



PROMOÇÃO:



MUNICÍPIO DE OEIRAS



FINANCIAMENTO:



CONSEL DE L'EUROPE



CONSULTADORIA:



INTERVENÇÃO LESBICA, 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 Páginas: 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

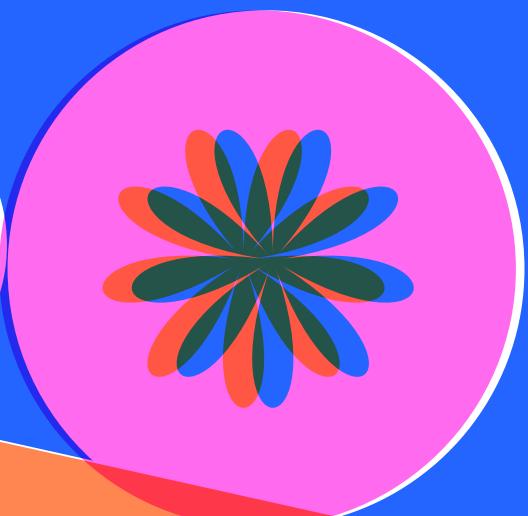
**04. Plano de Formação em
Competências Interculturais LGBTI+**
Oeiras (Portugal) e Leeds (Reino Unido)

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

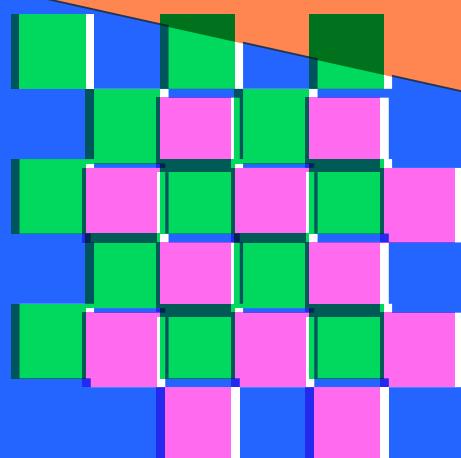
06. Glossário

07. Bibliografia

08. Anexos



07. Enquadramento





Enquadramento

Entre o que a lei prevê e o que as pessoas efetivamente vivem existe um espaço crítico onde atuam percepções 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 diárias, 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:

- Uma parte substancial 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.

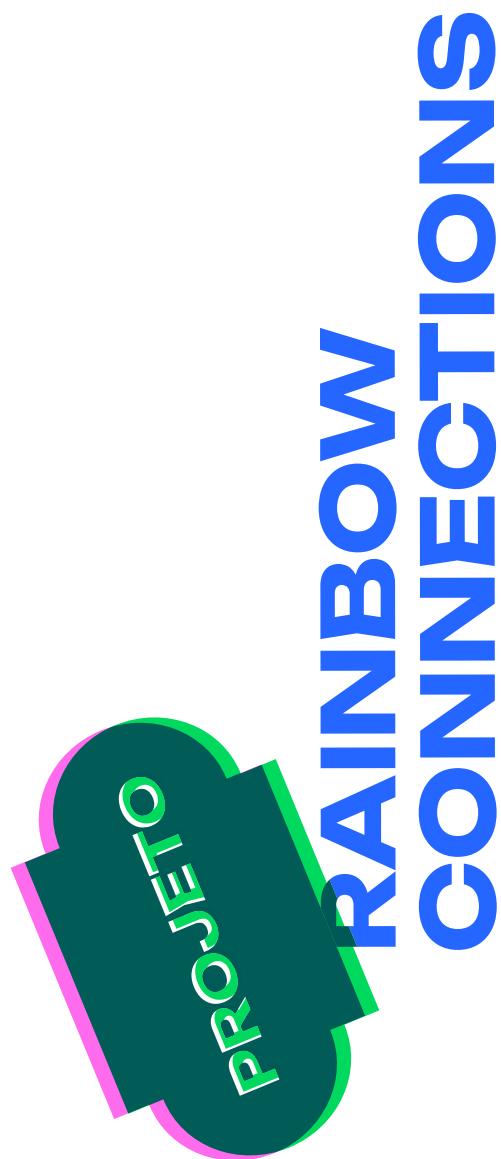
Assim, as duas formações refletem a mesma lógica intercultural: a **adequação pedagógica ao contexto**, garantindo que cada município recebe o percurso mais alinhado com o seu momento institucional e com as suas necessidades reais.

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.



O2. 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 (Conselho da Europa, 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.

PORUTGAL: 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 entre 2013 e 2022, situou-se novamente 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 transgénero (Weeks, 2017).

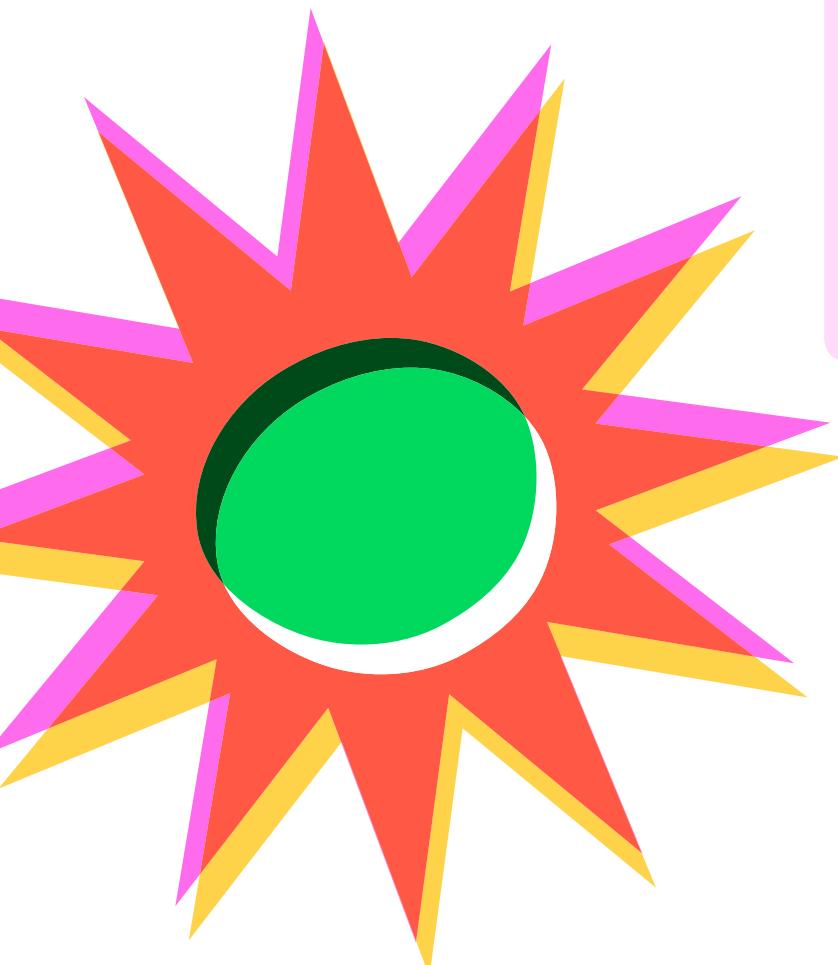
Apesar da legislação abrangente, desafios sociais persistem. A retórica anti-trans e a polarização política afetam a segurança e inclusão das pessoas LGBTI+, refletindo-se na queda do Rainbow Map 2025 do 1.º para o 22.º lugar (ILGA Europe, 2025). Este contexto evidencia a necessidade de competências 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.

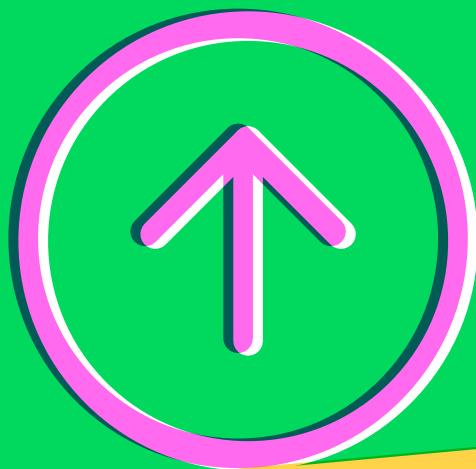
CONCLUSÃO

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+.



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.



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

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

Como decidir? — Critérios simples



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.

04. *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**

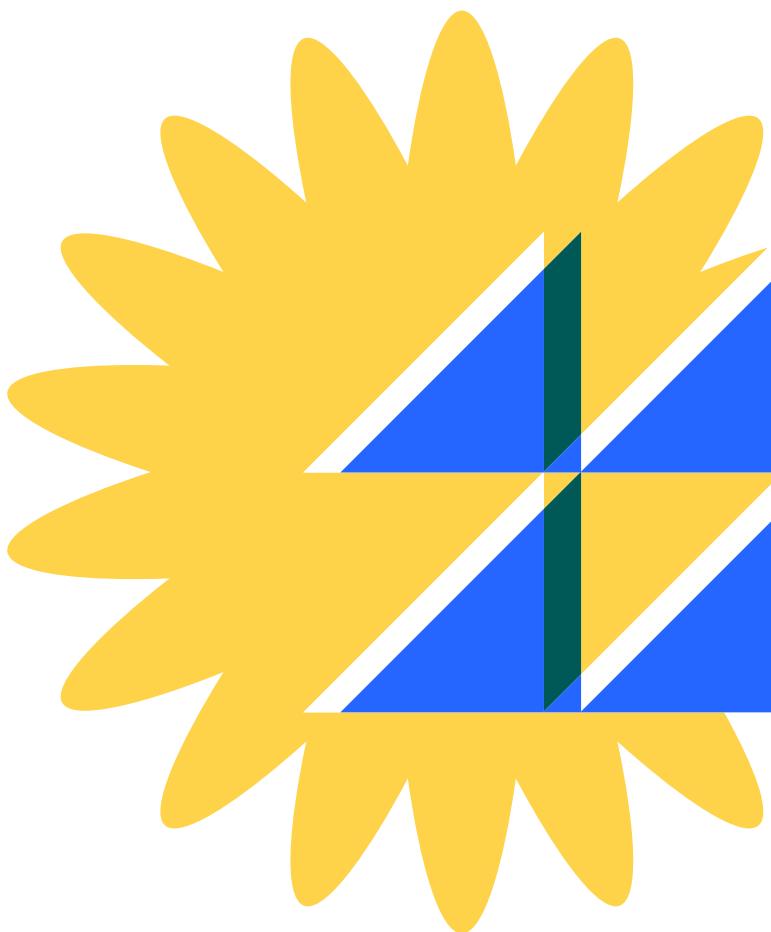
Os conhecimentos, experiências e contributos das/ os participantes são considerados essenciais. Para potenciá-los, são criados diversos espaços de discussão, partilha e construção coletiva ao longo de toda a formação.

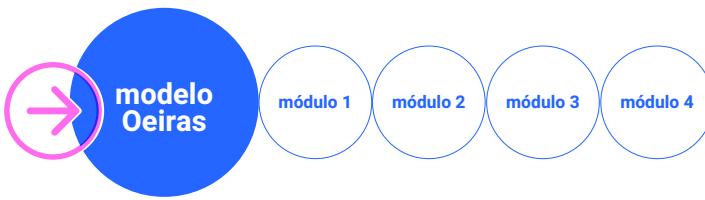
3 **Horizontalidade e transparência**

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 N°1

Duração: 1H30

Objetivos Gerais	Objetivos Específicos
<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> 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

Materiais

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

Observações / Reflexão

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.

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.

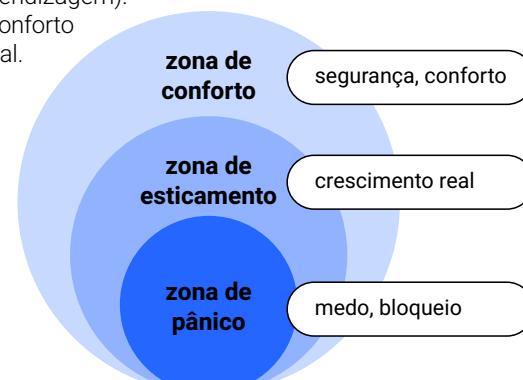
- Zona de Conforto:** espaço seguro e familiar; pouca aprendizagem devido à ausência de desafios. Mantém-se em atividades previsíveis.
- Zona de Esticamento / Aprendizagem:** desafios moderados que promovem crescimento; desconforto controlado favorecendo esforço e aquisição de novas competências. É a 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	Objetivos Específicos
Compreender os princípios da interculturalidade e o papel das competências interculturais no contexto do atendimento público.	<ul style="list-style-type: none">• 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
 - Demonstrar, de forma experiential, 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
- 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	Objetivos Específicos
Desenvolver uma abordagem de atendimento centrada no respeito, na dignidade e na sensibilidade à realidade LGBTI+.	<ul style="list-style-type: none">• Compreender diferentes conceitos em torno de género, identidade e sexualidade• Refletir sobre as raízes da discriminação de pessoas LGBTI+• Questionar as normas sócio-culturais em torno do género 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

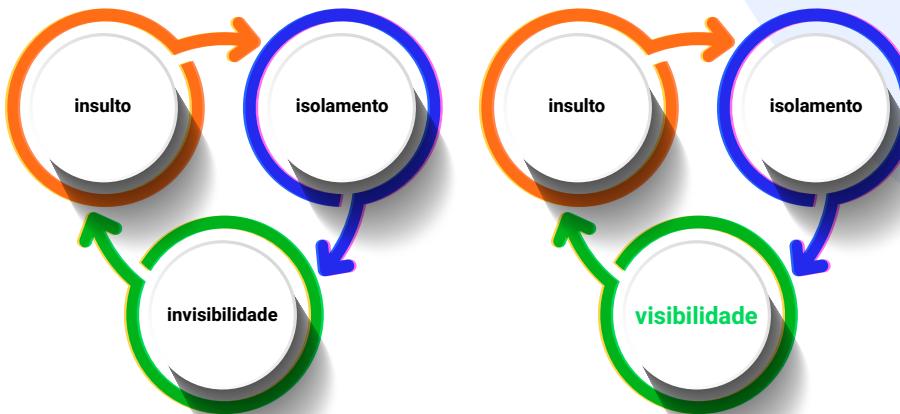
1 PESO DAS PALAVRAS

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.



- Voltar ao quadro e escrever Heterossexual, e perguntar por sinónimos. Muito provavelmente sairá a palavra normal, e questionar sobre se as pessoas LGBTI não são normais. E começar a questionar a definição de normal.

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

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.
- Trazer o conceito de **heteronormatividade** e de **heterossexismo**. E também de **homofobia**, **bifobia** e **transfobia**.
- 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

O conceito de normal varia culturalmente e ao longo do tempo. Algumas situações são comuns, mas não socialmente aceitáveis, como pobreza, fome ou crianças em conflitos armados. Outras são pouco comuns, mas aceitáveis, como mulheres jogando 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, androgino, drag-queen, drag-king, travesti, 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, androgino, drag-queen, drag-king e travesti, 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. Mulher Cisgênero Homossexual)
- 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 Identidade de Género, Orientação Sexual, Expressão 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/VIA05p2KlbM?si=tjqNq_xo92oT-mZ

<https://youtu.be/hOBfpccYX7bI?si=rV1L50PUe6HXK8aI>

Direito à indiferença da ILGA Portugal

<https://youtu.be/yRbI3tesoxs?si=CbK8ofXedYfYAQZS>

Materiais

- Vídeos elencados

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.



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, bifobia e transfobia, 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

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

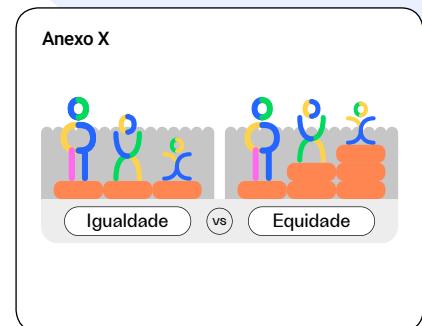
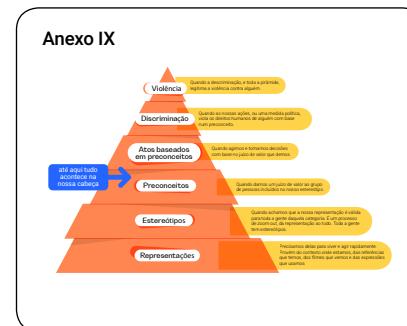
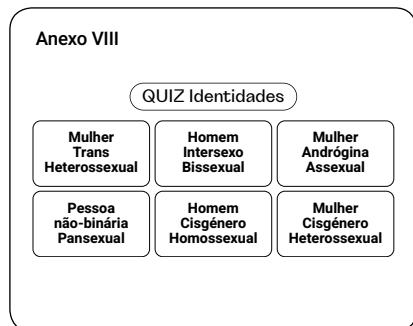
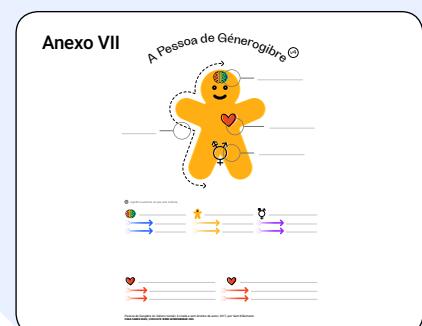
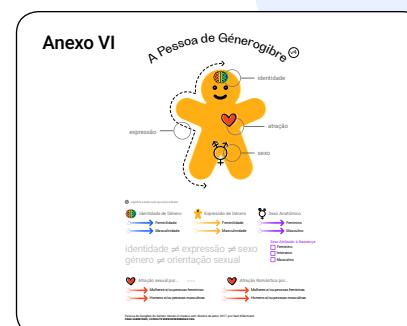
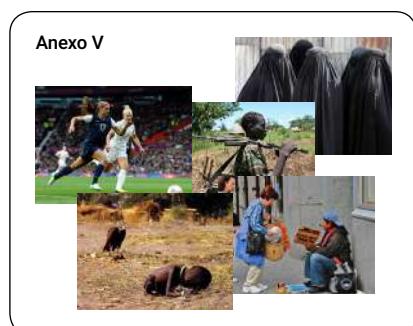
Anexo VI Pessoa de Género

Anexo VII Pessoa de Géneroqibre em branco

Anexo VIII Quiz das Identidades

Anexo IX Pirâmide do Ódio

Anexo X Igualdade vs Equidade



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	<ul style="list-style-type: none">• 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 autónoma.
4. Entregar as instruções ao Grupo A, garantindo que também realizem a leitura autónoma. 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 SITUAÇÕES DELICADAS

Duração: 1h30

Passo a passo

- Explicar que a sessão será para discutir sobre situações delicadas 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.

Situações Delicadas

- 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 androgína (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 situações delicadas relacionadas 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 situações delicadas

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	<ul style="list-style-type: none">• 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 (Situações Delicadas) 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.

Materiais

- Cartolinhas
- Marcadores

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, distingindo 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+.

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 percepção 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 1º 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?

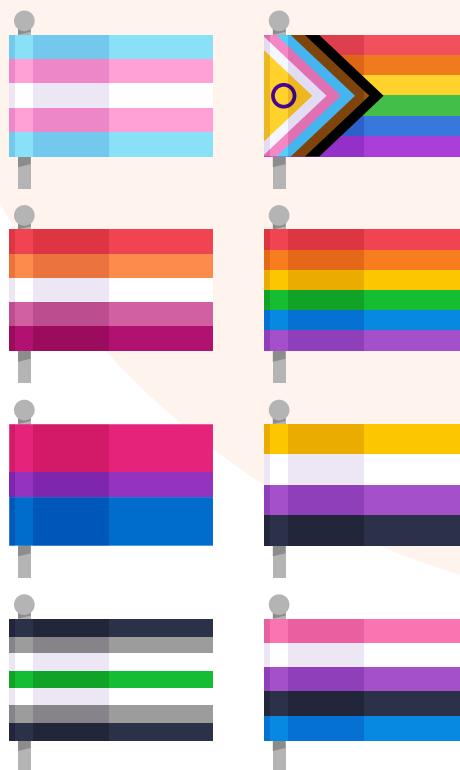
Este exercício introduz diferentes bandeiras utilizadas em relação à comunidade LGBTI+, convida as pessoas a identificar as bandeiras ou explicar termos se os conhecerem, e explica as respostas.

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, os desafios enfrentados por pessoas bissexuais são muito diferentes dos vividos por pessoas trans. Estas vivências são interseccionais, influenciadas por fatores como origem, cultura, local de residência e apoio (ou falta dele) por parte da família.

A formação procura apresentar diferentes perspetivas, mas reforça que cada pessoa tem uma experiência única, moldada por múltiplas dimensões da sua identidade e 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, Transgénero e termos relacionados. O que significa quando as pessoas dizem que sexo é diferente de género? 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

Género

O sentido interno de género de uma pessoa.

Apresentação de Género

A forma como alguém expressa externamente o seu género.

Sexo

Categorias corporais definidas por fatores biológicos.

Intersexo

Pessoa que possui características biológicas de sexo mistas ou não diferenciadas.

Sexualidade/Orientação Sexual

por quem uma pessoa se sente atraída.

Cis / Cisgénero

Pessoa que se identifica com o sexo atribuído no nascimento.

Trans / Transgénero

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 interação 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 cisgénero como padrão.

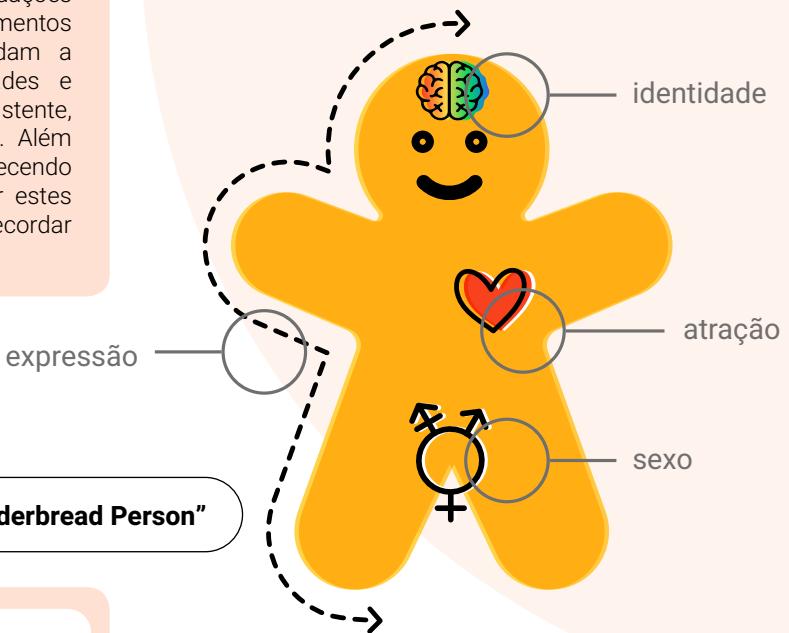
Ainda assim, é essencial reconhecer que o uso destas designações é pessoal e opcional, e nem todas as pessoas desejam adotá-las.

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 **espetro 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 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 nomes 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?

Caso 3: Abuso por parte de um cliente no trabalho

Jay está há 3 horas num turno de atendimento ao público e teve de informar um cliente que, devido à política da organização, não pode satisfazer o pedido. O cliente fala de forma audível, chamando Jay de "it" enquanto relata o episódio aos amigos. Os amigos aproximam-se e pedem o mesmo; Jay repete que o pedido não é possível. O grupo fica agitado e começa a provocar Jay com comentários sobre a aparência, ameaçando denunciá-lo se não cumprir. Colegas de Jay estão em pausa e não vêm, apesar de ouvirem a situação. Jay tem de decidir entre pedir ajuda (deixando o grupo sem supervisão, o que viola as regras) ou permanecer sozinho no balcão.

Perguntas:

- Como acha que Jay se sente?
- O que poderia Jay fazer nesta situação?

Nota Pedagógica

Discussar 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 género. 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 género, 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 LGBTQIA+ são tratadas e compreendidas é profundamente influenciada por fatores culturais e contextuais. Muitas culturas reconhecem múltiplos géneros há séculos, enquanto algumas línguas nem sequer possuem termos para "pronomes" ou "género". Também o dialeto pode moldar interpretações, como no Yorkshire, onde "love" é usado de forma neutra.

As expectativas sobre género 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 género e a sexualidade intersectam-se com origem, nacionalidade, fé, deficiência, idioma e saúde, o que significa que as experiências não são universais nem homogéneas.

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



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

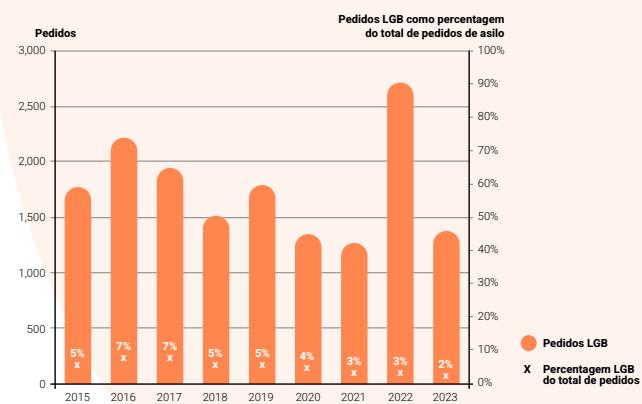
Pessoas LGBTI+ podem requerer asilo quando têm um "medo fundamentado" de perseguição, tal como previsto pela Convenção da ONU para grupos sociais particulares. Em muitos países, a orientação sexual e a identidade de género permanecem criminalizadas, e algumas jurisdições aplicam penas extremamente severas, 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 transparéncia 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 vivido, 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.





6. Glossário



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/raci_guia_recomendacoes_recursos_pt_5.pdf)

Apresentação 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: Council of Europe, Glossário "Gender Matters".)

Bifobia

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

(Fonte: Council of Europe, Glossário "Gender Matters".)

Binarismo de Género

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

(Fonte: Council of Europe, Glossário "Gender Matters".)

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/raci_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: Council of Europe, Glossário "Gender Matters".)

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: https://cidadesinterculturais.pt/wp-content/uploads/2023/12/raci_guia_recomendacoes_recursos_pt_5.pdf)

Cisgénero

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

(Fonte: Council of Europe, Glossário "Gender Matters".)

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/raci_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/raci_guia_recomendacoes_recursos_pt_5.pdf)

Crossdresser

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

(Fonte: Council of Europe, Glossário "Gender Matters".)

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 – Manual de Formação para Prevenir e Combater a Discriminação Sistémica)

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 – Manual de Formação para Prevenir e Combater a Discriminação Sistémica)

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 – Manual de Formação para Prevenir e Combater a Discriminação Sistémica)

Drag Queen / Drag King

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

(Fonte: Council of Europe, Glossário "Gender Matters".)

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/raci_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/raci_guia_recomendacoes_recursos_pt_5.pdf)

Esterótipo

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/raci_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>).

Expressão de Género

Forma como uma pessoa manifesta o seu género externamente: através de roupas, aparência, discurso, comportamento, modo de vestir, etc.

(Fonte: Conselho da Europa, 'Gender Matters')

Gay

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

(Fonte: Conselho da Europa, 'Gender Matters')

Genderqueer

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

(Fonte: Conselho da Europa, 'Gender Matters')

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 (feminilidade 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 – Manual de Formação para Prevenir e Combater a Discriminação Sistémica)

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: Conselho da Europa, 'Gender Matters')

Interfobia

Medo irracional ou aversão às características sexuais das pessoas intersexo

(Fonte: Conselho da Europa, 'Gender Matters')

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.

(Fonte: Conselho da Europa, 'Gender Matters')

Homem Trans

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

(Fonte: Conselho da Europa, 'Gender Matters')

Homofobia

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

(Fonte: Conselho da Europa, 'Gender Matters')

Lésbica

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

(Fonte: Conselho da Europa, 'Gender Matters')

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.

(Fonte: Conselho da Europa – SOGIESC Glossary)

Mulher Trans-

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

(Fonte: Conselho da Europa, 'Gender Matters')

Orientação Sexual

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

(Fonte: Conselho da Europa, SOGIESC)

Pessoa Intersexo

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

(Fonte: Conselho da Europa, SOGIESC)

Pessoa Não Binária

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

(Fonte: Conselho da Europa, 'Gender Matters')

Pessoa Trans

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

(Fonte: Conselho da Europa, 'Gender Matters')

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').

(Fonte: Conselho da Europa, 'Gender Matters')

Transexual

Pessoa cuja identidade de género não corresponde ao sexo atribuído à nascença e que realiza modificações corporais.

(Fonte: Conselho da Europa, 'Gender Matters')

Transfobia

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

(Fonte: Conselho da Europa, 'Gender Matters')

Transgénero

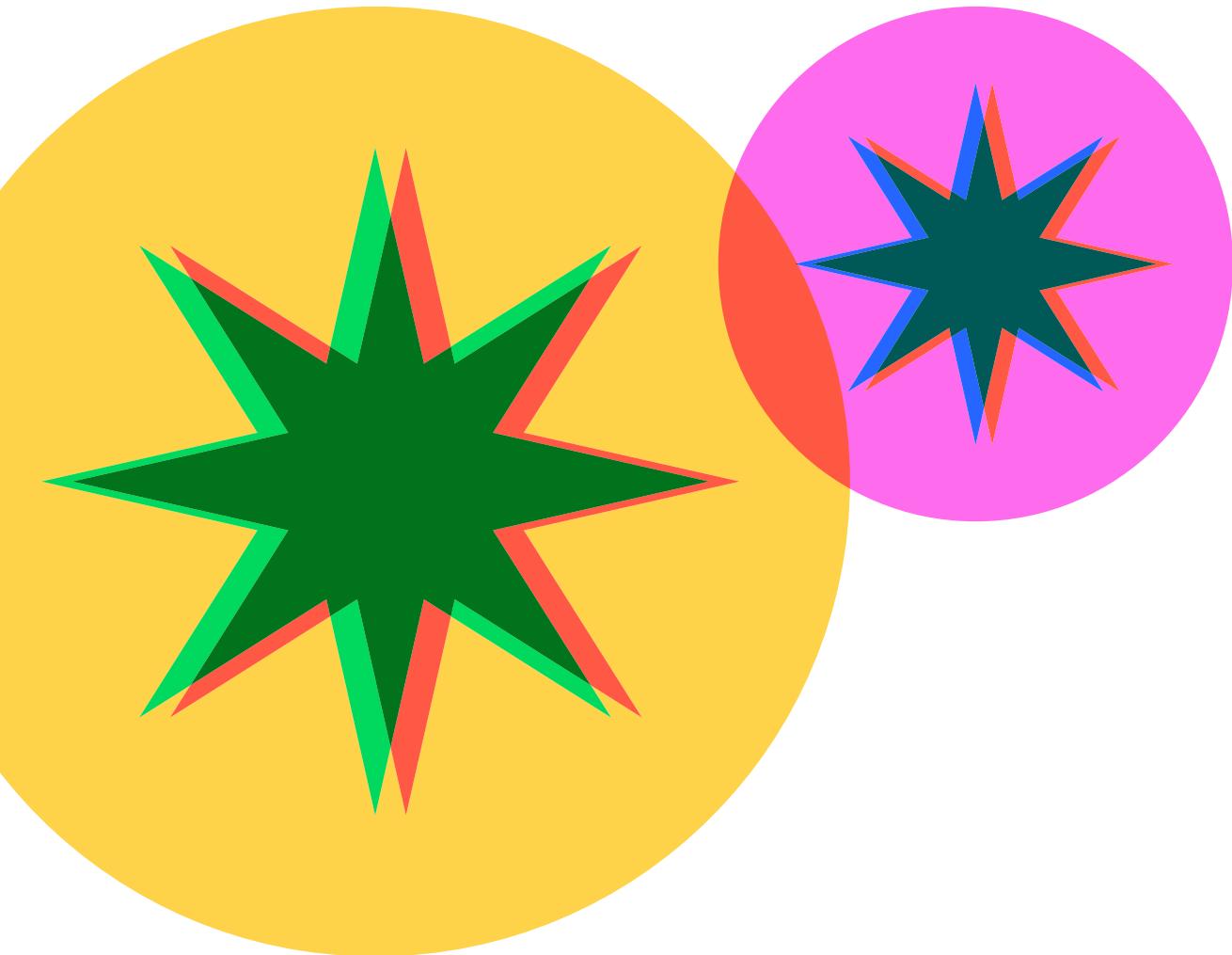
Pessoa cuja identidade de género difere do sexo que lhe foi atribuído à nascença.

(Fonte: Conselho da Europa, 'Gender Matters')

Transição

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

(Fonte: Conselho da Europa, 'Gender Matters')



O7. 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). Questões de género: Manual sobre a abordagem das questões de género no âmbito policial (Gender Matters). Estrasburgo: Conselho da Europa.

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. (s.d.). Glossário SOGIESC: Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais. Estrasburgo: Conselho da Europa.

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.

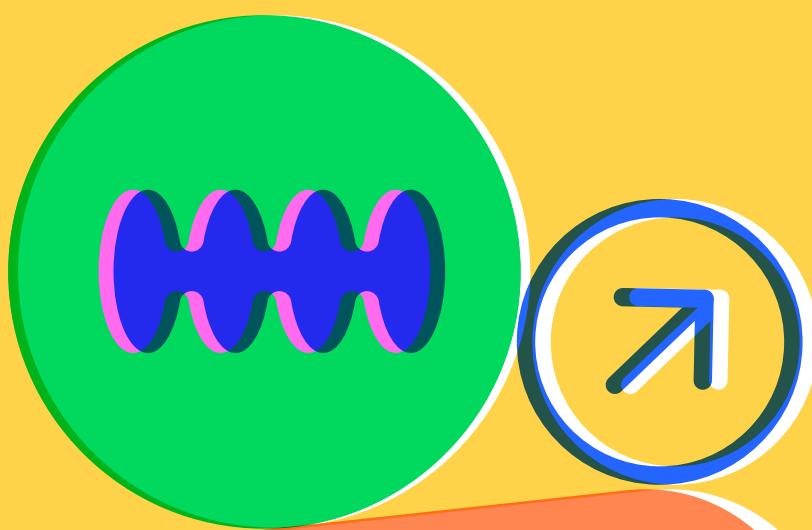
Programa Cidades Interculturais (ICC). (2020). Identificar e prevenir a discriminação sistémica a nível local. Estrasburgo: Conselho da Europa.

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.



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. 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 ou identidade de género.
- 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 CONSIDERA NECESSÁRIA UMA FORMAÇÃO SOBRE ATENDIMENTO INCLUSIVO A PESSOAS LGBTI+ E O QUE ESPERA GANHAR COM ELA?

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 ou identidade de género.
- 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?

**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

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

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 percepções 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 percepções 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: Registar 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 percepções antes e depois da formação.

2.2. Experiências e Desafios

- A. Pode partilhar uma situação real em que diversidade cultural, identidade de género ou orientação sexual influenciou 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

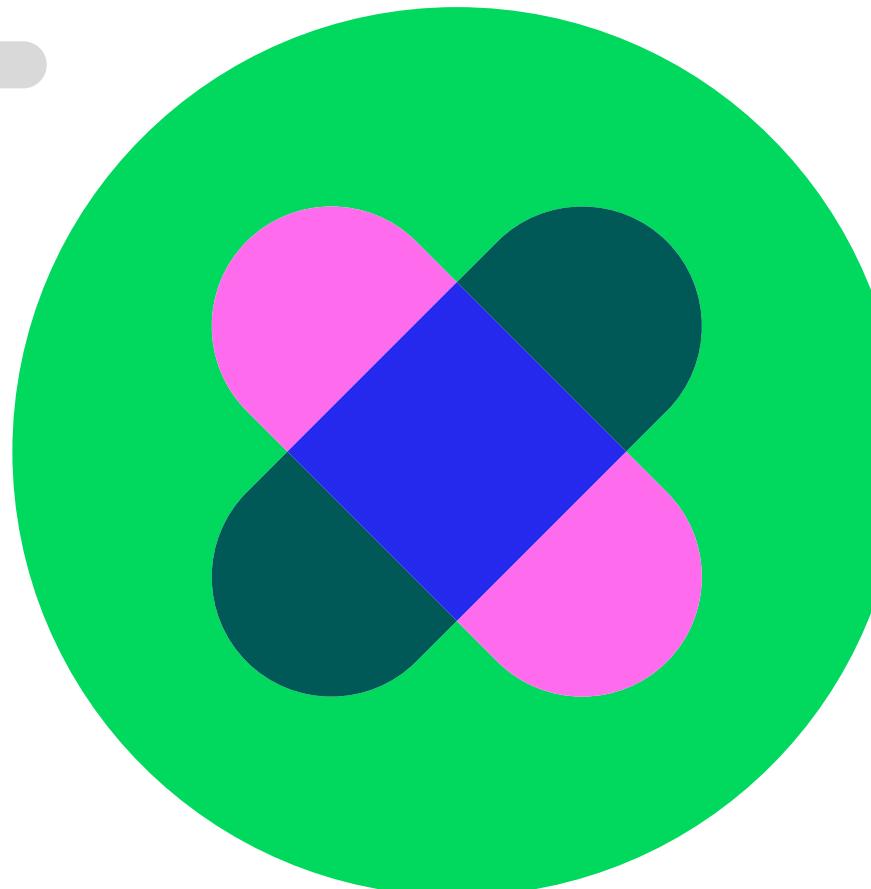
“Agradeço muito a vossa disponibilidade e contributos. O que partilharam hoje irá ajudar-nos a desenvolver ações mais eficazes, significativas e verdadeiramente inclusivas. Obrigada/o pela autenticidade e participação.”

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.

4. Materiais Necessários

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



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 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 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 2

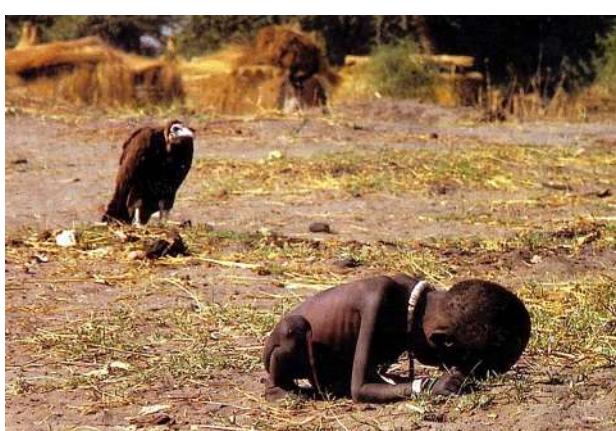
- Um/a dos/as jogadores/as baralha as cartas e distribui-as no sentido oposto ao dos ponteiros do relógio (8 cartas para cada jogador/a).
- As cartas são numeradas de 2 a 10, mais os ases, que têm o valor mais baixo. As espadas valem mais do que qualquer outro naipe (são o trunfo).
- O/a jogador/a sentado 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 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).
- 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 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.

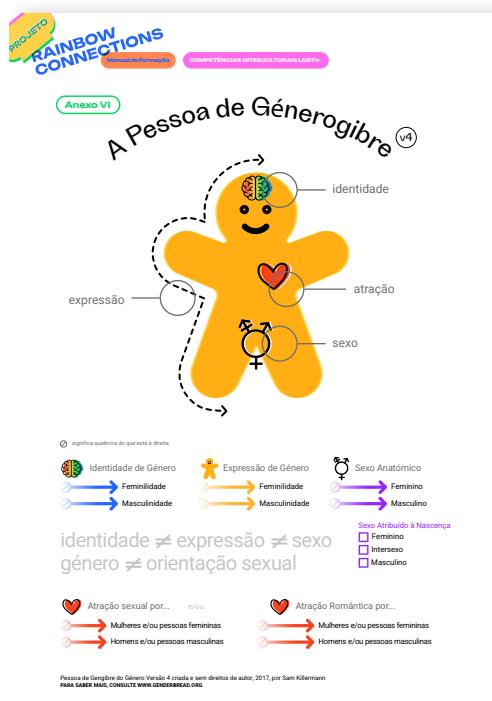
Anexo V

IMAGENS DINÂMICA NORMAL/NÃO NORMAL



Anexo VI

PESSOA GÉNEROGIBRE



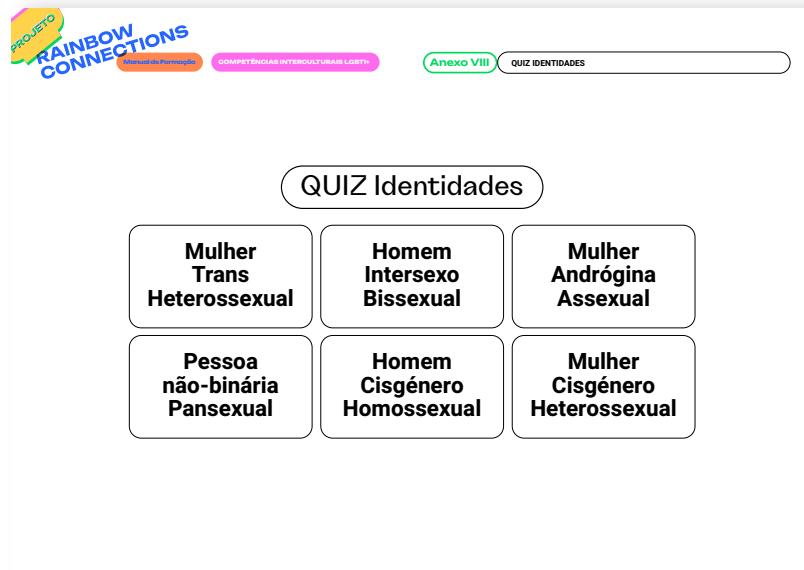
Anexo VII

PESSOA GÉNEROGIBRE EM BRANCO



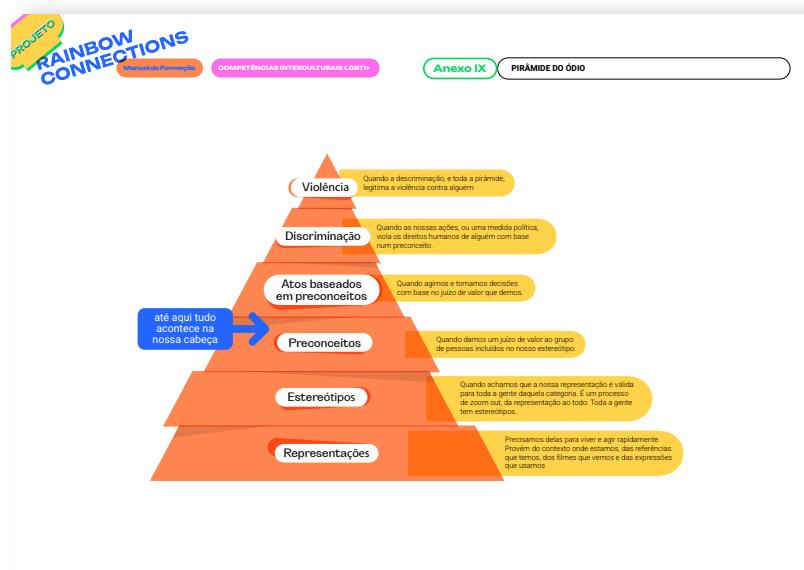
Anexo VIII

QUIZ IDENTIDADES



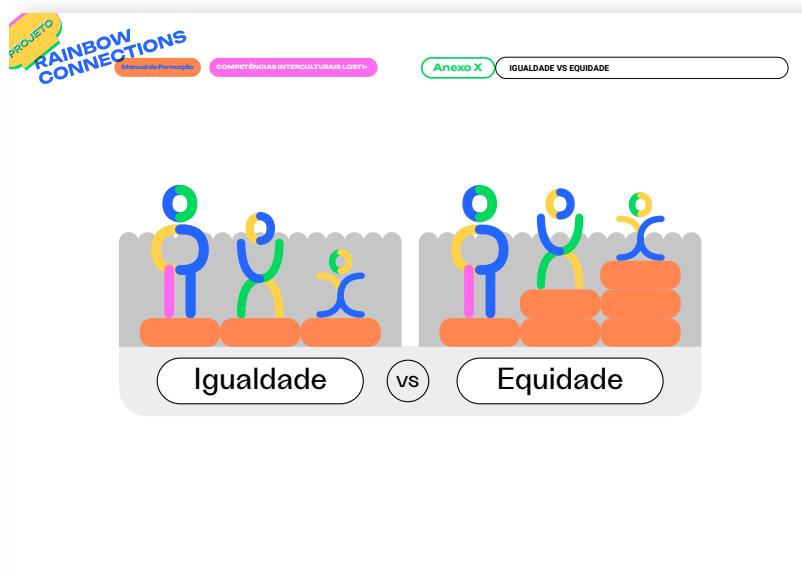
Anexo IX

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/à 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



FINANCIAMENTO:



CONSULTADORIA:

