

## A Recolha de Dados

---

- Inquéritos Sociais
- Inquéritos aos Beneficiários
- Entrevistas individuais (parceiros e partes interessadas)
- Avaliação de prioridades
- **Focus Groups (Grupos de discussão)**
- Estudos de caso
- Avaliação local
- Abordagens e métodos participativos
- Utilização de dados de fontes secundárias
- Utilização de dados administrativos
- Técnicas de observação

## Focus Groups (Grupos de Discussão)

---

- Descrição da ferramenta
- O objectivo da ferramenta
- Circunstâncias em que se aplica
- Os principais passos da sua implementação
- Pontos fortes e limitações da abordagem
- Bibliografia
- Palavras-chave

## Descrição da ferramenta

---

O uso de *focus groups* ou grupos de discussão é um método de investigação social já consolidado, que assume a forma de uma discussão estruturada que envolve a partilha progressiva e a clarificação dos pontos de vista e ideias dos participantes. Usado inicialmente em estudos de mercado, é agora extensamente aplicado a uma variedade de contextos de aplicação e de investigação académica com vista à produção de informação e de conhecimento. A técnica tem particular interesse na análise de temas ou domínios que levantam opiniões divergentes ou que envolvem questões complexas que precisam de ser exploradas em maior detalhe.

O *focus group* faz parte de um conjunto de métodos de discussão baseados em grupos. O formato típico envolve um grupo relativamente homogéneo de cerca de seis a oito pessoas que se reúnem por um período de cerca de uma hora e meia a duas horas. A interacção do grupo é moderada por um avaliador ou investigador que estabelece os tópicos ou perguntas para discussão. Uma variação é o *workshop*, implicando um grupo maior, que se reúne numa sessão mais alargada, com uma agenda mais estruturada. Outras abordagens inovadoras envolvem a aplicação de métodos de grupos de discussão para efeitos de tomada de decisão. Dentre estas, inclui-se, por exemplo, júris de cidadãos que organizam grupos de entre 12 a 30 pessoas durante alguns dias. Ouvem “testemunhos”, deliberam e fazem recomendações sobre o andamento das acções. De entre as variações desta técnica consultiva, incluem-se votações para deliberação e painéis consultivos. As características comuns entre estes métodos encontram-se no facto de combinarem oportunidades para se aceder a informação útil com processos de discussão e de deliberação.

Embora os *focus groups* e outros tipos de discussão baseados em grupos envolvam, geralmente, um encontro físico dos participantes, verifica-se actualmente um crescente interesse em grupos virtuais tirando partido dos progressos atingidos nas novas tecnologias da informação e comunicação. A realização de grupos telefónicos, usando a tecnologia de teleconferência, tem sido, ultimamente, suplementada por *focus groups* online, envolvendo discussões síncronas e assíncronas mediadas na Web. A técnica Delphi também pode ser facilmente adaptada à comunicação electrónica, embora não constitua verdadeiramente uma troca interactiva. Aqui, os pontos de vista são reunidos por membros do grupo individualmente e, depois, resumidos e distribuídos para posterior discussão até se chegar a um consenso.

## O objectivo da ferramenta

---

Os *focus groups* tornam possível reunir, simultânea ou sequencialmente, os diferentes parceiros ou partes interessadas envolvidos num programa (gestores, pessoal técnico, utentes ou beneficiários de serviços) e recolher uma vasta quantidade de informação qualitativa num espaço de tempo relativamente curto. Ao partilhar e comparar as suas experiências e pontos de vista, os participantes geram novos conhecimentos e entendimentos. O método permite ao avaliador examinar as diferentes perspectivas dos participantes, à medida que estas forem sendo construídas pela sua participação dentro de uma rede social, e examinar a forma como as discussões se vão configurando em conversas que decorrem naturalmente num contexto de grupo.

Ao jogar com a interacção e o confronto de diferentes pontos de vista, a técnica serve para revelar as percepções e os pontos de vista dos participantes sobre tópicos e questões relevantes para a avaliação. Estes podem estar relacionados com a sua implementação, resultados ou impactos. O papel de moderador desempenhado pelo avaliador na discussão do *focus group* tem o intuito de dar abertura à discussão e de alargar o seu âmbito ou as oportunidades de resposta. Os participantes são incentivados a dar um novo rumo – muitas vezes, inesperado – à conversa, dando abertura a diferentes ângulos sobre os tópicos em avaliação, e a sondar níveis mais profundos. Os *focus groups* também podem revelar-se um meio eficaz para avaliar temas delicados.

Estes grupos constituem uma forma de avaliação participativa. Ao envolver os actores e os beneficiários de um programa como co-participantes, as conclusões do estudo serão mais credíveis e mais fáceis de serem aceites. A técnica de *focus group* pode ser igualmente usada para a validação de dados recolhidos ou para complementar dados quantitativos.

A caixa que de seguida se apresenta, descreve de forma sumária um exemplo prático do uso da técnica de *focus groups* no âmbito da avaliação de um programa no Reino Unido.

### **Caixa: Avaliação Temática do Objectivo 3 SPD, 1994-99, Reino Unido**

---

No âmbito de uma avaliação do Objectivo 3 SPD (*Single Programming Document* – Documento Único de Programação) no Reino Unido, foi aplicada a técnica dos *focus groups* para complementar outras técnicas. Os objectivos gerais desta avaliação consistiam em verificar: a) se as acções implementadas dentro do SPD tinham efectivamente atingido os beneficiários-alvo e, b) se a estrutura do SPD fomentava a emergência de projectos eficazes em termos da integração dos beneficiários no mercado de trabalho.

O método concebido para esta avaliação previa uma análise quantitativa baseada na exploração de dados de monitorização, e uma análise qualitativa baseada, em particular, em

quatro *focus groups* constituídos em quatro regiões representativas da diversidade de situações no Reino Unido: Escócia, “West Midlands”, Londres e “Southwest”.

Estes *focus groups* eram constituídos por representantes dos promotores dos projectos (particularmente, centros de formação, conselhos regionais, instituições de ensino superior, organizações não-governamentais e Conselhos de Formação e Empresariais). Os assuntos e as questões abordados foram estruturados da seguinte forma:

- Verificação das fontes de informação disponíveis para planear os projectos correspondentes às necessidades dos públicos-alvo, bem como para escolher os meios para chegar até estes públicos;
- Determinação dos pontos fortes e fracos das formas de selecção, aprovação e gestão – em especial, financeira – de projectos e a sua eficácia em termos de resultados alcançados;
- Discussão sobre os meios para medir e analisar os resultados destas acções em relação às especificidades dos públicos-alvo e aos pedidos das entidades patronais que foram debatidas;
- Por fim, debate sobre a eficácia do SPD como um instrumento para promover projectos ajustados às necessidades dos beneficiários.

Estas discussões serviram para revelar novas ideias e considerações, cobrindo, muitas vezes, temas estreitamente relacionados com as perguntas colocadas, tais como a existência e as vantagens de “projectos integrados”, os modos de funcionamento em redes dos promotores dos projectos, a “adicionalidade” de projectos, etc. Os resultados produzidos por parte destes *focus groups*, embora não representativos no sentido estatístico do termo, serviram para salientar “ideias a trabalhar” nos vários campos, tais como: acesso a públicos problemáticos, condições que facilitam a emergência de projectos relevantes em termos de definição do alvo, e assim por diante.

*Fonte: Targeting and the ESF Objective 3 1994-1996 Single Programming Document (SPD), final report to the Department for Education and Employment (DfEE) ECOTEC, June 1996*

## **Circunstâncias em que se aplica**

A técnica dos *focus groups* é uma fonte primária de informação qualitativa, combinada habitualmente com outros métodos e incorporada numa abordagem de estudo de caso. A técnica dos *focus groups* adapta-se bem aos casos em que os tópicos em avaliação e as questões a serem abordadas dão origem a opiniões divergentes, mas em que a discussão pode conduzir a um ponto de vista mais profundo e mais ponderado.

A técnica dos *focus groups* é um método valioso na avaliação de programas onde existe um diferencial de poder entre participantes e responsáveis pelas tomadas de decisão. A actual melhor prática passa pela constituição de grupos homogéneos, ainda que com a participação de entidades distintas, produzindo, assim, informação que pode iluminar perspectivas diversificadas, as experiências e os pontos de vista das diferentes partes interessadas na avaliação.

Existe um grande potencial na aplicação de *focus groups* a diferentes tipos de avaliação de programas e projectos financiados pelos Fundos Estruturais. A técnica do *focus group* pode ser usada para testar uma medida inovadora (avaliação *ex-ante*), clarificar os objectivos de um projecto, estabelecer uma metodologia de implementação para o programa em avaliação e

identificar os problemas e as necessidades de uma região e as melhorias necessárias durante a implementação do programa. A técnica é igualmente muito relevante no final do programa, no âmbito de uma avaliação *ex-post*, para recolher informação para identificar e/ou interpretar os efeitos e impactos do programa em questão, e fixar novas prioridades e orientações.

## Os principais passos da sua implementação

---

### Passo 1. Selecção dos participantes

A composição do grupo e o número de *focus groups* dependem das particularidades e dos requisitos da avaliação. É aconselhável seleccionar os participantes no sentido de garantir que haja um determinado grau de homogeneidade em cada grupo e formar diversos grupos de composição diferente. Limitar o trabalho a um único grupo pode prejudicar a legitimidade do estudo. Poderá ser prejudicial se houver desequilíbrios significativos no poder ou estatuto social dentro do grupo. No entanto, é desejável a existência de uma diversidade de outras características representadas em cada *focus group*. O número ideal de participantes é de cerca de 6 a 8 por grupo, para que cada pessoa tenha oportunidade de intervir, impedindo assim a formação de subgrupos. Geralmente, os participantes não se conhecem entre si, criando assim um ambiente de abertura às questões mais diversas e à possibilidade de se expressarem livremente. Contudo, em algumas circunstâncias, pode revelar-se vantajoso trabalhar com um grupo que se formou de uma forma natural. Por exemplo, quando o tópico em avaliação disser respeito à forma como uma organização compreende um objectivo de uma política e o modo como este se operacionaliza.

Os participantes beneficiam, por vezes, de uma retribuição ou mesmo de remuneração que incentive a uma participação activa na sessão.

### Passo 2. Selecção e formação dos moderadores

O papel do moderador é decisivo para o sucesso da discussão em grupo. Requer competências sólidas e aptidões na função de moderação, pondo as pessoas à vontade, projectando-se a si próprio de uma forma positiva para motivar o grupo e mantendo o interesse dos participantes até ao fim. Os moderadores têm de possuir boas capacidades de comunicação, sensibilidade relativamente às questões em discussão e uma capacidade de explorar um tópico no sentido de conseguir uma discussão mais aprofundada, e de questionar o consenso aparente quando este parece estar a ser construído com base na conformidade. Pode ser necessário seleccionar os moderadores que já possuem estas competências ou promover algum tipo de formação à equipa de avaliação para desenvolver estas competências de grupo.

A presença de uma segunda pessoa no grupo poderá revelar-se útil, particularmente se a sessão não for gravada. Poderá desempenhar um papel fundamental ao registar o andamento dos trabalhos, enquanto o moderador conduz a discussão. Os co-moderadores podem observar a discussão e fazer recomendações ao moderador sobre a forma como a reunião estiver a ser conduzida.

### Passo 3. Definição dos tópicos da entrevista

É importante definir e limitar com cuidado os tópicos abordados, dado que todos os participantes têm de ter uma oportunidade para participar na discussão. É, em geral, suficiente uma lista de quatro ou cinco perguntas formuladas em linguagem corrente para orientar uma sessão do *focus group*. As perguntas têm de ser cuidadosamente definidas e organizadas seguindo uma certa sequência, começando pelas mais genéricas. O objectivo do avaliador é

usar a questão ou o tópico de abertura para envolver o máximo número de participantes possível e para promover a discussão.

#### **Passo 4. O decorrer da discussão**

A discussão pode ser lançada de forma suficientemente aberta, introduzindo o assunto da sessão e colocando uma pergunta simples de interesse geral. Assim, cada participante poderá dar uma opinião inicial ou fazer observações iniciais ao assunto. À medida que a discussão vai avançando, o objectivo é clarificar, aprofundar e cobrir todos os ângulos. O objectivo do moderador é permitir que se gere dentro do grupo uma discussão que seja o mais relevante possível, assegurando-se, ao mesmo tempo, que os tópicos e as questões de interesse para a avaliação são abrangidos dentro do tempo fixado. Tal envolve decidir quando se deve mudar a discussão para outro tópico, mantendo a discussão relevante e centrada, e escolher quando se deve permitir que a discussão saia um pouco do limite estabelecido para a temática em análise. Ao orquestrar o fluxo de contributos, pode ser necessária a combinação entre assertividade e tacto.

#### **Passo 5. Análise e relatório dos resultados**

Esta fase final consiste em interpretar e comparar a informação dada pelos participantes e procurar opiniões partilhadas e divergentes em cada grupo. A informação recolhida é codificada para se poder organizar os resultados em relação aos objectivos de avaliação. A interpretação dos dados tem de ter em conta e distinguir dois aspectos importantes da discussão: o que os participantes consideram interessante e o que pensam ser importante. A análise dependerá do número de *focus groups* inquiridos e da natureza das entrevistas (por exemplo, a discussão do *focus groups* teve uma abordagem estruturada, ou não?). Os resultados provenientes dos diferentes grupos são comparados para identificar qualquer possível convergência. O relatório pode citar as declarações dos participantes que se considere merecem ser registadas, juntamente com um resumo da discussão.

### **Pontes fortes e limitações da abordagem**

---

Este tipo de método de discussão oferece informação detalhada sobre os valores e opiniões dos participantes seleccionados. À medida que novos dados e nova informação for emergindo da discussão de grupo, as perspectivas são menos influenciadas pela interacção com o investigador do que possa ser numa entrevista individual.

O facto de se reunir um certo número de pessoas permite haver um determinado equilíbrio nas respostas dadas e torna mais fácil à equipa de avaliação definir a opinião geral sobre um programa em particular. É devido à participação de várias pessoas que o *focus group* obtém um nível de “controlo de qualidade” sobre os dados recolhidos, julgando os prós e os contras da argumentação de cada pessoa, evitando, assim, opiniões extremas.

Num curto período de tempo (de uma hora e meia a duas horas), é possível recolher uma grande quantidade de informação qualitativa.

São necessárias determinadas competências para gerir a dinâmica de grupo e obter uma discussão equilibrada, evitando a influência dominante dos líderes de opinião existentes no grupo.

A discussão pode, por vezes, ser tendencial, devido ao facto de os participantes (beneficiários) associados a políticas públicas estarem sujeitos a um efeito de dependência e produzirem,

assim, juízos positivos *a priori*. Uma dinâmica contrária observada por vezes em grupos, particularmente em situações onde há poucas oportunidades para expressar opiniões, é a dos participantes de um programa exprimirem as suas frustrações acerca de algumas novas iniciativas de políticas.

É possível que a participação num *focus group* mude as percepções das pessoas – ou devido ao “efeito Hawthorne” (o facto da atitude das pessoas, que sabem que estão a ser observadas, mudar) ou porque a sua interacção com outros participantes lhes proporcionar novos conhecimentos e perspectivas. Assim, por exemplo, os gestores dos programas podem, na verdade, melhorar o seu desempenho em resultado da participação num *focus group*. Neste sentido, a metodologia do *focus group* pode, portanto, ter um impacto no programa em avaliação ou em programas sucessores. O *focus group* torna-se, deste modo, um processo de aprendizagem.

## **Bibliografia**

---

Anzieu, D. and Martin, J.Y. (1994) "La dynamique des groupes restreints", PUF Le psychologue. Presentation by psycho-sociologists of the concept of a limited group, the main group phenomena and some fields of application.

Aubel, J. (1992) "Guide pour des études utilisant les discussions de group", BIT. Practical guide to conducting group interviews.

Finch, H. and Lewis, J. (2003) 'Focus groups'. eds: Ritchie, J. and Lewis, J. Qualitative Research Practice. London: Sage Publications.

Greenbaum, T.L. (1998) The Handbook of Focus Group Research. London: Sage Publications (second edition).

Kruger, R. (1995), Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research, Thousand Oaks, CA; Sage Publications.

Morgan, D. L. (1997) 'Focus groups as qualitative research' in Qualitative Research Methods Series, 16. London: Sage Publications

## **Palavras-chave**

---