

---

**GRUPOS FOCAIS COMO ESTRATÉGIA METODOLÓGICA  
EM PESQUISAS NA ENFERMAGEM**  
**Using focus groups as a methodologic approach in  
nursing research**

Clarice Maria Dall'Agnol<sup>1</sup>  
Maria Helena Trench<sup>2</sup>

**RESUMO**

*No presente artigo as autoras discorrem sobre a técnica de coleta de dados pautada nos grupos focais, à partir das experiências vividas. Definem os princípios norteadores do referencial, chamando a atenção para os requisitos necessários à organização dos encontros, papel da equipe de coordenação e momentos do trabalho grupal.*

**UNITERMOS:** grupo focal, metodologia de pesquisa, pesquisa em enfermagem

**1 INTRODUÇÃO**

De uma maneira geral, o que nos motiva a sistematizar algo do que temos realizado em torno da técnica de grupos focais, advém da crescente tendência, em diferentes contextos, em recorrer aos grupos focais como técnica de pesquisa, além de escassa bibliografia à respeito que subsidie aos pesquisadores melhor conhecê-la em suas particularidades e pressupostos. Técnica bastante utilizada nas áreas de Mercadologia e Educação em Saúde, ressalta-se o interesse mais recente pela mesma nas investigações em Enfermagem. Porém, o que mais nos mobilizou para tão logo redigir este artigo, baseou-se na nossa incursão em experiências práticas com o uso da técnica. Uma delas diz respeito à coleta de dados vinculada ao Projeto de Doutorado em andamento na EEUSP, com o título *Avaliação de Desempenho na Enfermagem e o Ser (A)crítico* (Dall'Agnol, 1997), sob orientação de Ciampone. Em um primeiro momento desta pesquisa, pro-

---

1 Enfermeira, Docente junto ao Departamento de Assistência e Orientação Profissional da EEUFRGS, Doutoranda junto ao Programa de Pós-Graduação da EEUSP.

2 Enfermeira, Livre-Docente junto ao Departamento de Orientação Profissional da EEUSP, Doutora em Psicologia Social.

cedemos a Entrevistas em Profundidade das quais extraíram-se temas emergentes que vieram compor o Guia de Temas para o segundo momento, onde utilizamos a técnica de grupo focal.

No transcorrer desta experiência, entre outras, deparamo-nos com peculiaridades da Técnica de grupo focal o que, de certa forma, nos habilita a tecer considerações, propor ajustes e sugestões acerca de sua implementação em investigações na Enfermagem. Buscamos enriquecer ou, pelo menos, apontar para algumas considerações que acreditamos ser importantes na operacionalização da técnica, sem que se perca de vista os paradigmas nos quais essas se pautam.

Na oportunidade em que participamos na instrumentalização de Pesquisadores integrados ao *Projeto de Classificação das Práticas de Enfermagem em Saúde Coletiva no Brasil - CIPESC* - projeto em andamento, de âmbito nacional, sob coordenação da ABEn Central, onde se propõe a técnica de grupo focal como um dos subsídios para a abordagem qualitativa do estudo, coordenando o grupo no cenário São Paulo ou preparando os enfermeiros-pesquisadores na realização de grupos focais, em Porto Alegre, constatamos que existem poucos trabalhos que possam servir de referência para o desenvolvimento da proposta.

Entre as vantagens com o uso da técnica, o que vai depender dos objetivos do estudo, está a possibilidade de intensificar o acesso a informações acerca de um fenômeno, seja pela intenção de gerar tantas idéias quanto possíveis ou pela averiguação de uma idéia em profundidade. Na medida em que diferentes olhares e diferentes ângulos de visões acerca de um fenômeno vão sendo colocados pelos sujeitos, desperta nos mesmos a elaboração de certas percepções que ainda se mantinham numa condição de latência. A passagem desta condição à de elaboração-expressão ocorre no processo interativo que vai se estabelecendo no grupo. Aí se considera o que é da ordem da *verticalidade e da horizontalidade*, termos que tomamos emprestados de Pichon-Rivière (1991). Cada integrante fala a partir da sua *verticalidade*, isto é, a partir de suas vivências. Mas, como a história individual constrói-se no seio de inter-relações experienciadas, os relatos, as opiniões, os posicionamentos são constructos que vão se delineando nas relações com o(s) outro(s). Remetem-se, portanto, aos grupos de origem, manifestações da história pregressa e contemporânea. Assim, os sujeitos também são porta-vozes da *horizontalidade* em que se inscrevem e o próprio debate no grupo focal é uma dessas construções.

Os delineamentos de pesquisa em que se apropria a técnica geralmente vinculam-se a abordagens qualitativas ou como complementos de estudos qualitativos. Também pode subsidiar os momentos iniciais de projetos, quando ainda se dispõe de escassas informações acerca de um tema que se pretende investigar. Neste caso, é útil para consubstanciar a formulação de problemas.

A seguir, apresentamos alguns aspectos que nos parecem essenciais

para os iniciantes interessados em compreender algo sobre grupo focal. Iniciamos por sua caracterização enquanto grupo operativo e no que se diferencia de outras abordagens sobre grupos. São ressaltados alguns quesitos necessários no que tange à organização, preparo, apoio logístico, sujeitos participantes, equipe de coordenação e dinâmica das sessões grupais.

## 2 EM QUE CONSISTE O GRUPO FOCAL?

Desde logo, alertamos para a importância de se ter claro os pressupostos e finalidades quando se elege esta técnica de pesquisa, fase que deve preceder ao planejamento operacional. De acordo com Westphal, Bógus e Faria (1996, p.473) *grupo focal é uma técnica de pesquisa que utiliza sessões grupais como um dos foros facilitadores da expressão de características psicossociológicas e culturais ... diz respeito a uma sessão grupal em que os sujeitos do estudo discutem vários aspectos de um tópico específico.*

Para que se tenha clareza quanto ao entendimento do conceito, é necessário apreender os pressupostos norteadores que vêm contidos nas palavras-chave. Para tanto, sugerimos ao leitor que reflita e evoque sua percepção mediante as perguntas que seguem em torno de generalidades e especificidades como: o que é grupo? o que é foro facilitador em um debate? o que significa e implica expressão de características psicossociológicas e culturais?

O desenvolvimento desta postura questionadora é o primeiro passo que habilita o pesquisador na construção dos pilares que irão sustentar a compreensão da estrutura e dinâmica do grupo focal.

Com vistas à reflexão acima, elegemos diferentes perspectivas de conceituação de **grupo** para que possamos ter clareza da linha norteadora que melhor corresponde às exigências do grupo focal. O foro facilitador de um debate e a expressão de características psicossociológicas e culturais depreendem-se do entendimento da técnica enquanto exposição que ora apresentamos.

Ao buscar a definição do que é **grupo**, na literatura especializada, pode-se reunir características essenciais que permitem a visualização das várias abordagens possíveis, que alocamos em duas vertentes principais, isto é: uma sedimentada na concepção linear e tradicional sobre indivíduo, sociedade e, conseqüentemente, sobre grupo; e, outra, fundamentada na concepção dialética sobre os mesmos (Lane, 1994).

No seio de cada vertente, no entanto, constata-se também divergências internas (Lane, 1994) que adquirem especial significado na medida em que se busque um estudo mais acurado e aprofundado do tema. Por ora, não pretendemos trilhar esse caminho. Porém, é nosso intuito caracterizar as duas grandes vertentes explicitando cada um dos paradigmas norteadores e indicar aquele no qual nos pautamos.

## 2.1 Abordagem grupal pautada na concepção linear-tradicional

Muito do que acontece no interior das organizações denominado como encontros de grupos são do tipo «reuniões de trabalho», onde predominam opiniões racionalizadas, impessoalidade nas interações e superficialidade na abordagem de temas e papéis (Mucchielli, 1980, p.31-32). A dinâmica é prevista através de fórmulas de condução, portanto, segue um protocolo de perfis desejáveis de cada participante e comportamentos ensaiados, em razão de se evitar ou abafar situações conflitantes e, por isso mesmo, os sentimentos são reprimidos.

Nessas circunstâncias, invariavelmente, há um reforço à formação de subgrupos e facções paralelas que surgem para derrocar o poder coercitivo desencadeando simulações e disputas veladas de poder, fazendo emergir vários mecanismos de defesa para enfrentar a angústia da opressão constante ou, ainda, para driblar o sistema vigente como jogo de sobrevivência, questão analisada por Dall' Agnol (1994), ao discorrer sobre os movimentos de integração e diferenciação de uma equipe em relações de trabalho e por Ciampone (1993) ao analisar as dimensões esquecidas do trabalho de assistência institucionalizada a indivíduos portadores de deficiência mental.

Inspirada em Loureau, a denominação que Lane (1994) designa a essas situações é a de grupo objeto. Como tal, refere-se também ao grupo tipo bando ou seita *onde a serialidade se dá de forma a manter os indivíduos justapostos sob uma capa de coerência* (Lane, 1994, p.79).

Outra modalidade de grupos-objeto são aqueles orientados para o taylorismo ao estilo taylorista de organização do trabalho, que faz prevalecer o *status quo* daqueles que se situam no topo hierárquico da instituição, colocando «cada um em seu lugar». Nessa perspectiva, embora haja um discurso participativo, os papéis são estáticos e previamente definidos (Ciampone, 1987, Lapassade, 1989, Lane, 1994).

Vários autores a exemplo Mucchielli (1980), Bleger (1989), Lapassade (1989), Pichon-Rivière (1991), Lane (1994) alertam para o fato de que pessoas reunidas em um mesmo local, cada uma realizando uma atividade independentemente das demais, não constituem um grupo. Neste caso, trata-se de um agrupamento.

Convém ressaltar que, na atualidade, frente ao modismo da implementação de programas de qualidade total, há variações de estilos de trabalhos grupais, por vezes sofisticados, que investem esforços em certas técnicas de animação mas que, na essência, guardam íntima correlação com os tipos de grupo até aqui mencionados. Isto é, a tônica recai na preservação do *status quo*, na camuflagem dos jogos de poder que reforçam a condição dominador-dominado, na evitação e abafamento de conflitos, na negação do plano da afetividade, no individualismo mascarado. Além disso, o contexto histórico-social das relações do grupo é tangenciado ou nem sequer cogitado.

## 2.2 Perspectiva dialética de abordagem grupal

Partindo da afirmação de Pichon-Rivière (1991, p.174), de que o *sujeito não é só um sujeito relacionado, é um sujeito produzido em uma práxis*, ilustramos a perspectiva dialética de compreensão e abordagem grupal.

Isso posto, partimos da concepção pichoneana de sujeito definido como *emergente configurado em um sistema vincular a partir do interjogo fundante entre necessidade e satisfação - interjogo que remete a uma dialética inter-subjetiva - não só entre necessidade-satisfação mas, sujeito-contexto vincular social no qual o sujeito emerge e se desenvolve a partir da satisfação das suas necessidades pelo outro*. (Pichon-Rivière apud Ciampone, 1998, p.29)

Pichon-Rivière (1991) conceitualiza em termos de dialética entre necessidade e satisfação, entre sujeito e trama vincular, que as necessidades do sujeito cumprem seu destino vincular de gratificação ou frustração, no interjogo de causas internas e condições externas que operam na constituição do mesmo.

De nossa parte, assinalamos que os pressupostos contidos na visão pichoneana foram aplicados e complementados por alguns de seus seguidores, possibilitando avançar em certos aspectos que oferecem respostas às exigências do mundo contemporâneo. Constatamos isto com estudos que temos realizado e em programas de aperfeiçoamento sobre grupos nos quais participamos. (Ciampone, 1993; 1998; Dall'Agnol, 1994).

Entre as teorias consultadas, elegemos o enfoque sobre Grupo Operativo de Pichon-Rivière, pois entendemos que o mesmo contempla e mais apropriadamente subsidia a leitura do arcabouço teórico que norteia a operacionalização da Técnica de Grupo Focal.

De certa forma, a escolha também está centrada na forma didática tal como a teoria é apresentada por Pichon-Rivière, e também por Bleger, Quiroga, Gayotto e Domingues, alguns de seus seguidores.

Pichon-Rivière (1991, p.177) define grupo como *um conjunto de pessoas ligadas entre si por constantes de tempo e espaço e articuladas por sua mútua representação interna, que propõe explícita ou implicitamente uma tarefa, o que constitui sua finalidade*.

É interessante observar que a *técnica de grupo operativo pode ser adequada a qualquer contexto, desde que se respeite o que lhe é essencial: procurar desvendar o fazer das pessoas nos aspectos explícito e implícito* (Gayotto; Domingues, 1995, p.30-31). Trata-se de uma afirmativa que guarda íntima relação com a Técnica de *Grupo Focal*, como apontaremos mais adiante.

O grupo operativo, segundo a definição do iniciador do método, implica em um conjunto de pessoas com um objetivo comum, que procuram abordá-lo trabalhando como equipe. Para o autor, a estrutura da equipe só

se consegue na medida em que opera; isto é, na medida em que ocorram transformação qualitativa na aprendizagem de novas condutas. Assim, grande parte do trabalho do grupo operativo consiste, em resumo, no treinamento para trabalhar como equipe. Nesta concepção há uma intencionalidade declarada de conscientização para operar na transformação da realidade de modo crítico que rompa com a alienação.

Portanto, uma investigação pautada na técnica de grupos focais, segundo esses supostos, constitui-se numa modalidade de pesquisa-ação. Neste sentido, por exemplo, pode-se pensar quanto ao esclarecimento e averiguação mais profunda de uma problemática que faz parte do cotidiano dos sujeitos, nas possibilidades de resolução e nos encaminhamentos viáveis, dependendo dos objetivos a que se propõe. Ressalvamos o que foi dito acima sobre o que é da ordem do *explícito* e do *implícito*. O primeiro corresponde ao que se propõe na tarefa, enquanto motivo pelo qual as pessoas estão reunidas. O implícito é o pano de fundo da interação grupal, é a base que sustenta a persecução do motivo. Aí estão implicadas as ansiedades básicas, isto é, o medo da perda e do ataque. O medo da perda é com referência à perda do equilíbrio já alcançado em situações anteriores (Pichon-Rivière, 1991, p.178). O medo do ataque surge mediante ao novo, ao inusitado, à diversidade que possa se apresentar como ameaça ao rompimento de noções e da maneira de perceber incorporadas. As ansiedades básicas, em maior ou menor intensidade, dependendo da construção de todos envolvidos, transitam em meio aos diferentes olhares e diferentes ângulos de visões sobre uma determinada questão que se insurge no debate. Cabe à equipe de coordenação atentar para esses aspectos em si mesma e nos sujeitos participantes e, através da técnica de moderação, facilitar para que haja sintonia, onde todos sejam co-partícipes no explícito e implícito pertinente à tarefa.

### **3 ORGANIZAÇÃO DE UMA INVESTIGAÇÃO COM GRUPOS FOCALIS**

A organização de uma investigação com Grupos Focais no que tange ao número de encontros requeridos, à composição, à duração e local das sessões e à dimensão do grupo, que apresentamos a seguir, fundamenta-se em Westphal, Bógus e Faria (1996) e substancialmente em Debus (1997), sendo esta última obra bastante voltada à área de Mercadologia. Em relação a esses conteúdos, detemo-nos a alguns ajustes, dirigindo o foco para a Enfermagem, enquanto área de conhecimento, bem como para nossa realidade sócio-cultural.

#### **3.1 Número de encontros requeridos**

Para determinar o número de grupos necessários, é importante retomar

o universo temático da pesquisa almejada e gerar considerações específicas à temática em estudo. Entretanto, algumas recomendações feitas por Debus (1997) podem auxiliar o pesquisador:

- **Organizar ao menos dois grupos para cada variável considerada como pertinente para o tema tratado:** por exemplo, organizar dois grupos entre seus pares para cada segmento, como é o caso de homens e mulheres, usuários e não usuários, gestantes jovens e gestantes idosas, no caso em que as diferenças específicas possam interferir na análise das informações, condição implicada na questão de estudo.

- **Organizar grupos suficientes para alternar a ordem dos materiais de comunicação que serão apresentados ao grupo:** próprio da área de mercadologia, visando lançamentos de novos produtos ou nova apresentação (embalagem, rótulo, etc.) de produtos já circulantes. Exemplificando: Para avaliar duas formas possíveis de mensagens são necessários, pelo menos, dois grupos, de maneira que a ordem de apresentação das mensagens seja invertida (a que foi apresentada em primeiro lugar num grupo será apresentada por último no segundo grupo), para não incidir no viés gerado pela indução ou primeira impressão.

- **Organizar grupos até que a informação obtida deixe de ser nova:** se dois grupos sobre o mesmo tema produzem resultados totalmente diferentes, é necessário explorar esta diferença em grupos adicionais a fim de os resultados da investigação sejam compreensíveis e utilizáveis. Entretanto, de acordo com a questão de estudo e/ou agregando outras técnicas de pesquisa, é viável proceder à realização de um único grupo focal. Aplica-se, por exemplo, em estudos de casos não comparativos e em iniciativas que culminem em atividades participantes e de intervenção concomitante à formalidade da pesquisa, tal como vem transcorrendo o Projeto de Dall'Agnol (1997).

- **Organizar grupos em cada região geográfica na qual se considere que existe uma diferença importante:** diz respeito às diferenças entre regiões que possam influenciar comportamentos e atitudes, tais como clima, peculiaridades meteorológicas, condições econômicas locais, alfabetização, cultura e estilo de vida. É importante considerar estes aspectos quando o tema que se estuda é influenciado por estes aspectos.

### 3.2 Composição do grupo focal

Na composição do grupo, deve-se levar em conta que os integrantes tenham, entre si, pelo menos um traço comum importante para o estudo proposto (Westphal, Bógus e Faria, 1996, p.473). Os critérios para a seleção dos sujeitos são determinados pelo objetivo do estudo e, por isso mesmo, a amostra é intencional, de acordo com essas autoras. No entanto, alguns aspectos merecem consideração, conforme aponta Debus (1997):

• **Classe social:** é aconselhável que os participantes de um grupo tenham níveis sociais similares. Quando se combinam as classes sociais, os membros da classe superior podem inibir a participação dos membros da classe inferior, mesmo que estes disponham de um rico manancial de informações em torno do tema que se trata.

• **Ciclo temporal:** dependendo do foco do estudo, os participantes que têm histórias de vidas muito diferentes não deveriam, em geral, fazer parte do mesmo grupo. Assim, pode-se citar como exemplos: trabalhadores com vínculo empregatício recente e trabalhadores «antigos» na organização, profissionais recém-formados e profissionais em véspera de aposentadoria, mulheres recém-casadas e mulheres casadas por longo período, mulheres gestantes recentes e mulheres que tiveram filhos há muito tempo, etc.

• **Usuários e não-usuários:** em geral, recomenda-se separar os usuários de um determinado produto dos não-usuários ou separar praticantes de não-praticantes. Porém, há razões para incluí-los no mesmo grupo, bem como razões para separá-los. Se a intenção do grupo é produzir um contraste entre os participantes, então convém incluir ambas categorias num mesmo grupo, contanto que a adoção de um determinado comportamento, de uma a atitude ou o uso de um produto que se estuda não seja desencadeador de estereótipos ou de estigmas sociais. Por exemplo, os fumantes podem ser considerados como «maus» pelos não fumantes. Além disso, é muito difícil sustentar o debate quando se mesclam essas categorias, já que as opiniões contrárias no grupo podem gerar uma defesa «racional» ou uma «retirada» de quem percebe que suas opiniões são minoritárias.

• **Nível de experiência:** o nível de experiência ou de conhecimentos que um participante tem pode afetar significativamente as respostas a um determinado tema. Os participantes que são muito diferentes em seu nível de experiência e/ou de especialização não deveriam ser incluídos num mesmo grupo. Especialmente, isto se verifica na área médica (destaque conferido por Debus, no entanto, e, nesses termos, poder-se-ia referir à equipe de saúde como um todo).

• **Idade e estado civil:** de acordo com a questão que se investiga, participantes com idade ou estado civil substancialmente diferentes não deveriam ser incluídos num mesmo grupo. É o caso do uso de anticoncepcionais entre as mulheres casadas e as não casadas.

• **Diferenças culturais:** atentar para as diferenças que possam afetar atitudes e comportamentos com relação aos objetivos do estudo.

• **Sexo:** há consenso de que é viável integrar num mesmo grupo homens e mulheres quando a investigação não está relacionada ou não é afetada pelos estereótipos sexuais. Uma forma de resolver este dilema consiste em testar grupos pilotos e ver se os resultados diferem.

### 3.3 Duração do grupo focal

Idealmente, o tempo destinado às sessões é de 1:30 a 2:00 horas. É preciso considerar o período de aquecimento para se atingir bons níveis de interação que, por sua vez, vai se refletir no debate, bem como preservar um espaço para o encerramento da sessão. Por outro lado, quando se excede o tempo limite preconizado de 2:00 h, pode ocorrer fadiga entre os participantes ou intelectualizações excessivas acerca do tema (Debus, 1997) e, em decorrência, desgaste ou esvaziamento da mobilização, concorrendo para vieses da pesquisa.

### 3.4 Dimensão do grupo

Um módulo que se situa num intervalo entre 6(seis) a 15(quinze) participantes é geralmente recomendável. Tradicionalmente 8(oito) a 10(dez) participantes constitui-se num grupo ideal. Mas, há uma tendência em formar grupos menores, constituídos de 5(cinco) a 7(sete) pessoas, denominados de minigrupos, de acordo com Debus (1997). Na realidade, destaca a autora, a dimensão de um grupo depende dos objetivos e finalidades estabelecidas. Quando se deseja gerar tantas idéias quanto possível, é mais enriquecedor optar por um grupo maior; se o que se pretende é maximizar a profundidade de expressão de cada participante, um grupo pequeno funciona melhor.

### 3.5 Escolha e organização do local das sessões

Debus (1997) menciona que nos EUA é norma que os grupos trabalhem em locais equipados com aparelhagem para gravação em áudio e/ou vídeo, espelhos que permitam ver só em uma direção e salas de observação. Nos países em desenvolvimento, raras vezes existem tais instalações. Assim, algumas apropriações são recomendadas, segundo a mesma autora:

- **Ambiente que assegure privacidade:** selecionar um local em que os participantes possam falar sem serem observados por «espectadores indesejáveis». É bastante recomendável que seja um local não inserido no contexto de trabalho, por exemplo.

- **Local confortável e facilitador do debate:** variações extremas de temperatura, ventilação e outros fatores como iluminação e condições anatómicas dos assentos influem na qualidade dos grupos focais. Igualmente, busca-se locais isentos de ruídos externos (como aqueles provocados por obras, tráfego intenso de veículos automotores, etc.) e internos (ventiladores e outros aparelhos ruidosos) para que seja facilitada a escuta entre os participantes. É fundamental a recomendação para todos os participantes – incluindo os pesquisadores – a inativação de fones celulares, BIP e

assemelhados, como medida necessária para o bom andamento do trabalho.

• **Ambiente “neutro”:** é preciso ser sensível quanto ao estado sócio-econômico dos participantes, de tal forma que a instalação não iniba suas respostas ou incite a responder de forma “socialmente desejável”.

• **Local de fácil acesso aos participantes:** mesmo que se proporcione transporte, um longo tempo de transporte para chegar até o local das sessões pode incidir adversamente nos resultados.

• **Arranjo dos assentos (cadeiras):** em geral, opta-se por uma mesa de conferências ou outra disposição que seja natural para os participantes. Qualquer que seja o ambiente, os participantes deverão sentar-se de forma que promova sua participação e interação face-a-face.

• **Evitar atribuir aos assentos uma idéia de prestígio.** Os participantes sentados ao lado do coordenador ou na cabeceira da mesa podem dar a impressão de terem mais prestígio. O coordenador deve dar-se conta de que talvez seja necessário exercer mais controle sobre os participantes sentados nestes lugares para evitar que dirijam ou perturbem o grupo.

• **Promover bom contato ocular entre todos participantes.** Os participantes devem sentar-se a distâncias aproximadamente iguais do coordenador e estar claramente dentro do campo de visão dos demais. Isto estimula a interação, o sentimento de fazer parte do grupo e previne conversas paralelas, bem como a formação indesejável de subgrupos.

#### 4 MOMENTOS-CHAVE DAS SESSÕES GRUPAIS

Aqui são alocados os principais momentos e respectivos tópicos que vão constituir o eixo norteador de uma sessão do grupo. Optamos por caracterizar uma sessão inicial porque, nela, é preciso considerar os detalhes acerca do contrato de trabalho que vão se refletir nos encontros seguintes.

• Abertura da sessão: boas vindas, apresentação dos Pesquisadores e informações acerca dos objetivos e finalidades da Pesquisa e da Técnica de Pesquisa

• Apresentação dos participantes entre si: descontração. Distribuição dos crachás e de formulários quando estes estão previstos no Projeto

• Esclarecimento sobre a dinâmica de discussões (debate)

• Estabelecimento do *setting* conferindo destaque aos aspectos éticos vinculados à Pesquisa e ao processo interativo

• Debate: concentração no guia de temas

• Síntese dos momentos anteriores

• Encerramento da sessão: acertos e combinações finais para o(s) próximo(s) encontro(s), agradecimentos

Mais adiante, no item 6, é apresentado um detalhamento sobre o setting, já que a observância do mesmo contribui sobremaneira para a eficácia dos objetivos pretendidos com o uso da técnica.

Quanto ao **guia de temas**, consiste em um resumo dos objetivos e das questões a serem tratadas, bem como de um esquema norteador da sessão, correspondendo aos momentos-chave que anteriormente apresentamos. Partilhamos do parecer de Debus (1997) quanto à suma importância do guia de temas na investigação com grupos focais pois se for bem concebido e elaborado, a investigação poderá ser substancialmente mais produtiva. Com frequência, é necessário fazer ajustes e adaptações no guia após as atividades com cada grupo. A experiência do moderador determinará a quantidade de detalhes. Desta forma, um moderador iniciante necessitará mais detalhes no guia de temas para melhor conduzir a sessão, sendo-lhe útil uma lista de perguntas que propicie manter «vivo» o debate. No entanto, cabe lembrar que a organização do conteúdo em seu detalhamento também depende da questão de estudo. Assim, pode-se adotar uma técnica de interrogação diretiva ou não diretiva. Por sua vez, o estilo do grupo será estruturado, não estruturado ou semi-estruturado, sendo este último mais usual.

## 5 COORDENAÇÃO DO GRUPO FOCAL

Denominamos de equipe de coordenação o sub-grupo – coordenador/observador – que desempenha papéis específicos na condução de uma dinâmica grupal, considerando as diversas finalidades possíveis definidas *a priori* como tarefa grupal.

A tarefa da equipe de coordenação implica em pensar juntos e intercambiar impressões sobre o desenvolvimento grupal e os fatos mais relevantes de cada encontro grupal. Para tanto é essencial que realizem momentos distintos de trabalho como o pré-grupo, o grupo propriamente dito e o pós-grupo.

O papel do coordenador (moderador) é significativo e relevante para o bom funcionamento dos grupos e implica preparo e instrumentalização em todas as fases do processo. Antes de delimitar as peculiaridades do seu campo de atuação, convém lembrar os alertas de Debus (1997), acrescidos dos nossos:

- O grupo focal não é um «teste de conhecimentos» - Não há respostas corretas ou incorretas

- O grupo focal não tem por fim apenas informar

- O grupo focal não tem por fim persuadir

**E, além disso:**

- Um moderador não é um professor

- Um moderador não é um juiz

- Um moderador não é um chefe

- Um moderador não expressa acordo ou desacordo com pontos de vista apontados pelos participantes

- Um moderador não põe palavras na boca dos participantes

Também é importante mencionar que o coordenador (moderador) não encena um papel como tal, pois, espera-se dele que viva genuinamente o papel como tal. Deste princípio derivam-se outros, isto é, que o coordenador trabalhe em si mesmo atitudes favoráveis à interação grupal e não apenas comportamentos, como se estes fossem fórmulas aplicáveis. De um lado, porque o preparo para situações previstas não dá conta de fatos inusitados que possam surgir; de outro, porque «ser verdadeiro» é um atributo que também os participantes desejam perceber na pessoa-coordenador. Estes aspectos remetem-se ao *implícito* anteriormente mencionado.

Neste sentido, é bilateral a atenção dirigida à comunicação verbal, não-verbal e extra-verbal, em se tratando dos sujeitos em interação (pesquisadores e pesquisados). Cada um utiliza este manancial singularmente, porém, no compasso da expectativa que é projetada na ação conjunta.

Assim:

Grande parte da (in)coerência do discurso é detectada na (in)coerência percebida entre palavras, gestos, expressões e olhares.
--

Feitas estas considerações, indicamos as atribuições do coordenador e do observador acenadas por Westphal, Bógus e Faria (1996) e Debus (1997), cujo conteúdo, da forma como apresentamos, foi reorganizado e pormenorizado à luz da nossa experiência com grupos focais:

### 5.1 O coordenador é um facilitador do debate

- **Abre a sessão dando as boas vindas aos participantes.** Os participantes tranquilizam-se quando observam que o moderador está sereno e quando fala de forma amistosa. Pode fazer alguns comentários informais à medida que as pessoas tomam os seus assentos.

- **Apresenta-se e convoca os observadores a se apresentarem.** Falam, dizendo o nome e adicionam algumas informações pessoais, o que facilita a relação com o grupo, incentivando a todos que falem com franqueza sobre si mesmos.

- **Fornecer informações acerca do encontro, esclarecendo sobre objetivos e finalidades da Pesquisa bem como da Técnica de Grupo Focal.** Esclarece aos participantes porque estão reunidos. Isto facilita o sentimento de união no grupo. Dizendo o que se espera de cada um e de todos entre si é uma medida de reduzir a ansiedade e eliminar mal-entendidos. Anuncia o porquê da gravação em áudio, o destino das fitas e assegura o sigilo e anonimato das informações.

• **Promove a apresentação dos participantes entre si, recorrendo a alguma estratégia que propicie descontração. Aproveita o momento para distribuir os crachás.** O uso de crachá é uma estratégia para evitar pronunciamentos impessoais. O fato de as pessoas referirem-se entre si pelo nome, promove aproximação e maior intimidade com vistas à otimização do clima grupal.

• **Esclarece sobre a dinâmica de discussões (debate). Fomenta opiniões divergentes** ao ratificar que não se tratam de respostas corretas ou incorretas e que cada um pode expressar sentimentos diferentes dos demais. Isto estimula o grupo a expressar opiniões com franqueza e sinceridade. Explica princípios gerais para o debate, solicitando que seja assegurado o espaço de fala para cada um, que inter-atuem entre si porém sem interromperem-se mutuamente.

• **Cede a palavra aos observadores** para que cada um explique seu papel durante as sessões, indicando os momentos de intervenção, auxílio ao coordenador, anotações, controle das gravações.

• **Acena para a importância do setting** (contrato, juramentação, enquadre do grupo): Primeiramente explana sobre os aspectos éticos da Pesquisa e o compromisso dos pesquisadores com os pesquisados. A seguir co-participa e coordena o enquadre do grupo, com vistas ao processo interativo em todos os encontros.

• **Distribui os formulários**, quando necessário, para serem preenchidos. Explica o procedimento.

• **Propõe questões para o debate**, recorrendo ao guia de temas.

• **Conduz o debate, auxiliado pelos observadores:** encoraja os participantes a expressarem livremente seus sentimentos, opiniões e pareceres sobre a questão em estudo; mantém a discussão focalizada, fazendo resumos e retomando o assunto quando alguém se desvia dele. Vincula continuamente os comentários feitos por diferentes membros do grupo a fim de que emergjam significados, fortalecendo o elo grupal.

• **Sintetiza os momentos anteriores, auxiliado pelos observadores.** Esta etapa consiste fundamentalmente em resumir e sintetizar os resultados do grupo e não em fazer juízo quanto às diferenças de opiniões emitidas pelos participantes.

• **Concede espaço aos participantes** para que possam se manifestar quanto à veracidade da síntese ou para algum esclarecimento quando necessário. Pode ser conveniente, nesta etapa, abrir um debate sobre o grau em que um sentimento expressado se faz presente entre os membros do grupo. Também pode ser apropriado indicar as diferenças fundamentais que têm ocorrido entre eles (*-alguns de vocês expressaram a opinião de que..., mas, outros expressaram uma opinião oposta...*) e esclarecer o entendimento destas diferenças.

• **Encerra a sessão**, promovendo acertos e combinações para o(s) próximo(s) encontro(s). Faz os agradecimentos à participação.

## 5.2 O observador e suas atribuições

A figura do observador é de suma importância para o sucesso da técnica de grupos focais. Embora suas ações não sejam tão visíveis quanto àquelas que o coordenador desempenha durante as sessões, exigem dele atenção constante e habilidade tanto de análise quanto de síntese. Ao observador cabe registrar o acontecer grupal no todo e em suas peculiaridades significantes. Em sintonia com o coordenador (moderador), auxilia a condução da sessão, no sentido de intervir para obter esclarecimentos quando percebe que não houve os devidos encaminhamentos, até porque, muitas vezes, o coordenador possa não ter captado ou reconhecido a necessidade como tal.

No final da sessão, o observador contribui com seu parecer, complementando a síntese encabeçada pelo coordenador, já que dispõe de maiores subsídios para balizar significados porque deteve-se em captar e registrar em um diário de campo as reações dos participantes nas várias formas de expressão: verbal, não verbal e extra verbal.

Durante a sessão, colabora com o coordenador no controle do tempo e encarrega-se de monitorar o equipamento de gravação, de forma ágil e discreta, isto é, sem deslocar a atenção do grupo para seus movimentos. Também faz um breve registro em cada fala dos participantes para facilitar a posterior transcrição das fitas, de forma a identificar quem são os interlocutores na seqüência do debate.

Como a observação é do tipo participante, o assento do observador deve inserir-se no grupo e não fora dele. Mas, é pertinente que não ocupe um assento ao lado do coordenador para evitar o reforço de posições de cúpula, de comando, de segregação do tipo «nós» e «eles» e, inclusive, deformação de subgrupo por parte do coordenador e do observador. Por paradoxal que pareça, uma boa distância entre coordenador e observador facilita-lhes a interação face-a-face e a comunicação não verbal para que possam sintonizar a condução do debate e os momentos propícios para fazerem intervenções.

Após a sessão e, de preferência, no primeiro ou segundo dia subsequente à mesma, reúnem-se coordenador e observador, no intuito de realizarem um feedback sobre o que transcorreu e como transcorreu no encontro. Ambos trocam impressões e pareceres mútuos sobre o desempenho de seus papéis e do grupo como um todo. Não é recomendável o encontro no mesmo dia da realização da sessão, haja vista o intervalo de tempo mínimo necessário para que ocorram *insights* e reelaboração da vivência. Por outro lado, ocorrendo um intervalo muito prolongado, declina-se do patamar ideal que propicia a uma retomada crítica da vivência.

O observador pode ser externo (alheio ao projeto) ou interno (integrante do projeto). Sendo integrante, também auxilia no apoio logístico.

Muitas vezes, frente às várias atribuições, é conveniente optar por dois observadores. Ou, pode-se recorrer à filmagem das sessões. No entanto, recomenda-se avaliar criteriosamente se a opção por este último recurso possa afetar a espontaneidade do diálogo e, conseqüentemente, incidir num viés da pesquisa.

### 5.3 Técnicas de moderação (de acordo com Debus, 1997)

• **Diretiva:** Utiliza perguntas dirigidas e limita muito especificamente a gama de respostas. Raramente utilizada.

Exemplo: Aplica-se, no caso em que se busca declarações específicas sobre as qualidades de um produto com a finalidade de preparar uma escala de classificação para um questionário quantitativo. O moderador limita especificamente a discussão em torno daquele produto.

• **Não diretiva:** Apresenta perguntas abertas, o que permite aos participantes expressarem seus sentimentos verdadeiros e reduz ao mínimo a influência do moderador. Quase sempre, é o melhor estilo para conduzir grupos focais.

Exemplo: a) - *Quais foram suas reações quando ...?* b) - *O que você gostou (ou não gostou) acerca de...?* c) - *O que você pensa (ou sente) com relação a...?* d) - *Por que você fez (ou faz) (ou pensa em fazer) isto? ... ou aquilo que você mencionou?»*

### 5.4 Estilo do grupo (de acordo com Debus, 1997)

• **Estruturado:** O moderador trabalha a partir de um guia de temas preparado, incluindo as questões que deve abordar e as áreas específicas para indagação. O guia de temas assegura que constem todos os questionamentos e pontuações de forma bem estruturada e dirigida para os objetivos da investigação. Este tipo de grupos focais permitem uma comparação fácil entre uma série de grupos.

Exemplo: Se obtém reações gerais acerca de três produtos específicos ou de três fazeres específicos apresentados aos participantes.

• **Não estruturado:** Recorre-se a um guia de temas bastante vago. O foco e o estilo do debate fica a cargo do próprio grupo. Raramente utilizado. Às vezes, aplica-se na etapa inicial de definição do problema de um projeto quando não se dispõe de uma investigação anterior e quando a coordenação do programa usufrui de pouca familiaridade com o tema e não tem hipóteses quanto aos aspectos ou razões para o problema.

Exemplo: Um determinado fazer profissional tem sido recomendado em um grupo/comunidade mas constata-se que há pouca adesão ao mesmo e nenhuma investigação tem sido feita, nem se tem apresentado hipóteses sobre o fato. Organiza-se um grupo a fim de tratar sobre a prática profissional e não especificamente sobre este fazer.

• **Semi estruturado:** Geralmente é o mais eficaz, portanto, o mais difundido.

Compreende:

- **Um guia estruturado de temas** (- Cite 5 fazeres mais executados...)
- **Perguntas abertas** (- Fale sobre os fazeres que você mencionou...)

Implica que:

O moderador atente para todo conteúdo alocado no guia de temas (ex.: cinco fazeres mais executados ...), porém, de forma a proporcionar uma conversação flexível, isto é, um diálogo construído através de vários pontos de vista, de argumentos e contra argumentos, de posições similares ou contrárias.

Por isso, as perguntas-chave: O QUÊ? PARA QUÊ? POR QUÊ? COMO?

### 5.5 Algumas indagações que auxiliam o debate (proposta por Debus, 1997)

- O que você pensa sobre...?
- Você pode explicar...?
- Quais são seus sentimentos acerca de...?
- Por que selecionou este método? Para quê?
- Quem aconselhou este método ou fazer desta maneira?
- Que outra maneira tem experimentado? Para quê?
- O que significa prático, melhor, útil, etc... para você? (busca de significado para o óbvio, o evidente)
- E se você fosse o chefe (ou o subalterno), o que faria nessas condições? Para quê?
- Você falou que o ambiente não favorece. Como seria um ambiente ideal, neste caso? Use a imaginação. Não há limites. Não se preocupe se é possível ou não.
- Você disse que funciona. Como sabe que funciona?
- Você demonstra ter uma opinião bem definida sobre... . O que você acha que os outros pensam sobre...?
- O que quer dizer com isto? O que pretende com...?
- O que o faz pensar desta forma?
- Pode citar um exemplo?
- Não tenho certeza que compreendo como você está utilizando esta palavra... Qual o significado?
- Quais são algumas das razões para os sentimentos que você relatou?
- O que pensava, sentia, enquanto fazia...?
- Que outros aspectos impressionaram você?

- Você começou a falar sobre...
- Que palavras utilizaria para descrever...?
- Por quê? Por quê sim? Por quê não?

O moderador deve aguardar o momento propício para fazer algum comentário ou pergunta. Com isto, demonstra atenção ao interlocutor e assegura o encadeamento das discussões, prevenindo que não ocorra uma série de segmentos descontínuos. Além disso, proporciona uma boa transição a novas áreas temáticas, como enfatiza Debus (1997). Fazemos a ressalva de que o silêncio também é fonte de comunicação e pode fazer-se necessário em alguns momentos do debate. Se o moderador é muito ansioso, corre o risco de perturbar ou alterar o acontecer grupal, ainda mais quando busca avidamente preencher os momentos de silêncio. E, o grupo percebe isso.

## 6 ESTABELECIMENTO DO *SETTING* (ENQUADRE, JURAMENTAÇÃO OU CONTRATO GRUPAL)

Dada a importância deste aspecto, desenvolvemos alguns pormenores que possam auxiliar o leitor. O *setting* assenta-se no compromisso de todos os envolvidos, pois é condição necessária para que o ECRO (Esquema Conceitual Referencial Operativo) grupal se consolide, portanto, é o pano de fundo da unidade do grupo, em nome do «nós» ou «3ª» pessoa. Por ECRO entende-se o conjunto organizado de noções e conceitos gerais, teóricos, referidos a um setor do real, a um universo do discurso, que permite uma aproximação instrumental do objeto particular concreto (Pichon-Rivière, 1991, p.173). Cada pessoa, ao ingressar no grupo, traz consigo noções e conceitos. Na medida em que transcorrem os debates e os encontros, a riqueza e a troca de informações como tributo da heterogeneidade, aos poucos, vão delineando noções e conceitos que, em determinados momentos e contextos são próprios daquele grupo.

No *setting*, são estabelecidas as regras básicas de convivência, em consonância aos valores e expectativas das pessoas que compõem um grupo. Não só comportamentos mas as atitudes são valorizadas pois as regras básicas de convivência se consolidam na predisposição dos integrantes para colaborarem mutuamente, de maneira que se efetue a dinâmica pretendida.

Num grupo de autogestão, como é proposto por Lapassade (1989) e também anunciado por Baremlitt (1998), onde os integrantes analisam a sua problemática e definem as necessidades que lhes são próprias, numa hierarquia horizontal de potência para agir mas não de poder, os violadores do contrato são convocados a se reintegrarem nos dispositivos firmados ou são segregados pelo próprio grupo. Por violador entende-se aquele que não cumpre com o que foi acordado no *setting*, por exemplo, pontualidade

e assiduidade nos encontros, respeito à fala do outro, observância do sigilo quanto às informações trazidas no grupo, etc., lembrando que cada grupo define as suas especificidades. Num grupo operativo, segundo Pichon-Rivière (1991), investiga-se se o violador apontado está sendo o «bode expiatório» do todo grupal ao infringir o contrato, isto é, se ele está sendo o depositário dos aspectos negativos do grupo, na medida em que há outros violadores do *setting* ou para acenar qualquer outro problema que vem ocorrendo na dinâmica grupal. Implica, aí, uma intrincada rede de aspectos explícitos e implícitos. Seguindo a mesma orientação de Pichon-Rivière, Castilho (1992) fala em rituais de iniciação.

Em se tratando do **grupo focal como técnica de pesquisa**, as atividades grupais pressupõem regras de convivência mas também outras ponderações que, substancialmente, privilegiem aspectos éticos. Aqui, dois âmbitos merecem atenção: **o compromisso ético unilateral**, ou seja, dos pesquisadores com os pesquisados; e **o compromisso ético bilateral**, quer dizer, pesquisadores e pesquisados entre si no que diz respeito ao acontecer grupal.

O teor sobre compromisso ético que apresentamos logo a seguir foi elaborado à luz da nossa vivência com grupo focal no Projeto de Pesquisa de Dall'Agnol (1997).

### 6.1 Dos pesquisadores com os sujeitos da pesquisa

- **Convite**: antecede o momento grupal. Geralmente padronizado, por escrito. Dependendo da sensibilidade do tema que coloca os participantes numa situação vulnerável quanto às confidências a serem fornecidas no relato ou se é vulnerável porque o tema possa incitar fantasias persecutórias, pode ser útil um contato face-a-face com cada um dos sujeitos selecionados e, até mesmo, com sua chefia imediata, no caso do tema estar relacionado com situações de trabalho. O que se propõe, aqui, é evitar mal-entendidos quanto à finalidade da Pesquisa e no que tange à utilização dos resultados da mesma.

- **Consentimento livre e informado**: documento por escrito, atendendo às *Normas de Pesquisa em Saúde*, do Conselho Nacional de Saúde (in Goldim, 1997). Neste documento deve constar o objetivo e a importância da pesquisa, nome do pesquisador responsável, breve esclarecimento sobre a técnica de pesquisa adotada, garantia de sigilo e anonimato no tratamento das informações obtidas, devolução dos resultados do estudo, isenção de vínculo hierárquico e de coerção no vínculo empregatício do participante, autorização para gravação em áudio, vídeo, etc., direito à desistência em participar da pesquisa a qualquer momento e sem justificativa, entre outros aspectos pertinentes à investigação. Recomenda-se que no documento contenha um fone para acessar o pesquisador

responsável em caso de eventuais esclarecimentos que se fizerem necessários. Uma via é destinada ao participante e outra fica em posse do pesquisador, devidamente assinadas por ambos e datadas. O teor do Consentimento Livre e Informado é um respaldo legal tanto para o pesquisado quanto para o pesquisador.

- Por ocasião do contrato grupal, o coordenador da sessão distribui o formulário acima e, verbalmente, pontua os aspectos relevantes, de maneira a não deixar dúvidas.

- Gravação: Explica-se sobre o instrumental adotado, indicando o principal motivo que é o da retomada fidedigna do conteúdo para análise posterior, cujo interesse é exclusivamente da pesquisa em curso. Informar sobre o destino das fitas após a conclusão dos trabalhos.

## 6.2 Dos participantes entre si (todos os envolvidos)

Diz respeito às questões éticas que derivam do processo interacional. Cada grupo, em razão dos seus valores e expectativas, delinea peculiaridades em seu contrato. É interessante que o coordenador estimule a participação de todos, de forma que as sugestões emergjam do próprio grupo. Entretanto, algumas cláusulas merecem ser contempladas, como segue:

- Horário e duração das sessões: promover acertos quanto ao início e término das sessões e o horário mais propício a todos. O coordenador deve estar atento para que se faça cumprir com o que foi estipulado. Assim, estará prevenindo esvaziamento da mobilização.

- Atrasos e faltas: estabelecer os limites, enquanto viáveis, que não afete os resultados da pesquisa, lembrando o fone para contato prévio sobre intercorrências eventuais.

- Desistência do participante: embora esteja assegurado ao participante que pode desistir de colaborar com a pesquisa a qualquer momento e sem justificativa, o compromisso por ele assumido é de notificar previamente o pesquisador para que este comunique ao grupo, em nome do «nós» na interação grupal.

- Uso do crachá: Recomendado como facilitador da interação face-a-face.

- Sigilo compartilhado: Assim como os pesquisadores têm um compromisso, também os participantes compactuam com a parte que lhes cabe. Lembrar que histórias de vida pregressa e contemporânea estarão no foco de discussão. Portanto o que acontece no grupo, no grupo deve permanecer.

- Dinâmica do debate: O *setting* é o momento ideal para esclarecer sobre a dinâmica do *grupo focal*, combinando como serão feitos os relatos, as intervenções, as complementações, enfim, o diálogo construído.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Finalizando, consideramos que nas abordagens grupais lineares e tradicionais pode haver uma captação intelectual de um dado tópico em discussão como fórmula, ficando, porém, tudo reduzido a isso; nesse caso, ocorre uma dissociação na aprendizagem, resultado muito comum quando se dissociam o sentir, pensar e agir, em nome de um conhecimento objetivo. Assim sendo, não ocorre transformação. Transformação essa, almejada quando se elege em um dado estudo a abordagem de certos temas, empregando-se a Técnica de Grupo Focal.

Dado esse fato, consideramos importante que os enfermeiros busquem aperfeiçoar a formação no sentido de capacitarem-se para a utilização da técnica, percebida por nós como um meio e um recurso para alcançarmos uma prática mais crítica e inovadora e menos reiterativa.

### ABSTRACT

*The authors describe in this article the methodologic approach of focus groups based on the experience they have had. They define the method's guidelines, taking a look at the main points of meeting organization, the role of team coordination and the moments of work group.*

**KEY WORDS:** *focus groups, research methodology, nursing research*

### RESUMEN

*En lo presente estudio las autoras abordan la metodología de investigación a través de los grupos focales, basadas en sus experiencias vividas. Efectivamente, definen los principios de la propuesta metodológica, llamando la atención para los requisitos necesarios a la organización de los encuentros, lo papel del equipo de coordinación en lo manejo de los grupos y momentos de lo trabajo grupal.*

**DESCRIPTORES:** *grupos focales, metodología de investigación, investigación en enfermería*

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1 ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ENFERMAGEM - *Classificação das práticas de enfermagem em saúde coletiva no Brasil*. Projeto. Manual do Pesquisador: orientação para o trabalho de campo. Brasília. 1997. 93p.
- 2 BAREMBLITT, Gregorio. *Compêndio de Análise institucional e outras correntes: teoria e prática*. 4. ed. Rio de Janeiro: Rosas dos Tempos, 1998.
- 3 BLEGER, José. *Psicologia da conduta*. 2.ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 1989.
- 4 \_\_\_\_\_. *Temas de psicologia*. São Paulo: Martins Fontes, 1991.

- 5 CASTILHO, Áurea. *Liderando grupos: um enfoque gerencial*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1992.
- 6 CIAMPONE, Maria.Helena.Trench. *Administração participativa: análise de uma experiência vivenciada por um grupo na prática da enfermagem hospitalar*. São Paulo: 1987. Dissertação (Mestrado)- Escola de Enfermagem. Universidade de São Paulo.
- 7 \_\_\_\_\_. *Assistência institucionalizada a indivíduos portadores de deficiência mental: dimensões esquecidas*. São Paulo: 1993. Tese (Doutorado)- Instituto de Psicologia. Universidade de São Paulo.
- 8 \_\_\_\_\_. *Grupos operativos: construindo as bases para o ensino e a prática na enfermagem*. São Paulo: USP, 1998. Tese (Livre-Docência)- Escola de Enfermagem. Universidade de São Paulo.
- 9 DALL'AGNOL, Clarice Maria. *O agir-refletir-agir nos movimentos de integração e diferenciação de uma equipe de enfermagem em relações de trabalho*. Florianópolis: 1994. 186 p. Dissertação (Mestrado) - Departamento de Pós-Graduação em Enfermagem. Universidade Federal de Santa Catarina.
- 10 \_\_\_\_\_. *Avaliação de desempenho na enfermagem e o ser (a)crítico*. São Paulo: 1997. 83p. Projeto de Pesquisa em andamento (Doutorado) - Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo.
- 11 DEBUS, Mary. *Manual para excelência en la investigación mediante grupos focales*. Washington: Academy for Educational Development, 1997. 96p.
- 12 GAYOTTO, M.L.C.; DOMINGUES, I. *Liderança: aprenda a mudar em grupo*. Petrópolis: Vozes, 1995. p.29-34. Técnica do grupo operativo: instrumento de intervenção grupal.
- 13 GOLDIM, José Roberto. *Pesquisa em saúde, leis, normas e diretrizes*. Porto Alegre: HCPA, 1997.
- 14 LANE, Sílvia Tatiane Maurer. O processo grupal. In: LANE, Sílvia Tatiane Maurer, (Org.) et al. *Psicologia social: o homem em movimento*. 12. ed. São Paulo, Brasiliense, 1994. p.78-98
- 15 LAPASSADE, Georges. *Grupos, organizações e instituições*. 3.ed. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1989.
- 16 MUCCHIELLI, Roger. *O trabalho em equipe*. São Paulo: Summus, 1980.
- 17 PICHON-RIVIÈRE, Enrique. *O processo grupal*. São Paulo: Martins Fontes, 1991.
- 18 WESTPHAL, Márcia Faria; BÓGUS, Claudia Maria, FÁRIA, Mara de Mello. Grupos focais: experiências precursoras em programas educativos em saúde no Brasil. *Bol. Oficina Sanit. Panam.*, v.120, n.6, p.472-481, 1996.

---

Endereço da autora: Clarice Maria Dall'Agnol  
Author's address Rua Múcio Teixeira nº 134 ap. 512  
Bairro Menino Deus  
90050-360 - Porto Alegre - RS