



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

O Que Mudou em Uma Década? Perceções de Discriminação da População LGBTQ+ e de Resistência à Inovação Legal em Portugal: Um Estudo Qualitativo

Maria Pacheco Marques Simões de Abreu

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:
Doutora Carla Moleiro, Professora Associada,
Iscte - Instituto Universitário de Lisboa

Junho, 2021

O Que Mudou em Uma Década? Perceções de Discriminação da População LGBTQ+ e de Resistência à Inovação Legal em Portugal: Um Estudo Qualitativo

Maria Pacheco Marques Simões de Abreu

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:
Doutora Carla Moleiro, Professora Associada,
Iscte - Instituto Universitário de Lisboa

Junho, 2021

Agradecimentos

À Doutora Carla Moleiro, por acreditar na minha ideia de investigação e me ajudar a convertê-la numa dissertação, por me orientar e apoiar neste último ano de mestrado, por todas as aprendizagens e por ser um *role model*... Obrigada.

A todos os participantes que colaboraram nesta investigação, que partilharam as suas vivências, experiências e perceções, confiando no trabalho a ser realizado... Obrigada.

À minha mãe, por acreditar constantemente em mim e nos meus sonhos, pelo apoio incondicional... Obrigada.

Ao meu irmão, por guiar o caminho, por ser o meu exemplo desde o primeiro dia e por me fazer acreditar que tudo é possível... Obrigada.

À Bárbara, que passou cinco anos a ouvir as mais diversas ideias de dissertações, que acredita em mim, nos meus projetos e sonhos antes de eu mesma acreditar, que esteve comigo em todas as fases desta dissertação e deste percurso que agora termina, passando por todas as dúvidas existenciais, por todas as horas de stress extremo e por todas as listas de prós e contras, que nunca me deixou desistir nem perder a motivação, sabendo sempre como me trazer à razão, que sabe que sem ela não seria possível... Obrigada.

Resumo

A homossexualidade foi descriminalizada em Portugal em 1982, tendo surgido diversas mudanças legislativas desde o início do século XXI. No entanto, a partir de 2010 salientou-se o início da aprovação de leis fundamentais para a cidadania plena das pessoas LGBTQ+, como o casamento entre pessoas do mesmo sexo, o acesso à parentalidade e o direito à autodeterminação da identidade de género. Apesar destes avanços, a discriminação está ainda presente na sociedade portuguesa. O presente estudo pretendeu estudar os processos e experiências de discriminação das pessoas LGBTQ+ no seu quotidiano, analisando a perceção da discrepância entre a legislação e as experiências dos/as participantes. Visou, ainda, analisar as estratégias sugeridas pelos/as participantes para reduzir essa discrepância. Para tal, foram realizadas entrevistas semiestruturadas a 21 participantes LGBTQ+, de diversas orientações sexuais (6 gays, 3 lésbicas, 6 bissexuais, 5 pansexuais, 1 outro) e identidades de género (6 participantes transgénero, entre os/as quais 2 homens trans, 2 não binários, 1 mulher trans e 1 *genderqueer*). Estas entrevistas resultaram em 978 unidades de análise codificadas em 40 categorias, sendo analisadas de acordo com a análise temática. Os/as participantes relataram passar por múltiplas experiências de discriminação, em diferentes contextos; e reconhecer forças de resistência à inovação legal, considerando necessário (in)formar a população e públicos estratégicos. Assim, os resultados são discutidos à luz da inovação legal em Portugal e são apresentadas implicações para a investigação e as políticas públicas.

Palavras-chave: Orientação sexual, Identidade e expressão de género, Discriminação, Resistência à inovação legal

Códigos APA PsycInfo

2980 Sexual Behavior & Sexual Orientation

3020 Group & Interpersonal Processes

Abstract

Homosexuality was decriminalized in Portugal in 1982, and several legislative changes have emerged since the beginning of the 21st century. However, 2010 marked the beginning of the approval of fundamental laws for the life of LGBTQ+ people, such as same-sex marriage, access to parenthood and the right to self-determination of gender identity. Despite these advances, discrimination is still present in Portuguese society. This investigation aimed to study the processes and experiences of discrimination of LGBTQ+ people in their daily lives, analyzing the perception of the discrepancy between legislation and the experiences of participants. It also aimed to analyze the strategies suggested by the participants to reduce this discrepancy. To this end, semi-structured interviews were conducted with 21 LGBTQ+ participants, of various sexual orientations (6 gays, 3 lesbians, 6 bisexuals, 5 pansexuals, 1 other) and gender identities (6 transgender participants, including 2 trans men, 2 non-binary, 1 trans woman and 1 genderqueer). These interviews resulted in 978 analysis units coded in 40 categories, being analyzed according to the thematic analysis. The participants reported that they have gone through multiple experiences of discrimination, in different contexts; and recognize forces of resistance to legal innovation, considering it necessary to inform and educate the population and strategic audiences. Thus, the results are discussed in the light of legal innovation in Portugal and implications for research and public policies are presented.

Keywords: Sexual orientation, Gender identity and expression, Discrimination, Resistance to legal innovation

APA PsycInfo Classification Categories and Codes

2980 Sexual Behavior & Sexual Orientation

3020 Group & Interpersonal Processes

Índice

Introdução.....	1
Revisão da Literatura	5
Orientação Sexual, Identidade de Género e Expressão de Género	5
Discriminação Face à Orientação Sexual e Identidade de Género.....	7
Impactos da Discriminação.....	10
Discriminação em Contexto Familiar.....	11
Discriminação em Contexto de Saúde.....	13
Discriminação em Contexto de Educação	15
Discriminação em Contexto de Trabalho	16
Mudança Societal e Resistência à Inovação Legal.....	17
Objetivos da Presente Investigação	21
Método	23
Participantes	23
Instrumentos.....	24
Procedimento.....	26
Estratégia Analítica	27
Resultados.....	31
Experiências e Contextos de Discriminação.....	34
Características Individuais: Interseccionalidade e <i>Coming Out</i>	37
Gestão de Experiências de Discriminação.....	39
Perceção do Grau de Prevalência da Discriminação	41
Contexto Legal	44
Estratégias para Reduzir a Discriminação	47
Discussão.....	51
Implicações	58
Limitações.....	59

Direções futuras.....	59
Fontes	61
Referências	63
Anexos.....	71

Índice de Quadros

Quadro 2.1. Caracterização sociodemográfica da amostra.....	23
Quadro 2.2. Blocos e exemplos de questões do guião de entrevista	25
Quadro 3.1. Principais resultados dos temas em análise	31

Introdução

A coexistência da investigação e do ativismo torna possível a produção de ciência através do contexto, tal como a consecutiva incorporação dos contributos científicos no ativismo. Segundo Rodrigues (2011), é crucial estudar os fenómenos sociais para produzir ciência sobre os mesmos, e para que seja possível conhecer a realidade e atuar sobre a mesma. Desta forma, a responsabilidade de mudança social será dada também aos/às investigadores/as e não apenas aos/às ativistas, pretendendo que estes/as sejam tão comprometidos/as na, e pela, sociedade quanto são implicados na investigação (Rodrigues, 2011).

No entanto, uma vez que para a mudança social existir é também importante haver mudança legal, é importante contextualizar as mudanças legais que têm sido realizadas. Portugal tem feito avanços importantes em termos de leis igualitárias (que colocam as pessoas heteronormativas e cisonormativas e as pessoas LGBTQ+ em igualdade), tanto em termos de igualdade de direitos (e.g., aprovação do casamento entre pessoas do mesmo sexo) como em termos de proteção legal (e.g., proibição da discriminação no acesso e no exercício do trabalho independente). O início destas leis remota para 1982, com a descriminalização da homossexualidade e consecutiva revisão do código penal, onde foi sublinhado que o direito penal diz respeito à proteção da liberdade de determinação e autenticidade de expressão sexual e não à tutela da moralidade sexual (Decreto-Lei n.º 400/82, Diário da República n.º 221/1982). As seguintes leis iniciaram-se nos anos 2000, começando pelo reconhecimento da união de facto entre casais do mesmo sexo, em 2001 (Lei n.º7/2001, Diário da República n.º 109/2001), seguida pela mudança do Código do Trabalho, em 2003, que estabeleceu um regime único quanto à igualdade e não discriminação, incluindo a proibição de atos discriminatórios em função da orientação sexual (Lei n.º99/2003, Diário da República n.º197/2003) e pela alteração do Princípio da Igualdade (Artigo 13.º da Constituição da República), que, em 2004, passou a prever expressamente que “ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de (...) orientação sexual” (Lei Constitucional n.º1/2004, Diário da República n.º173/2004). Outras leis se seguiram (e.g., agravamento dos crimes de ódio fundados na orientação sexual da vítima; Lei n.º59/2007, Diário da República n.º170/2007) durante os anos de 2000 a 2009, abrindo a possibilidade para a criação de novas, e extremamente importantes, leis na seguinte década. Em 2010, foi aprovado o casamento civil entre pessoas do mesmo sexo (Lei n.º9/2010, Diário da República n.º105/2010). Em 2011, foi proibida qualquer discriminação no acesso e exercício do trabalho

independente (Lei n.º3/2011, Diário da República n.º 32/2011), e criado o procedimento de mudança de sexo e de nome próprio no registo civil (Lei n.º7/2011, Diário da República n.º 52/2011). Em 2013, alterou-se o Código Penal, colocando a identidade de género como fator de agravamento das penas e como fator de discriminação para efeitos do crime de discriminação (Lei n.º 19/2013, Diário da República n.º 37/2013), onde constava já a orientação sexual. Em 2016, foram eliminadas as discriminações no acesso à adoção, apadrinhamento civil e restantes relações jurídicas familiares (Lei n.º2/2016, Diário da República n.º 41/2016), foram alargadas/os as/os beneficiárias/os das técnicas de procriação medicamente assistida, retirando a discriminação devido à orientação sexual e estado civil (Lei n.º17/2016, Diário da República n.º 116/2016), e foi, ainda, dado o fim à discriminação com base na orientação sexual na doação de sangue (Norma de Orientação Clínica da DGS n.º009/2016). Em 2018, foi conferido o direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género, tal como a proteção das características sexuais de cada pessoa (Lei n.º 38/2018, Diário da República n.º 151/2018). Em 2019, foram estendidos os direitos de responsabilidade parental e derivados da adoção aos casais de progenitores do mesmo sexo (Lei n.º90/2019, Diário da República n.º169/2019). Em 2021, devido a dificuldades no cumprimento adequado das normas que impediram a discriminação com base na orientação sexual na doação de sangue, estas foram renovadas de forma a serem menos discriminatórias, excluindo as relações sexuais entre homens enquanto comportamentos sexuais de risco (Norma de Orientação Clínica da DGS n.º009/2016, atualizada a 19 de Março de 2021). Devido à criação destas leis, Portugal destacou-se, em 2021, no *Rainbow Map and Index* (ILGA Europe, 2021) que faz o *ranking* dos países da Europa pelas suas práticas legais e políticas para as pessoas LGBTQ+. Portugal chegou ao 4.º lugar deste *ranking*, evoluindo bastante desde 2010, onde se posicionava no 13.º lugar (pontuando 5 pontos de um máximo de 10 pontos; ILGA Europe, 2010).

Todavia, apesar da vertente legislativa e da criação de leis igualitárias ser um passo muito importante, segundo Nunes (2005), a sociedade civil tem o papel mais importante na luta contra a discriminação, independentemente do tipo de discriminação, uma vez que este não é um problema que possa ser resolvido apenas pela aplicação da vertente legislativa. Aliás, as leis apenas terão eficácia se houver uma conjugação destas com boas práticas no quotidiano e com comportamentos sociais de inclusão.

A presente dissertação pretende, assim, estudar os processos e experiências de discriminação das pessoas LGBTQ+ e a perceção do grau de prevalência destes na sociedade. Pretende, ainda entender: se há mais ou menos discriminação percebida (vs. a discriminação percebida há 10/11 anos); se há resistência legal quanto às leis igualitárias; em que áreas são

sentidos mais desafios (e.g., saúde, educação, experiências familiares, entre outros); e quais as estratégias sugeridas pelos participantes para reduzir a discriminação. O trabalho encontra-se organizado em capítulos, apresentando-se de seguida a revisão da literatura no capítulo 1. O método utilizado no estudo empírico desenvolvido, de natureza qualitativa, é apresentado no capítulo 2, contendo informação sobre a amostra, os procedimentos, instrumentos de recolha de dados e a estratégia analítica. O capítulo 3 apresenta os resultados encontrados, que são discutidos no capítulo final da dissertação (i.e., no capítulo 4, onde é apresentada a discussão).

I. Revisão da Literatura

A literatura tem mostrado que a discriminação face à orientação sexual e à identidade de género tem diversas formas de impacto e consequências nas pessoas LGBTQ+. Esta discriminação pode ocorrer em variados contextos, desde o contexto familiar ao contexto de trabalho, incluindo outros contextos como a saúde e a educação. Ademais, a discriminação pode ser aumentada através da resistência à mudança societal e da resistência à inovação legal. Desta forma, na presente revisão da literatura estes pontos serão analisados, enquadrando-os teoricamente.

Orientação Sexual, Identidade de Género e Expressão de Género

A equidade começa pela capacidade individual e coletiva de utilizar uma terminologia apropriada, científica e socialmente correta, tal como abrangente e individualmente respeitosa. O conhecimento e compreensão desta terminologia ajuda à correta utilização da mesma e à expressão de respeito para com as pessoas (Macedo, 2018). Para promover este conhecimento e compreensão, a investigação deve ser realizada e usada de forma devida e legítima, para prover a informação (e não a desinformação). Segundo a IPsyNet (Rede Internacional de Psicologia para Assuntos Lésbico, Gay, Bissexual, Transgénero e Intersexuais; 2018), a falta de informação e a desinformação (inclusivamente dos profissionais de Psicologia) sobre as pessoas e identidades LGBTQ+ perpetua a discriminação e os estereótipos, potencializando ainda o abuso à saúde física e mental.

Desta forma, torna-se fulcral definir os conceitos que serão utilizados no presente trabalho, não só pela importância da linguagem adequada, mas também pela evolução rápida da mesma relativa ao género e à sexualidade. Esta linguagem tem sido alterada, havendo mudanças e/ou melhorias de definições derivadas da compreensão de construtos complexos relacionados com a sexualidade e com o género (APA, 2015). Assim, os acrónimos mais utilizados serão LGB, LGBT, LGBTQI e LGBTQ+, que se traduzem em: Lésbica, Gay, Bissexual, Transexual, *Queer* e Intersexo. O *plus* diz respeito a identidades como Pansexual e *Genderqueer*, entre outras (APA, 2015).

O acrónimo LGB, que significa Lésbica, Gay e Bissexual, diz apenas respeito à orientação sexual. Segundo a APA e a NASP (2015), a orientação sexual refere-se ao sexo das pessoas por quem alguém se sente sexualmente ou romanticamente atraído. As categorias de orientação sexual incluem, tipicamente, atração por pessoas do mesmo sexo (incluindo homens gays e mulheres lésbicas), atração por pessoas do sexo diferente (heterossexuais) e atração por

pessoas de qualquer sexo (bissexuais). No entanto, existem mais categorias. Algumas pessoas identificam-se como pansexuais ou *queer*, em termos da sua orientação sexual, o que significa que definem a sua orientação sexual fora dos termos binários de género (homem/mulher) (APA & NASP, 2015). Desta forma, a pansexualidade tem em conta a orientação sexual numa perspetiva de género (e não de sexo), incluindo assim a atração por pessoas, independentemente do seu género (e.g., pessoas transgénero). Este termo, pansexualidade, mostra ainda a implicação de um género binário no termo bissexualidade (APA, 2015). Segundo algumas investigações, a orientação sexual pode ser fluída, e, apesar de ser categorizada com os anteriores termos, a orientação sexual nem sempre é tão possível de ser assim definida, ocorrendo num sentido de continuidade (APA & NASP, 2015).

A identidade de género é um termo distinto da orientação sexual e refere-se ao sentimento e identificação própria de cada um/a sobre si mesmo/a enquanto homem, mulher ou como distinta do género binário. Quando a identidade de género não é congruente com o sexo atribuído à nascença, a pessoa pode identificar-se ao longo do espectro transgénero (APA & NASP, 2015). Transgénero é um termo “guarda-chuva” (que engloba vários termos) que incorpora diferenças entre a identidade de género onde o sexo atribuído à nascença não é congruente com a identidade de alguém. Este termo “guarda-chuva” inclui pessoas que sentem que não se encaixam numa estrutura de sexo dicotómico, onde são identificadas como homem ou mulher, como as pessoas *genderqueer*, cuja identidade de género não vai ao encontro do género binário (APA & NASP, 2015). Por outro lado, as pessoas transexuais são aquelas que se identificam com um género diferente do sexo atribuído à nascença, que desejam viver socialmente de acordo com a sua identidade e, frequentemente, alteram ou desejam alterar o seu corpo, por meio de hormonas ou cirurgias, de forma a torná-lo o mais congruente possível com a sua identidade de género (APA, 2011). Contrariamente, as pessoas transgénero sentem-se como se o seu género estivesse errado, mas podem não ter vontade de realizar cirurgias de afirmação sexual ou tratamentos hormonais (APA & NASP, 2015).

A expressão de género refere-se à apresentação de uma pessoa, incluindo a aparência física (e.g., características físicas, penteado), a escolha da roupa ou de acessórios, e o comportamento que comunica aspetos do seu género ou papéis de género (APA, 2011; APA & NASP, 2015). A expressão de género não está correlacionada com a identidade de género, podendo ou não estar em conformidade com esta (APA & NASP, 2015), tal como pode não estar em conformidade com os papéis de género socialmente atribuídos (i.e., com as expectativas que os indivíduos, grupos e sociedades têm do indivíduo com base no seu sexo e nas crenças e valores da sociedade sobre o este mesmo sexo; APA, 2012; Blackstone, 2003).

Queer é um outro termo “guarda-chuva” que as pessoas podem utilizar para descrever qualquer orientação sexual, identidade de gênero ou expressão de gênero que não esteja em conformidade com as normas sociais dominantes ou hegemônicas. Apesar deste termo ter sido inicialmente utilizado com intenções negativas e de forma pejorativa, diversas pessoas utilizam-no para se identificar de forma neutra e positiva. Este termo é também utilizado de forma a evitar a limitação binária de gênero dos restantes termos, como lésbica, gay e bissexual (APA & NASP, 2015).

Discriminação Face à Orientação Sexual e Identidade de Gênero

A discriminação é definida como a materialização, nas relações sociais, de atitudes relacionadas com o preconceito (Rios, 2009), isto é, a materialização das perceções mentais e atitudes negativas em relação a uma pessoa, com base na crença de que esta tem as características específicas e negativas associadas a um grupo (Allport, 1954; Masiero, 2013).

Esta discriminação é expressa através de níveis ascendentes de violência (Allport, 1954), sendo a hostilidade que constitui o preconceito e que influencia os comportamentos discriminatórios (Jones, 1972). Estes níveis podem escalar seguindo a seguinte ordem: 1. Abuso verbal; 2. Evitamento; 3. Discriminação institucionalizada; 4. Violência contra pessoas ou propriedade; 5. Exterminação ou genocídio, ou seja, a tentativa sistemática de destruir um grupo inteiro (Allport, 1954). As atitudes têm uma grande influência nos comportamentos (Fishbein & Ajzen, 1975), inclusivamente nos comportamentos discriminatórios. Isto verifica-se uma vez que tanto as atitudes explícitas quanto as implícitas representam um papel fundamental nas escolhas críticas dos indivíduos. Estas escolhas, entre outras questões, relacionam-se com a saúde e com a segurança dos próprios indivíduos, mas também das suas famílias, amigos e do seu país. Assim, estas atitudes têm vários potenciais resultados e/ou consequências, nos quais se incluem os comportamentos discriminatórios (Petty & Wegener, 1998).

No caso do presente estudo, a discriminação referida será contra pessoas LGBTQ+, ou seja, discriminação por motivos de orientação sexual, identidade de gênero e/ou expressão de gênero. Esta discriminação é comumente apelidada de homofobia ou transfobia, porém a caracterização desta hostilidade em termos de fobia implica que estas atitudes têm base num medo irracional (e.g., semelhante ao medo de cobras), enquanto as atitudes negativas relacionadas sexismo, racismo ou outras formas de preconceito salientam o contexto social no qual as atitudes são desenvolvidas e mantidas (Herek, 1984). A literatura demonstra ainda que estas formas de discriminação são igualmente formas de exclusão e diferenciação social, uma

vez que os membros de cada grupo assumem uma identidade social, com comportamentos e atitudes específicas desse grupo. Assim, a discriminação traduz-se no ato prejudicial dos membros de um grupo majoritário contra os membros de um grupo minoritário (Tajfel & Turner, 1979).

Desta forma, a investigação tem explicado mecanismos de redução do preconceito entre grupos, sendo a teoria do contacto intergrupar uma das mais influentes teorias de redução do preconceito. Esta teoria afirma que contacto entre membros de diferentes grupos sociais é eficaz na redução e que, ao haver este contacto, as relações e atitudes intergrupais são melhoradas, considerando diferentes contextos e idades grupais (Pettigrew & Tropp, 2006). A literatura refere que este contacto é especialmente eficaz na redução do preconceito se este assentar numa igualdade de *status* com suporte institucional e se envolver cooperação, permitindo o desenvolvimento de relações próximas (Allport, 1954; Binder et al., 2009). Contudo, outros estudos referem que o preconceito é também reduzido em condições que não assegurem um contacto otimizado (i.e., igualdade de *status*, objetivos comuns, etc.; Pettigrew et al., 2006; Pettigrew & Tropp, 2006). O contacto é não só definido como contacto intergrupar (Gato & Fontaine, 2012), mas também como contacto de amizade e amizades fora do grupo (Binder et al., 2009). O contacto pode, ainda, ser um contacto indireto, sendo que este tipo de contacto não promove a interação direta entre grupos, mas sim uma interação indireta (e.g., através da leitura de histórias sobre a amizade entre pessoas heterossexuais e homossexuais). Este tipo de intervenção pode ser aplicado quando não há possibilidade de contacto entre grupos, podendo desenvolver normas positivas sobre o contacto com pessoas não heterossexuais, limitando assim o fenómeno de bullying contra estas mesmas pessoas (Vezzali et al., 2017).

Quando existe reporte de contacto intergrupar com pessoas não heterossexuais existe também uma redução das atitudes negativas e um aumento das atitudes positivas, comparativamente com quando não existe este contacto (Gato & Fontaine, 2012; Gato et al., 2012). A construção e desconstrução de estereótipos parece estar igualmente ligada à existência ou ausência de contacto intergrupar com pessoas não heterossexuais, ou seja, ter amigos não heterossexuais parece facilitar a desconstrução de estereótipos (Gato et al., 2012), uma vez que experiências positivas de contacto podem ajudar a reduzir a ansiedade que, assim, reduz o preconceito (Binder et al., 2009). No entanto, o contacto pode ter consequências negativas, podendo até fortalecer as associações mentais adversas que os indivíduos possuem, aumentando as emoções negativas e os estereótipos (Allport, 1954). Em situações que sejam salientes estas consequências negativas pode ser fomentado o contacto indireto, uma vez que

este tipo de contacto provoca menos ansiedade e pode ser cognitivamente menos esgotante (Vezzali et al., 2014). Ainda assim, apesar de haver um reporte menos comum de efeitos negativos nas experiências de contacto, estes contactos negativos têm uma relação mais forte com o preconceito e com os estereótipos, podendo levar ainda a maiores dificuldades no reconhecimento da desigualdade e a maior motivação para desafiar o *status quo* (McKeown & Dixon, 2016). Contudo, a ausência de contacto intergrupar com pessoas não heterossexuais tem, por si só, consequências negativas, estando relacionada com atitudes mais negativas face a esta população, como a rejeição da proximidade e a homopatologização (Gato & Fontaine, 2012; Gato et al., 2012).

Assim, os grupos e a identidade coletiva têm não só um papel complexo na redução do preconceito (Biender et al., 2009), mas também no desenvolvimento e reforço de vieses e disparidades entre grupos (Dovidio et al., 2009). Quando a identidade coletiva é saliente, a distinção entre o “nós” (próprio grupo) e o “eles” (outros grupos) é uma consequência da recategorização social e tem uma profunda influência nas perceções sociais, nas cognições e nos comportamentos. Desta forma, as diferenças individuais dos membros de um mesmo grupo são minimizadas, perdendo o foco nas qualidades individuais e no encorajamento das interações personalizadas. Contudo, enquanto os membros dos grupos majoritários tendencialmente se focam nas semelhanças entre os membros do grupo, assumindo uma identidade única (i.e., uma única categoria superordenada), os membros dos grupos minoritários assumem uma representação de dupla identidade (i.e., a manutenção da identidade original, enfatizando tanto a categoria superordenada do grupo quanto as categorias originais), reconhecendo as distinções e disparidades existentes entre os membros do grupo (Dovidio et al., 2001; Guerra et al., 2013). Alterar a recategorização de “us” e “them” para “we” tem um forte apoio empírico no impacto das diferentes representações identitárias em reduzir o preconceito e a discriminação intergrupar (Dovidio et al., 2009).

Importa reforçar que a discriminação e o preconceito não se têm mantido iguais ao longo do tempo, tendo vindo a tornar-se mais subtil quando destinada a pessoas LGBTQ+, uma vez que tem assumido formas menos evidentes para se adaptar a contextos mais igualitários. Esta discriminação subtil pode ser evidente através de, por exemplo, atitudes relacionadas com a rejeição de pessoas LGBTQ+. No entanto, o facto de estar mais subtil não impede a existência e continuação de discriminação flagrante e de crimes de ódio (Gato & Fontaine, 2012).

Impactos da Discriminação

O estigma e a discriminação podem resultar em *outcomes* negativos para as pessoas LGBTQ+. As pessoas LGBTQ+ experienciam uma maior variedade de *outcomes* de saúde e fatores de risco relacionados com a saúde, comparativamente com pessoas não LGBTQ+ (Mallory, et al., 2017). Ademais, as pessoas de minorias sexuais (i.e., pessoas não heterossexuais) estão também sujeitas a *minority stress*, isto é, quando inseridas numa sociedade heteronormativa estão submetidas a um stress crónico relacionado com a sua estigmatização (e.g., experiências de discriminação e violência ou homofobia internalizada; Meyer, 1995). Os stressores podem ser identificados em três distintos processos num continuum de distais a proximais, ou seja, a) eventos e condições stressantes objetivas e externas, b) expectativas desses eventos e a vigilância que estas expectativas requerem, c) internalização das atitudes negativas da sociedade (Meyer, 2003). Assim, os stressores distais são objetivos e não dependem das perceções e apreciações dos indivíduos, sendo independentes da identificação pessoal dos mesmos com o *status* minoritário (e.g., uma mulher que tem uma relação romântica com outra mulher, mas não se identifica como lésbica poderá sofrer de stressores associados ao preconceito contra pessoas não heterossexuais). Contudo, quanto mais proximais são os processos de stress, mais subjetivos são e mais relacionados com a identidade própria do indivíduo estão, podendo o *minority stress* variar de indivíduo para indivíduo (Meyer, 2003). Estes stressores estão, ainda, embutidos na posição social dos indivíduos de minorias sexuais como causas de condições relacionadas com a saúde, como perturbações mentais e distress psicológico (Meyer & Frost, 2013).

A literatura mostra, também, que as pessoas LGB apresentam taxas significativamente mais elevadas de depressão, comparativamente com as pessoas heterossexuais (Gattis, Woodford & Han, 2014). Ademais, perturbações de humor e de ansiedade, tentativas de suicídio e comportamentos auto-lesivos são também mais frequentes em pessoas LGBTQ+, especialmente em pessoas transgénero, no caso da depressão, perturbações de ansiedade e suicídio. Esta maior frequência vai ao encontro da evidência que mostra a relação entre stressores de minorias e *outcomes* negativos na saúde mental das pessoas LGB, incluindo maior prevalência de perturbações psiquiátricas (Mallory, et al., 2017). As pessoas LGBTQ+ são também mais prováveis de reportar consumo de substâncias (Gattis et al., 2014), como uso de tabaco e/ou de droga, tal como perturbações relacionadas com o consumo de álcool. Entre estes, fumar e beber demasiado são vistos como respostas de *coping* ao stress (Mallory, et al., 2017). A literatura ligou esta maior variedade de *outcomes* a políticas anti-LGBTQ+ e a climas sociais

sem apoio (Mallory, 2017), referindo ainda que as pessoas LGBTQ+ apresentam maiores taxas de discriminação, que inclui desde ser alvo de comentários depreciativos a ser vítima de violência física (Gattis et al., 2014). Estas políticas anti-LGBTQ+ podem levar a consequências negativas, como já mencionado, sendo que Hatzenbuehler e colaboradores (2010) analisaram relação entre viver num estado que banuiu o casamento entre pessoas do mesmo sexo e a prevalência de doenças psiquiátricas. Comparando os dados da primeira onda (quando o casamento era autorizado) e da segunda onda (quando o casamento foi banido), os autores identificaram, em pessoas LGB, um aumento de 36.6% de perturbações de humor, um aumento de 248.2% de perturbações de ansiedade, um aumento de 41.9% de perturbações de consumo de álcool e um aumento de 36.3% de comorbidade psiquiátrica.

Nama e colaboradores (2017) referem que ocultar a orientação e/ou identidade sexual está relacionado com um aumento dos níveis de stress e com outros resultados negativos na saúde, sugerindo a existência de um maior risco de perturbações de saúde mental nos estudantes LGBTQ+. As pessoas LGBTQ+ são igualmente estigmatizadas e discriminadas no contexto de trabalho, o que resulta em impactos como instabilidade económica, consequência das diferenças salariais e da pobreza na comunidade LGBTQ+ (Mallory et al., 2017). Quando alvo de estigma e discriminação no desporto, as pessoas LGB tendem a ter igualmente *outcomes* negativos, não só a nível emocional, reportando sentirem tristeza, raiva, angústia e vergonha, mas também a nível de interação com o desporto em si, uma vez que reportam deixar de gostar do desporto, evitarem ou mesmo abandonarem o mesmo. Desta forma os/as atletas têm mais dificuldades em reconhecer os benefícios do desporto (e.g., bem-estar psicológico e físico, conexões sociais, prazer e identidade positiva), uma vez que têm um stress social significativo (Symons et al., 2017).

Para além dos referidos, existem ainda mais impactos da discriminação, que podem ocorrer devido à discriminação em diversos contextos. Desta forma, serão referidos e enquadrados contextos onde, segundo a literatura, a discriminação é percecionada pelas pessoas LGBTQ+, isto é: o contexto familiar, o contexto de saúde, o contexto de educação e o contexto de trabalho.

Discriminação em Contexto Familiar

O contexto familiar das pessoas LGBTQ+ é muito importante para as suas experiências, mostrando-se como um contexto que não é livre de discriminação. É particularmente importante para os jovens, uma vez que a família é a fonte central de suporte social e a literatura sugere consistentemente que a dinâmica familiar é importante em diversos aspetos como o

bem-estar, o ajustamento e o desenvolvimento (Pearson & Wilkinson, 2013). A aceitação ou rejeição da família é muito importante para entender não só as experiências de *minority stress*, mas também como a pessoa faz *coping* com o stress e quais os impactos do *minority stress* na sua saúde (Katz-Wise et al., 2016; Meyer, 2015). A aceitação da família está associada a uma boa saúde mental e física dos jovens/adultos LGBTQ+, predizendo uma melhor autoestima, suporte social e saúde no geral e servindo de proteção contra a depressão, abuso de substâncias e ideação e comportamentos suicidas. No entanto, a rejeição da família está associada a consequências negativas, sobretudo às consequências cuja aceitação serve de proteção, como a depressão e o abuso de substâncias (Ryan et al., 2010). Esta rejeição pode acontecer devido aos pais considerarem que ser LGB significa uma vida de discriminação e solidão, causando preocupação, e, por meio desta discriminação, causando raiva aquando do *coming out* ou negação das atrações sexuais pelo mesmo sexo do/a filho/a (Willoughby et al., 2008).

A literatura mostra resultados contraditórios relativamente à aceitação ou rejeição das famílias das pessoas LGBTQ+, havendo estudos que referem que os jovens que realizaram o *coming out* a membros da família reportaram mais abusos verbais e físicos por parte dos familiares, porém havendo também estudos que referem que a grande maioria dos jovens que realizou o *coming out* à mãe ou ao pai recebeu uma reação positiva. No entanto, algo que parece consensual é a maior rejeição por parte da família dos jovens transgénero (Katz-Wise et al., 2016). Não raramente a discriminação e os abusos psicológicos dos quais as pessoas trans são alvo ocorrem nas relações familiares, isto é, em contexto de relações interpessoais significativas (Pinto & Moleiro, 2012). Os níveis de rejeição ou aceitação familiar poderão ter implicações no desenvolvimento da identidade dos jovens LGB, uma vez que parece existir uma ligação entre o nível de rejeição parental e a capacidade dos jovens de aceitar a sua própria identidade sexual. Ademais, quando o nível de rejeição é elevado há um maior reporte de tentativas de suicídio, níveis elevados de depressão, uso de drogas ilegais e comportamentos sexuais de risco, tanto em pessoas cisgénero como em pessoas transgénero (Katz-Wise et al., 2016).

A literatura refere também que um menor suporte social dos membros da família leva a um decréscimo do bem-estar nas pessoas LGB. Para os jovens LGB, estas relações familiares, mesmo quando são próximas e os pais são envolvidos, podem não ser tão protetoras quanto são para os jovens heterossexuais, mesmo antes do *coming out* (Pearson & Wilkinson, 2013). Outro fator que pode igualmente ter influência na rejeição ou na má aceitação por parte da família é a possibilidade dos elementos desta verem o *coming out* refletir-se na família e os próprios vivenciarem marginalização e estigma no seu dia-a-dia. A este fator pode ainda adicionar-se a

necessidade de uma nova conceptualização de “família” e o desafio das expectativas dos pais quanto aos filhos e à sua vida. Por vezes este desafio resulta em negociar como o filho ou a filha introduzirá o seu companheiro ou companheira na família ou, em alguns casos, resulta na exclusão do filho ou da filha da família, havendo uma renegação ou um pedido para que saia de casa (Willoughby et al., 2008).

Discriminação em Contexto de Saúde

Apesar de um dos objetivos da formação em saúde (e.g., em medicina) ser assegurar que os/as futuros/as profissionais de saúde providenciam cuidados a uma larga população de pacientes de forma inclusiva, a literatura mostra que as pessoas LGBTQ+ não só têm mais dificuldades no acesso aos cuidados e serviços de saúde como recebem cuidados de saúde mais pobres e sofrem, frequentemente, de um grau considerável de discriminação nos mesmos (Nama et al., 2017). Segundo Marques e colaboradores (2014), a qualidade do serviço de saúde prestado é influenciado pela consciência dos/as profissionais de saúde sobre a orientação sexual dos/as seus/suas pacientes, tendo sido identificada como uma qualidade que deve ser desenvolvida e mostrada pelos/as profissionais de saúde. No entanto, este tema é negligenciado em Portugal, em termos da intervenção profissional, apesar das mudanças legislativas (Marques et al., 2014). Pinto e Moleiro (2012) referem que os/as profissionais de saúde, mesmo tendo conhecimentos, não são necessariamente livres de estereótipos e preconceitos, inclusivamente quanto à diversidade de expressões de género.

Um dos problemas encontrados pelos/as pacientes é a assunção inicial, por parte dos/as profissionais de saúde, de que os/as pacientes são heterossexuais (Marques et al., 2014). Esta ideia pode manter-se uma vez que as pessoas LGBTQ+ têm, muitas vezes, preferência em não relevar a sua orientação sexual e/ou identidade de género aos/as profissionais de saúde (Göçmen & Yılmaz, 2017). Tal pode acontecer devido não só a não ser confortável, mas também devido a variadas barreiras identificadas na literatura (Brooks et al., 2018; Göçmen & Yılmaz, 2017; Marques et al., 2014) como: as dificuldades no momento do *coming out* sentidas através das más competências de comunicação dos/as profissionais de saúde que usam linguagem heteronormativa ou que realizam questões inapropriadas devido a curiosidade, ou através da conformidade com as assunções heteronormativas. Outra possível barreira é a perceção de um *outcome* negativo ao *coming out* através do registo na documentação médica, maus cuidados de saúde ou discriminação, sendo esta perceção de discriminação após a relevação suportada pela literatura, tal como a abstenção de recorrência a serviços de saúde devido ao receio de sofrer de discriminação. Por fim, os fatores dos/as profissionais de saúde,

uma vez que estes são percecionados como não aceitadores das pessoas LGBTQ+ ou detentores de informação pobre sobre as questões LGBTQ+, mostrada também pela tentativa de “tratamentos” sobre a orientação sexual e/ou identidade de género dos pacientes, e os fatores ambientais, como a comunidade enquanto não fornecedora de suporte, são igualmente barreiras (Brooks et al., 2018; Göçmen & Yılmaz, 2017; Marques et al., 2014). Ademais, estes dados verificam-se em outros estudos, expressando as pacientes lésbicas, medo de que as relações estabelecidas com os/as profissionais de saúde se tornem negativas ou discriminatórias (Marques, et al., 2014). A literatura reporta ainda a vontade das pessoas LGBTQ+ em aceder a serviços de saúde mental, mas a abstenção das mesmas por receio de verem a sua orientação sexual e/ou identidade de género ser exposta sem o seu consentimento (Göçmen & Yılmaz, 2017).

Contudo, importa reforçar que os pontos identificados anteriormente (momento do *coming out*, perceção do *outcome*, fatores relacionados com os/as profissionais de saúde e ambiente) podem ser identificados como facilitadores pelas pessoas LGBTQ+. Isto é, o momento do *coming out* pode ser facilitado pelos/as profissionais de saúde (e.g., tendo uma linguagem inclusiva), a perceção do *outcome* pode ser positiva (e.g., havendo uma resposta aberta e positiva dos/as profissionais de saúde), os/as profissionais de saúde podem ser aceitadores/as (e.g., sendo percecionados/as como aceitadores/as das pessoas LGBTQ+ ou como sendo, os/as próprios/as, pessoas LGBTQ+) e o ambiente pode também ser positivo (e.g., sendo a comunidade fornecedora de suporte ou contendo pistas visuais de aceitação). Desta forma a experiência individual de cada pessoa LGBTQ+ pode ser positiva ou negativa, podendo as mesmas variáveis ser facilitadores ou barreiras (Brooks et al., 2018).

Também os/as profissionais de saúde consideram que os encontros com pacientes de orientações sexuais não normativas (e.g., homossexuais/lésbicas) são momentos de hesitação, insegurança e evitamento, especialmente devido à falta de conhecimento. Segundo as partilhas dos/as pacientes esse desconforto dos/as profissionais de saúde é evidente, tendo assim os/as pacientes experienciado discriminação devido ao silêncio e/ou às demonstrações do quão pouco à vontade os/as profissionais de saúde se sentiam (Marques et al., 2014). Num estudo realizado com psicólogos/as clínicos foi também encontrada discriminação subtil e patologização face às pessoas LGBTQ+ (Moleiro, et al., 2014), o que mostra a existência de discriminação em diversas áreas da saúde, desde a medicina à psicologia.

Discriminação em Contexto de Educação

O contexto educacional mostra-se, à semelhança dos restantes, como um contexto onde a discriminação pode igualmente existir, apesar de, legalmente, todas as pessoas terem direito à educação. Esta discriminação pode ser expressa pela instituição em si, pelos/as professores/as ou até mesmo pelos/as alunos/as. A literatura mostra casos em que não só a instituição de ensino é descrita como pouco inclusiva, mas os/as próprios/as alunos/as mostram também vários padrões de homofobia e discriminação (Nama et al., 2017). O não incentivo da discussão de género e sexualidade na escola contribui para a persistência de desigualdade e discriminação social, tal como para expressões de violência, não só no espaço escolar, mas também em outros ambientes sociais. O silêncio relativamente a situações de discriminação por preconceito e violência de género contribui, ainda, para uma ordem desigual e injusta (Brandão & Lopes, 2018). Em Portugal, os/as professores/as indicam que os contextos escolares são, de forma prevalente, homofóbicos e reconhecem que precisam de treino sobre a diversidade sexual (Rodrigues et al., 2015), no entanto o seu envolvimento parece ser maioritariamente caracterizado pela negligência e pela inação (Freitas et al., 2016).

No exemplo de um estudo feito com estudantes de medicina, quase metade dos/as estudantes (41.7%) reportaram a existência de piadas, rumores e/ou *bullying* contra pessoas LGBTQ+ pelos/as seus/suas colegas estudantes e/ou membros da equipa médica (Nama et al., 2017). Ademais, os/as estudantes LGBTQ+ mostram receio em revelar a sua orientação sexual devido à rejeição que tal poderia causar, tal como devido ao receio de serem estereotipados/as (45.9%) e/ou receio de serem discriminados/as (37.8%). A literatura correlaciona ainda a depressão nos/as estudantes de medicina LGBTQ+ e o clima não inclusivo no *campus* (Nama et al., 2017). Indo ao encontro destes dados, segundo Göçmen e Yılmaz (2017), os/as estudantes tendem a não fazer o *come out* durante a sua formação (64.4% num estudo com 2875 participantes).

Os/as estudantes LGBTQ+ têm ainda mais probabilidade de serem expostos/as ou de testemunharem heterossexismo e discriminação contra pessoas LGBTQ+, no entanto, os/as estudantes, no seu geral (i.e., cisgénero, heterossexuais e LGBTQ+), reportaram o testemunho de heterossexismo e de discriminação contra as mesmas (Nama et al., 2017). No estudo de Göçmen e Yılmaz (2017), mais de um terço dos/as estudantes (34.7%) reportaram a experiência frequente ou constante de comentários negativos durante a escola devido à sua orientação sexual e/ou identidade de género, e mais de metade dos/as estudantes (57%) reportaram o

testemunho frequente ou constante do mesmo tipo de situações contra outros pares percebidos como LGBTQ+.

A discriminação no contexto escolar pode levar a consequências para a saúde dos/as discriminados/as, no entanto, pode igualmente levar a outras medidas como o abandono escolar ou mudança de escola. Quase 1 em cada 10 participantes (9.2%) reportaram que abandonaram os estudos devido à discriminação sofrida (5%) ou mudaram de escola pelas mesmas razões (4.2%), devido à orientação sexual e/ou identidade de género (Göçmen & Yılmaz, 2017). Nestes mesmos dados Göçmen e Yılmaz (2017) encontraram uma representatividade menor dos/as participantes trans nos/as estudantes e graduados/as universitários/as, o que pode ser um indício de exclusão sistemática das pessoas trans na educação superior, e uma representatividade maior dos/as mesmos/as dentro dos/as participantes que abandonaram a escola devido à discriminação e que experienciaram atitudes negativas durante a escola.

É importante ter ainda em conta que os comportamentos discriminatórios na escola e/ou no contexto de educação nem sempre são contra os/as alunos/as. Os/as professores/as podem também ser vítimas de homofobia e de atitudes discriminatórias, podendo, por isso, ter o seu trabalho e sexualidade desvalorizados (Brandão & Lopes, 2018).

Discriminação em Contexto de Trabalho

O contexto laboral, de trabalho, não é um contexto distinto dos restantes, sendo também um contexto onde existe discriminação, estando esta presente de diversas formas.

Um estudo conduzido com mais de 500 trabalhadores gays e trabalhadoras lésbicas mostra que, a um nível organizacional, os trabalhadores percebem menos discriminação quando existem políticas e leis anti discriminatórias – *versus* quando não existem – no seu local de trabalho (Ragins & Cornwell, 2001). No entanto, num estudo com 2875 participantes LGBTQ+, cerca de metade dos participantes (49.9%) relataram experienciar sempre ou frequentemente atitudes negativas contra indivíduos LGBTQ+ no trabalho (Göçmen & Yılmaz, 2017). Porém, a discriminação pode ser encontrada numa fase anterior à do trabalho propriamente dito, uma vez que esta pode fazer com que os/as trabalhadores/as LGBTQ+ tenham mais dificuldades a encontrar emprego. Um/a trabalhador/a homossexual tem uma probabilidade significativamente menor que um/a trabalhador/a heterossexual de ser convidado/a para realizar uma entrevista (7.2% vs. 11.5%, respetivamente), o que se traduz em cerca de 14 currículos enviados por uma pessoa homossexual vs. 9 ou menos currículos enviados por uma pessoa heterossexual (Tilcsik, 2011). Indo ao encontro desta informação, Hebl e colaboradores (2016) referem ainda que os/as candidatos/as a um emprego que

experienciam discriminação têm mais probabilidade de mostrar défices de desempenho. Porém os autores referem que a legislação anti discriminatória poderá reduzir a discriminação organizacional, mais especificamente aquando da contratação, se os indivíduos a realizarem o recrutamento tiverem conhecimento de tal legislação (Hebl et al., 2016).

A literatura mostra também que cerca de 2 em cada 10 pessoas (15%) não foram capazes de escolher a profissão que gostariam de ter porque acreditaram que não seriam capazes de praticar a profissão devido à discriminação no setor, e 6% das pessoas relataram que nunca foram capazes de praticar a profissão para a qual estudaram/foram treinados igualmente devido à discriminação (Göçmen & Yılmaz, 2017).

Mudança Societal e Resistência à Inovação Legal

A mudança societal e a resistência à inovação legal podem causar dificuldades à diminuição da discriminação, sendo fatores importantes a ter em conta. A mudança de atitudes e comportamentos é especialmente relevante, sendo que têm vindo a ser apresentados vários modelos para explicar a forma como se processa esta mudança comportamental. No modelo de Fishbein e Aizen (1975) defende-se que a mudança de comportamento é antecedida pela intenção de mudar o comportamento. Essa intenção, por sua vez, depende da conformidade da norma subjetiva (i.e., a conjugação das crenças normativas, que são as expectativas que os outros têm relativamente ao comportamento e o valor, com o valor dessas mesmas crenças para o indivíduo) e da atitude, influenciadas pela importância das mesmas para o indivíduo. Desta forma, é necessário ter conhecimento destes fatores quando se formulam intervenções ou planos para alterar as atitudes e/ou comportamentos dos indivíduos face a um grupo específico, como é o caso das pessoas LGBTQ+.

Esta mudança comportamental pode ser motivada por leis anti discriminatórias, uma vez que o comportamento discriminatório é reduzido devido a descrever regras morais de conduta e/ou revelar expectativas sociais (Hebl et al., 2016). Tal fundamenta que a legislação anti discriminatória pode criar normas sociais que educarão as pessoas sobre o que é um comportamento aceitável. Assim, este tipo de legislação é essencial para a diminuição de discriminação contra pessoas LGBTQ+ (Hebl et al., 2016). Contudo, são necessárias evidências empíricas que comprovem a eficácia desta legislação, uma vez que sem esta os (partidos) políticos terão a oportunidade de se oporem a legislação sem mostrarem que são contra a mesma. Sem estas evidências empíricas poderão opor-se não alegando que a discriminação não existe, mas que, apesar de apoiarem os propósitos legislativos, este tipo de legislação não seria eficaz (Hebl et al., 2016).

Importa, no entanto, ressaltar que existe, pelo menos, um critério que necessita de ser cumprido para que estas as leis sejam efetivamente bem-sucedidas, independentemente do contexto onde a discriminação ocorre. Este critério é o conhecimento da legislação por parte das pessoas em geral e está dependente do quão bem as campanhas públicas e a cobertura dos media ajudem a criar consciencialização sobre estas leis, junto da população (Hebl et al., 2016). Tendo este critério em conta, é necessário haver uma difusão adequada da informação e da legislação, passando esta difusão também pelos media e pela publicidade. A publicidade pode ser utilizada como um meio de persuadir (i.e., mudar os estados mentais dos indivíduos de forma a mudar os seus comportamentos) e levar à alteração dos comportamentos das pessoas alinhando a estratégia de partilha de informação com os processos cognitivos que as conduzem (Pereira & Inglesias, 2020). Assim, sendo o comportamento uma expressão das atitudes (i.e., as ações demonstram as atitudes), é importante ter as mesmas em conta e entender que o construto de atitude é referente à tendência psicológica expressa numa avaliação de favorável/desfavorável de uma entidade específica (Eagly & Chaiken, 1993), ou seja, é uma forma organizada e coerente de pensar, sentir e reagir em relação a outros (Gregório, 2002).

Mesmo havendo um cumprimento adequado dos critérios anteriormente mencionados, e apesar dos avanços em termos de leis igualitárias a nível nacional e internacional, as inovações político-legais podem não alcançar um consenso coletivo. Desta forma, ao não alcançarem um consenso coletivo, as inovações político-legais podem manter-se inalcançáveis durante longos períodos de tempo, uma vez que, apesar dos investimentos (de trabalho e dinheiro), alguns objetivos demoram um longo tempo a ser alcançados. Mesmo quando estas inovações recebem apoio público, por vezes influenciado por movimentos minoritários, é necessário assumir que terão também resistência e que, por vezes, até o ajustamento pode significar resistência. Inclusivamente, após ser alcançado um elevado consenso coletivo, este pode não se transmitir na prática e não haver mudança das práticas das pessoas (Castro, 2012).

Castro (2012) refere que é fundamental uma perspetiva temporal para entender a mudança societal, podendo um modelo de quatro etapas ajudar na organização do desenvolvimento da inovação legal. Na primeira etapa - de Emergência - emerge uma ideia ou preocupação inovadora na sociedade, frequentemente proposta por uma minoria, começando-se a espalhar, sendo a direção *bottom-up*. Quando isto acontece, um novo conjunto de valores e discursos começam a ser organizados à volta da ideia, sendo que se estes chegarem a um determinado nível de consenso social e legitimidade, podem suceder-se novas medidas a nível societal. Na segunda etapa - de Institucionalização - o consenso é traduzido para um *set* de inovações legais, políticas e institucionais, e os diferentes grupos tentam moldar as leis em

diferentes sentidos. A terceira etapa - de Generalização - ocorre quando as leis são aplicadas e, consecutivamente, quando as inovações legais são propostas à sociedade a partir de campanhas, planos e outras iniciativas que pretendem transformar as ideias e coordená-las com a prática. A partir deste momento, a direção da mudança passa a ser *top-down*, e esta etapa torna-se crucial, uma vez que os fatores de resistência podem intervir para abrandar o processo de implementação das leis (Castro, 2012). Assim, é extremamente relevante considerar o papel do sistema legal na introdução de inovações legais na sociedade. Ademais, é importante considerar como a resistência à mudança pode ser uma forma de interferência e desempenhar um papel fundamental durante esta fase de generalização de novas leis (Castro & Batel, 2008). Por fim, quando a ação e o discurso se coordenam, dá-se a quarta e última etapa - de Estabilização. No entanto, esta fase pode demorar um longo período de tempo a ser alcançada, uma vez que a inovação legal pode, inicialmente, impactar apenas o nível de ação ou o nível de discurso e estes podem demorar a coordenar-se. É, ainda, importante ter em conta que todos os tipos de normas ou valores podem ser re-interpretados e re-significados, sendo a partir desta re-interpretação e representação que os discursos sociais evoluem e mudam (Castro, 2012).

Segundo Castro e Batel (2008), durante a resistência podem ser utilizados diferentes mecanismos como, por exemplo, sublinhar que o grupo resistente não tem culpa (e que inclusivamente já fez alterações) *versus* que o outro grupo é que tem culpa. Quando se combinam estes dois mecanismos, constrói-se um forte argumento para as anteriores posições serem mantidas e para o público sem posição formulada apoiar o grupo resistente, estabilizando as representações quanto à problemática. Outro mecanismo que pode ser utilizado pelo grupo resistente baseia-se na argumentação de que já foram realizadas mudanças e que foram realizadas com consenso. A utilização deste mecanismo pode impedir a abertura de espaço para a discussão de mais transformações. Desta forma, enquanto os argumentos do grupo resistente são apresentados em debate público, estes podem igualmente reiterar a representação prevalente do público desinteressado sobre a questão discutida. Contudo, durante este mesmo processo, as vozes do grupo em protesto (apoiantes da problemática) carregam representações transcendentais e podem, a longo termo, contribuir para tornar estas representações intrínsecas (Castro & Batel, 2008). Há outros fatores que podem conduzir à resistência legal, não vindo esta resistência apenas da sociedade. Os processos de radicalização podem igualmente levar a esta resistência, uma vez que assentam em fatores sociais como a discriminação e a exclusão. A radicalização é um processo que aumenta a aceitação da violência e que explica comportamentos extremistas e a exclusão de outros grupos com o argumento de que estes são moralmente inferiores e necessitam de ser eliminados (de Graaf & van den Bos, 2021). A

literatura demonstra que a radicalização é influenciada por sentimentos pessoais e existenciais de incerteza, injustiça, atitudes ultrajes, culpa e narcisismo, porém estes sentimentos necessitam de ser transformados em crenças e narrativas (e.g., religiosas) de modo a desencadear esses comportamentos, especialmente entre os indivíduos que se envolvem em formas grupais de extremismos (de Graaf & van den Bos, 2021). Assim, esta radicalização, que pode inclusivamente levar à criação de grupos radicais, pode suceder-se, entre outros, no panorama político e religioso dos países, podendo levar à resistência legal (de Graaf & van den Bos, 2021; Jonathan, 2008).

Radicalização política. A radicalização política, segundo a literatura, pode levar à resistência legal. Os partidos de extrema-direita são destacados nesta resistência (relativa às leis pro-LGBTQ+) devido a serem partidos conservadores, especialmente em relação a tópicos como o género e a sexualidade (Spierings, 2020). Estes partidos permanecem conservadores e resistentes em tópicos relacionados com as pessoas LGBTQ+, opondo-se à igualdade no casamento, à adoção entre casais do mesmo sexo, aos direitos sexuais e de reprodução, à educação sexual e a outros tópicos que poderão afetar as pessoas LGBTQ+ devido à sua interseccionalidade, como a proteção contra a violência de género (Schmincke, 2020; Spierings, 2020). Esta resistência torna-se ainda mais clara quando se centra nas pessoas trans, tanto através do julgamento público das tentativas de retirada do género do discurso (e.g., o partido de extrema-direita Holandês, PVV, prestou declarações públicas alegando que uma empresa de transportes nacional havia perdido qualquer sentido de direção devido a alterarem os cumprimentos de “senhoras e senhores” para “viajantes”) como através da tentativa de retirar o apoio do país nos custos das cirurgias de afirmação de género (Spierings, 2020). Assim, uma das estratégias utilizadas pelos partidos de extrema-direita para prevenir a inovação legal e levar à resistência legal da sociedade baseia-se em expor os avanços dos direitos LGBTQ+ como prejudiciais para os direitos das pessoas “comuns”. Estes partidos podem ainda demonstrar como a “elite política” vai “longe de mais” para proteger os direitos das minorias, onde as pessoas LGBTQ+ estão incluídas (Spierings, 2020). Ademais, o populismo de extrema-direita tem por base a construção de um inimigo interno (onde se inserem os/as ativistas LGBTQ+) e um inimigo externo (onde se insere a “ideologia de género”), de forma a polarizar as opiniões da sociedade (Dietze & Roth, 2020).

Estes partidos de extrema-direita são então apoiados por pessoas que podem, logo à partida, ter atitudes negativas explícitas e/ou implícitas face às pessoas LGBTQ+, uma vez que há uma relação entre estas atitudes negativas e a extrema-direita (Jonathan, 2008). Apesar de ser sugerida a existência de uma relação entre a extrema-direita e o fundamentalismo religioso,

Jonathan (2008) identifica que mesmo em grupos não cristãos o apoio à extrema-direita prediz confiavelmente o preconceito contra pessoas LGBTQ+.

Radicalização religiosa. A literatura sugere que a radicalização religiosa (e.g., como o fundamentalismo religioso) está igualmente relacionada com as atitudes negativas face às pessoas LGBTQ+ e aos seus direitos, sendo mesmo um forte preditor das atitudes negativas explícitas (Jonathan, 2008). Segundo de Graaf & van den Bos (2021), existem fortes associações entre as atitudes e ideologias religiosas radicalizadas e os comportamentos violentos, sendo que os sentimentos e emoções dos indivíduos necessitam de uma narrativa para se tornarem radicais (e.g., como discursos sociais de ameaça e injustiça). Tendo isto em conta, os indivíduos que têm crenças específicas sobre a imoralidade da homossexualidade e bissexualidade demonstram atitudes negativas mais fortes (comparativamente com os que não têm estas crenças; Jonathan, 2008). Estas suas crenças teológicas contribuem ainda para a geral antipatia face ao *outgroup*, ou seja, face às pessoas LGBTQ+ (Jonathan, 2008). Desta forma, o fundamentalismo religioso pode constituir-se como um mecanismo de resistência às alterações legais através das atitudes negativas face ao grupo que estas alterações iriam favorecer.

Objetivos da Presente Investigação

Apesar da existência de uma vasta literatura sobre a população LGBTQ+, os estudos ainda não estudaram a relação entre os avanços legais e as experiências de discriminação no quotidiano nesta população. Assim, o presente trabalho pretende entender em que medida as pessoas LGBTQ+ passam por múltiplas experiências de discriminação no seu dia-a-dia e em que áreas/contextos específicos. Pretende, ainda, fazer um levantamento das perceções sobre possíveis estratégias para reduzir a discriminação contra pessoas LGBTQ+ em Portugal, sugeridas pelos/as participantes; i.e. como reduzir o hiato entre a legislação e a sua prática quotidiana, promovendo a generalização e estabilização da inovação legal neste domínio.

Desta forma, os objetivos gerais, tendo em vista estas questões de investigação, são estudar os processos e experiências de discriminação das pessoas LGBTQ+ e a perceção da prevalência destes na sociedade, e analisar quais as estratégias sugeridas pelos/as participantes. Os objetivos específicos são, assim, entender e analisar a) as experiências (e.g., graves e/ou subtis) e contextos de discriminação (e.g., saúde, educação), b) as características individuais que podem estar mais associadas às experiências de discriminação, c) a gestão, feita pelos/as participantes, aquando de experiências de discriminação, d) a perceção do grau de prevalência de discriminação que os/as mesmos/as possuem, e) a perceção do contexto legal, incluindo as

alterações legais e a resistência às alterações legais, e f) estratégias sugeridas para reduzir a discriminação.

II. Método

Participantes

Colaboraram de forma voluntária, neste estudo, pessoas que se identificam com identidades LGBTQ+ (não heterossexuais e/ou não cisgénero).

A amostra final consistiu em 21 participantes, com idades compreendidas entre os 19 e os 48 anos ($M = 28.76$; $DP = 7.87$). Relativamente à sua orientação sexual, 6 participantes identificaram-se como gays, 3 participantes identificaram-se como lésbicas, 6 participantes identificaram-se como bissexuais, 5 participantes identificaram-se como pansexuais e 1 participante identificou-se como tendo outra orientação sexual. Destes 21 participantes, 12 (57.1%) identificaram o seu sexo atribuído à nascença como feminino e 9 (42.9%) como masculino. Quanto à identidade de género, 6 participantes (28,55%) identificaram-se como transgénero (entre os/as quais 2 se identificaram como homens trans, 2 como pessoas não-binárias, 1 como mulher trans e 1 como *genderqueer*), tendo os restantes 15 participantes identificando-se como cisgénero.

Todos os participantes eram de nacionalidade portuguesa, havendo 2 participantes cuja naturalidade não é portuguesa. Atualmente, 12 participantes residiam em Lisboa, 2 participantes residiam em Faro, 2 participantes residiam em Santarém, 2 participantes residiam em Setúbal e os restantes 3 participantes residiam, cada um, em Aveiro, Beja e Ponta Delgada.

Quanto às habilitações literárias, 14 dos participantes referiram ter habilitações correspondentes ao ensino superior (7 participantes tinham uma Licenciatura e 7 uma Pós-Graduação e/ou Mestrado), tendo os restantes 7 participantes habilitações correspondentes ao ensino secundário.

No Quadro 2.1. são apresentados parte dos dados sociodemográficos dos participantes.

Quadro 2.1. Caracterização sociodemográfica da amostra

Participante	Identidade de Género	Orientação Sexual	Idade	Identidade Étnica Reportada	Escolaridade
1	Masculina	Gay	28	Caucasiana	Ensino Secundário
2	Feminina	Bissexual	25	Caucasiana	Pós-Graduação
3	Feminina	Bissexual	28	Caucasiana	Mestrado
4	Masculina	Gay	25	Caucasiana	Licenciatura

5	Feminina	Pansexual	23	Caucasiana	Licenciatura
6	Feminina	Lésbica	25	Caucasiana	Mestrado
7	Masculina	Gay	23	Caucasiana	Ensino Secundário
8	Mulher Trans	Pansexual	22	Caucasiana	Ensino Secundário
9	Feminina	Bissexual	23	Caucasiana	Licenciatura
10	Não Binária	Indiscritível	34	Caucasiana	Licenciatura
11	Homem Trans	Bissexual	21	Negra	Ensino Secundário
12	Feminina	Lésbica	32	Caucasiana	Pós-Graduação
13	Feminina	Bissexual	29	-	Licenciatura
14	<i>Genderqueer</i>	Pansexual	25	Caucasiana	Mestrado
15	Masculina	Gay	43	Caucasiana	Ensino Secundário
16	Masculina	Gay	31	Caucasiana	Licenciatura
17	Feminina	Bissexual	23	Caucasiana	Licenciatura
18	Feminina	Lésbica	48	Caucasiana	Pós-Graduação
19	Homem Trans	Pansexual	19	Birracial	Ensino Secundário
20	Mulher Trans Não Binária	Pansexual	34	Caucasiana	Ensino Secundário
21	Masculina	Gay	43	Caucasiana	Mestrado

Instrumentos

Para a recolha de dados foram realizadas entrevistas individuais. Estas tiveram como base um guião de entrevista semiestruturada e um questionário inicial de dados sociodemográficos. Ambos os instrumentos foram construídos para esta investigação.

Questionário inicial. O questionário inicial (Anexo A) incluiu questões sociodemográficas sobre o sexo atribuído à nascença, a identidade de género, a orientação sexual, a idade, a etnia, a nacionalidade, a naturalidade, o distrito de residência, a escolaridade e a área de formação. Incluiu ainda duas questões finais sobre o grau de envolvimento dos/as participantes na comunidade LGBTQ+, tanto de forma individual quanto coletiva.

Guião de entrevista semiestruturada. O guião incluiu questões abertas divididas por três blocos distintos (“Experiências e Contextos de Discriminação”, “Discriminação em Portugal | Mais/Menos Discriminação nos Últimos 10/11 Anos” e “Estratégias para Reduzir a Discriminação”, ver Anexo B). Para além destes blocos de questões e de forma a terminar as entrevistas, foi ainda questionado aos participantes se gostariam de acrescentar algo mais ao que já haviam dito durante a entrevista e/ou se se haviam lembrado de alguma ideia adicional que gostariam de partilhar. No fim foi agradecida a participação dos participantes e dado um tempo adicional para qualquer questão que os mesmos pudessem ter. No Quadro 2.2. são apresentados exemplos de perguntas do guião de entrevista.

Quadro 2.2. Blocos e exemplos de questões do guião de entrevista

Blocos	Questões
Experiências e Contextos de Discriminação	No último ano, pode contar-me alguns exemplos de experiências de discriminação pelas quais possa ter passado (mais subtis ou mais graves)? Em que contextos já experienciou ou testemunhou discriminação? Em qual desses considera serem sentidas maiores dificuldades? E em qual considera ser mais fácil?
Discriminação em Portugal Mais/Menos Discriminação nos Últimos 10/11 Anos	Em que medida diria que Portugal é um país homofóbico / transfóbico? Pensando em Portugal há 10 anos, em que medida considera que a experiência de discriminação é diferente? Na sua opinião pessoal, experienciou-se mais ou menos discriminação? O que o/a leva a essa conclusão / opinião?
Estratégias para Reduzir a Discriminação	Na sua opinião, é importante definir estratégias para reduzir a discriminação em Portugal? Porquê? O que poderia ser feito?

Procedimento

O recrutamento dos participantes foi realizado através de um processo de amostragem por conveniência, tendo sido os potenciais participantes identificados por bola de neve, através de contactos pessoais da equipa de investigação e de contactos pessoais dos próprios participantes. As entrevistas foram conduzidas por uma entrevistadora, isto é, a autora principal do projeto, tendo conduzido 21 entrevistas. Os participantes foram entrevistados com base nos objetivos do estudo, tendo sido questionados acerca das suas experiências de discriminação enquanto pessoas LGBTQ+ e das suas perceções sobre as medidas legislativas em Portugal.

Cerca de 48 horas antes de cada entrevista foi enviado aos participantes o consentimento informado (Anexo C) onde constavam todas as questões éticas relativamente ao presente estudo, isto é, que a entrevista iria ser gravada em áudio para transcrição e realização da análise dos dados, que a sua participação no estudo era totalmente voluntária, sendo as respostas anónimas e confidenciais, podendo desistir da entrevista a qualquer momento, mesmo após o início da mesma. Simultaneamente foi informado que a gravação da entrevista seria posteriormente destruída. Neste consentimento informado constava ainda uma breve apresentação dos objetivos do estudo, referindo ainda que este estava a ser realizado no âmbito da Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações no Iscte-IUL.

Antes do início da entrevista foi lido o consentimento informado aos participantes, tendo sido possível os mesmos colocarem qualquer questão adicional que tivessem. Após esta leitura os participantes deram o seu consentimento informado e foi iniciada a entrevista. As entrevistas foram conduzidas via zoom, devido à situação pandémica presente no momento da recolha de dados, e foram marcadas tendo por base a disponibilidade dos participantes.

Devido à sensibilidade das experiências abordadas e das questões colocadas, foi referido aos participantes, tanto no princípio do questionário quanto no princípio da entrevista, que poderiam avisar caso não se sentissem confortáveis com alguma das questões e que a mesma seria passada à frente.

Foram realizadas 21 entrevistas individuais, de duração média de 36 minutos, para a recolha de dados. Em conjunto com a entrevista foi também realizado um questionário sociodemográfico. Esta recolha de dados decorreu durante os meses de Janeiro e Fevereiro de 2021, tendo cessado após se ter atingido a saturação teórica (Glaser & Strauss, 1967), isto é, quando não surgiram novas informações ou dados nas entrevistas. Após o término das entrevistas, as mesmas foram transcritas e foi criada uma base de dados com a informação obtida nos questionários sociodemográficos.

Estratégia Analítica

Os dados sociodemográficos recolhidos através do questionário inicial foram utilizados para descrever os participantes do presente estudo. Os dados obtidos nas entrevistas individuais foram analisados no *software* de análise de dados qualitativos NVivo (versão Release 1.3) através de uma análise temática.

A análise temática é um método para identificar, analisar e reportar padrões entre os dados, sendo que organiza e descreve os dados detalhadamente (Braun & Clarke, 2006). Segundo Braun e Clarke (2006), a análise temática é constituída por seis fases, que foram seguidas no presente estudo e que serão seguidamente descritas.

A primeira fase consiste na familiarização com os dados. Esta fase foi realizada, inicialmente, através da transcrição detalhada das entrevistas individuais e foi complementada através da leitura dos dados e da anotação das ideias iniciais.

A segunda fase consiste na criação de categorias iniciais para a codificação dos dados. Esta fase tem como objetivo organizar os dados recolhidos, identificando semelhanças e padrões entre estes. Iniciou-se esta fase com a criação de uma árvore de categorias (Anexo D) e um dicionário de categorias (anexo E), ambos criados com base nos dados, ou seja, através de um processo indutivo. Seguidamente foi realizada a codificação total dos dados, através do *software* NVivo.

A terceira fase consiste na procura de temas gerais, uma vez que os dados já estão codificados, enquadrado as categorias de codificação em potenciais temas mais gerais. Assim, com base nas 978 unidades de análise codificadas em 40 categorias de informação, foram criados 6 temas.

A quarta fase consiste na construção de um mapa temático da análise, confirmando se os temas criados na fase anterior funcionam em relação com as referências codificadas e com o *set* total dos dados. Esta fase envolveu ainda o refinamento dos temas, tornando-se evidente quais são efetivamente temas ou não. No fim desta fase confirmaram-se os temas criados, sendo claro quais são os diferentes temas, como se enquadram juntos e qual a história geral que estes contam sobre os dados.

Desta forma, através da análise realizada e das fases desenvolvidas da análise temática (Braun & Clarke, 2006), foram apurados 6 temas finais:

1. Experiências e contextos de discriminação: este tema inclui as experiências de discriminação que os/as participantes vivenciaram no último ano, categorizando estas experiências como subtis ou graves e identificando se estas têm sido

experienciadas pessoalmente ou via online. Inclui ainda os contextos onde os/as participantes experienciaram discriminação durante a sua vida (e.g., saúde, educação, trabalho) e quais consideram ter maiores e menores dificuldades.

2. Características individuais – interseccionalidade e *coming out*: este tema inclui características individuais identificadas como ligadas à intensificação da discriminação pelos/as participantes. Estas características estão relacionadas, por exemplo, com o género, etnia e com o facto de a pessoa ser ou não assumida.
3. Gestão de experiências de discriminação: este tema inclui o modo como os/as participantes gerem as suas experiências de discriminação, analisando esta gestão através dos comportamentos de defesa à ameaça, isto é, confronto, evitamento e *freeze*.
4. Perceção do grau de prevalência da discriminação: este tema inclui a perceção dos/as participantes da existência de homofobia e transfobia em Portugal. Inclui, ainda, uma retrospectiva às experiências de discriminação há cerca de 10/11 anos, diferenciando estas experiências das atuais quanto às diferenças gerais, aos contextos e à frequência percecionada.
5. Contexto legal: este tema inclui as perceções dos/as participantes sobre as alterações legais, inclusivamente quanto às leis adequadamente implementadas e aos processos legais mais assimilados. Inclui, ainda, a perceção dos/as mesmos/as quanto a possíveis resistências às alterações legais, como os processos de resistência mais salientes e a sociedade enquanto resistência a estas alterações.
6. Estratégias para reduzir a discriminação: este tema inclui a reflexão dos/as participante sobre a necessidade de haver estratégias para reduzir a discriminação, tal a identificação estratégias concretas (sugeridas ou recordadas) e pessoas/entidades a envolver nestas.

A quinta fase, iniciada após a conclusão do mapa temático, consiste na definição das especificidades de cada tema concreto e na definição de possíveis subtemas. Assim, estabeleceu-se a história que a análise pretendia contar, atribuindo ainda definições claras e nomes a cada tema e subtema.

Por fim, a sexta e última fase, consiste na finalização da análise e escrita da mesma de forma concisa, coerente, lógica e não repetitiva. Esta escrita pretende evidenciar a prevalência dos temas nos dados analisados. Desta forma, esta análise será apresentada no seguinte capítulo (i.e., III. Resultados).

De forma a ir ao encontro dos critérios de qualidade dos estudos qualitativos, procurou-se aumentar a precisão da presente análise. Para esse efeito, foi realizada uma codificação complementar por uma codificadora independente, à qual foram disponibilizados 25% dos dados, após uma escolha aleatória dos mesmos, e o dicionário de categorias, para apoiar na codificação. Após a codificação foi realizada a taxa de concordância do acordo interjuízes, confirmando-se que houve 87.89% de concordância, tendo sido os desacordos resolvidos por consenso. Assim, consideramos que esta taxa de concordância é um indicador muito bom de precisão da análise efetuada.

III. Resultados

Nesta seção, após uma breve introdução que assenta no que os/as participantes consideram ser discriminação e alguns exemplos desta, serão analisadas as 978 unidades de análise codificadas em 40 categorias de informação, que deram origem à criação de 6 temas: 1) experiências e contextos de discriminação; 2) características individuais: interseccionalidade e *coming out*; 3) gestão de experiências de discriminação; 4) percepção do grau de prevalência da discriminação; 5) contexto legal; e 6) estratégias para reduzir a discriminação. No seguinte quadro (Quadro 3.1.) encontram-se as frequências das principais categorias e subcategorias.

Quadro 3.1. Principais resultados dos temas em análise

1. Experiências e Contextos de Discriminação	Frequência Total	% Total
1.1. Discriminação subtil	15	2.25
1.2. Discriminação grave	22	1.53
1.3. Vias de discriminação	9	0.92
1.4. Contexto de vida social	29	2.97
1.5. Contexto de trabalho	25	2.56
1.6. Contexto de educação	31	3.17
1.7. Contexto familiar	21	2.15
1.8. Contexto de saúde	19	1.94
1.9. Outros contextos	25	2.56
1.10. Contextos com maiores dificuldades	35	3.58
1.11. Contextos com menores dificuldades	29	2.97
Total	260	26.6
2. Características Individuais:	Frequência Total	% Total
Interseccionalidade e <i>Coming Out</i>		
2.1. <i>Coming out</i>	26	2.66
2.1.1. Concordância		85.71
2.1.2. Discordância		14.29
2.2. Etnia	11	1.12
2.3. Género	11	1.12
2.4. Expressão de género	6	0.61
2.5. Outras razões	9	0.92

Total	63	6.43
3. Gestão de Experiências de Discriminação	Frequência Total	% Total
3.1. Confronto	41	4.19
3.2. Evitamento	14	1.43
3.2.1. Evitamento de demonstrações de afeto	10	1.02
3.2.2. Evitamento de determinado vestuário	8	0.82
3.2.3. Evitamento de determinados locais	6	0.61
3.2.4. Outros tipos de evitamento	6	0.61
3.3. Freeze	2	0.20
Total	87	8.88
4. Perceção do Grau de Prevalência da Discriminação	Frequência Total	% Total
4.1. Homofobia e transfobia em Portugal	57	5.83
4.1.1. Perceção de prevalência moderada/elevada		90.48
4.1.2. Perceção de prevalência baixa		9.52
4.2. Diferenças na discriminação	67	6.85
4.3. Contextos de discriminação	61	6.24
4.4. Perceção de frequência de discriminação	28	2.86
Total	213	21.78
5. Contexto Legal	Frequência Total	% Total
5.1. Leis adequadamente implementadas	33	3.37
5.1.1. Concordância		28.57
5.1.2. Discordância		71.43
5.2. Processos legais mais assimilados	32	3.27
5.3. Processos de discriminação mais salientes	29	2.97
5.4. Sociedade enquanto resistência	64	6.54
5.4.1. Concordância		61.91
5.4.2. Discordância		38.09
Total	158	16.15
6. Estratégias para Reduzir a Discriminação	Frequência Total	% Total
6.1. Necessidade de haver estratégias	39	3.99
6.2. Sugeridas	71	7.26
6.3. Recordadas	7	0.72

6.4. Quem deve ser envolvido	24	2.45
Total	141	14.42

A definição de discriminação pode assumir diversos sentidos, tendo sido questionado aos/às participantes o que consideram ser a discriminação. Segundo estes/as, a discriminação pode assumir diversas formas, nomeadamente, o tratamento diferenciado devido a características individuais das pessoas, isto é, mais concretamente, devido à orientação sexual, identidade de género e expressão de género. Os/as participantes referiram que a discriminação se traduz ainda falta de proteção, oportunidades e/ou direitos, tal como em agressão ou ataque físico e/ou psicológico.

Participante 2: *“Eu definiria discriminação com base em qualquer tipo de atitude ou comportamento prejudicial, que seja prejudicial para os indivíduos com base na sua orientação sexual ou na sua identidade de género, não só a nível físico, mas também a nível psicológico, em que às vezes tu te sentes posto de parte (...) Portanto, eu entendo que a discriminação é o tratamento diferente com base em alguma característica tua, neste caso com base na tua orientação sexual, identidade de género”*

Participante 9: *“Eu diria que é quando essas pessoas não têm as mesmas oportunidades ou têm estereótipos negativos associados quando em comparação com as orientações sexuais e identidades de género normativas”*

Os/as participantes deram ainda exemplos de modos como esta discriminação se pode expressar, tendo o exemplo mais nomeado sido a não contratação aquando de um processo de recrutamento laboral devido ao/à candidato/a ser uma pessoa LGBTQ+. Os/as participantes deram ainda outros exemplos como a ridicularização de alguém e a agressão física e/ou psicológica a alguém por ser LGBTQ+. As maiores dificuldades de acesso a serviços como serviços de saúde foram igualmente nomeados enquanto exemplificação.

Participante 3: *“Por exemplo, no contexto de trabalho, não contratar alguém por essa pessoa ser homossexual ou ter uma aparência até que possa assumir o empregador como homossexual ou até mesmo uma pessoa trans. São aquelas coisas que à primeira partida podem ser salientadas numa primeira entrevista, por exemplo, e o empregador não contratar a pessoa nesses... Tendo por base esses fatores”*

1. Experiências e Contextos de Discriminação

A grande maioria dos/as participantes ($n=20$) relatou ter passado por experiências de discriminação no último ano, apesar de ter sido referida a atipicidade deste período de tempo devido à situação pandémica e à consecutiva diminuição de experiências sociais vividas.

1.1. Discriminação subtil. Cerca de metade dos/as participantes ($n=10$) identificou a experiência de discriminação vivenciada no último ano enquanto subtil (i.e., confrontos não diretos).

Participante 18: *“(...) aconteceu-me ter dificuldades em preencher formulários online exatamente porque os meus filhos tinham duas mães e isso não era reconhecido no formulário”*

1.2. Discriminação grave. A maioria dos/as participantes ($n=15$) identificou a experiência de discriminação vivenciada no último ano enquanto grave (i.e., confrontos diretos, como agressão física/psicológica).

Participante 13: *“Eu faço estágios hospitalares e muitas vezes há piadas (...) há comentários mais agressivos direcionados a pessoas que aparentemente são gay ou bissexual ou o que seja. Em termos de experiência com pessoas trans é mais complicado ainda porque nestes ambientes há uma hostilidade muito grande”*

1.3. Vias de discriminação. Alguns/mas participantes ($n=7$) identificaram uma maior incidência de discriminação (e.g., comentários discriminatórios) através dos meios digitais, como redes sociais, no último ano.

Participante 10: *“Ultimamente tem tudo acontecido muito no digital, por causa da pandemia”*

Quanto aos contextos de discriminação, estes foram analisados e questionados relativamente às experiências de discriminação pelas quais os/as participantes passam na sua vida, em geral e não apenas no último ano. Os/as participantes relataram a experiência de discriminação em diversos contextos, entre eles o familiar, de saúde, de educação, de trabalho e de vida social. Destes, os mais mencionados pelos/as participantes foram a vida social e o trabalho, contudo, todos os contextos referidos foram mencionados por mais de metade dos participantes. Os/as participantes partilharam, ainda, quais os contextos onde as experiências de discriminação apresentam maiores e menores dificuldades.

1.4. Contexto de vida social. A vida social foi o contexto mais referido pelos/as participantes, tendo sido referido pela grande maioria ($n=17$). Neste contexto, os/as participantes referiram experiências passadas na rua, em bares e cafés, em relações sociais e mesmo nos meios de convívio social entre pessoas LGBTQ+.

Participante 18: *“Falamos de vida social, já passei por situações em que me disseram “preferia que morresses do que estares nesta vida”, isto foi-me dito na cara quando eu tinha 20 e poucos anos, por pessoas que querem emocionalmente muito significativas para mim... Foi muito difícil”*

1.5. Contexto de trabalho. O contexto laboral foi o segundo mais referido pelos/as participantes. Apesar da diversidade de profissões e locais de trabalho dos/as participantes, foi feita, pela maioria dos participantes ($n=15$), uma exposição de situações discriminatórias no contexto de trabalho. Estas exposições basearam-se não só em atos discriminatórios por parte de colegas e clientes, mas também na não contratação e despedimento por razões de orientação sexual e/ou identidade de género.

Participante 11: *“Uma das minhas chefes ficou a insistir em tratar-me no feminino mesmo depois de eu lhe dizer “o meu nome é [nome masculino], diz na minha ficha que o meu nome é [nome masculino], eu vou-lhe pedir que me trate dessa maneira”, ela disse “está bem, está bem”, e continuava-me a tratar no feminino e inventava nomes femininos para me tratar porque não me ia tratar por [nome masculino] porque não fazia sentido”*

1.6. Contexto de educação. O contexto educacional surgiu igualmente como um dos mais referidos pelos/as participantes ($n=14$). Neste contexto, a discriminação mencionada foi praticada por colegas, professores/as e funcionários/as, em diferentes níveis de escolaridade, especialmente por meio da prática de *bullying*.

Participante 19: *“Na escola, no meu 10^a ano ainda não tinha saído a lei de 2018, ou seja, ainda não tinha o despacho do Ministério da Educação para poder usar o nome que eu queria na escola, então tive muitas dificuldades, passei muita discriminação, muita transfobia, conflitos com funcionários, com professores. Com colegas nem tanto, foi mais ao nível da direção da escola. Houve bastantes experiências neste sentido, recusavam-se a tratar-me pelo nome porque diziam que não podiam, que era ilegal, uma série de coisas”*

1.7. Contexto familiar. A par da educação, o contexto familiar foi o terceiro mais referido pelos/as participantes ($n=14$), tendo sido referido pela maioria dos/as mesmos/as. As experiências de discriminação partilhadas, neste contexto, passam pela disseminação de comentários discriminatórios, falta de segurança na família, evitamento ou negação da sexualidade/identidade e rejeição.

Participante 8: *“Experiências familiares, eu lembro-me de nos primeiros dois anos da minha transição, portanto, após eu ter feito o coming out como rapariga trans, no meu aniversário... Não festejámos o meu aniversário porque supostamente era muito complicado para as outras pessoas dizer o nome correto”*

1.8. Contexto de saúde. O contexto de saúde, apesar de ser o menos referido, foi referido por mais de metade dos/as participantes ($n=12$). Neste contexto, a discriminação referida foi realizada por diferentes profissionais de saúde (i.e., médicos/as, enfermeiros/as e psicólogos/as). A discriminação no acesso à dádiva de sangue foi a questão mais mencionada neste contexto.

Participante 16: *“(...) há três meses fui ao psicólogo e foi muito mau, foi uma sessão que nem sequer chegou ao fim, terminou a sessão... Em que o psicólogo várias vezes confrontava de me colocar ou das pessoas LGBT se colocarem em guetos. Começou a sessão a tratar-me por você, depois começou a tratar-me por tu e a meio da sessão já era vocês, “vocês isto, vocês aquilo””*

1.9. Outros contextos. Os/as participantes mencionaram ainda outros contextos mais específicos, como o arrendamento, a internet (onde se inserem as redes sociais e as aplicações de encontros), os media e o contexto legal.

Participante 10: *“Pessoas que tiveram dificuldades no arrendamento, principalmente mulheres trans por não serem cis passáveis”*

1.10. Contextos com maiores dificuldades. Os contextos, apresentados pelos/as participantes, que apresentam maiores dificuldades aquando da experiência de discriminação foram o contexto familiar ($n=8$), o contexto de trabalho ($n=7$) e o contexto de saúde ($n=6$). Diversos/as participantes mencionaram mais do que um único contexto, o que sugere uma pluralidade de contextos com dificuldades.

Participante 12: *“Eu acho que ainda é a nível das famílias e, pelo menos, é aquelas situações em que terá um maior impacto a nível das pessoas. A dificuldade também*

percecionada como o peso que tem e o impacto que tem na vida individual de cada um.”

1.11. Contextos com menores dificuldades. O contexto, apresentado pelos/as participantes, que apresenta menores dificuldades aquando da experiência de discriminação foi o contexto de vida social ($n=8$). Este contexto foi referido não só devido às menores dificuldades nas amizades, mas também devido às menores dificuldades no convívio e relações com pessoas LGBTQ+ e em espaços LGBTQ+.

Participante 19: *“Talvez dentro da própria comunidade LGBT, continua a haver problemas de discriminação, mas mesmo assim conseguem ser mais subtis e menos intensos do que fora da comunidade”*

2. Características Individuais: Interseccionalidade e *Coming Out*

Os/as participantes referiram diversas características individuais que podem levar à intensificação das experiências de discriminação. Desta forma, foi analisada a interseccionalidade (i.e., a forma como diferentes marcadores sociais, como a orientação sexual, identidade de género e outros interagem entre si) e o *coming out* (i.e., o facto de os/as participantes se terem ou não assumido como pessoas LGBTQ+) para procurar um melhor entendimento de como as características individuais podem intensificar as experiências de discriminação. Para a grande maioria dos/as participantes é evidente a relação entre o *coming out* e a intensificação da discriminação, contudo, a etnia, o género e a expressão de género foram também mencionadas por vários/as participantes.

2.1. *Coming out.* Os/as participantes acreditam, na sua grande maioria ($n=18$), existir uma relação entre o *coming out* e a intensificação da discriminação. Estes/as participantes referiram a existência desta relação em diversos contextos, desde a família ao trabalho. Ademais, referiram ainda que, quando o *coming out* não é realizado, é possível evitar determinados temas e/ou experiências de discriminação. Contrariamente, foram reduzidos/as os/as participantes que referiram não saber se esta relação existe ($n=2$) e/ou que discordaram com a existência da mesma ($n=1$), tendo fundamentado a sua opinião com base na possibilidade de assunção por parte das outras pessoas devido a fatores como a expressão de género e não, necessariamente, da realização do *coming out*.

Participante 2: *“Sim, eu acho que contribui muito, aliás, muitas das vezes aquilo que te faz sentir essa discriminação na pele é tu estares assumido, ou seja, se tu não estiveres*

assumido tu sentes essa discriminação porque sabes que as pessoas discriminam, mas não a sentes na pele. O facto de assumido é que te faz sentir isso na primeira pessoa”

2.2. Etnia. Os/as participantes ($n=6$) identificaram a etnia, quando diferente da caucasiana, como intensificadora das experiências de discriminação. Não só referiram que as suas experiências de discriminação podem ser intensificadas pela sua etnia/origem étnica, como os/as participantes caucasianos/as referiram que a sua experiência pode ser menos complexa devido à sua etnia.

Participante 11: *“(…) Quando me assumi a um amigo meu que por acaso é um homem gay branco (...) ele disse “tu já tens tantas coisas associadas, gostas de homens e de mulheres, és preto, e agora vais fazer uma transição assim, realmente viver na tua pele deve ser complicado””*

2.3. Género. O género foi também identificado pelos/as participantes ($n=6$) como intensificador das experiências de discriminação, havendo diferentes dificuldades associadas ao género feminino e ao género masculino. O género feminino, tendo sido mais referido, foi associado a dificuldades de dissociar a vivência enquanto mulher da vivência enquanto pessoa LGBTQ+, tendo sido referido o apagamento geral das mulheres (e.g., sendo as mulheres lésbicas usadas como fetichismo em vez de serem efetivamente aceites) e as expectativas que a sociedade tem para as mesmas (e.g., ter filhos, usarem cor-de-rosa). O género masculino, por sua vez, foi associado a maiores dificuldades de expressão da sexualidade (e.g., casais homossexuais andarem de mãos dadas na rua).

Participante 5: *“A primeira reação da minha mãe, por exemplo, quando ela soube, eu acho que foi também um bocado ter medo de não vir a ter netos e eu acho que as mães têm sempre uma expectativa um bocado mais elevada de ter netos vindos de filhas raparigas do que de filhos rapazes e, portanto, nesse sentido também poderia ser derivado ao meu género.”*

2.4. Expressão de género. A expressão de género foi, igualmente, dos marcadores mais identificados ($n=6$) enquanto intensificador das experiências de discriminação. Este marcador foi ligado a diferentes formas de expressão, incluindo pintar as unhas, o corte de cabelo, a roupa, a maquilhagem, os maneirismos e mesmo ser “efeminado” ou “masculina”.

Participante 17: *“(…) ser tão difícil para um homem usar maquilhagem, ser tão difícil para um homem pintar as unhas, ser tão difícil para uma mulher andar de cabelo curto*

sem ser automaticamente chamada de lésbica, (...) ou de uma mulher usar roupa masculina, é logo também categorizada.”

2.5. Outras razões. Outras razões identificadas pelos/as participantes enquanto intensificadoras das experiências de discriminação foram o poder económico (i.e., a classe em que se encontram, tendo sido a classe baixa identificada como mais discriminada), o local de residência (i.e., locais mais conservadores, pequenos e/ou no interior do país) e o facto de possuírem tatuagens.

Participante 6: *“Ouvir comentários nomeadamente na zona de onde eu sou, que é [local no Sul de Portugal], e já ouvi de tudo... Ou é por causa do meu cabelo, ou é por causa da roupa, ou é por causa da maneira de andar. Lá está, em meios pequenos normalmente é isso que acontece.”*

3. Gestão de Experiências de Discriminação

Os/as participantes relataram gerir as suas experiências de discriminação de diversos modos. Esta gestão foi analisada através dos comportamentos de defesa à ameaça, isto é, confronto, evitamento e *freeze*. Foi ainda, relativamente ao evitamento, analisado o evitamento de demonstrações de afeto, de determinado vestuário e/ou locais, tal como outros tipos de evitamento.

3.1. Confronto. Todos/as os/as participantes ($n=21$) relataram utilizar o confronto enquanto estratégia de gestão de experiências de discriminação. Contudo, as formas de confronto mencionadas foram vastas, incluindo confronto físico aquando de uma situação agressiva, mas também confronto através da fala, isto é, através da consciencialização de pessoas e da não tolerância face a conversas discriminatórias.

Participante 10: *“Eu sou muito frontal, sou muito direto, eu não recuo e não tenho receio de mostrar alguma agressividade sabendo que posso receber de volta”*

Participante 2: *“Em todos os outros contextos aquilo que for o meu ponto de vista, até porque não consigo não fazer e não consigo não tentar educar a pessoa face aquilo que eu acho que faz sentido e que já não faz sentido ter esse tipo de visões, portanto em todo os outros contextos eu fico um bocadinho de tempo a tentar educar a pessoa com uma visão menos preconceituosa, digamos assim”*

3.2. Evitamento. O evitamento foi a segunda estratégia de gestão de experiências de discriminação mais relatada, sendo utilizada por mais de metade dos/as participantes ($n=13$). O evitamento refere-se não só ao evitamento da situação aquando de uma experiência de discriminação, mas também ao evitamento de determinados comportamentos e/ou determinadas escolhas para que estas não levem ao ato discriminatório.

Participante 9: *“Depende do contexto, quando foi na rua ou é na rua eu não me importo tanto, prefiro ignorar, mas eu também não sou muito... Eu não me manifesto, eu creio que devia manifestar-me, mas prefiro não o fazer para não arranjar chatices”*

3.2.1. Evitamento de demonstrações de afeto. A forma de evitamento mais utilizada pelos/as participantes ($n=10$) foi o evitamento de demonstrações de afeto em público. Foi relatado este evitamento devido à insegurança em demonstrar afeto, em casais do mesmo sexo, tendo em conta as consequências que poderiam advir destas ações.

Participante 3: *“Posso, se calhar, evitar estar com a minha namorada e não demonstrar afeto na rua, dependendo do sítio onde estamos e de quantas pessoas tenho à volta”*

3.2.2. Evitamento de determinado vestuário. Uma das formas de evitamento mais utilizadas pelos/as participantes ($n=8$) foi o evitamento de determinado vestuário. Este evitamento dá-se não só através da não utilização de roupas socialmente atribuídas ao género diferente, mas através também da utilização de roupa “padrão” para evitar o levantamento de questões ou atos discriminatórios.

Participante 2: *“Eu tenho um estilo mais descontraído, mais desportivo, já me aconteceu muito em contextos laborais ter que pôr tipo saia/casaco ou uma coisa assim para poder, nas primeiras semanas, passar despercebida”*

3.2.3. Evitamento de determinados locais. Outra das formas de evitamento utilizadas pelos/as participantes ($n=6$) foi o evitamento de determinados locais. Este evitamento dá-se não só através do evitamento de espaços tipicamente heteronormativos e/ou de espaços onde já tenha sido experienciada discriminação, mas também através da preferência por espaços não heteronormativos (vs. heteronormativos).

Participante 13: *“(...) sendo bissexual, se por acaso tiver uma parceira, eu vou evitar ir a certos sítios, porque sei que ali vou (...) à noite é muito mais complicado ir, por exemplo, ir a discotecas que têm maioritariamente pessoas heterossexuais, vai haver problemas, provavelmente”*

3.2.4. Outros tipos de evitamento. Foram ainda referidos, pelos/as participantes, outros tipos de evitamento, como o evitamento de experimentar novas formas de expressão de género (e.g., pintar as unhas, *dragqueen*).

Participante 14: *“Por exemplo, se calhar gostava de experimentar drag ou outras coisas assim e não o faço, se calhar, por alguma restrição da sociedade, sim. De certa forma condiciona-me em alguma coisa”*

3.3. Freeze. A reação de *freeze* perante uma experiência de discriminação foi pouco relatada pelos/as participantes ($n=2$), sendo claramente a estratégia menos utilizada.

Participante 14: *“(…) antigamente, calava-me. Principalmente quando era mais novo, calava e não tinha tanta à vontade”*

4. Perceção do Grau de Prevalência da Discriminação

Na perceção do grau de prevalência da discriminação foi incluída a perceção dos/as participantes quanto à existência de homofobia e transfobia em Portugal, tal como a retrospectiva às experiências de discriminação há cerca de 10/11 anos. Estas experiências de discriminação foram diferenciadas das atuais quanto às diferenças gerais, aos contextos e à frequência percecionada.

4.1. Homofobia e transfobia em Portugal. A esmagadora maioria dos/as participantes ($n=19$) considerou Portugal um país onde existe bastante homofobia e transfobia. Contudo, foi referido pelos/as participantes que a transfobia é ainda mais expressa, evidente e agressiva que a homofobia, tendo alguns/mas participantes referido que a homofobia começa a ser menos manifesta, apesar de ainda ser claro que a mesma existe.

Participante 18: *“Portanto, se não dá a mão na rua não é porque as pessoas não tenham vontade de dar a mão na rua, é porque as pessoas não se sentem em segurança, não se sentem à vontade e sabem que correm um risco, e não estão dispostas a ouvir bocas, não estão dispostas a humilhações, não estão dispostas a agressões físicas. Portanto, temos um país ainda homofóbico e transfóbico. O número de, por exemplo, transexuais que são mortas no nosso país é também um claro sinal de transfobia”*

Como mencionado, em seguida será realizada uma retrospectiva às experiências de discriminação há cerca de 10/11 anos, comparando-as com as atuais em termos de diferenças gerais, contextos e frequência percecionada.

4.2. Diferenças na discriminação. Em termos de diferenças gerais na discriminação, os/as participantes levantaram algumas questões que creem contribuir para uma evolução positiva face à discriminação experienciada em 2010. A maior diferença, referida por cerca de metade dos participantes ($n=11$), foi o acesso à informação, à educação e à formação sobre as questões de orientação sexual e identidade de género. A segunda diferença mais referida ($n=9$) foi a diminuição da agressividade física na discriminação, contudo os/as participantes mencionaram um aumento da agressividade da discriminação de forma falada e/ou escrita (e.g., nas redes sociais). A criação de leis protetoras das pessoas LGBTQ+ foi a seguinte diferença mais referida pelos/as participantes ($n=8$), sendo esta diferença referida como facilitadora das outras diferenças (e.g., havendo uma diminuição da agressão física devido a esta ser considerada crime de ódio e ser legalmente punida) e como facilitadora do decréscimo da discriminação em diversos contextos (e.g., devido a haver proteção em contextos como o laboral). Os/as participantes referiram, ainda, a maior facilidade em falar sobre as questões de orientação sexual e identidade de género ($n=5$) e a maior facilidade em reportar experiências de discriminação enquanto diferenças na discriminação ($n=4$), uma vez que esta facilidade não existia anteriormente.

Participante 20: *“É assim, eu sinto, pelo menos na minha perspetiva pessoal, que também, ao mesmo tempo, por exemplo, há mais alguma informação. Essa visibilidade também trouxe essa violência, mas também trouxe visibilidade de informação, já começa a ter alguma camada populacional que entende estas questões e que faz um esforço, por exemplo, para fazer formações, para ter espaços de discussão, etc, etc, isso é super importante e é uma coisa que há 10 anos não havia”*

Participante 8: *“Eu acho que hoje está menos violenta, no sentido físico, eu acho que hoje a discriminação concentra-se mais na violência verbal e não tanto na violência física. Não deixa de ser grave, claro!”*

4.3. Contextos de discriminação. Os/as participantes referiram contextos em que consideram que a discriminação está melhor, igual e pior.

Melhor. Cerca de metade dos/as participantes consideraram que os três contextos em que a discriminação está melhor são o contexto educacional ($n=12$), o contexto de saúde ($n=12$) e o contexto de trabalho ($n=11$). Segundo os/as participantes, estas mudanças devem-se, sobretudo, à maior disseminação e procura de informação e conhecimento sobre a orientação

sexual e identidade de gênero, tal como à existência de leis protetoras que podem ser enquadradas nestes contextos.

Participante 4: *“Se alguém for discriminado no trabalho por ser gay ou isso, vai sempre haver colegas, vai sempre saltar na ajuda desse colega que esta a ser discriminado, então as empresas também têm noção de que se eles tentarem discriminar alguém por orientação sexual, poderão perder muito mais do que aquilo que pensavam que há 10 anos que iriam perder”*

Igual. Alguns participantes ($n=4$) referiram que em contexto social (e.g., nas amizades e na rua) e em contexto familiar a discriminação permanece igual, não tendo sido observadas melhorias. Foi, por estes/as participantes, mencionado que estas são as áreas mais complicadas de mudar.

Participante 13: *“Em termos familiares e em termos sociais é muito mais difícil regular”*

Pior. Os/as participantes ($n=4$) identificaram um único contexto onde a discriminação parece estar pior, sendo este as redes sociais.

Participante 14: *“Eu acho que as redes sociais dão voz ao discurso de ódio, que é crime se for feito na vida pública e as pessoas não têm essa noção e acham que, nas redes sociais, estão protegidas. E depois não há regulamentação nenhuma, nem a nível legal, nem a nível das próprias redes sociais para proteger e para impedir esses crimes de acontecerem. Portanto, sim, acho que as redes sociais têm um papel aqui gigante na propagação de discurso de ódio”*

4.4. Perceção de frequência de discriminação. Mais de metade dos/as participantes ($n=12$) considerou que a discriminação, hoje em dia, acontece com menos frequência. Contudo, parte destes/as participantes ($n=4$) acredita que, apesar de ser menos frequente, acontece ainda com bastante frequência, tendo diminuído apenas um pouco. Os/as restantes participantes ($n=9$), quase metade dos/as participantes totais, consideraram que, em termos de frequência, a discriminação está igual e/ou que aumentou. Tanto os/as participantes que acreditam que a discriminação acontece com menos frequência quanto os/as que acreditam que acontece com igual ou maior frequência referiram que a discriminação mudou de forma, sendo realizada de formas distintas.

Participante 19: *“Eu acho que se discrimina menos, mas não acho que seja muito menos. É menos e é de maneira diferente”*

Participante 20: *“Pensando bem, eu acho que as questões tiveram mais visibilidade e visibilidade traz mais aquilo que é violência exposta, se calhar a violência antigamente era uma, mas as pessoas não estavam tão visíveis e essa violência estava mascarada. Agora como a visibilidade aumenta a violência está lá e começa a ficar mais exposta, a gente sabe que ela existe. Não sei se posso dizer claramente que há mais ou menos discriminação, mas sei que ela está mais visível, até porque há mais atenção a essa discriminação”*

5. Contexto Legal

Ao nível do contexto legal foram analisadas as percepções dos/as participantes sobre as alterações legais, incluindo a percepção quanto à adequada implementação das leis e quanto aos processos legais mais assimilados. Foram, ainda, analisadas as percepções dos/as mesmos/as quanto a possíveis resistências às alterações legais, tanto a nível de processos de resistência mais salientes, quanto a nível da sociedade enquanto resistência a estas alterações.

5.1. Leis adequadamente implementadas. A maioria dos/as participantes ($n=15$) considerou que as leis não estão a ser adequadamente implementadas, mencionando que, apesar da legislação ser adequada, a implementação e controlo da mesma não estão a ser realizados de forma adequada. Ademais, referem ainda que esta falta de implementação e controlo adequados gera complicações, nomeadamente a resistência de conservatórias a realizar casamentos entre pessoas do mesmo sexo e/ou a tratar os pedidos de mudança de sexo nos documentos legais. Parte dos/as restantes participantes ($n=3$) consideraram que algumas leis estão a ser adequadamente implementadas, contudo que outras leis não estão. Os/as restantes participantes ($n=3$) consideraram que as leis estão a ser adequadamente implementadas, uma vez que relataram desconhecer indicadores que relatem o contrário.

Participante 10: *“Há leis que não estão a ser implementadas. Ainda há pouco tempo com a lei da autodeterminação, saiu um despacho associado às escolas e nós recebemos queixas de pessoas trans que estão em escolas e não têm estes direitos a serem... Não estão a poder exercer estes direitos, portanto há coisas que não estão a ser implementadas. Depois há coisas onde não dá para implementar, ou seja, as pessoas estão protegidas na lei, mas não estão fisicamente protegidas”*

5.2. Processos legais mais assimilados. A maioria dos/as participantes ($n=14$) considerou que o processo legal mais assimilado é o casamento entre pessoas do mesmo sexo. Estes/as participantes consideraram, ainda, que o casamento entre pessoas do mesmo sexo permitiu que os restantes processos legais tivessem mais visibilidade e aceitação. Cerca de metade dos/as participantes ($n=11$) colocou a possibilidade de constituir família como o seguinte marco mais importante, considerando, mais concretamente, a adoção por casais de pessoas do mesmo sexo enquanto segundo processo legal mais assimilado e mais relevante. No entanto, foi também referida a procriação medicamente assistida. O terceiro processo legal mais referido pelos/as participantes ($n=9$) foi a autodeterminação da identidade de género, sendo referido que este processo facilitou bastante o reconhecimento das pessoas transgénero.

Participante 12: *“Eu acho que o casamento e a adoção, sem sombra de dúvidas, são aqueles que são marcos na sociedade, são aqueles que contribuíram mais para as mudanças de mentalidade, portanto, claramente são os mais positivos e acho que são aqueles que já estão a ser... Acho que são pacíficos na sociedade”*

5.3. Processos de resistência mais salientes. A maioria dos participantes ($n=15$) associaram os processos de resistência mais salientes ao conservadorismo político, religioso e societal. Desta forma, identificaram o conservadorismo político como maior fonte de resistência, tendo sido nomeados partidos políticos considerados de extrema-direita e partidos políticos considerados de direita. Contudo, a força mais nomeada, entre estas, foi os partidos considerados de extrema-direita, havendo uma especial preocupação dos/as participantes com o crescimento destes e com a tentativa de retrocesso das alterações legais já realizadas. Em termos de conservadorismo religioso, os/as participantes identificaram a igreja católica enquanto uma das forças de resistências mais salientes em Portugal, tendo marcado uma posição resistente a diversas alterações, desde o casamento à autodeterminação da identidade de género. Os/as participantes ($n=7$) identificaram ainda movimentos organizados de cidadãos e determinados serviços (e.g., conservatórias) enquanto processos de resistência salientes em Portugal, tendo sido igualmente referida a associação desta resistência ao conservadorismo presente na sociedade.

Participante 14: *“Há forças de resistência, forças de extrema-direita, um partido político que tem no seu programa eleitoral que quer acabar com a participação das cirurgias de pessoas trans e com o casamento homossexual como o conhecemos,*

ou seja, retroceder uma lei que demorou tanto a conquistar. Portanto, há forças de resistência, elas existem e são bastante perigosas”

Participante 18: *“Eu acho que tem havido uma resistência organizada a todas estas transformações, que vem essencialmente de movimentos mais ligados a setores mais conservadores da igreja católica. Encontramos alguns dos nomes e algumas das formas de atuação e algumas das referências desde a luta pelo direito ao aborto, portanto, se formos ver quem foram as pessoas, os nomes, que escreveram para os jornais, que deram entrevistas, que participaram nos debates... Desde a luta do aborto vamos encontrar os mesmos nomes na questão do casamento, vamos encontrar os mesmos nomes na questão da mudança de género”*

5.4. Sociedade enquanto resistência. Os/as participantes dividiram-se entre considerar ou não a sociedade enquanto resistência às alterações legais, não havendo, porém, nenhum/a participante a considerar que a mentalidade das/os cidadã/os portuguesas/es tenha acompanhado totalmente as mudanças políticas realizadas. Ainda assim, a maioria dos/as participantes (n=13) considerou que a sociedade, enquanto grupo e enquanto cidadãos/ãos individuais, constitui uma forte resistência às alterações legais. Esta resistência foi especialmente associada a forças conservadoras. Os/as restantes participantes (n=8) consideraram que a sociedade não é uma força de resistência às alterações legais, no entanto, consideram que esta ainda não acompanha o estado da legislação. Desta forma, consideram que, não tendo a mentalidade mudado completamente, tem havido um processo evolutivo.

Participante 20: *“Tiveste muitos movimentos de país e muitos movimentos de pessoas que são consideradas ilustres e importantes nesta área a dizer que não, que uma lei de autodeterminação não deve ir para a frente. Tens movimentos feministas transcludentes que continuam a afirmar que identidades trans não existem e, lá está, que mulheres trans são homens travestidos e muito mais, para não ir em discursos mais graves. O facto de que isso tem posto entraves, tem posto entraves, e ainda por cima a lei de 2018 tiveste um certo grupo da comunidade trans também contra a própria lei exatamente pelo receio, e isto é uma coisa que é cruel nós pensarmos que muita gente as pessoas preferem ter o peso da medicalização ou sentirem que iam perder tudo com a autodeterminação”*

Participante 12: *“Bem, eu acho que estamos, neste momento, naquela que é provavelmente a fase mais difícil do combate à discriminação, que é da sociedade.*

Quando estávamos... O combate das alterações legislativas foi um combate demorado e foi difícil, é evidente, mas estávamos a falar da alteração num documento, num papel... Hoje em dia estamos a falar da necessidade de existência de uma mudança de mentalidade das próprias pessoas e do seio da comunidade, e essa eu acho que é a mudança mais difícil e que vamos estar ainda muitos anos para conseguir alcançar este grau 0 da discriminação”

6. Estratégias para Reduzir a Discriminação

Os/as participantes partilharam as suas reflexões sobre a necessidade de haver ou não estratégias para reduzir a discriminação. Ademais, identificaram estratégias concretas, tanto sugeridas quanto recordadas, e pessoas e/ou identidades concretas a ser envolvidas nestas estratégias.

6.1. Necessidade de haver estratégias. Todos/as os/as participantes (n=21) referiram ser necessário haver estratégias para reduzir a discriminação contra pessoas LGBTQ+ em Portugal. De forma a fundamentar a necessidade de haver estratégias, os/as participantes mencionaram que estas estratégias serão necessárias enquanto houver discriminação e realçaram a importância (e necessidade) de (in)formar as população no geral para que a discriminação possa ser nacionalmente reduzida.

Participante 4: *“Porque se não houver estratégias em reduzir a discriminação, a discriminação vai continuar a ser aceite, por mais que é uma minoria das pessoas, mas se uma minoria ainda está lá e aceita esse status quo de behavior... Comportamentos machistas e homofóbicos e transfóbicos, se não houver estratégias em tentar limpar esse tipo de comportamento, esse comportamento vai sempre ser um ponto negativo na sociedade”*

Participante 11: *“Considero importante porque as pessoas têm muita falta de informação e a informação é o maior combate contra a ignorância. Quanto mais as pessoas forem informadas, quanto mais elas souberem sobre os assuntos, quanto mais elas tiverem noção que pessoas LGBT são pessoas completamente normais menos discriminação, menos preconceitos vão ser criados contra estas pessoas.”*

6.2. Estratégias sugeridas. Para além da criação de medidas concretas para a certificação da correta implementação das leis, já mencionada anteriormente na análise do contexto legal, os/as participantes focaram-se, na sua grande maioria (n=17), na sugestão de

formação. Esta sugestão vai ao encontro das necessidades mencionadas, focando-se na necessidade informativa e formativa da população em geral, onde foram mencionados desde cuidadores (e.g., pais) a profissionais de diversas áreas de atuação (i.e., profissionais de saúde, segurança e educação, empregadores). Estes/as participantes sugeriram ainda a formação formal nas instituições de ensino (i.e., escolas básicas e secundárias, universidades), adequada às idades das crianças/adolescentes/jovens adultos, de forma a disseminar informação adequada sobre as questões de orientação sexual e identidade de género. Em consonância com as sugestões de intervenção baseada na formação de todas as faixas etárias, os/as participantes sugeriram ainda a criação de espaços e/ou oportunidades de discussão sobre estas temáticas. Ademais, outra estratégia que os/as participantes ($n=6$) consideraram relevante foi a criação de visibilidade e representação de pessoas LGBTQ+ nos órgãos de comunicação social, desde televisão a radio, e nos órgãos representativos do Governo. Segundo estes/as participantes, esta estratégia pretenderia aumentar a consciencialização da população em geral. Alguns/mas participantes ($n=2$) mencionaram ainda a importância da investigação nesta área e da disseminação da informação oriunda da mesma, pelo que sugeriram como estratégia a realização de mais investigação centrada nas questões de orientação sexual e identidade de género, e mais divulgação das suas conclusões.

Participante 14: *“Eu costumo responder a esta pergunta é atacar por baixo e atacar por cima. Atacar por baixo com educação, dar educação às crianças, todas as faixas etárias e adequando às idades, como é óbvio uma criança de 5 anos não vai compreender a definição exata, como está nos livros, de expressão e identidade de género, mas vai perceber que o azul não é só para os meninos nem que o rosa é só para as meninas. Educação adequada à idade, logo desde cedo, desde o primeiro ano, como é feito com matemática, com português... acho que a cidadania devia ser logo desde o início”*

Participante 16: *“As estratégias passam muito por intervenção daquilo que é possível fazer no imediato, de representatividade nos meios de comunicação, na televisão, na radio, no teatro”*

6.3. Estratégias recordadas. Poucos/as participantes ($n=6$) recordaram estratégias que tenham sido já implementadas em Portugal. Contudo, as estratégias recordadas centraram-se na educação e informação, nomeadamente em aulas com convidados/as de associações LGBTQ+ (e.g., ILGA e Rede Ex Aequo) e na integração da orientação sexual e identidade de

género no programa formativo da disciplina de Cidadania. A investigação científica nesta área foi também mencionada.

Participante 6: *“Principalmente nas escolas, por exemplo a Rede Ex Aequo tem feitos muitas ações de sensibilização nas escolas e outras associações também. Tem havido também muitos estudos científicos sobre a área...”*

Participante 1: *“Olha, a disciplina de cidadania, por exemplo, uma coisa que se falava o ano passado, acho que é uma coisa que devia, como é óbvio, ser obrigatória, já há uns anos, e é uma coisa que só vai fazer... Não tem nada de mal, por isso nem sei porque é que há pessoas contra isso. Isso é uma coisa que, nas escolas, se podia fazer. É uma coisa que se devia fazer”*

6.4. Quem deve ser envolvido. Os/as participantes consideraram que diversas entidades e/ou pessoas devem estar envolvidas nas estratégias para reduzir a discriminação em Portugal. Cerca de metade dos/as participantes ($n=13$) consideraram que as instituições de ensino (i.e., escolas básicas e secundárias, universidades e respetivos/as professores/as) devem estar envolvidas, sendo o tipo de entidade mais mencionada, havendo uma justificação de necessidade de disseminação de informação desde cedo e em instituições de ensino formal. Mais concretamente focando nas universidades, foi referida ainda a necessidade de aplicar, ao ensino, informação sobre questões LGBTQ+ oriunda de investigação das áreas das ciências sociais. O Estado, onde se insere o Governo e todos os Ministérios associados (Ministério da Saúde, Ministério da Educação, Ministério da Justiça...), foi a segunda entidade mais referida pelos/as participantes ($n=7$), justificando esta referência com a necessidade de serem estratégias aplicadas nacionalmente, por meio de uma força conjunta, vindas de órgãos de poder nacional. A terceira entidade mais referida ($n=5$) foi as organizações prestadoras de saúde (i.e., hospitais, clínicas, centros de saúde...), tendo sido salientada a necessidade dos/as profissionais de saúde obterem formação adequada sobre as questões ligadas à orientação sexual e à identidade de género, de forma a prestarem serviços mais adequados às pessoas LGBTQ+. Outras entidades referidas pelos/as participantes foram as associações LGBTQ+ ($n=4$) (para participarem na disseminação de (in)formação), as organizações empregadoras ($n=4$) (garantindo políticas inclusivas e ações de sensibilização), os órgãos de comunicação social ($n=3$) (para disseminar informação e mostrar outras realidades), as redes sociais e respetivos/as gestores/as ($n=2$) (não só igualmente para a disseminação de informação mas também para o controlo de comentários discriminatórios) e as forças de segurança pública

(n=2) (através da formação dos/as seus/as profissionais e da ação adequada crimes discriminatórios). Os/as participantes referiram, ainda, que a envolvimento nestas estratégias deve ser geral, envolvendo todos os tipos de organizações e indivíduos, para que a redução da discriminação possa ser ampla.

Participante 19: *“Sim, sim, acho que, pronto, as escolas são uma prioridade, as universidades... Os centros de saúde e os profissionais médicos em geral, não só os profissionais que lidam com pessoas trans diretamente nos seus processos de transição física, mas os profissionais em geral porque estão todos em contacto com pessoas trans, quer saibam quer não, seja mais ou menos frequente, e também os empregadores, sim, ao nível de local de trabalho e promoção da diversidade”*

Participante 14: *“Associações, porque as associações normalmente representam os indivíduos lesados, neste caso, as associações LGBT representam as pessoas LGBT, as pessoas LGBT, e depois os políticos que nós elegemos e o Governo e os partidos políticos têm a principal função de pôr e de ter medidas de ação, porque depois passa... Quem vai atuar concretamente vão ser os professores, vão ser os policiaes, vão ser os profissionais de saúde, mas para chegar até eles, tem de passar primeiro por quem manda, por assim dizer”*

Participante 16: *“Tem que ser uma iniciativa conjunta e de pensamento refletivo, eu acho que é mesmo pararmos todos e uma energia coletiva mesmo, de recusarmos o sistema que temos, o mundo todo, discriminação no mundo todo”*

IV. Discussão

Devido à escassez de investigação sobre a relação entre os avanços legais e as experiências de discriminação na população LGBTQ+ no seu quotidiano, o presente trabalho, enquadrado nas alterações legais que envolvem esta mesma população, procurou entender em que medida as pessoas LGBTQ+ passam por múltiplas experiências de discriminação e em que áreas/contextos específicos. Pretendeu, ainda, fazer um levantamento de estratégias, sugeridas pelos/as participantes, para reduzir a discriminação contra pessoas LGBTQ+ em Portugal, contribuindo para a possível generalização e estabilização das referidas alterações legais na sociedade portuguesa.

Os nossos principais resultados indicam que, efetivamente, os/as participantes experienciaram, tanto no último ano quanto na sua vida em geral, diversos tipos de discriminação, desde formas mais subtis a mais graves. Indicam, também, que são múltiplos os contextos onde os/as participantes experienciam discriminação, nomeadamente a vida social e o contexto de trabalho. Ademais, estes/as podem apresentar diversas características individuais associadas a maior frequência de discriminação, como ter realizado o *coming out*, e gerir de diversas formas as suas experiências de discriminação, especialmente através do confronto e do evitamento. Em termos de perceções, os/as participantes percecionam Portugal enquanto um país onde existe elevada homofobia e transfobia, onde as leis não estão adequadamente implementadas, e onde existe resistência às alterações legais. Em termos de estratégias, o foco dos/as participantes centrou-se na formação sobre a orientação sexual e identidade de género. Desta forma, em seguida serão discutidos, de forma mais específica, todos estes resultados.

Em primeiro lugar procurámos entender em que medida as pessoas LGBTQ+ passam por múltiplas experiências de discriminação e em que contextos. Os nossos resultados indicam que os/as nossos/as participantes passaram por diversas experiências de discriminação, desde mais subtis a mais graves, durante diversos momentos da sua vida, inclusivamente no último ano. Indicaram, ainda, que os/as nossos/as participantes experienciaram, de forma mais regular, discriminação nos contextos de vida social, trabalho, educação, familiar e saúde. Estes resultados vão ao encontro da literatura (e.g., Göçmen & Yılmaz, 2017), uma vez que esta nomeia múltiplos contextos onde esta discriminação pode ocorrer, inclusivamente os referidos pelos/as participantes.

A discriminação no contexto da vida social, referida pelos/as participantes como experiências de discriminação em locais como as ruas, cafés e bares ou nas relações sociais na

sua generalidade tem sido relatada na literatura (Haines, 2018). A nível do contexto laboral, os/as participantes referiram atos discriminatórios por colegas /ou clientes, o que vai ao encontro do trabalho de Göçmen e Yılmaz (2017) que refere que cerca de metade das pessoas LGBTQ+ experienciam sempre ou frequentemente atitudes negativas contra pessoas LGBTQ+ neste contexto. Referiram, ainda, a não contratação e/ou despedimento devido à sua orientação sexual e/ou identidade de género, o que é congruente com diversos estudos que referem que as pessoas LGBTQ+ têm maiores dificuldades de encontrar um emprego (Tilcsik, 2011) e que estas chegam a não ser capazes de escolher a profissão que gostariam ou que foram treinadas para desempenhar devido à discriminação nos respetivos setores (Göçmen & Yılmaz, 2017). A nível do contexto educacional, os/as participantes nomearam sobretudo o *bullying* contra si praticado, tanto por colegas como por professores/as e funcionários/as, algo que tem sido encontrado na literatura, reportando os/as estudantes/as a existência de piadas, rumores e/ou *bullying* contra pessoas LGBTQ+ (Nama et al., 2017) e reportando os/ professores/as a prevalência do contexto escolar enquanto homofóbico (Rodrigues et al., 2015) e pouco inclusivo (Nama et al., 2017). A nível do contexto familiar, a literatura indica que um dos maiores problemas é a aceitação ou não aceitação da orientação sexual e/ou identidade de género pelos familiares, especialmente devido à associação desta não aceitação a consequências graves e negativas, como a diminuição de perceção de proteção e bem-estar (Pearson & Wilkinson, 2013; Ryan et al., 2010). Segundo Pinto e Moleiro (2012) não é raro, sobretudo as pessoas trans, serem alvo de discriminação e abuso psicológico nas relações familiares. Tal vai ao encontro do referido pelos/as participantes do presente estudo, uma vez que estes identificaram a disseminação de comentários discriminatórios, a falta de segurança na família e o evitamento, negação e/ou rejeição da sexualidade/identidade como experiências discriminatórias vivenciadas nas suas famílias. Em termos de saúde, onde os/as participantes relataram experiências de discriminação realizada por diferentes profissionais de saúde, a literatura sugere que a formação de profissionais de saúde nas questões da sexualidade/identidade tem sido negligenciada em Portugal (Marques et al., 2014). No entanto, mesmo quando os/as profissionais de saúde possuem os conhecimentos adequados, o tratamento pode ser desadequado, dado que os/as profissionais não estão livres de estereótipos e preconceitos (Pinto & Moleiro, 2012).

Os/as participantes identificaram os contextos familiar, de trabalho e de saúde como os contextos com mais dificuldades em termos de discriminação. Tal está enquadrado e faz sentido com a literatura, uma vez que esta identifica a ligação da discriminação em contexto familiar ao *minority stress* e à saúde mental e física (Meyer, 2015; Ryan et al., 2010), em contexto de

trabalho com défices de desempenho (Hebl et al., 2016) e em contexto de saúde à redução do acesso a serviços de saúde, inclusivamente de saúde mental (Göçmen & Yılmaz, 2017), o que pode levar a uma diminuição da saúde das pessoas LGBTQ+. Por outro lado, o contexto que os/as participantes identificaram como tendo menores dificuldades foi a vida social, especialmente quando inseridas em contextos LGBTQ+, o que poderá estar relacionado com a identificação dos membros deste grupo e do foco das mesmas nas suas características em comum (Dovidio et al., 2001).

Quanto às características individuais que podem intensificar a discriminação vivida, os/as participantes realçaram especialmente o *coming out*, a etnia, o género e a expressão de género. Segundo a literatura, os jovens que realizam o seu *coming out* a membros da família reportam mais abusos verbais e físicos por parte destes (Katz-Wise et al., 2016). Em outros contextos, como a saúde, o *coming out* pode ter igualmente resultados negativos, podendo as pessoas LGBTQ+ passar por dificuldades com os/as profissionais de saúde devido à falta de competências destes/as. Estas dificuldades podem ir desde a tentativa de “tratamento” ao registo da orientação sexual e/ou identidade de género na documentação médica ou exposição da mesma sem consentimento (Brooks et al., 2018; Göçmen & Yılmaz, 2017; Marques et al., 2014). Em termos de etnia, a literatura sugere que as pessoas com etnias diferentes da caucasiana tendem, como refletido pelos/as participantes do presente estudo, a passar por experiências de discriminação influenciadas pela interseção da sua etnia à orientação sexual e/ou identidade de género. Desta forma, o racismo sobrepõe-se à homofobia/transfobia, intensificando as experiências de discriminação das pessoas LGBTQ+ não caucasianas (Meyer, 2015). Em termos de género, os/as participantes associaram maioritariamente o género feminino a uma maior intensificação da discriminação, especialmente devido à dificuldade de dissociar a vivência enquanto mulher da vivência enquanto pessoa LGBTQ+. Segundo Meyer (2015), o mesmo ato (e.g., andar de mãos dadas) pode resultar em diferentes consequências dependendo do género das pessoas envolvidas. Este autor menciona ainda que a conexão entre o género e a orientação sexual se torna difícil de separar e que os seus participantes relataram experiências de discriminação onde os agressores mencionaram o género das vítimas (Meyer, 2015). Por fim, outra característica individual que parece estar relacionada com a intensificação da discriminação vivida é a expressão de género. A experiência de violência parece estar relacionada com a expressão de género, uma vez que a literatura sugere que, conforme a expressão de género, menor ou maior é a violência dirigida aos indivíduos (e.g., nos casais lésbicos constituídos por uma mulher com uma expressão de género mais masculina e por uma mulher com uma expressão de género mais feminina, a primeira está mais sujeita a violência

física). Desta forma, a discriminação parece ser maior e/ou mais intensa quando a expressão de género da vítima não corresponde à sua identidade de género (Meyer, 2015).

As pessoas LGBTQ+ apresentam taxas elevadas de discriminação, sendo alvo de comentários depreciativos, violência física e outros atos discriminatórios física (Gattis et al., 2014). Desta forma, importa perceber como as pessoas LGBTQ+ fazem *coping* quando confrontadas com eventos stressantes como experiências de discriminação. No presente estudo, os/as participantes relataram todos/as utilizar o confronto enquanto estratégia de gestão de experiências de discriminação, sendo esta uma estratégia também usada por participantes de outros estudos (Chung et al., 2009). Os/as participantes relataram diversas formas de confrontar os agressores, inclusivamente formas mostradas igualmente na literatura, como refutar os comentários heterossexistas, exigir o término do ato discriminatório ou tomar ações legais (Chung, 2001). No entanto, as pessoas podem usar mais de uma estratégia para gerir as suas experiências de discriminação, uma vez que determinadas estratégias podem ser usadas especificamente para lidar com a situação de discriminação enquanto ocorre e outras para evitar a potencial discriminação (Chung, 2001). Tal vai ao encontro das estratégias utilizadas pelos/as participantes do presente estudo, dado que o evitamento foi também bastante referido, sobretudo evitamentos específicos como de demonstrações de afeto, vestuário e locais. Estas e outras formas de evitamento (e.g., parecer e agir como heterossexual, evitar questões pessoais...) são também frequentemente utilizadas por pessoas LGBTQ+ (Ro & Olson, 2020).

Quando são criadas e implementadas leis anti discriminatórias, como em Portugal, o comportamento discriminatório dos indivíduos é reduzido por meio de uma mudança comportamental. Esta mudança acontece devido às regras morais de conduta e expectativas sociais indicarem que a discriminação não deve ocorrer (Hebl et al., 2016). Desta forma, a criação e implementação de leis pode ter motivado as diferenças na discriminação que os/as participantes referiram, uma vez que Portugal fez um grande avanço na legislação na última década. Este avanço foi inclusivamente salientado pela ILGA Europe, passando do 13º lugar para o 4º lugar do *raking* alusivo à situação legal e política das pessoas LGBTQ+ na Europa (ILGA Europe, 2010; ILGA Europe, 2021). Pode, igualmente, ter motivado a redução da discriminação em determinados contextos como a educação, a saúde e o trabalho, dado que em contextos como o trabalho, os/as trabalhadores/as percebem menos discriminação quando existem políticas e leis anti discriminatórias (Ragins & Cornwell, 2001). Em termos da perceção de frequência da discriminação, os/as participantes tenderam a considerar que existe uma menor frequência de discriminação, no entanto foi reduzida a diferença entre os/as participantes que consideraram ser menor e os/as que consideraram não ser menor. Tal é

congruente com a importância do papel da sociedade civil na luta contra a discriminação, destacada por Nunes (2005), uma vez que a discriminação não pode ser resolvida apenas pela introdução de leis, mas precisa da conjugação destas com as boas práticas no quotidiano e comportamentos sociais de inclusão por parte da sociedade. Dado que a maioria dos/as participantes considera que a sociedade resiste às alterações legais destas leis anti discriminatórias e que Portugal continua a ser um país onde existe muita homofobia e transfobia, nota-se que, apesar da importância da vertente legislativa, é necessária uma mudança comportamental para que a discriminação reduza (Hebl et al., 2016; Nunes, 2005).

Em termos do contexto legal, os/as participantes consideram que as leis não estão a ser adequadamente implementadas, o que é consonante com a perceção de existência de processos de resistência salientes e a perceção da sociedade enquanto resistência. Esta inadequação da implementação das leis observa-se, segundo os/as participantes, na falta de controlo sobre as mesmas e nas complicações que advêm desta falta de controlo, nomeadamente a resistência das entidades em cumprir a legislação (e.g., resistência das conservatórias a tratarem dos pedidos de mudança de sexo nos documentos legais). Segundo Castro (2012), mesmo após ter alcançado um consenso coletivo, o descrito na legislação pode não ser observado na prática, não havendo alterações nas práticas das pessoas. Assim, a legislação pode ser criada de forma adequada e a sua aprovação ser (relativamente) consensual, mas, ainda assim, haver dificuldades na implementação e na prática da legislação. Considerando as quatro etapas do desenvolvimento da inovação legal propostas por Castro (2012), isto é, emergência, institucionalização, generalização e estabilização, sugerimos que a legislação referente às pessoas LGBTQ+ ainda não atingiu toda a etapa de estabilização em Portugal. A legislação parece já ter emergido de uma ideia ou preocupação da sociedade (emergência), que se espalhou e traduziu em inovações legais, políticas e institucionais (institucionalização); no entanto, a etapa de aplicar a legislação e propor a mesma à sociedade através de campanhas e planos (generalização) e a etapa de coordenar a ação e o discurso da sociedade (estabilização) parecem ter maiores dificuldades. Estas duas fases apresentam comumente maiores dificuldades, uma vez que os fatores de resistência podem abrandar o processo de implementação de leis e que pode ser complicado e moroso coordenar a ação e o discurso da sociedade (Castro, 2012).

A resistência em que esta dificuldade de implementação assenta pode advir de processos de resistência (e.g., forças políticas) e da sociedade (e.g., sociedade enquanto grupo e/ou enquanto cidadãos/ãos individuais). Independentemente da origem da resistência à inovação legal, quem a esta resiste pode usar diversos argumentos (e.g., “já foram realizadas

muitas mudanças, não são necessárias mais”) para não permitir a abertura de espaço para a discussão de mais transformações e para reiterar a representação prevalente do público (Castro & Batel, 2008). No presente estudo, os/as participantes consideraram que, em termos de processos de resistência, os que mais se salientam envolvem o conservadorismo político, religioso (i.e., radicalização política e religiosa) e societal. Em termos de resistência da sociedade, consideraram que esta resistência está igualmente alinhada com as forças conservadoras, tendo a resistência, em termos de processo ou sociedade, sempre base na radicalização conservadora. De facto, a radicalização pode suceder-se no panorama político e religioso dos países, dando origem a uma radicalização política e religiosa, e levando à resistência legal (de Graaf & van den Bos, 2021; Jonathan, 2008). À semelhança do referido pelos/as participantes, os partidos de extrema-direita são os mais destacados na resistência às alterações de legislação anti discriminatória devido ao seu conservadorismo, opondo-se a toda esta legislação, desde o casamento por pessoas do mesmo sexo aos direitos de reprodução, ficando ainda mais saliente quando se centra nas pessoas trans (Spierings, 2020). A radicalização religiosa pode também ter influência na resistência às alterações legais, como sugerido pelos/as participantes, dado que esta radicalização está relacionada com as atitudes negativas face às pessoas LGBTQ+ e aos seus direitos (Jonathan, 2008). Dada a existência de fortes associações entre as ideologias religiosas radicais e os comportamentos violentos, os indivíduos utilizam esta radicalização enquanto narrativa para demonstrarem atitudes negativas mais fortes e sentirem apatia pelas pessoas LGBTQ+ no geral, resultando na resistência e oposição aos seus direitos (de Graaf & van den Bos, 2021; Jonathan, 2008).

Contudo, os/as participantes consideraram que, apesar da fraca implementação das leis e das resistências existentes a estas, são possíveis salientar os processos legais mais assimilados. Assim, os processos legais mais mencionados foram o casamento entre pessoas do mesmo sexo, seguido da possibilidade de constituir uma família homoparental e, por fim, a autodeterminação da identidade de género. Segundo os/as participantes, o casamento entre pessoas do mesmo sexo permitiu que os restantes processos legais tivessem mais visibilidade e aceitação. Uma vez que os processos legislativos mencionados tiveram uma elevada cobertura dos media, tal pode ter contribuído para o sucesso da legislação (Hebl et al., 2016). Note-se que, após a aprovação do casamento entre pessoas do mesmo sexo, muitos outros processos legais foram aprovados, nomeadamente a introdução do procedimento de mudança de sexo e de nome próprio no registo civil, que garantiu direitos às pessoas trans (Lei nº7/2011, Diário da República nº 52/2011). Devido a estas alterações, Portugal encontra-se em 4º lugar do Index da ILGA Europe (2021) que reflete sobre os direitos humanos, legais e políticos das

peças LGBTQ+ na Europa, com uma avaliação de 68%. Apesar de ser uma avaliação que tende a ser positiva, é importante continuar a ter atenção à implementação das leis e às forças resistentes a estas, tendo em conta que os/as participantes relatam experiências de discriminação e percebem uma elevada prevalência de discriminação em Portugal.

Os/as participantes do presente estudo salientaram a importância de haver estratégias implementadas na sociedade para reduzir a discriminação, o que vai ao encontro da importância da mudança social e não apenas da mudança legislativa (Nunes, 2005). A estratégia mais sugerida baseou-se na necessidade de informação e formação da população em geral e de públicos estratégicos (incluindo profissionais de diversas áreas). A falta de informação e a desinformação por parte da população e, especificamente, por parte de profissionais de saúde e de educação, perpetua a discriminação e os estereótipos, potencializando o abuso à saúde física e mental das pessoas LGBTQ+ (IPsyNet, 2018). Desta forma, a utilização de formação e passagem de informação para reduzir a discriminação parece ser acertada, inclusivamente devido ao conhecimento e compreensão de questões de orientação sexual e identidade de género (e.g., terminologia correta) ajudar à expressão de respeito para com as pessoas LGBTQ+ (Macedo, 2018). Os/as participantes sugeriram também a visibilidade e representação de pessoas LGBTQ+ em órgãos de comunicação social de forma a aumentar a consciencialização da população em geral. Esta representação poderia abrir espaço para que mais pessoas influentes (e.g., atores/atrizes, deputados/as, ...) realizassem o seu próprio *coming out*, promovendo uma maior quantidade de modelos positivos. Indo ao encontro desta ideia, a literatura mostra que a inclusão de pessoas LGBTQ+ e a disseminação de informação questões LGBTQ+ e de legislação anti discriminatória nos órgãos de comunicação social pode, de facto, criar consciencialização junto da população (Hebl et al., 2016). Utilizando esta mesma estratégia aplicada a segmentos específicos como a publicidade, seria possível alterar os estados mentais dos indivíduos de forma a alterar os seus comportamentos (Pereira & Inglesias, 2020), educando as pessoas a ter comportamentos mais aceitáveis (Hebl et al., 2016). Ademais, a resistência à inovação legal poderia ser diminuída, facilitando a passagem da etapa de generalização à etapa de estabilização da inovação legal e coordenando a legislação com a prática das pessoas (Castro, 2012). Assim, dado o alinhamento das estratégias sugeridas pelos/as participantes com a literatura, sugere-se que estas estratégias poderiam, de facto, ter um impacto bastante positivo na sociedade portuguesa. Uma vez que as escolas, o Estado e as organizações prestadoras de saúde, entre outras, podem ser eficazes na disseminação da informação, são entidades relevantes a envolver nestas estratégias para reduzir a discriminação, tal como os/as participantes sugeriram.

Evidenciou-se que, apesar de ter havido alterações na discriminação contra pessoas LGBTQ+ em Portugal nos últimos anos, ainda é necessário tomar medidas complementares sobre esta problemática. As alterações legais parecem ter tido, efetivamente, impacto na discriminação, inclusivamente em contextos específicos para os quais se criaram legislações específicas (como o contexto de trabalho). No entanto, é necessário garantir uma implementação adequada destas leis para que os benefícios destas possam ser maiores e mais eficazes. É, ainda, necessário reduzir a falta de enquadramento e coordenação entre a legislação e a experiências da vida quotidiana das pessoas LGBTQ+ em Portugal, uma vez que apesar da legislação aparentar ter tido impacto na discriminação, as pessoas LGBTQ+ continuam a experienciar discriminação no seu dia-a-dia e continua a existir resistência à inovação legal.

Implicações

Este estudo contribui para a discussão sobre a importância da inovação legal na diminuição da discriminação de pessoas LGBTQ+, assim como para a discussão sobre a resistência à inovação legal neste mesmo tipo de discriminação.

Através dos relatos dos/as participantes foi possível compreender, na primeira pessoa, as múltiplas experiências de discriminação pelas quais as pessoas LGBTQ+ passaram e continuam a passar no seu quotidiano, traduzindo o hiato entre a legislação e as práticas sociais. Desta forma, foi possível dar voz aos/às participantes e ouvir as suas reflexões e perceções sobre a sua vivência enquanto pessoa LGBTQ+ em Portugal, nomeadamente sobre quais as alterações importantes (i.e., legais e sociais) que aconteceram na última década. Foi, ainda, possível compreender que os/as participantes consideram que não existe uma implementação adequada da legislação relacionada com as pessoas LGBTQ+ em Portugal, considerando, ademais, que existem processos e forças de resistência a esta legislação, nomeadamente a radicalização política e religiosa.

O presente estudo ressalta, ainda, a importância da conceção e implementação de um projeto de (in)formação da população sobre as questões de orientação sexual e identidade de género, abrangendo diversas faixas etárias, níveis de habilitação literária e localidades do país. Assim, seria fulcral formar públicos estratégicos, nomeadamente profissionais de áreas que podem impactar diretamente a vivência de pessoas LGBTQ+ (e.g., advogados/as, polícias, recrutadores/as, professores/as e profissionais de saúde), especialmente considerando a perceção dos/as participantes da prevalência de discriminação de pessoas LGBTQ+ em contextos como o trabalho, a educação e a saúde.

Esta análise concreta tem como base o contexto legal e societal português, no entanto, dada a realização do seu enquadramento na literatura internacional, esta análise pode ser tida em conta e/ou replicada no contexto de outros países.

Limitações

Analisando criticamente o presente trabalho, e apesar das contribuições que consideramos que o mesmo acrescenta à literatura realizada sobre as pessoas LGBTQ+ e o contexto legal envolvente, não deixamos de reconhecer algumas limitações. Primeiramente, reconhecemos como limitação a necessidade de interpretação das respostas dos/as participantes por parte das investigadoras. Esta interpretação, apesar de típica e necessária na metodologia qualitativa, pode levar a possíveis enviesamentos ou incompreensões das respostas dos/as participantes. O desenvolvimento do dicionário de categorias, bem como a utilização de juiz independente para codificação de parte das entrevistas, pretenderam minimizar os riscos de enviesamento presentes, tendo sido obtida um bom nível de acordo. Reconhecemos ainda que, apesar da tentativa de abranger participantes com diversas características individuais, a média das idades dos/as participantes foi relativamente baixa (i.e., cerca de 29 anos), não tendo sido abrangidas pessoas acima dos 50 anos. É importante ter também em conta a elevada escolarização dos/as participantes, uma vez que 67% dos/as mesmos/as tinham qualificações equivalentes ao ensino superior, contrastando com 21.2% no total da população portuguesa (INE, 2021). Ademais, não foi abrangida nenhuma pessoa intersexo, o que seria relevante não só devido à inclusão das pessoas intersexo na comunidade LGBTQ+, mas também devido à estigmatização das características sexuais e da falta de informação sobre estas pessoas. Assim, resultam algumas limitações da representatividade da amostra e da possível generalização dos resultados obtidos.

Direções futuras

Em estudos futuros sobre esta área, será fundamental continuar a dar voz às pessoas LGBTQ+. Deve ser tido em conta não apenas o facto de serem pessoas LGBTQ+, mas também a interseccionalidade adjacente a cada uma destas pessoas. Desta forma, deve ser procurada uma amostra ampla em termos de orientação sexual e identidade de género, tal como em termos de expressão de género, etnia, idade e habilitações literárias. Com este objetivo, poderiam ser utilizadas diversas metodologias como a metodologia quantitativa, através de um questionário online, para alcançar um maior número de participantes, e/ou como a metodologia qualitativa,

através de *focus groups*, para gerar uma discussão sobre esta temática entre participantes com diferentes características e *backgrounds*.

Seria, igualmente, interessante dar voz às pessoas LGBTQ+ que não realizaram o seu *coming out*, procurando entender se as percepções destas se encontram alinhadas com os/as participantes do presente estudo e quais são as suas motivações e/ou receios para não realizarem este *coming out* (uma vez que podem estar associadas à discriminação sentida ou percebida). Outra sugestão seria, ainda, realizar estudos sobre domínios e áreas específicas, permitindo maior detalhe e aprofundamento de cada contexto, como por exemplo um estudo com jovens LGBTQ+ para entender qual a percepção destes sobre a discriminação, no contexto escolar, vinda de professores/as, auxiliares e colegas.

Quanto à percepção de discriminação e de resistência às alterações legais nos diferentes contextos, seria importante estudar sobre o quotidiano das pessoas LGBTQ+, de forma a se entender melhor como a legislação se traduz no quotidiano e nas práticas das pessoas em geral. Desta forma, seria interessante procurar entender a percepção da comunidade em geral, estudando a discriminação em pessoas LGBTQ+ e a resistência às alterações legais com uma amostra que, não sendo LGBTQ+, deva ter em conta as diferentes características individuais das pessoas. Seria igualmente interessante procurar entender a percepção de atores políticos (e.g. deputados/as) sobre esta temática, dada a sua envolvimento na criação e regulamento da legislação, mas também a percepção de profissionais de recursos humanos, devido à sua envolvimento na cultura organizacional e no recrutamento/despedimento de colaboradores/as. O estudo da percepção e competências sentidas, sobre esta área, por profissionais de saúde, devido à importância dos serviços de saúde adequados (desde a medicina à psicologia, tendo em conta áreas como a enfermagem e a medicina dentária), e profissionais de educação, dada a importância da escola na vida das crianças, adolescentes e jovens adultos/as, seria extremamente relevante.

Em termos de políticas públicas a serem criadas e aplicadas, sugerimos que haja uma atenção redobrada sobre a ciência e as suas conclusões, especialmente na área das ciências sociais e humanas. Realça-se a importância da implementação adequada das alterações legais, e da monitorização da aplicação destas mesmas alterações, realizadas no âmbito dos direitos das pessoas LGBTQ+.

Fontes

- Assembleia da República (2001, 11 de maio). Lei n.º 7/2001. Diário da República, 1ª série - A, n.º 109/2001, pp. 2797-2798.
- Assembleia da República (2003, 27 de agosto). Lei n.º 99/2003. Diário da República, 1ª série - A, n.º 197/2003, pp. 5558-5656.
- Assembleia da República (2004, 24 de julho). Lei Constitucional n.º 1/2004. Diário da República, 1ª série - A, n.º 173/2004, pp. 4642-4693.
- Assembleia da República (2007, 4 de setembro). Lei n.º 59/2007. Diário da República, 1ª série, n.º 170/2007, pp. 6181-6258.
- Assembleia da República (2010, 31 de maio). Lei n.º 9/2010. Diário da República, 1ª série, n.º 105/2010, pp. 1853-1853.
- Assembleia da República (2011, 25 de fevereiro). Lei n.º 3/2011. Diário da República, 1ª série, n.º 32/2011, pp. 809-811.
- Assembleia da República (2011, 15 de março). Lei n.º 7/2011. Diário da República, 1ª série, n.º 52/2011, pp. 1450-1451.
- Assembleia da República (2013, 21 de fevereiro). Lei n.º 19/2013. Diário da República, 1ª série, n.º 37/2013, pp. 1096-1098.
- Assembleia da República (2016, 29 de fevereiro). Lei n.º 2/2016. Diário da República, 1ª série, n.º 41/2016, pp. 634-635.
- Assembleia da República (2016, 20 de junho). Lei n.º 17/2016. Diário da República, 1ª série, n.º 116/2016, pp. 1903-1904.
- Assembleia da República (2018, 7 de agosto). Lei n.º 38/2018. Diário da República, 1ª série, n.º 151/2018, pp. 3922-3924.
- Assembleia da República (2019, 4 de setembro). Lei n.º 90/2019. Diário da República, 1ª série, n.º 169/2019, pp. 4-18.
- Direção Geral de Saúde (2016, 19 de setembro). Norma de Orientação Clínica n.º 009/2016.
- Ministério da Justiça (1982, 23 de setembro). Decreto-Lei n.º 221/1982. Diário da República, 1ª série, n.º 221/1982, pp. 3006(2)-3006(64).

Referências

- Allport, G. (1954). *The nature of prejudice*. Addison-Wesley.
- American Psychological Association & National Association of School Psychologists (2015). Resolution on gender and sexual orientation diversity in children and adolescents in schools. Disponível em: <http://www.apa.org/about/policy/orientation-diversity.aspx>
- American Psychological Association (2011). Answers to your questions about transgender people, gender identity, and gender expression. Disponível em: <https://www.apa.org/topics/lgbt/transgender.pdf>
- American Psychological Association (2012). Guidelines for Psychological Practice with Lesbian, Gay, and Bisexual Clients. *American Psychologist*, 67(1), 10–42. <https://doi.org/10.1037/a0024659>
- American Psychological Association. (2015). Key terms and concepts in understanding gender diversity and sexual orientation among students. Disponível em: <https://www.apa.org/pi/lgbt/programs/safe-supportive/lgbt/key-terms.pdf>
- Binder, J., Zagefka, H., Brown, R., Funke, F., Kessler, T., Mummendey, A., ... Leyens, J. P. (2009). Does contact reduce prejudice or does prejudice reduce contact? A longitudinal test of the contact hypothesis among majority and minority groups in three European countries. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96(4), 843–856. <https://doi.org/10.1037/a0013470>
- Blackstone, A. M. (2003). *Gender roles and society*. In J. Miller, R. Lerner, & L. Schiamberg (Eds.), *Human Ecology: An Encyclopedia of Children, Families, Communities, and Environments*, 335-338. ABC-Clio.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Brooks, H., Llewellyn, C. D., Nadarzynski, T., Pelloso, F. C., Guilherme, F. D. S., Pollard, A., & Jones, C. J. (2018). Sexual orientation disclosure in health care: a systematic review. *British Journal of General Practice*, 68(668), 187-196. <https://doi.org/10.3399/bjgp18X694841>
- Castro, P. (2012). Legal innovation for social change: Exploring change and resistance to different types of sustainability laws. *Political Psychology*, 33(1), 105-121. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9221.2011.00863.x>

- Castro, P., & Batel, S. (2008). Social representation, change and resistance: On the difficulties of generalizing new norms. *Culture & Psychology, 14*(4), 475-497. <https://doi.org/10.1177%2F1354067X08096512>
- Chung, Y. B. (2001). Work discrimination and coping strategies: Conceptual frameworks for counseling lesbian, gay, and bisexual clients. *The career development quarterly, 50*(1), 33-44. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00887.x>
- Chung, Y. B., Williams, W., & Dispenza, F. (2009). Validating work discrimination and coping strategy models for sexual minorities. *The Career Development Quarterly, 58*(2), 162-170. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2009.tb00053.x>
- de Graaf, B. A., & van den Bos, K. (2020). Religious radicalization: Social appraisals and finding radical redemption in extreme beliefs. *Current Opinion in Psychology, 40*, 56-60. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2020.08.028>
- Dietze, G. & Roth, J. (2020). *Right-wing populism and gender: a preliminary cartography of an emergent field of research*. In G. Dietze & J. Roth (Eds.), *Right-wing populism and gender*, 7-21. Bielefeld. <https://doi.org/10.14361/9783839449806-001>
- Dovidio, J. F., Gaertner, S. L., & Saguy, T. (2009). Commonality and the complexity of “we”: Social attitudes and social change. *Personality and Social Psychology Review, 13*(1), 3-20. <https://doi.org/10.1177%2F1088868308326751>
- Dovidio, J. F., Gaertner, S. L., Niemann, Y. F., & Snider, K. (2001). Racial, ethnic, and cultural differences in responding to distinctiveness and discrimination on campus: Stigma and common group identity. *Journal of social Issues, 57*(1), 167-188. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00207>
- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behaviour: An introduction to theory and research*. Addison-Wesley.
- Freitas, D. F., D'Augelli, A. R., Coimbra, S., & Fontaine, A. M. (2016). Discrimination and mental health among gay, lesbian, and bisexual youths in Portugal: The moderating role of family relationships and optimism. *Journal of GLBT Family Studies, 12*(1), 68-90. <https://doi.org/10.1080/1550428X.2015.1070704>
- Gato, J., & Fontaine, A. M. (2012). Atitudes face à diversidade sexual no contexto psicossocial, jurídico, da saúde e educativo. *Exedra, 6*, 81-103.

- Gato, J., Fontaine, A. M., & Carneiro, N. S. (2012). Escala Multidimensional de Atitudes Face a Lésbicas e a Gays: Construção e validação preliminar. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 22(51), 11-20. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2012000100003>
- Gattis, M. N., Woodford, M. R., & Han, Y. (2014). Discrimination and depressive symptoms among sexual minority youth: Is gay-affirming religious affiliation a protective factor?. *Archives of sexual behavior*, 43(8), 1589-1599. <https://doi.org/10.1007/s10508-014-0342-y>
- Glaser, B., & Strauss, A. (1967). Grounded theory: The discovery of grounded theory. *Sociology the Journal of the British Sociological Association*, 12(1), 27-49.
- Göçmen, İ., & Yılmaz, V. (2017). Exploring perceived discrimination among LGBT individuals in Turkey in education, employment, and health care: Results of an online survey. *Journal of Homosexuality*, 64(8), 1052-1068. <https://doi.org/10.1080/00918369.2016.1236598>
- Gregório, S. B. (2002). Atitude e Comportamento. Disponível em: [http://bvespirita.com/Atitude%20e%20Comportamento%20\(Sergio%20Biagi%20Gregorio\).pdf](http://bvespirita.com/Atitude%20e%20Comportamento%20(Sergio%20Biagi%20Gregorio).pdf)
- Guerra, R., Rebelo, M., Monteiro, M. B., & Gaertner, S. L. (2013). Translating recategorization strategies into an antibias educational intervention. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(1), 14-23. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00976.x>
- Hatzenbuehler, M. L., McLaughlin, K. A., Keyes, K. M., & Hasin, D. S. (2010). The impact of institutional discrimination on psychiatric disorders in lesbian, gay, and bisexual populations: A prospective study. *American journal of public health*, 100(3), 452-459. <https://doi.org/10.2105/ajph.2009.168815>
- Haines, K. M., Boyer, C. R., Giovanazzi, C., & Galupo, M. P. (2018). "Not a real family": Microaggressions directed toward LGBTQ families. *Journal of homosexuality*, 65(9), 1138-1151. <https://doi.org/10.1080/00918369.2017.1406217>
- Hebl, M., Barron, L., Cox, C. B., & Corrington, A. R. (2016). The efficacy of sexual orientation anti-discrimination legislation. *Equality, Diversity and Inclusion*, 35(7/8), 449-466. <https://doi.org/10.1108/EDI-07-2016-0060>
- Herek, G. M. (1984). Beyond "homophobia": A social psychological perspective on attitudes toward lesbians and gay men. *Journal of homosexuality*, 10(1-2), 1-21. https://doi.org/10.1300/J082v10n01_01

- ILGA Europe (2021). Rainbow Europe map and index. Consultado a Junho 4, 2021 em: <https://www.ilga-europe.org/rainboweurope/2021>
- ILGA Europe (2010). Rainbow Europe map and index. Consultado a Junho 10, 2021 em: <https://www.ilga-europe.org/rainboweurope/2010>
- INE (2021). População residente com 15 e mais anos por nível de escolaridade completo mais elevado. Consultado em Maio 25, 2021 em: [https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%3%a7%3%a3o+residente+com+15+e+mais+anos+por+n%3%advel+de+escolaridade+completo+mais+elevado+\(percentagem\)-884-7163](https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%3%a7%3%a3o+residente+com+15+e+mais+anos+por+n%3%advel+de+escolaridade+completo+mais+elevado+(percentagem)-884-7163)
- International Psychology Network for Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex Issues. (2018). IPsyNet statement on LGBTIQ+ concerns. Disponível em: <https://www.apa.org/ipsynet/advocacy/policy/statement-english.pdf>
- Jonathan, E. (2008). The influence of religious fundamentalism, right-wing authoritarianism, and Christian orthodoxy on explicit and implicit measures of attitudes toward homosexuals. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 18(4), 316-329. <https://doi.org/10.1080/10508610802229262>
- Jones, J. M. (1972). *Prejudice and racism*. Addison Wesley.
- Katz-Wise, S. L., Rosario, M., & Tsappis, M. (2016). LGBT youth and family acceptance. *Pediatric Clinics of North America*, 63(6), 1011-1025. <https://doi.org/10.1016%2Fj.pcl.2016.07.005>
- Lopes, R., & Brandão, E. (2018). “Não é competência do professor ser sexólogo”: o debate público sobre género e sexualidade no plano nacional de educação. *Civitas*, 18(1), 100-123. <https://doi.org/10.15448/1984-7289.2018.1.28265>
- Macedo, A. (2018). *Identidade de género e orientação sexual na prática clínica*. Edições Sílabo.
- Mallory, C., Brown, T. N., Russell, S. T., & Sears, B. (2017). *The impact of stigma and discrimination against LGBT people in Texas*. Williams Institute, UCLA School of Law.
- Marques, A. M., Nogueira, C., & de Oliveira, J. M. (2014). Lesbians on medical encounters: Tales of heteronormativity, deception, and expectations. *Health Care for Women International*, 36(9), 988-1006. <https://doi.org/10.1080/07399332.2014.888066>
- Masiero, C. M. (2013). Homofobia: História e crítica de um preconceito. *Emblemas*, 10(2), 125-146.

- McKeown, S., & Dixon, J. (2017). The “contact hypothesis”: Critical reflections and future directions. *Social and Personality Psychology Compass*, 11(1), e12295. <https://doi.org/10.1111/spc3.12295>
- Meyer, D. (2015). *Violence against queer people: Race, class, gender, and the persistence of anti-LGBT discrimination*. Rutgers University Press.
- Meyer, I. H. (1995). Minority stress and mental health in gay men. *Journal of health and social behavior*, 36(1), 38-56. <https://doi.org/10.2307/2137286>
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, Social Stress, and Mental Health in Lesbian, Gay, and Bisexual Populations: Conceptual Issues and Research Evidence. *Psychol Bull*, 129(5), 674-697. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674>
- Meyer, I. H. (2015). Resilience in the study of minority stress and health of sexual and gender minorities. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 2(3), 209-213. <https://doi.org/10.1037/sgd0000132>
- Meyer, I. H., & Frost, D. M. (2013). *Minority stress and the health of sexual minorities*. In C. J. Patterson & A. R. D'Augelli (Eds.), *Handbook of psychology and sexual orientation*, 252–266. Oxford University Press.
- Moleiro, C., Pinto, N., & Chhaganlal, A. (2014). Development and evaluation of a brief LGBT competence training for counselors and clinical psychologists. *Transcultural*, 6(1), 87-100.
- Nama, N., MacPherson, P., Sampson, M., & McMillan, H. J. (2017). Medical students’ perception of lesbian, gay, bisexual, and transgender (LGBT) discrimination in their learning environment and their self-reported comfort level for caring for LGBT patients: a survey study. *Medical education online*, 22(1). <https://doi.org/10.1080/10872981.2017.1368850>
- Nunes, C. (2005). Seminário “Cidadania e Discriminação”. ACIDI.
- Pearson, J., & Wilkinson, L. (2013). Family relationships and adolescent well-being: Are families equally protective for same-sex attracted youth?. *Journal of youth and adolescence*, 42(3), 376-393. <https://doi.org/10.1007/s10964-012-9865-5>
- Pereira, J. & Iglesias, F. (2020). Influenciando atitudes e comportamentos com anúncios publicitários: articulando teoria e prática. *Intercom: Revista Brasileira de Ciências da Comunicação*, 43(2), 73-89. <https://doi.org/10.1590/1809-5844202024>
- Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of personality and social psychology*, 90(5), 751-783. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.5.751>

- Pettigrew, T. F., Tropp, L. R., Wagner, U., & Christ, O. (2011). Recent advances in intergroup contact theory. *International journal of intercultural relations*, 35(3), 271-280. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2011.03.001>
- Petty, R. E., & Wegener, D. T. (1998). *Attitude change: Multiple roles for persuasion variables*. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology*, 323–390. McGraw-Hill.
- Pinto, N., & Moleiro, C. (2012). As experiências dos cuidados de saúde de pessoas transexuais em Portugal: Perspetivas de profissionais de saúde e utentes. *Psicologia*, 26(1), 129-151. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v26i1.266>
- Ragins, B. R., & Cornwell, J. M. (2001). Pink triangles: antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. *Journal of applied psychology*, 86(6), 1244-1261. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.6.1244>
- Rios, R. R. (2009). *Homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto dos estudos sobre preconceito e discriminação*. In R., Junqueira (Ed.), *Diversidade sexual na educação: problematizações sobre a homofobia nas escolas*. UNESCO, 53-83.
- Ro, H., & Olson, E. D. (2020). Gay and lesbian customers' perceived discrimination and identity management. *International Journal of Hospitality Management*, 84. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102319>
- Rodrigues, L. (2011). Compromisso social pela causa LGBT: Ativismo e academia. *LES Online*, 3(1), 38-41.
- Rodrigues, L., Brás, A., Cunha, C., Petiz, J. P., & Nogueira, C. (2015). Teachers' discourses on young lesbians in the Portuguese school context. *Actualidades Investigativas En Educacion*, 15(2), 1–19. <https://doi.org/10.15517/aie.v15i2.18535>
- Ryan, C., Russell, S. T., Huebner, D., Diaz, R., & Sanchez, J. (2010). Family acceptance in adolescence and the health of LGBT young adults. *Journal of Child and Adolescent Psychiatric Nursing*, 23(4), 205-213. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6171.2010.00246.x>
- Schmincke, I. (2020). *Sexual politics from the right. Attacks on gender, sexual diversity and sex education*. In G. Dietze & J. Roth (Eds.). *Right-wing populism and gender: European Perspectives and Beyond*, 59-74. <https://doi.org/10.14361/9783839449806-004>
- Spierings, N. (2020). *Why gender and sexuality are both trivial and pivotal in populist radical right politics*. In G. Dietze & J. Roth (Eds.). *Right-wing populism and gender: European Perspectives and Beyond*, 41-58.

- Symons, C. M., O'Sullivan, G. A., & Polman, R. (2017). The impacts of discriminatory experiences on lesbian, gay and bisexual people in sport. *Annals of Leisure Research*, 20(4), 467-489. <https://doi.org/10.1080/11745398.2016.1251327>
- Tajfel, H., Turner, J. C., Austin, W. G., & Worchel, S. (1979). *An integrative theory of intergroup conflict*. In M. Hatch, & M. Schultz (Eds.), *Organizational identity: A reader*, 56-65.
- Tilcsik, A. (2011). Pride and prejudice: Employment discrimination against openly gay men in the United States. *American Journal of Sociology*, 117(2), 586-626. <https://doi.org/10.1086/661653>
- Vezzali, L., Brambilla, M., Giovannini, D., & Paolo Colucci, F. (2017). Strengthening purity: Moral purity as a mediator of direct and extended cross-group friendships on sexual prejudice. *Journal of homosexuality*, 64(6), 716-730. <https://doi.org/10.1080/00918369.2016.1196998>
- Vezzali, L., Hewstone, M., Capozza, D., Giovannini, D., & Wölfer, R. (2014). Improving intergroup relations with extended and vicarious forms of indirect contact. *European Review of Social Psychology*, 25(1), 314-389. <https://doi.org/10.1080/10463283.2014.982948>
- Willoughby, B. L., Doty, N. D., & Malik, N. M. (2008). Parental reactions to their child's sexual orientation disclosure: A family stress perspective. *Parenting: Science and practice*, 8(1), 70-91. <https://doi.org/10.1080/15295190701830680>

Anexos

Anexo A – Questionário Inicial

Questionário Sociodemográfico

Pedimos-lhe agora que responda a um conjunto de questões breves, relativas aos seus dados sociodemográficos.

Sexo Atribuído à Nascimento _____

Identidade de Género _____

Orientação Sexual _____

Idade _____

Etnia _____

Nacionalidade _____

Naturalidade _____

Distrito de Residência _____

Escolaridade [] Ensino básico [] Ensino secundário

[] Licenciatura [] Mestrado [] Doutoramento

Área de Formação _____

Reafirma e defende de forma individual as identidades LGBTQ+?

Pouco 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Muito

Reafirma e defende de forma coletiva as identidades LGBTQ+? (e.g., estando associada/o ou sendo aliada/o de grupos ou ONGs)

Pouco 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Muito

Muito obrigada pela sua participação!

[A preencher pela **Investigadora**]

Data: ____/____/____

Número de Entrevista: _____

Anexo B – Guião de Entrevista

- Discriminação – experiências e contextos
 - Como definiria discriminação com base na orientação sexual e/ou na identidade de género ou expressões de género? Pode-nos dar exemplos?
 - No último ano, pode contar-me alguns exemplos de experiências de discriminação pelas quais possa ter passado (mais subtis ou mais graves)?
 - (caso não tenha experiências pessoais, fazer a mesma questão que a anterior, solicitando experiências testemunhadas)
 - Em que contextos já experienciou ou testemunhou discriminação? Em qual desses considera serem sentidas maiores dificuldades? E em qual considera ser mais fácil? (e.g., trabalho, saúde, educação, vida social, experiências familiares)
 - Em que medida considera que estas experiências de discriminação estão relacionadas com o seu coming out e/ou com o coming out da pessoa que passou pela experiência de discriminação que presenciou?
 - Como lida ou gere estas experiências de discriminação habitualmente?
 - Considera que não faz algo que gostaria para evitar experiências de discriminação? (e.g., vestir-se de determinada forma, ir a determinados locais, ...)
 - Considera que estas experiências de discriminação se deveram à sua orientação sexual / identidade de género e/ou a outras razões? (e.g., género, *étnia*, *disability*)

- Mais ou menos discriminação vs. há 10 anos / Discriminação em Portugal
 - Em que medida diria que Portugal é um país homofóbico / transfóbico?
 - Em que medida diria que o povo português é homofóbico / transfóbico?
 - Pensando em Portugal há 10 anos, em que medida considera que a experiência de discriminação é diferente? Na sua opinião pessoal, experienciou-se mais ou menos discriminação? O que o/a leva a essa conclusão / opinião?
 - (para além da frequência) Quais são as diferenças entre a discriminação experienciada hoje e a discriminação experienciada há 10 anos?
 - Em que contextos / locais sente a diferença na discriminação experienciada, comparando com há 10 anos?

- Sabendo que houve diversas alterações de contexto legal dos direitos das pessoas LGBTQ+, em que medida considera que estas leis estão a ser adequadamente implementadas? Que processos legais identifica que foram mais positivos e estão já mais assimilados? Que processos de resistência às alterações legais considera serem mais salientes?
- De que forma considera que a sociedade / as normas ou representações da população em geral acompanharam estes avanços políticos?
- Estratégias para reduzir a discriminação
 - Na sua opinião, é importante definir estratégias para reduzir a discriminação em Portugal? Porquê?
 - O que poderia ser feito?
 - Quem deveria ser envolvido nestas estratégias? (e.g., escolas/universidade, centros de saúde, empregadores ...)

Anexo C – Consentimento Informado



CONSENTIMENTO INFORMADO

O presente estudo surge no âmbito de uma dissertação do Mestrado em Psicologia Social e das Organizações, a decorrer no ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa. O estudo tem por objetivo compreender as experiências de discriminação da população LGBTQ+ e perceções sobre as medidas legislativas em Portugal.

O estudo é realizado por Maria Abreu (mpmsa111@iscte-iul.pt) e supervisionado por Carla Moleiro (carla.moleiro@iscte-iul.pt), que poderá contactar caso pretenda esclarecer uma dúvida ou partilhar algum comentário.

A sua participação no estudo, que será muito valorizada pois irá contribuir para o avanço do conhecimento neste domínio da ciência, consiste na realização de uma entrevista individual, realizada em zoom, com a duração de aproximadamente 30-60 minutos, acerca das suas experiências e perceções enquanto pessoa LGBTQ+. O áudio desta entrevista será gravado, para posterior transcrição e análise dos dados, sendo a gravação posteriormente apagada.

A participação no estudo é estritamente voluntária: pode escolher livremente participar ou não participar. Se tiver escolhido participar, pode interromper a participação em qualquer momento sem ter de prestar qualquer justificação. Para além de voluntária, a participação é também anónima e confidencial. Os dados obtidos destinam-se apenas a tratamento da análise de conteúdo de excertos e identificação de temas partilhados entre as entrevistas. Em nenhum momento do estudo precisa de se identificar.

Declaro ter compreendido os objetivos de quanto me foi proposto e explicado pelo/a investigador/a, ter-me sido dada oportunidade de fazer todas as perguntas sobre o presente estudo e para todas elas ter obtido resposta esclarecedora, pelo que aceito nele participar.

_____ (local), ____/____/____ (data)

Nome: _____

Assinatura: _____



Anexo D – Árvore de Categorias

Árvore de Categorias

Experiências e Contextos de Discriminação

A. Definição de discriminação

B. Experiências de discriminação no último ano (experienciada ou testemunhada)

B1. Discriminação sutil (comentários alheios, ...)

B2. Discriminação grave (agressão, confronto direto, ...)

B3. Vias de discriminação (online vs. offline)

C. Contextos de discriminação (experienciada ou testemunhada)

C1. Experiências Familiares

C2. Educação

C3. Trabalho

C4. Vida Social

C5. Saúde

C6. Outros Contextos

C7. Contextos com maiores dificuldades

C8. Contextos com menores dificuldades

D. Relação discriminação / coming out

D1. Relacionado

E. Gestão de experiências de discriminação

E1. Confronto

E2. Evitamento

E2.1. Evitamento de determinado vestuário

E2.2. Evitamento de determinados locais

E2.3. Outros tipos de evitamento

E3. “Freeze”

F. Interseccionalidade (discriminação motivada por outras razões)

F1. Género

F2. Etnia

F3. Disabilities

F4. Outras razões

Discriminação em Portugal | Mais/Menos Discriminação nos Últimos 10/11 Anos

G. Discriminação em Portugal

G1. Homofobia/transfobia em Portugal

H. Experiência de discriminação (comparação 10/11 anos)

H1. Diferenças na experiência de discriminação (e.g., menos violenta)

H2. Perceção de frequência de discriminação (mais/menos)

H3. Contextos com diferenças na discriminação

I. Alterações legais

I1. Leis adequadamente implementadas

I2. Processos legais mais positivos e assimilados

J. Resistência às alterações legais

J1. Processos de resistência mais salientes

J2. Sociedade enquanto resistência (acompanha ou não os avanços políticos)

Estratégias para Reduzir a Discriminação

K. Necessidade de haver estratégias (sim/não)

K1. Justificação

L. Estratégias

L1. Sugeridas

L2. Recordadas (e.g., aulas de cidadania)

L3. Quem deve ser envolvido nas estratégias (e.g., instituições de ensino, centros de saúde, empregadores, ...)

Anexo E – Dicionário de Categorias

Dicionário de Categorias					
Domínios	Categorias	Subcategorias	Subcategorias ²	Definição	Exemplo
Experiências e Contextos de Discriminação	Definição de discriminação	Definição de discriminação	-	Como os/as participantes definem discriminação	“Discriminação refere-se a qualquer situação em que haja um tratamento desigual, quer esse tratamento desigual seja por omissão, digamos assim, por não incluir, por não fazer parte, por não estar contemplado, quer esse tratamento seja por exclusão de aceitação, de integração, de ver os seus direitos incluídos.”
	Experiências de discriminação no último ano	Discriminação subtil	-	Discriminação subtil, isto é, confrontos não diretos como comentários alheios	“As experiências que eu tive de discriminação sempre foram muito subtis, nunca foram de forma muito direcionadas à minha pessoa”
		Discriminação grave	-	Discriminação grave, isto é, confrontos diretos como agressão física/psicológica	“Já fui perseguida na rua, o ano passado”

Experiências e Contextos		Vias de discriminação	-	Discriminação frente a frente vs. discriminação online	“Ultimamente tem tudo acontecido muito no digital, por causa da pandemia”
	Contextos de discriminação	Experiências familiares	-	Discriminação ocorrida em contexto familiar	“Aconteceram-me quando eu disse que ia ter um filho com a minha companheira e as pessoas da minha família me perguntam “porque é que vais ter filhos?”, eu disse “porque quero”, “mas para quê, para que é que vais fazer isso? Não devias fazer isso””
		Educação	-	Discriminação ocorrida em contexto educacional	“No contexto escolar, da parte de professores.”
		Trabalho	-	Discriminação ocorrida em contexto laboral	“Do ponto de vista profissional também, quer por estereótipos quer por discriminação. Discriminação pura e dura no sentido de “eu desqualifico estas pessoas e não as quero”, discriminação pura e dura, ou por recurso ao estereótipo que é “esta pessoa não se vai dar bem nesta empresa, essa pessoa vai ser gozada, isto só vai trazer problemas””

de Discriminação		Vida social	-	Discriminação ocorrida em contexto de vida social	“Até dentro dum bar gay já experienciei muitas vezes homofobia ou transfobia ou bichofobia, por isso é difícil.”
		Saúde	-	Discriminação ocorrida em contexto de saúde	“Na área da saúde a discriminação para dar sangue”
		Outros contextos	-	Discriminação ocorrida em outros contextos	“Pessoas que tiveram dificuldades no arrendamento, principalmente mulheres trans por não serem cis passáveis.”
		Contextos com maiores dificuldades	-	Contextos onde se experiencia mais discriminação ou onde a discriminação apresenta maiores dificuldades	“Eu acho que trabalho e saúde são as áreas onde isto tem maior impacto”
		Contextos com menores dificuldades	-	Contextos onde se experiencia menos discriminação ou onde a discriminação apresenta menores dificuldades	“A parte do emprego hoje em dia acho que já estamos um bocadinho mais protegidos nesse aspeto porque a lei define que não é permitido discriminar com base na orientação sexual”
Relação discriminação / coming out	Relacionado	-	Perceção de relação entre discriminação e coming out	“Quando as pessoas não vêem não discriminam. As pessoas não conseguem discriminar o que não estão a ver.”	

	Gestão de experiências de discriminação	Confronto	-	Reação de confronto perante uma experiência de discriminação	“Eu sou muito frontal, sou muito direto, eu não recuo e não tenho receio de mostrar alguma agressividade sabendo que posso receber de volta.”
		Evitamento	-	Reação de evitamento perante uma experiência de discriminação	“Mas sim, por exemplo, se calhar gostava de experimentar drag ou outras coisas assim e não o faço, se calhar, por alguma restrição da sociedade, sim. De certa forma condiciona-me em alguma coisa.”
Evitamento de determinado vestuário	Relato de evitamento de determinado vestuário enquanto estratégia de evitamento de discriminação		“Eu tenho um estilo mais descontraído, mais desportivo, já me aconteceu muito em contextos laborais ter que pôr tipo saia/casaco ou uma coisa assim para poder, nas primeiras semanas, passar despercebida.”		
Evitamento de determinados locais	Relato de evitamento de determinados locais enquanto estratégia de evitamento de discriminação		“Por exemplo, à noite é muito mais complicado ir, por exemplo, ir a discotecas que têm maioritariamente pessoas heterossexuais, vai haver problemas, provavelmente, vai haver problemas, provavelmente.”		
Outros tipos de evitamento	Relato de outros tipos de evitamento enquanto		“Sim, eu acho que sim, até micro gestos, por exemplo, se estou à noite em Lisboa com o meu namorado, tenho um bocado de		
	Gestão de experiências de discriminação				

				estratégia de evitamento de discriminação	cuidado, se calhar não vou de mãos dadas com ele na rua porque é perigoso, coisas assim relacionadas que eu sei que poderiam ter consequências negativas e então inibome um bocado de as fazer para evitar.”
		“Freeze”	-	Reação de “freeze” perante uma experiência de discriminação	“Antigamente, calava-me. Principalmente quando era mais novo, calava e não tinha tanta à vontade.”
	Interseccionalidade	Género	-	Perceção de discriminação devido ao género	“É uma questão transversal, interseccional que se relaciona com questões de género, que eu acho que é a primeira condicionante.”
		Etnia	-	Perceção de discriminação devido à etnia	“A questão da origem... As questões ráticas, as questões étnicas são essenciais.”
		Disabilities	-	Perceção de discriminação devido a disabilities	“A questão do capacitismo também influencia, nem todas as lésbicas ou nem todos os LGBT conseguem ver, ouvir, andar, têm saúde física e mental, portanto há muitas pessoas que são LGBT e que têm algum tipo de disability, de incapacidade,

					de alteração funcional, que também deve ser elevado em conta.”
		Outras razões	-	Perceção de discriminação devido a outras razões	“Para além disso, acho que em relação à saúde mental há um estigma também, em relação às pessoas que têm doença mental.”
Discriminação em Portugal Mais/Menos Discriminação nos Últimos 10/11 Anos	Discriminação em Portugal	Homofobia/transfobia em Portugal	-	Perceção de existência de homofobia/transfobia em Portugal	“Portugal continua a ser um país onde existe muito preconceito”
	Experiências de discriminação	Diferenças na experiência de discriminação	-	Perceção de diferenças na experiência de discriminação atual	“Eu acho que é só uma discriminação mais informada, não é? Mesmo com informação continua a existir discriminação.”
		Perceção de frequência de discriminação	-	Perceção de diferença de frequência de discriminação atual	“Eu acho que se discrimina menos, mas não acho que seja muito menos.”
		Contextos com diferenças na discriminação	-	Perceção de diferença nos contextos de discriminação atual	“Acho que existe uma diferença ao nível da escolaridade. Já fui algumas vezes convidada para ir a escolas.”

	Alterações legais	Leis adequadamente implementadas	-	Percepção de implementação adequada das leis	“Eu acho que ainda bem que as leis existem, mas que tem que haver uma implementação correta. Eu acho que aí estamos a falhar.”
		Processos legais mais positivos e assimilados	-	Percepção de quais os processos legais implementados que foram mais positivos para as pessoas LGBTQ+ e que estão a ser melhor assimilados	“Eu acho que o casamento e a adoção, sem sombra de dúvidas, são aqueles que são marcos na sociedade, são aqueles que contribuíram mais para as mudanças de mentalidade, portanto, claramente são os mais positivos e acho que são aqueles que já estão a ser... Acho que são pacíficos na sociedade.”
	Resistência às alterações legais	Processos de resistência mais salientes	-	Percepção de processos/forças de resistência mais salientes	“Identifico, identifico sobretudo forças políticas mais conservadoras.”
		Sociedade enquanto resistência	-	Percepção da sociedade como resistente à inovação legal	“As leis estão lá, a educação está lá, mas há muita... Há uma grande parte da sociedade em que não vê essas mudanças como algo aceitável, como algo que deveria ser implementado na vida delas e deles.”

Estratégias para reduzir a discriminação	Necessidade de haver estratégias	-	-	Perceção de importância de haver estratégias para reduzir a discriminação em Portugal	“Claro, ela não vai acabar nunca sem estratégias.”
		Justificação	-	Justificação da importância de haver estratégias para reduzir a discriminação em Portugal	“Considero importante porque as pessoas têm muita falta de informação e a informação é o maior combate contra a ignorância. Quanto mais as pessoas forem informadas, quanto mais elas souberem sobre os assuntos, quanto mais elas tiverem noção que pessoas LGBT são pessoas completamente normais menos discriminação, menos preconceitos vão ser criados contra estas pessoas.”
	Estratégias	Sugeridas	-	Estratégias sugeridas pelos/as participantes para reduzir a discriminação	“As estratégias passam muito por intervenção daquilo que é possível fazer no imediato, de representatividade nos meios de comunicação, na televisão, na rádio, no teatro.”

		Recordadas	-	Estratégias recordadas, já implementadas, para reduzir a discriminação	“A Rede Ex Aequo tem feitos muitas ações de sensibilização nas escolas e outras associações também. Tem havido também muitos estudos científicos sobre a área...”
		Quem deve ser envolvido nas estratégias	-	Perceção de órgãos, organizações e pessoas que devem estar envolvidos nas estratégias para reduzir a discriminação	“São empresas, são centros hospitalares, são clínicas, são estabelecimentos de ensino, às vezes até negócios locais, por exemplo, os ginásios”