE E CONFORTÁVEL PARA LIDAR COM PESSOAS E QUESTÕES LGBTI+ NO MEU LOCAL DE TRABALHO

- Concordo totalmente
- Concordo
- Nem concordo nem discordo
- Discordo
- Discordo totalmente

7. PORQUE CONSIDERA NECESSÁRIA A FORMAÇÃO SOBRE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS INCLUSIVOS PARA PESSOAS LGBTI?

Anexo II

INQUÉRITO EX POST

Competências Interculturais no Atendimento a Pessoas LGBTI+

N.º de participante

(Este número será atribuído de forma aleatória e anónima no início da formação e deve ser o mesmo no pré e no pós-teste.)

1. LIGAR A O CONCEITO NA COLUNA DA ESQUERDA À DEFINIÇÃO NA COLUNA DA DIREITA

Multiculturalidade	•	•	Culturas coexistem lado a lado, sem necessariamente interagir.
Interculturalidade	•	•	Relações de diálogo, reconhecimento e aprendizagem mútua entre culturas.
Identidade de Género	•	•	Atração emocional, afetiva e/ou sexual de uma pessoa por outra
Expressão de Género	•	•	Cromossomas, genitais, hormonas e outras características físicas
Orientação sexual	•	•	Manifestação do género através de roupas, gestos e comportamentos
Características sexuais	•	•	Vivência interna e individual do género

2. QUE SIGNIFICA A SIGLA LGBTI+?

L _____
G _____
B _____
T _____
I _____

3. HOMOFOBIA, BIFOBIA E TRANSFOBIA CORRESPONDEM A:

- Expressões de afeto e orgulho pelas identidades LGBTI+.
- Formas de preconceito e discriminação contra pessoas devido à sua orientação sexual, identidade de género, expressão de género ou características sexuais.
- Políticas públicas de inclusão social.
- Termos utilizados apenas em contextos médicos.

4. ESTE TÓPICO É ABORDADO ABERTAMENTE E DE FORMA POSITIVA NO SEIO DA ORGANIZAÇÃO

- Concordo totalmente
- Concordo
- Nem concordo nem discordo
- Discordo
- Discordo totalmente

5. PIADAS OU COMENTÁRIOS QUE POSSAM SER SENSÍVEIS A MINORIAS OU A GRUPOS DIVERSOS NÃO SÃO TOLERADOS NO SEIO DA ORGANIZAÇÃO

- Concordo totalmente
- Concordo
- Nem concordo nem discordo
- Discordo
- Discordo totalmente

6. SINTO-ME CONFIANTE E CONFORTÁVEL PARA LIDAR COM PESSOAS E QUESTÕES LGBTI+ NO MEU LOCAL DE TRABALHO

- Concordo totalmente
- Concordo
- Nem concordo nem discordo
- Discordo
- Discordo totalmente

7. DE QUE FORMA A FORMAÇÃO CONTRIBUIU PARA MELHORAR O SEU CONHECIMENTO E A SUA PRÁTICA NO ATENDIMENTO INCLUSIVO A PESSOAS LGBTI+?

**8. O QUE CONSIDERA MAIS ÚTIL E APLICÁVEL DA
FORMAÇÃO NO SEU CONTEXTO DE TRABALHO?**

**9. HÁ ALGUMA INICIATIVA QUE JULGUE NECESSÁRIO
IMPLEMENTAR NA ORGANIZAÇÃO DECORRENTE DA
APRENDIZAGEM ?**

**10. AVALIE DE 1 A 5 O IMPACTO DA FORMAÇÃO
NAS SEGUINTE DIMENSÕES:**

- ☐ Conhecimentos sobre conceitos LGBTI+
- ☐ Sensibilidade e respeito nas interações
- ☐ Capacidade de intervenção em situações de discriminação
- ☐ Confiança no atendimento inclusivo

Anexo III

GUIÃO DE FACILITAÇÃO PARA GRUPO FOCAL

Formação em Competências Interculturais no Atendimento a Pessoas

Duração: **60 minutos**

Facilitador/a:

Tomador/a de notas:

Data e Localização:

ENQUADRAMENTO

A formação em Competências Interculturais no Atendimento a Pessoas LGBTI+ foi desenvolvida para capacitar as pessoas trabalhadoras que trabalham em contextos de atendimento ao público, com competências interculturais para uma abordagem inclusiva às pessoas LGBTI+. Este grupo focal é parte da avaliação qualitativa pós-formação, que visa complementar as avaliações prévias (ex. sumativas) com perceções ricas e detalhadas dos formandos.

As avaliações qualitativas permitem captar mudança de atitudes, barreiras não evidentes em questionários e recolher sugestões práticas adaptadas ao contexto local.

Os resultados informarão o desenho de futuras formações, políticas internas e ações de acompanhamento pelas organizações.

PLANEAMENTO

- Número de participantes recomendado: 6–10 formandos.
- Critério de seleção: diversidade de funções, antiguidade, género e contexto de trabalho.
- Papel do facilitador: conduzir a sessão, garantir clima seguro e gerir o tempo.
- Papel do tomador de notas: registar pontos-chave, citações importantes (anonimizadas) e observações não-verbais.

OBJETIVOS DA GRUPO FOCAL

Este grupo focal tem como objetivo recolher avaliação qualitativa sobre a formação em Competências Interculturais no Atendimento a Pessoas LGBTI+, realizada pelos participantes. A sessão permitirá compreender:

- > A retenção e aplicação dos conhecimentos adquiridos;
- > O impacto percebido da formação nas práticas dos formandos;
- > Necessidades adicionais de capacitação;
- > Sugestões de melhoria para futuras ações formativas.

NOTAS AO FACILITADOR/A:

- Garanta que tod@s autorizaram a utilização de dados e, caso aplicável, a gravação da sessão.
- Relembre as boas práticas do manual: participação equilibrada, segurança emocional, foco nos temas principais.
- Explique que as respostas serão anonimizadas.

GUIÃO DE ABERTURA

1. Boas-vindas e Apresentações

O objetivo desta sessão é recolher as vossas perceções e experiências sobre a formação em Competências Interculturais no Atendimento a Pessoas LGBTI+. As vossas opiniões são essenciais para melhorarmos futuras ações formativas e reforçarmos práticas inclusivas na organização.

1.1. Dinâmica: Mosaico da Identidade

Objetivo: criar um ambiente acolhedor, promover reflexão inicial e estimular a participação.

Passos:

- **Cada participante indica:**
 - a. Nome e função;
 - b. Uma palavra associada à diversidade ou inclusão;
 - c. (Opcional) Expectativas para a sessão.
- **O facilitador incentiva comentários curtos sobre as palavras partilhadas.**
- **Passo adicional: Registrar no quadro branco todas as palavras.**
- **Agrupar visualmente as palavras por temas emergentes.**
- **Mini-reflexão:**
"O que este mosaico nos diz sobre o grupo e as nossas experiências com diversidade?"

Observação pedagógica

O quadro branco funciona como recurso visual para estimular reflexão, abrir a partilha e criar ligação entre participantes

2. Guião de Discussão (Perguntas Estruturadas)

As perguntas devem ser colocadas uma de cada vez, seguindo a ordem, garantindo que todos participam. Use pausas curtas para incentivar reflexão.

2.1. Compreensão e Consciencialização

- A. O que significa competência intercultural para si no contexto do seu trabalho diário?
Nota: Incentivar exemplos concretos.
- B. Como estas competências se aplicam no atendimento a pessoas LGBTI+?
Nota: Explorar perceções antes e depois da formação.

2.2. Experiências e Desafios

- A. Pode partilhar uma situação real em que diversidade cultural, identidade de género, orientação sexual, expressão de género ou características sexuais influenciaram o atendimento?
Nota: Validar emoções e experiências.
- B. Quais os principais desafios ou barreiras na promoção de práticas inclusivas?
Nota: Explorar barreiras organizacionais, pessoais e estruturais.

2.3. Avaliação da Formação e Aplicação Prática

- A. O que achou mais útil na formação? Houve alguma parte particularmente relevante ou surpreendente?
- B. Considera que a formação é adequada ao seu contexto profissional e à realidade da sua organização?
Nota: Explorar adaptações necessárias.
- C. Ainda mantém a opinião sobre diversidade e inclusão no seu contexto profissional? Porquê? O que mudou?

2.4. Recursos, Competências e Necessidades Futuras

- A. Sente que dispõe de recursos suficientes (conhecimentos, ferramentas, procedimentos) para implementar práticas inclusivas?
- B. Sabe onde procurar informação ou apoio adicional sobre atendimento inclusivo a pessoas LGBTI+?
Nota: Incentivar partilha de recursos úteis.
- C. Quão confiante se sente para explicar a colegas ou equipas a importância das práticas inclusivas e das competências interculturais?
Nota: Explorar antes vs. depois da formação.
- D. Gostaria de receber mais formação? Em que áreas ou competências específicas?
- E. Que formatos considera mais eficazes: workshops, simulações, estudos de caso, online, mentoring?
- F. O que poderia o município e o LEDDS fazer para apoiar práticas inclusivas no dia a dia?

3. Encerramento

Pergunta Final

Há mais alguma sugestão, comentário ou ideia que considere importante partilhar?

Mensagem de Encerramento

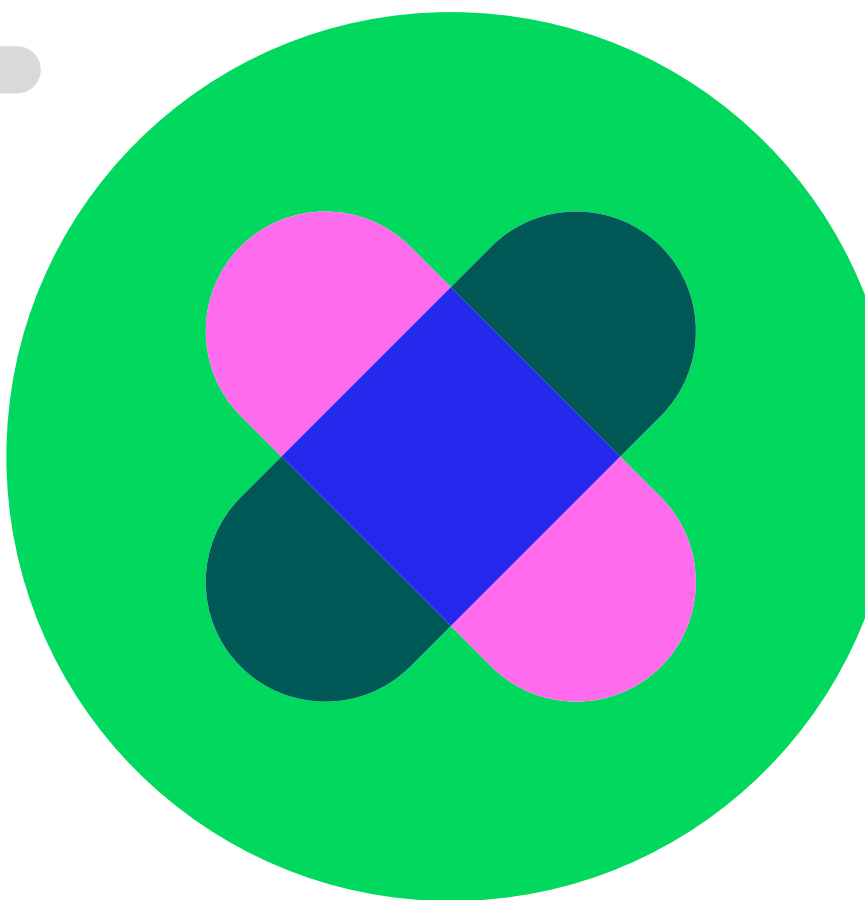
“Agradeço muito a vossa disponibilidade e contributos. O que partilharam hoje irá ajudar-nos a desenvolver ações mais eficazes, significativas e verdadeiramente inclusivas. Obrigada/o pela autenticidade e participação.”

4. Materiais Necessários

- Quadro digital ou quadro branco
- Guião impresso
- Marcadores ou ferramentas digitais
- Post-its (opcional)

5. Notas Metodológicas do Facilitador/a

- Garantir participação equitativa.
- Manter ambiente de segurança emocional.
- Relembrar confidencialidade.
- Evitar que alguém domine a discussão.
- Recentralizar a conversa quando necessário.



Anexo IV

DINÂMICA JOGO DE CARTAS

Regras do jogo

REGRAS DO JOGO – MESA 1

- Um/a dos/as jogadores/as baralha as cartas e distribui-as no sentido oposto ao dos ponteiros do relógio (8 cartas para cada jogador/a).
- As cartas são numeradas de 2 a 10, mais os ases, que têm o valor mais elevado. As espadas valem mais do que qualquer outro naipe (são o trunfo).
- O/a jogador/a sentado/a à direita de quem distribui as cartas inicia o jogo e as outras pessoas vão jogando uma carta do mesmo naipe. Se não tiver uma carta desse naipe, joga espadas. Se não tiver espadas, pode jogar qualquer carta.
- O/a jogador/a que lançar a carta mais alta ganha essa ronda e inicia a ronda seguinte.
- O objectivo do jogo é ganhar o maior número de rondas possível.
- Quando todas as cartas tiverem sido jogadas, ou seja, no final do jogo, cada jogador/a conta as rondas que venceu e anota esse número.
- Começa um novo jogo. O/a jogador/a que anteriormente iniciou o jogo é quem agora baralha e distribui as cartas.
- Joga-se 2 vezes.

REGRAS DO JOGO – MESA 2

- Um/a dos/as jogadores/as baralha as cartas e distribui-as no sentido oposto ao dos ponteiros do relógio (8 cartas para cada jogador/a).
- As cartas são numeradas de 2 a 10, mais os ases, que têm o valor mais baixo. As espadas valem mais do que qualquer outro naipe (são o trunfo).
- O/a jogador/a sentado/a à direita de quem distribui as cartas inicia o jogo e as outras pessoas vão jogando uma carta do mesmo naipe. Se não tiver uma carta desse naipe, joga espadas. Se não tiver espadas, pode jogar qualquer carta.
- O/a jogador/a que lançar a carta mais alta ganha essa ronda e inicia a ronda seguinte.
- O objectivo do jogo é ganhar o maior número de rondas possível.
- Quando todas as cartas tiverem sido jogadas, ou seja, no final do jogo, cada jogador/a conta as rondas que venceu e anota esse número.
- Começa um novo jogo. O/a jogador/a que anteriormente iniciou o jogo é quem agora baralha e distribui as cartas.
- Joga-se 2 vezes.

REGRAS DO JOGO – MESA 3

- Um/a dos/as jogadores/as baralha as cartas e distribui-as no sentido oposto ao dos ponteiros do relógio (8 cartas para cada jogador/a).
- As cartas são numeradas de 2 a 10, mais os ases, que têm o valor mais alto.
- As copas valem mais do que qualquer outro naipe (são o trunfo).
- O/a jogador/a sentado/a à direita de quem distribui as cartas inicia o jogo e as outras pessoas vão jogando uma carta do mesmo naipe. Se não tiver uma carta desse naipe, joga copas. Se não tiver copas, pode jogar qualquer carta.
- O/a jogador/a que lançar a carta mais alta ganha essa ronda e inicia a ronda seguinte.
- O objectivo do jogo é ganhar o maior número de rondas possível.
- Quando todas as cartas tiverem sido jogadas, ou seja, no final do jogo, cada jogador/a conta as rondas que venceu e anota esse número.
- Começa um novo jogo. O/a jogador/a que anteriormente iniciou o jogo é quem agora baralha e distribui as cartas.
- Joga-se 2 vezes.

REGRAS DO JOGO – MESA 4

- Um/a dos/as jogadores/as baralha as cartas e distribui-as no sentido oposto ao dos ponteiros do relógio (8 cartas para cada jogador/a).
- As cartas são numeradas de 2 a 10, mais os ases, que têm o valor mais alto.
- Os paus valem mais do que qualquer outro naipe (são o trunfo).
- O/a jogador/a sentado/a à direita de quem distribui as cartas inicia o jogo e as outras pessoas vão jogando uma carta do mesmo naipe. Se não tiver uma carta desse naipe, joga paus. Se não tiver paus, pode jogar qualquer carta.
- O/a jogador/a que lançar a carta mais alta ganha essa ronda e inicia a ronda seguinte.
- O objectivo do jogo é ganhar o maior número de rondas possível.
- Quando todas as cartas tiverem sido jogadas, ou seja, no final do jogo, cada jogador/a conta as rondas que venceu e anota esse número.
- Começa um novo jogo. O/a jogador/a que anteriormente iniciou o jogo é quem agora baralha e distribui as cartas.

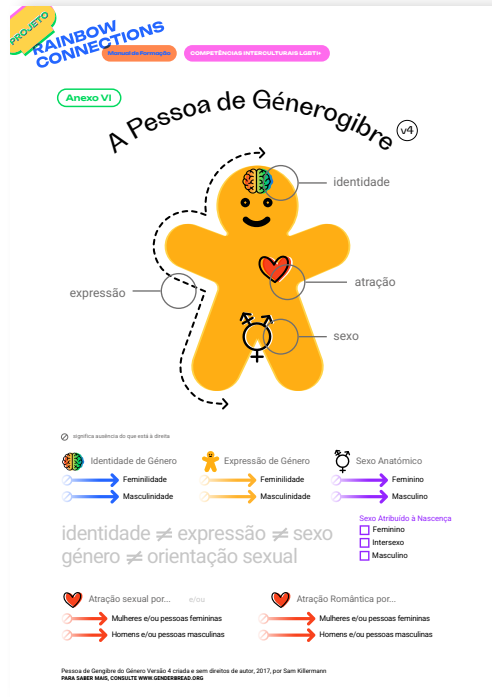
Anexo V

IMAGENS DINÂMICA NORMAL/NÃO NORMAL



Anexo VI

PESSOA GÉNERO GIBRE



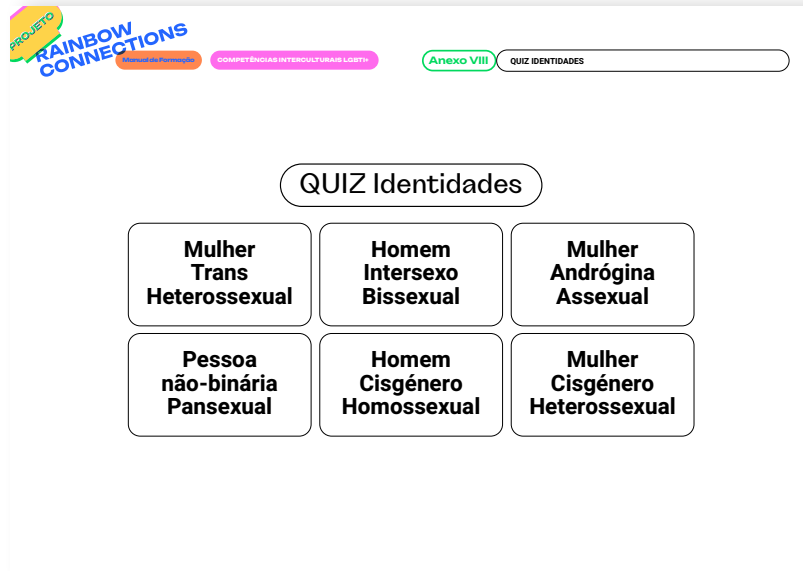
Anexo VII

PESSOA GÉNERO GIBRE EM BRANCO



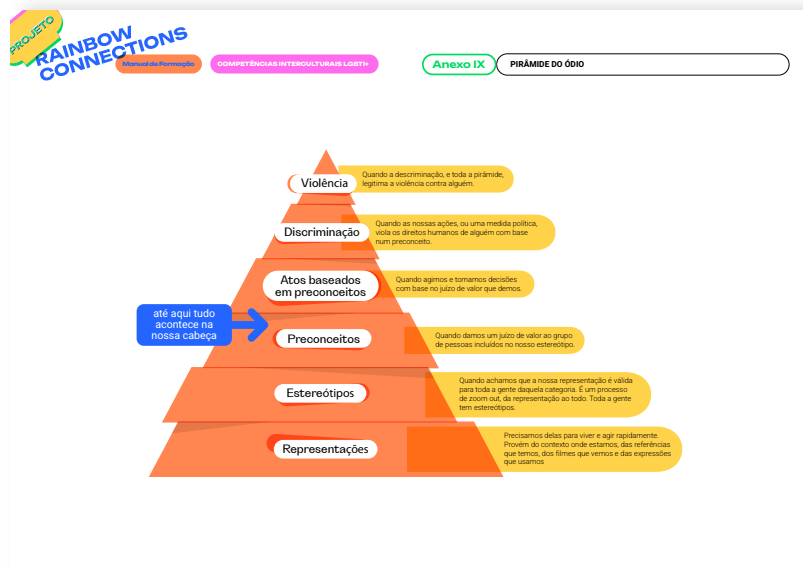
Anexo VIII

QUIZ IDENTIDADES



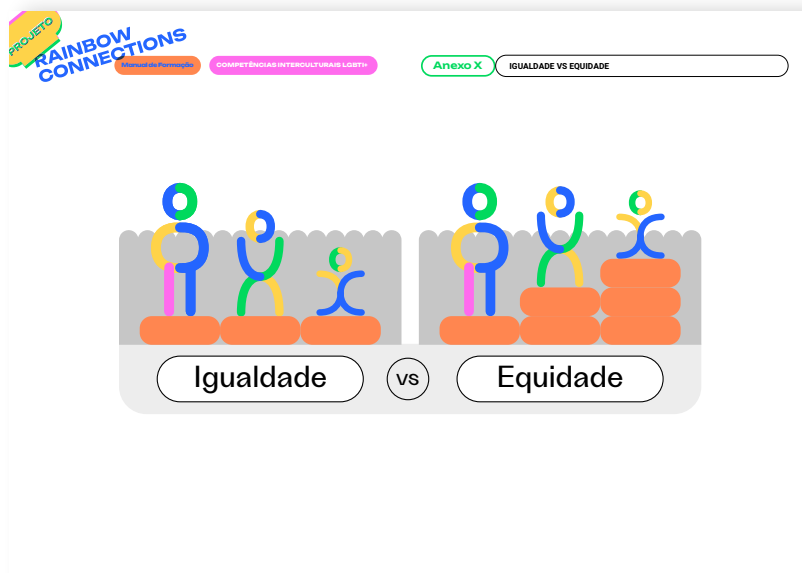
Anexo IX

PIRÂMIDE DO ÓDIO



Anexo X

IGUALDADE VS EQUIDADE



Anexo XI

DINÂMICA CADEIRA A CADEIRA

Instruções Grupo A e Grupo B

INSTRUÇÕES - GRUPO A

Este é um exercício de simulação. Devem ler as instruções em 10 minutos. Depois de iniciar o jogo, terão 20 minutos para resolver o desafio. Divirtam-se!

O vosso objetivo:

ENCONTRAR UM NOVELO DE LÃ CINZENTO

O que podem fazer:

- pedir ajuda ao grupo B
- desenhar, mas não têm folhas nem canetas

O que detestam fazer:

- dar as mãos

O que não conseguem mesmo fazer:

- falar
- escrever
- ver o que está escrito ou desenhado a vermelho
- afastar-se um dos outros (devem estar sempre em grupo)
- pisar diretamente o chão (com qualquer parte do corpo ou calçado) aplicável apenas a um terço dos elementos do grupo cujos elementos devem ser

INSTRUÇÕES - GRUPO B

Este é um exercício de simulação. Devem ler as instruções em 10 minutos. Depois de iniciar o jogo, terão 20 minutos para resolver o desafio. Divirtam-se!

O vosso objetivo:

PERCEBER O QUE O GRUPO A PRECISA

O que devem fazer:

- fornecer ao grupo A o material de escrita que ele vos pedir (dirijam-se ao/a facilitador/a para que vos dê o material)
- só devem deixar o grupo A pedir alguma coisa se eles estiverem de mãos dadas
- depois de perceberem o que grupo A precisa, além do material de escrita, devem reunir com o/a facilitador/a para vos dar as pistas necessárias para o encontrar
- dar as pistas ao grupo A e deixá-los descobrir o que precisam

PROMOÇÃO:



MUNICÍPIO DE OEIRAS



Câmara Municipal
de Oeiras



Leeds
CITY COUNCIL

FINANCIAMENTO:



CONSULTADORIA:

