

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS
MESTRADO ACADÊMICO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

ANA LÚCIA CANDEIA DE LIMA

**A AÇÃO DO *HABITUS* DOS GESTORES NA ADOÇÃO DE SISTEMAS DE
INFORMAÇÃO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA COOPERATIVA DE CRÉDITO**

JOÃO PESSOA – PB

2024

ANA LÚCIA CANDEIA DE LIMA

**A AÇÃO DO *HABITUS* DOS GESTORES NA ADOÇÃO DE SISTEMAS DE
INFORMAÇÃO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA COOPERATIVA DE CRÉDITO**

Dissertação apresentada como requisito para obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis, pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Universidade Federal da Paraíba – UFPB.

Área de concentração: Informação Contábil

Linha de pesquisa: Informação Contábil para Usuários Internos

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Viviane da C. Freitag

JOÃO PESSOA-PB

2024

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

L732a Lima, Ana Lucia Candeia de.

A ação do habitus dos gestores na adoção de sistemas de informação : um estudo de caso em uma cooperativa de crédito / Ana Lucia Candeia de Lima. - João Pessoa, 2024.

102 f. : il.

Orientação: Viviane da Costa Freitag.
Dissertação (Mestrado) - UFPB/CCSA.

1. Gestão organizacional. 2. Habitus - Gestores. 3. Tomada de decisão. 4. Sistemas de informação. 5. Cooperativas de crédito. I. Freitag, Viviane da Costa. II. Título.

UFPB/BC

CDU 334:658(043)

ANA LÚCIA CANDEIA DE LIMA

**A AÇÃO DO *HABITUS* DOS GESTORES NA ADOÇÃO DE SISTEMAS DE
INFORMAÇÃO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA COOPERATIVA DE CRÉDITO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da
Universidade Federal da Paraíba (PPGCC/UFPB), como requisito parcial para a
obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis.

COMISSÃO EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente
 **VIVIANE DA COSTA FREITAG**
Data: 29/04/2024 14:06:56-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof.^a Dra. Viviane da Costa Freitag (Orientadora)
Universidade Federal da Paraíba

Documento assinado digitalmente
 **ROSSANA GUERRA DE SOUSA**
Data: 29/04/2024 18:16:33-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof.^a Dra. Rossana Guerra de Sousa (Examinadora interna)
Universidade Federal da Paraíba

Prof.^a Dr. Flaviano Costa (Examinador externo)
Universidade Federal do Paraná

Para a graça de Deus e orgulho da minha amada mãe, Ana Maria Candeia de Lima, que dedicou sua vida para criar, educar e amar suas duas filhas. Que esta conquista possa fazer valer cada dia de esforço e dedicação. Te amo, mãe.

AGRADECIMENTOS

Acima de qualquer coisa agradeço a Deus por sua infinita bondade!

Este é um sonho sonhado por mim e realizado com a força de muitos, com a força de minha mãe Ana Maria, que me criou e educou sozinha e deu-me a maior herança deste mundo, a educação e a fé. E por minha irmã Alicya, que sempre esteve ao meu lado. Um sonho realizado pela minha família, especialmente pelo meu avô *in memória*, que vê agora, de onde estiver, forma-se a primeira mestre da família Candeia.

Esses agradecimentos que aqui escrevo são para partilhar esta realização com as pessoas sem as quais não seria possível chegar aqui.

À minha querida orientadora, Dr^a Viviane Freitag, que foi muito mais que uma professora, cuidando e me orientando com a amabilidade e disciplina de uma mãe, que segurou minha mão e acreditou em mim quando até eu mesma duvidei, a quem devo aprendizados para além do que se espera em uma orientação acadêmica, aprendizados sobre a vida, sobre como ver o mundo, sobre saber quem somos, como pensamos e sentimos. Aprendizados sobre acolhimento e disciplina, e além de tudo sobre respeito e amor a vocação de ensinar.

À minha família, minha mãe e irmã, que se alegraram a cada conquista ao longo destes dois anos, mas que também estiveram ao meu lado, segurando minha mão a cada lágrima derramada pelo caminho, sem vocês eu nada seria.

Ao meu querido Salomão Moura, que esteve ao meu lado em cada etapa, desde o momento de ver meu nome na lista de aprovados, festejando junto a mim as conquistas e prêmios recebidos, com o mesmo companheirismo que preparou refeições para que eu me alimentar nos dias mais difíceis dessa jornada, certamente jamais esquecerei esses dias.

Meu muito obrigada as minhas amigas, Isabella Valentim, Emilly Tavares e Sabrina Almeida, presentes valiosos que levarei comigo, pois certamente eu não chegaria tão longe sem partilhar essa jornada com vocês. Gratidão pelo carinho e suporte que o Nata foi e é para todas nós. E aos meus colegas da turma de mestrado, especialmente Daniel, Antônio e Gabriel com quem dividi alegrias e desafios que conhecemos e vivemos juntos nestes dois anos de curso.

Agradeço ainda a todos que participaram dessa trajetória, aos que se fizeram rede de apoio, torceram e rezaram por mim.

Meu agradecimento especial para a cooperativa que me recebeu de braços abertos e partilhou comigo informações tão valiosas para que esta pesquisa pudesse ser realizada.

Gratidão ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Universidade Federal da Paraíba - PPGCC, aos professores que trabalham com afinco para que pudéssemos ser os melhores mestres, a todos que cuidaram para que nossa experiência fosse a melhor possível. Obrigada por todo cuidado e comprometimento.

Por fim, agradeço a FAPESQ que por meio do auxílio financeiro concedido tornou possível a realização desta pesquisa.

Realizar sonhos e trilhar caminhos desafiadores nos faz compreender que mesmo nas realizações mais íntimas e pessoais nunca estamos sozinhos.

“Seja forte e corajoso!”

Josué 1.9

RESUMO

O presente estudo teve por objetivo identificar como o *habitus* dos gestores age na adoção de Sistemas de Informação (SIs). Consubstanciado no entendimento de que o *habitus* (forma de ser, pensar e agir) dos agentes estruturado pelo acúmulo de capitais e pelas forças do campo, é um fator explicativo para a adoção de SIs no campo organizacional. Para tanto, o estudo fundamenta-se na Teoria da Ação de Pierre Bourdieu, que pressupõe que todo indivíduo possui um *habitus* e está inserido em um meio social denominado de campo, cujo a interação entre eles forma uma estrutura estruturante e estruturada, à medida que o campo estrutura o *habitus* dos agentes enquanto é simultaneamente estruturado por este mesmo *habitus* (Bourdieu,1987). A pesquisa foi realizada por meio de um estudo de caso único interpretativista, tendo como *locus* uma cooperativa de crédito singular. A coleta de dados foi realizada por meio de observação, documentos primários e secundários e entrevistas semiestruturadas com 8 gestores de diferentes níveis hierárquicos, tanto de cargos eletivos, quanto de cargos executivos, guiando-se pelo modelo proposto por Freitag (2019), e analisando as evidências coletadas por meio de análise de conteúdo. Os resultados indicaram que a formação do *habitus* dos gestores está majoritariamente vinculada ao acúmulo de capital social adquirido, demonstrado pela rede de contatos dos agentes dentro do campo, e ao acúmulo de capital cultural adquirido pelos agentes ao longo de sua trajetória, sobretudo após o ingresso na cooperativa estudada, demonstrado a partir das qualificações dos gestores. Neste contexto, os achados do estudo em relação ao *habitus* dos gestores suscitaram um *habitus* de classe homogêneo, marcado principalmente pelo comprometimento dos agentes para com a cooperativa e a orientação à mudança, quando do processo de mudanças de gestão e mudanças em sistemas de informação. Assim, pode-se inferir que o *habitus* desses gestores é explicativo para o processo de adoção de SIs na cooperativa estudada. A presente pesquisa contribui academicamente para a construção do arcabouço de pesquisas sobre cooperativismo no Brasil, colabora para o desenvolvimento de conhecimento empírico acerca das etapas e variáveis do processo decisório em modelos difusos, contribuindo para a construção de referências para criação de práticas eficientes e sustentáveis para gestão de cooperativas, e, contribui socialmente ao desenvolver um estudo teórico/empírico em um modelo associativista, que contribui para o desenvolvimento da comunidade local onde atua.

Palavras-chave: Gestores; *Habitus*; Campo; Tomada de Decisão; Sistemas de Informação; Cooperativas de Crédito.

ABSTRACT

The present study aimed to identify how managers' habitus acts the adoption of Information Systems (ISs). Embodied in the understanding that the habitus (way of being, thinking and acting) of agents structured by the accumulation of capital and field forces, is an explanatory factor for the adoption of ISs in the organizational field. To this end, the study is based on Pierre Bourdieu's Theory of Action, which presupposes that every individual has a habitus and is inserted in a social environment called field, whose interaction between them forms a structuring and structured structure, as they the field structures the agents' habitus while it is simultaneously structured by this same habitus (Bourdieu, 1987). The research was carried out through an interpretive single case study, with a singular credit cooperative as its locus. Data collection was carried out through observation, primary and secondary documents and semi-structured interviews with 8 managers from different hierarchical levels, both in elected and executive positions, guided by the model proposed by Freitag (2019), and analyzing the evidence collected through content analysis. The results indicated that the formation of the managers' habitus is mostly linked to the accumulation of acquired social capital, demonstrated by the agents' contact network within the field, and to the accumulation of cultural capital acquired by the agents throughout their career, especially after joining in the cooperative studied, demonstrated based on the qualifications of the managers. In this context, the study findings in relation to the managers' habitus raised a homogeneous class habitus, marked mainly by the agents' commitment to the cooperative and orientation towards change, during the process of management changes and changes in information systems. Thus, it can be inferred that the habitus of these managers is explanatory for the process of adopting ISs in the cooperative studied. This research contributes academically to the construction of the research framework on cooperativism in Brazil, contributes to the development of empirical knowledge about the stages and variables of the decision-making process in diffuse models, contributing to the construction of references for the creation of efficient and sustainable practices for cooperative management, and, contributes socially by developing a theoretical/empirical study in an associative model, which contributes to the development of the local community where it operates.

Keywords: Managers; *Habitus*; Field; Decision Making; Information systems; Credit Cooperatives.

LISTA DE SIGLAS

ACI	Alianza Cooperativa Internacional
ANS	Agência Nacional de Saúde Suplementar
BACEN	Banco Central do Brasil
ERP	Enterprise Resource Planning
FNQ	Fundação Nacional da Qualidade
IDT	<i>Innovation Diffusion Theory</i>
MEG	Modelo de Excelência da Gestão
OCB	Organização das Cooperativas Brasileiras
PDGC	Programa de Desenvolvimento da Gestão das Cooperativas
SESCOOP	Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo
SI	Sistema de Informação
SISBR	Sistema operacional da cooperativa
SNCC	Sistema Nacional de Crédito Cooperativo
SPT	Sistema de Processamento de Transações
TAM	Technology Acceptance Model
TOE	Technology–Organization–Environment
TPB	<i>Theory of Planned Behavior</i>
UTAUT	<i>Unified Theory of Acceptance and Use of Technology</i>

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Lógica Teórica da Análise de Dados	46
Figura 2: Resumo da Codificação no <i>Nvivo</i>	47
Figura 3: Codificação por Hierarquia de Itens Codificados.....	48
Figura 4: Linha do Tempo da Cooperativa Estudada	49
Figura 5: Estrutura de Governança da Cooperativa Estudada	53
Figura 6: Lógica do <i>Habitus</i> dos agentes	54
Figura 7: Estrutura de Formação do Capital Social do Agente.....	55
Figura 8: Estrutura de Formação do Capital Cultural	58
Figura 9: Estrutura de Formação do Capital Simbólico	62
Figura 10: <i>Nomos</i> da Cooperativa estudada em relação a Adoção de SIs	65
Figura 11: <i>Doxa</i> da Cooperativa estudada em relação a Adoção de SIs	69
Figura 12: Lógica do <i>Habitus</i> dos Agentes na Adoção de SIs.....	73

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Constructos da Teoria da Ação	24
Quadro 2: Componentes do Sistema de Informações.....	26
Quadro 3: Papeis dos Sistemas de Informação ao Longo dos Anos	27
Quadro 4: Resumo das Teorias e Estudos Sobre Adoção de Sistemas	30
Quadro 5: Matriz de Elementos Teóricos Considerados	32
Quadro 6: Conceitos dos Princípios Cooperativistas	35
Quadro 7: Marcos Históricos do Cooperativismo Brasileiro	37
Quadro 8: Matriz de Amarração Metodológica	43
Quadro 9: Detalhamento da coleta de dados – entrevistas semiestruturadas	44
Quadro 10: Composição de dados coletados.....	45

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	16
1.1. Objetivos da Pesquisa	17
1.2.1 Objetivo Geral	17
1.2.2 Objetivos Específicos	17
1.2. Justificativa	18
2. REFERENCIAL TEÓRICO	19
2.1. <i>Habitus</i> e Campo: Compreendendo a Teoria da Ação	20
2.2. Sistemas de Informação (SI)	25
2.3. Processo Decisório	32
2.4. Modelo de Gestão Cooperativista	34
3. METODOLOGIA	40
3.1. Unidade de Análise	41
3.2. Procedimentos Metodológicos	41
3.2.1. Procedimentos de Coleta de Dados	42
3.2.2. Análise de Dados	45
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	48
4.1. A Cooperativa Estudada	48
4.1.1. <i>Habitus</i> dos Gestores	54
4.1.1.1. Capital social dos agentes	55
4.1.1.2. Capital cultural dos agentes	58
4.1.1.3. Capital simbólico dos agentes.....	62
4.1.2. Propriedades do Campo	65
4.1.2.1. Nomos na cooperativa estudada.....	65
4.1.2.2. <i>Doxa</i> na cooperativa estudada.....	69
4.1.3. Lógica do <i>Habitus</i> em Relação à Adoção de SIs	72
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	76
5.1. Conclusão	77
5.2. Limitação do Estudo e Sugestões para Pesquisas Futuras	79
REFERÊNCIAS	80
APÊNDICE I - PROTOCOLO DE PESQUISA	86
APÊNDICE II – TERMO DE ANUÊNCIA PARA PARTICIPAÇÃO EM PESQUISA	88
APÊNDICE III - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	89

APÊNDICE IV - FOTOGRAFIAS DE TELAS DO SISTEMA DE APOIO A DECISÃO.....	91
ANEXO I – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA.....	92
ANEXO II - <i>CODE BOOK</i>.....	96

INTRODUÇÃO

O processo decisório é composto por inúmeros fatores importantes, desde os objetivos estratégicos, as alternativas disponíveis, às políticas sociais e organizacionais, os aspectos internos, a tecnologia até as pressões internas e externas sofridas pela organização (Rosa, 2004).

Neste sentido, é relevante analisar o processo decisório não como um ponto isolado, mas de maneira contextual. À luz da Teoria da Ação, pressupõe que a todo indivíduo possui um *habitus* (modo de ser, de pensar e de sentir) e que está inserido em um meio social denominado de campo, no qual os agentes atuam conforme suas posições, seja na conservação ou na transformação das estruturas (Freitag, 2019; Thiry-Cherques, 2008), compreende-se que todas as decisões são tomadas sob a ação do *habitus* do indivíduo e da estreita liberdade proporcionada pelo campo (Thiry-Cherques, 2008). Nesta constante interação, o campo estrutura o *habitus* dos agentes enquanto é simultaneamente estruturado por este mesmo *habitus* (Bourdieu, 1987).

Esse movimento reverbera nas decisões dos indivíduos de forma profundamente particular, o que explica a realidade social existente no campo (Thiry-Cherques, 2008). Realidade que se apresenta de formas diversas dentro das organizações, proporcionando um espaço congruente para realização de investigações sobre a formação e dinâmica destas estruturas em modelos organizacionais distintos, cada um representando um universo particular.

Tendo em vista as particularidades de cada modelo organizacional, faz-se interessante a observação do modelo cooperativista, o qual privilegia o modelo decisório difuso, onde todas as decisões são guiadas pela coletividade. Segundo a *Alianza Cooperativa Internacional – ACI* (2022), as cooperativas são definidas como a união voluntária de pessoas com os mesmos objetivos e necessidades econômicas, sociais e culturais, associadas por meio de um modelo de negócio democraticamente controlado, tendo por premissa básica a lógica de “um membro, um voto”. (*Alianza Cooperativa Internacional – ACI*, 2022).

Ramos *et al.* (2022) destacou o cooperativismo no Brasil como uma alternativa inovadora de geração de trabalho e renda, uma força que se estende entre pequenos e médios produtores, agricultores familiares, unidades rurais e até mesmo grandes organizações. Segundo dados do Sistema OCB (2023), existiam até dezembro do ano de 2022 um número total de 4.693 de cooperativas registradas junto ao órgão, divididos em sete ramos de atuação: agropecuário, consumo, crédito, infraestrutura, saúde, produção de bens e serviços, e transporte, sendo responsáveis até 2022 por 524.235 vagas de trabalho formalizado do país. No recorte paraibano, os números apresentados são de 91 cooperativas e 2.850 vagas de trabalho formalizado.

O modelo de gestão diferenciado sugere uma maior necessidade de organização e fortalecimento, para tanto, as cooperativas precisam lidar com os objetivos traçados em assembleias, com a gestão descentralizada, e com a decisão coletiva, criando assim um sistema de regras, valores, ideais, controle e gestão específico para esse tipo de organização, e por isto, é fundamental garantir desempenhos econômico e social satisfatórios, sugerindo a necessidade de modelos de gestão eficientes (RAMOS *et al.* 2022).

Compreendendo o modelo de gestão e governança das cooperativas, o presente estudo tem o gestor como unidade de análise, e realizou uma investigação sobre suas escolhas, para compreender o processo de adoção de sistemas de informação dentro da cooperativa para uma tomada de decisão fundamentada, e desta forma responder o seguinte questionamento: **Como o *habitus* dos gestores age na adoção de Sistemas de Informação?**

1.1. Objetivos da Pesquisa

1.2.1 Objetivo Geral

Identificar como o *habitus* dos gestores age o processo de adoção de sistemas de informação.

1.2.2 Objetivos Específicos

1. Identificar os gestores e tomadores de decisão;
2. Verificar o *habitus* dos gestores;
3. Identificar o campo no qual os gestores atuam;
4. Observar os SIs utilizados;
5. Examinar o processo de adoção de SIs.

1.2. Justificativa

O modelo de negócio cooperativista possui uma gestão descentralizada e um processo decisório coletivo, além de princípios muito próprios, destacando-se por apresentar uma alternativa inovadora na geração de trabalho e renda, trazendo consigo oportunidades e desafios particulares (RAMOS *et al.* 2022). Compreender o processo decisório dessas organizações é uma oportunidade de fornecer informações de interesse da gestão em modelos associativistas de modo geral.

Nesta linha de pensamento, Ramos *et al.* (2022), analisaram o processo de gestão administrativa de uma cooperativa agrícola na microrregião do Brejo paraibano, constatando que sucesso da organização não se resume apenas aos indicadores financeiros, mas também aos não financeiros como processos internos e aprendizado e crescimento.

Freitag (2019), analisou como o *habitus* dos gestores influencia a adoção dos Sistemas de Informações (SIs), e concluiu que o *habitus* dos tomadores de decisão explica a adoção dos SIs, uma vez que o senso que rege a prática desses agentes é formado pelo capital simbólico, criando uma relação estruturante e estruturada pelas cooperativas. Suas conclusões indicaram para estudos futuros a consideração da delimitação geográfica como ponto de partida para a formação da estrutura do *habitus* de classe, portanto, o presente estudo desenvolveu uma investigação semelhante considerando a importância de verificar os constructos do modelo teórico proposto, sendo aplicado em uma realidade regional e cultural distinta do estudo anterior.

Para tanto, selecionou-se a uma cooperativa singular do sistema de crédito SICCOOB, amparando-se na relevância das cooperativas de crédito para o sistema cooperativista e para o Sistema Financeiro Nacional - SFN, considerando o crescimento superior aos outros componentes do SFN em

2022, segundo o panorama do Sistema Nacional de Crédito Cooperativo (SNCC).

Além disso, a cooperativa singular selecionada para realização do presente estudo, faz parte das doze cooperativas singulares vinculadas ao SICOOB Central Nordeste, que em 2022 recebeu destaque nacional pelo prêmio PDGC Primeiros Passos – Bronze, uma premiação que avalia, entre outros aspectos, o processo de decisão fundamentada, o que torna a cooperativa escolhida um espaço para a investigação acerca da decisão pela adoção de SIs. Haja vista que para as cooperativas de crédito reguladas pelo Bacen ou ANS o uso de SIs dentro do sistema cooperativista do ramo crédito é obrigatório e padronizado, chama atenção o fato de que, ao passo que todas as cooperativas do sistema utilizam o mesmo SI, a cooperativa em estudo faz parte de uma central premiada destacando essa em relação ao universo de cooperativas de crédito, sobretudo na Paraíba.

Ademais, a cooperativa em estudo apresentou mudanças significativas ao longo de sua trajetória, passando por quatro mudanças de Sistemas de Informação e três mudanças de sistemas cooperativistas, o que motiva a investigação sobre a ação do *habitus* dos gestores em relação a adoção de SIs, uma vez que estas mudanças representaram reestruturações no campo da cooperativa, e por conseguinte, em sua estrutura decisória, modificando, ao longo do tempo a dinâmica das estruturas estruturantes e estruturadas propostas por Bourdieu.

A compreensão do processo de adoção de SIs em uma cooperativa de crédito considerando a base teórica da Teoria da Ação, contribui academicamente para a construção do arcabouço de pesquisas sobre cooperativismo no Brasil, colabora para o desenvolvimento de conhecimento empírico acerca das etapas e variáveis do processo decisório em modelos difusos, contribui para a construção de referências para criação de práticas eficientes e sustentáveis para gestão de cooperativas, e, por fim, contribui socialmente ao desenvolver um estudo teórico/empírico em um modelo associativista, que por sua vez, contribui para o desenvolvimento econômico, cultural e social da comunidade local onde atua.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico do presente estudo está dividido em quatro seções que contemplam os temas: *Habitus* e Campo: Compreendendo a Teoria da Ação; Sistemas de Informação (SI); Processo Decisório; e Modelo de Gestão Cooperativista.

2.1. *Habitus* e Campo: Compreendendo a Teoria da Ação

A Teoria da Ação de Pierre Bourdieu, pressupõe que todo indivíduo possui um *habitus*, que lhe confere o modo de ser, de sentir, de pensar e de realizar escolhas, e que este indivíduo está inserido em um meio social denominado campo, sendo este, um espaço social desenvolvido por agentes e seus *habitus*, de forma que a interação entre campo e *habitus* proporciona a estruturação. (Freitag, 2019; Thiry-Cherques, 2008).

O conceito de *habitus* proposto por Bourdieu, implica dizer que a maior parte das ações humanas não é guiada somente pela intenção, isto é, existem disposições adquiridas que fazem com que a ação possa e deva ser interpretada como orientada em direção a tal fim, sem que se possa, entretanto, dizer que ela tenha por princípio a busca consciente deste objetivo (Bourdieu, 1996).

Em congruência com essa visão, Goddard (2021) afirmou que os indivíduos realizam suas escolhas acerca de quais ações serão realizadas, compelidos pelas condições do meio em que estão inseridos e pelo *habitus* dos demais agentes. O campo denominado por Bourdieu, é esse meio, que se apresenta como um espaço social parcialmente autônomo, alicerçado em leis próprias e orientado através das forças e dinâmicas exercidas pelos agentes (Bourdieu, 1997).

O *habitus* conceituado por Bourdieu é definido como uma estrutura estruturante, são as disposições interiorizadas que geram as práticas e representações do indivíduo, é, portanto, produto da experiência biográfica individual, bem como, da experiência coletiva dada pelas interações entre os indivíduos em determinado espaço social (Thiry-Cherques, 2008, p.170-171). Para Goddard (2021), a criação e reformulação do *habitus* dos indivíduos se dá por meio da interação entre as condições objetivas sob as quais os indivíduos

estão sujeitos, sua história, seus conhecimentos e sua forma de ver e interagir com o mundo ao seu redor. Desta forma, e a partir destas experiências e interações, cada indivíduo constrói sua própria visão de mundo e passa a tomar decisões de acordo com essa visão, que por sua vez, estruturam as práticas e interpretações da realidade.

Assim sendo, e amparando-se na lógica teórica de Bourdieu, o *habitus* é, portanto, “um princípio ordenador que leva a cabo a interação entre dois sistemas de relações, as estruturas objetivas e as práticas.” (Bourdieu, 1987, p.41), ou seja, ao passo que o *habitus* dos indivíduos interage com as estruturas objetivas do campo, ele também realiza trocas com as práticas conscientemente realizadas pelos agentes presentes neste campo, realizando assim a função de “estrutura estruturante, estruturada” proposta pelo autor, o que para Finau e Chand (2023), significa dizer que ao passo que o *habitus* segue sendo moldado pelas instituições, interações sociais e pela história e trajetória do indivíduo, este mesmo *habitus* segue moldando as estruturas das quais ele participa dentro do meio social conhecido como campo.

Para melhor compreensão da lógica do *habitus*, faz-se necessário um aprofundamento acerca das características que formam essa estrutura, sendo elas: o *ethos*, a *hexis* e o *eidos*.

O *ethos* são os valores morais dos indivíduos, comportamentos naturalizados ao longo de sua trajetória e ações não conscientes regidas por princípios, por sua vez *hexis* referem-se aos comportamentos e posturas expressadas por meio do corpo, estão ligadas ao modo de andar, vestir, articular e outras linguagens corporais, enquanto o *eidos* remete-se a aspectos intelectuais, às particularidades do modo de ver e pensar o mundo (Thiry-Cherques, 2008, p.170). Tais características são intrínsecas aos indivíduos e sofrem, ao longo de seu caminho, as pressões do meio, desta forma, o *habitus* de cada agente vai se estruturando e é reestruturado com o passar do tempo.

Todo agente, indivíduo ou grupo, é produto de estruturas complexas, tendo inscrito em si princípios particulares, geradores e organizadores dos seus pensamentos, decisões, práticas, ações e representações (Thiry-Cherques, 2008, p.171), que são externalizados por meio das características: *ethos*; *eidos*; e *hexis*, que por sua vez, auxiliam o agente a “navegar em um determinado campo” (Millar, 2021).

Conceitualmente os agentes são sujeitos dotados de um senso prático que inserido no campo, realizam ações e interação entre si, atuando de forma consciente e guiados por seus princípios, por sua visão de mundo, estruturas cognitivas e esquemas de ação (Bourdieu, 1996, p.42). Seguindo a lógica central da teoria da ação, Thiry-Cherques (2008), corrobora com a construção dos conceitos apresentando que os agentes sociais, indivíduos ou grupos, absorvem e reestruturam seu *habitus* ao longo do tempo, em uma trajetória que vai desde o “berço ao túmulo”, percebendo, pensando e agindo dentro da “estreita liberdade” existente na lógica do campo e na dinâmica das posições ocupadas por esses agentes. Bourdieu (1997), explica que a estrutura das relações entre os agentes determina o nível de liberdade para agir dentro do campo, o que significa dizer, que é a posição que o agente ocupa que orientará o que pode ou não ser feito por ele. Portanto, “os agentes (indivíduos ou instituições) caracterizados pelo volume de seu capital determinam a estrutura do campo em proporção ao seu peso, que depende do peso de todos os outros agentes, isto é, de todo o espaço” (Bourdieu, 1997, p.24).

O espaço social onde estas dinâmicas se sucedem é denominado Campo. Um universo formado por estruturas não fixas, produzidas a partir da interação entre o *habitus* dos indivíduos, sendo considerado por Bourdieu como um espaço no qual se encontram fixadas as posições dos agentes, gerando um espaço de luta por interesses específicos (Ortiz, 1984).

Em relação a formação do campo, Goddard (2021) reforça que o seu delineamento se dá a partir das relações de poder que ocorrem dentro deste campo. Portanto, o campo tem seus limites demarcados tanto pelos interesses particulares dos agentes, quanto por seus investimentos econômicos e psicológicos, desta forma, o campo pode se apresentar como “campo de forças” o qual a estrutura encaminha os agentes, ou um “campo de lutas” no qual os agentes atuam conforme suas posições, seja na conservação ou na transformação das estruturas (Thiry-Cherques, 2008, p.173).

Para além das especificidades e particularidades, todos os campos possuem propriedades universais, definidas por Bourdieu como *doxa*, *nomos* e os capitais.

A *doxa* é a opinião consensual no campo, é algo que tem o acordo de todos os agentes, é uma espécie de senso comum, enquanto o *nomos*

representa as leis e a regulação, sobretudo, estando ligado a luta pela dominação, de maneira geral, diz respeito aos regimentos e regras (Thiry-Cherques, 2008, p.174).

A interação dos agentes no campo, sendo ele um “campo de forças ou um “campo de lutas” dar-se-á também pela relação entre seus capitais, no contexto estudado, se fazem presentes mais especificamente, os capitais: social; econômico; cultural; e simbólico.

O capital social, está relacionado aos acessos que o indivíduo possui ao meio social, aos relacionamentos, contatos, *networks* e influências (Thiry-Cherques, 2008), esse capital inclui o herdado da família, ou adquirido através do tempo, ao frequentar espaços sociais, as escolas onde o indivíduo estudou, a igreja que frequentou, ou a rede de contatos que o indivíduo firmou ao longo de sua trajetória.

O capital cultural, corresponde ao somatório de conhecimentos, qualificações, informações e habilidades possuídas pelo indivíduo, que podem ter sido adquiridas ao longo de sua vida, ou herdada de sua família (Thiry-Cherques, 2008, p. 176), bens culturais como acesso a arte, a educação, e a espaços sociais, podem ser providos aos filhos pelos pais, ou podem ser resultado das escolhas feitas pelo indivíduo em sua vida adulta.

O capital simbólico, é para Bourdieu (1996, p.107), “uma propriedade qualquer percebida pelos agentes sociais cujas categorias de percepção são tais que eles podem entendê-las (percebê-las) e reconhecê-las, atribuindo-lhes valor”. Concebido como o somatório dos demais capitais, o conjunto simbólico de *status*, valores, influência, e demais atribuições sociais de um agente presente no campo.

Os artefatos formadores do campo e do *habitus* estão em constante movimento ao longo do tempo e do espaço, o nome do indivíduo, sua origem, sua família, seus pares, seus feitos, isto é, sua trajetória, descreve a série de posições sucessivamente ocupadas por ele no campo (Bourdieu, 1996. p.71).

Para Bourdieu (2009), a homogeneização dos *habitus* de grupo ou de classe, é resultante da homogeneidade das condições existentes. O *Habitus* de classe possibilita que práticas sejam objetivamente dadas sem que haja nenhum cálculo estratégico ou consciente, e que normas sejam mutuamente ajustadas mesmo sem intervenções diretas, comportamento que se dá através

da interação entre as estruturas objetivas e disposições dos agentes (Bourdieu, 2009).

As relações entre o campo e o *habitus* são capazes de explicar o *modus operandi* dos indivíduos (Freitag, 2019, p.41). Conseqüentemente, a partir desta compreensão é possível identificar as influências destes constructos no processo de tomada de decisão, nos caminhos e ações escolhidas pelos indivíduos, o que aponta para a afirmação de Robinson *et al.* (2021), no que diz respeito ao crescente interesse acadêmico por pesquisas que se utilizam da sociologia de Pierre Bourdieu aplicada à estudos organizacionais.

Para Ünlü e Akyurt (2022, p.2), “a influência de Bourdieu na pesquisa em gestão e organização é significativa”. Assim sendo, a presente pesquisa utilizará os conceitos formulados e aperfeiçoados por Bourdieu na teoria da ação, no que se refere ao *habitus*, campo e capitais, como estruturas que se entrelaçam (Thiry-Cherques, 2008, p.186). Outros constructos importantes também emergem e interagem neste processo que dizem respeito às propriedades do campo como *doxa*, *monos* e capitais social, econômico e simbólico, e às características do *habitus*, como *ethos*, *hexis* e *eidos*. Para visualização estes constructos, estão apresentados resumidamente por meio do Quadro 1:

Quadro 1: Constructos da Teoria da Ação

Constructo	Definição	Referência
Capital social	Origem social, religião, origem geográfica do agente como determinantes do capital social herdado, e trajetórias de acesso à cooperativa como capital social adquirido.	Bourdieu (2017) Bourdieu (2011) Moore (2018) Thiry-Cherques (2008)
Capital cultural	Conhecimentos, habilidades informações, conjunto de qualificações intelectuais produzidas e transmitidas pela família, pelas instituições escolares e pela atuação na cooperativa.	Bourdieu (2017) Bourdieu (2011) Moore (2018) Thiry-Cherques (2008)
Capital simbólico	Capital simbólico da cooperativa: posicionamento da cooperativa perante as demais em relação ao uso de sistemas para tomada de decisão fundamentada. Capital simbólico do agente: posicionamento do agente no campo resultante de seus capitais social e cultural.	Bourdieu (2017) Bourdieu (2011) Moore (2018) Thiry-Cherques (2008)
Capital econômico	Produto de estratégias específicas de investimento econômico, investimentos culturais e a obtenção ou manutenção de relações sociais que proporcionam condições para acesso a fatores que produzem ganhos econômicos.	Bourdieu (2017) Bourdieu (2011) Moore (2018) Thiry-Cherques (2008)

<i>Habitus</i>	Sistemas de disposições duráveis e transponíveis, estruturas estruturadas predispostas a funcionar como estruturas estruturantes. Funcionam como princípios geradores e organizadores de práticas e de representações que podem ser decisivamente adaptadas ao seu objetivo. Modo de perceber, modo de fazer, modo de agir, modo de pensar e postura do gestor.	Thiry-Cherques (2008) Bourdieu (2011)
<i>Habitus</i> de classe	Estratégias distintivas de um grupo de agentes.	Bourdieu (1989) Belland (2009)
Campo	Formado pelos capitais da cooperativa e pelas propriedades do campo: doxa e nomos.	Thiry-Cherques (2008) Bourdieu (2011)
<i>Doxa</i>	Consenso; é um sistema de classificação do que é demandado, utilizado no que se refere a sistemas e processos decisórios.	Thiry-Cherques (2008) Bourdieu (2011)
<i>Nomos</i>	Congrega as regras do campo. São as práticas do campo em relação às mudanças e à adoção de SIs para uma tomada de decisão fundamentada.	Thiry-Cherques (2008) Bourdieu (2011)
<i>Ethos</i>	Conjunto sistemático de disposições morais de princípios práticos dos gestores da cooperativa.	Thiry-Cherques (2008) Bourdieu (2011)
<i>Eidos</i>	Modo de pensar específico, apreensão intelectual da realidade. Práticas desses gestores no campo.	Thiry-Cherques (2008) Bourdieu (2011)
<i>Hexis</i>	São posturas e expressões corporais, adquiridas e interiorizadas pelo corpo.	Thiry-Cherques (2008) Bourdieu (2004)

Fonte: Freitag, 2019, p.45.

Diante do exposto, ressalta-se que a questão chave desta investigação é compreender como o *habitus* dos gestores age na tomada de decisão pela adoção de sistemas de informação, em uma cooperativa de crédito singular, portanto, para essa análise serão observados todos os constructos da teoria da Ação, com exceção das *hexis* que não possui ressonância significativa em relação ao objetivo da pesquisa.

2.2. Sistemas de Informação (SI)

Um sistema de informação (SI) é um agrupamento de componentes (pessoas, *hardware*, *software*, redes de comunicação, recursos de dados e políticas) que funcionam em conjunto coletando, manipulando e armazenando dados, e a partir desse processo, disponibiliza informações que serão utilizadas para inúmeros processos dentro das organizações, e posteriormente, retroalimentarão o sistema por meio do mecanismo de *feedbacks* (Stair; Reynolds, 2016).

O funcionamento de um sistema de informações decorre da interação entre seus componentes de entrada (coleta dos dados), manipulação (processamento de dados), armazenamento e saída (disseminação da informação) e por fim, avaliação e retroalimentação (mecanismo de *feedbacks*) (Stair; Reynolds, 2016). Para compreensão destes processos, faz-se importante o conhecimento sobre os componentes que configuram um SI, sendo eles: pessoas, *hardware*, *software* e redes de comunicação, como demonstrado no quadro 2:

Quadro 2: Componentes do Sistema de Informações

COMPONENTE	DEFINIÇÃO
PESSOAS	Parte essencial para o funcionamento de todo e qualquer sistema, pois são elas que são responsáveis por toda parte operacional que envolve esse tipo de mecanismo.
<i>HARDWARE</i>	Trata-se da parte física necessária ao sistema, tais como: dispositivos e equipamentos utilizados no processamento das informações. Compreende tanto máquinas, como computadores, além de mídias de dados
<i>SOFTWARE</i>	Pode ser definido como uma série de instruções da forma como se deve processar toda e qualquer informação obtida
DADOS	Componente fundamental dos sistemas de informação, visto que são eles que possibilitam que os SI realizem o processo “fabricação” das informações, dessa maneira se torna clara a importância de coletar e manipular esses dados de uma maneira eficiente.
REDES DE COMUNICAÇÃO	Recursos de rede são compreendidos como mídias de comunicação e tecnologias de suporte, elementos considerados de extrema importância para um bom funcionamento dos sistemas.

Fonte: Adaptado de Carlos Neto e Lucena (2020, p.23).

Desta forma, o SI torna-se peça integrante no curso das atividades de qualquer organização, participando das rotinas diárias, da contabilidade, das finanças, do gerenciamento operacional, dos departamentos de *marketing* e recursos humanos, entre outras funcionalidades, sendo portanto, capaz de auxiliar as organizações aprimorando e dando celeridade aos processos internos e de controle, sejam eles administrativos, operacionais ou de suporte à tomada de decisão, e desta forma, os sistemas de informação colaboram para a maximização da capacidade de resposta rápida da organização ao ambiente veloz e dinâmico dos negócios, o que torna a adoção e o uso dos SIs indispensáveis para o desenvolvimento e sucesso das organizações (O'brien; Marakas, 2012).

O contexto dinâmico das organizações está em constante mudança, incluindo mudanças nas necessidades informacionais requeridas para o

processo decisório, neste sentido, O'brien e Marakas (2012, p.36) retratam os reflexos destas mudanças em relação ao que é demandado dos Sistemas de Informações, desde a década de 1960, como pode ser observado no quadro 3:

Quadro 3: Papeis dos Sistemas de Informação ao Longo dos Anos

Período	Principal Papel dos Sistemas de Informação
Até 1960	O principal papel desenvolvido pelos SIs era o processamento de dados de transações, contabilidade e aplicações relacionadas ao processamento eletrônico de dados, os conhecidos <i>Electronic Data Processin (EDP)</i> .
1960 – 1970	Este período marca o início do uso dos SIs para geração de relatórios mais gerenciais, adicionando-se então um novo conceito aos Sistemas de Informação, os sistemas de informações gerenciais os denominados <i>Management Information System (MIS)</i> .
1970 – 1980	A evidência e compreensão da necessidade de informações de suporte à tomada de decisão fez com que os sistemas recebessem mais um papel importante, o de apoio à decisão, criando assim mais um conceito dentro dos SIs, o <i>Decision Support System (DSS)</i> .
1980 – 1990	Neste período o principal foco dos sistemas de informação era o suporte estratégico e suporte ao usuário final, desta forma, os suportes de computação tornaram-se mais voltados para a produtividade, fornecimento de informações críticas e informações estratégicas para maximização da vantagem competitiva das organizações.
1990 – 2000	A internet causou um impacto expressivo neste período, e a partir disto, os sistemas voltaram-se aos comércios eletrônicos e negócios com base na internet, incluindo os negócios globais, <i>e-commerce</i> , <i>intranets</i> e outras funcionalidades em rede.
2000 – 2010	Período que marca a exploração de dados e utilização de aplicativos com interfaces comuns para toda organização, e o surgimento da inteligência de negócios. Aos SIs Inclui-se neste momento as funcionalidades de gestão de relacionamentos e de cadeia de suprimentos.
2010 – 2020	Aplicação de técnicas de <i>Artificial Intelligence (AI)</i> nos sistemas de informação empresariais, surgimento de funcionalidades independentes operacionalizadas por meio de AI.

Fonte: Adaptado de O'brien e Marakas (2012).

A partir da compreensão das mudanças e evolução dos sistemas de informação ao longo do tempo, é perceptível o auxílio dos SIs para as organizações, tanto no que diz respeito ao suporte de atividades operacionais, quanto, e principalmente, ao processo de tomada de decisão, uma vez que estes sistemas são capazes de fornecer de forma concreta, veloz e confiável, informações valiosas para a jornada de desenvolvimento e sucesso dos negócios (Carlos Neto; Lucena, 2020).

Voltando-se a atenção especificamente para as informações contábeis, Marques *et al.* (2020) relatou o impacto positivo gerado pela adoção e uso de Sistemas de informações, tendo em vista a velocidade do fluxo das informações recebidas, processadas e fornecidas pela contabilidade para a

organização como um todo. Sendo assim, a importância do uso de sistemas de informação torna-se cada vez mais concludente para as organizações.

Diante deste contexto, diversos estudiosos, principalmente das áreas da sociologia, psicologia e tecnologia da informação realizaram investigações em busca de compreender o processo de adoção dos SIs (Venkatesh *et al.*, 2012). Para este estudo serão considerados cinco modelos norteadores, o Modelo de Aceitação de Tecnologia (*Technology Acceptance Model – TAM*), o modelo Tecnologia–Organização–Ambiente (*Technology–Organization–Environment – TOE*), a Teoria do Comportamento Planejado (*Theory of Planned Behavior – TPB*), a Teoria da Difusão da Inovação (*Innovation Diffusion Theory – IDT*), e a Teoria de Aceitação de Tecnologia Unificada (*Unified Theory of Acceptance and Use of Technology – UTAUT*), cujo o embasamento teórico está alicerçado em abordagens relacionadas ao comportamento em geral, fundamentos psicológicos e sociológicos.

O Modelo Aceitação de Tecnologia (*Technology Acceptance Model – TAM*) foi desenvolvido por Davis (1989), por meio de uma investigação centrada em dois constructos teóricos: a utilidade percebida e facilidade de uso percebida, sendo estes, os fatores considerados pelo autor como fundamentais e decisivos para o uso das tecnologias. Neste contexto, o modelo TAM considera para identificação da utilidade e facilidade de uso, as percepções do usuário em relação à nova tecnologia, sendo estas percepções geradas a partir da aglutinação de fatores externos e internos, que impactam indiretamente na adoção ou não daquela tecnologia (Na *et al.*, 2022).

Posteriormente, foi desenvolvido por Tornatzky e Fleischer (1990) o modelo Tecnologia–Organização–Ambiente (*Technology–Organization–Environment – TOE*), estruturando a decisão de adoção de novas tecnologias a partir de três elementos: o contexto organizacional, o contexto tecnológico e o contexto ambiental.

Seguindo a investigação por um modelo que explicasse a adoção de sistemas e de novas tecnologias, Ajzen (1985) indicou que as ações dos indivíduos são controladas pelas intenções, e a partir disto, o autor buscou compreender a relação entre intenção e ação, dedicando-se a observar como as metas e planos orientam o comportamento e quais fatores encaminham os

indivíduos a exercerem ou mudarem seus planejamentos. Deste estudo surge então a Teoria do Comportamento Planejado (*Theory of Planned Behavior – TPB*), uma teoria projetada para prever e explicar o comportamento humano em contextos específicos (Ajzen, 1991, p.181). Por fim a TPB estrutura sua observação a partir de três determinantes: atitudes para o comportamento, normas subjetivas e controle do comportamento percebido (Perônio, 2023).

Sendo possível observar a adoção de sistemas a partir de diversas perspectivas já desenvolvidas até sua época, Rogers (1983) indicou que o processo de decisão pela adoção de uma inovação dar-se-á no instante em que o indivíduo toma conhecimento sobre a existência daquela inovação até o momento em que há uma atitude em relação a isto, culminando na decisão de adotar ou rejeitar a implementação da nova ideia. Por tanto, o autor apresenta cinco determinantes para que os indivíduos ou grupos tomadores de decisão optem por adotar uma inovação, sendo estas, as características da inovação que colaboram para a explicação da taxa de adoção segundo a Teoria da Difusão da Inovação - IDT (Perônio, 2023). Tais características são elencadas por Rogers (1983) como: (1) Vantagem relativa: refere-se ao grau relativo de vantagem percebido pelo indivíduo em relação à inovação, quanto maior a vantagem percebida mais rapidamente a adoção será realizada; (2) Compatibilidade: definido pelo grau em que uma inovação é percebida como compatível aos valores, experiências e necessidades dos adotantes; (3) Complexidade: trata-se do quão a inovação é percebida como difícil de usar ou de compreender, neste caso, o autor defende que quanto mais simples for a ideia, mais provável será a adoção; (4) Testabilidade: característica relacionada ao grau em que uma inovação pode ser experimentada, quanto maior o nível de experimentação, maior a taxa de adoção, uma vez que o processo de conhecer e experimentar uma inovação diminui as incertezas dos adotantes; e (5) Observabilidade: está característica diz respeito a visibilidade dos resultados da inovação, o grau em que os resultados são visíveis aos outros.

Após a compreensão das características da inovação que afetam diretamente a taxa de adoção, Rogers (1983), explica que haja uma difusão desta inovação é necessário compreender outros aspectos organizacionais decisivos, sendo eles: as características dos líderes e tomadores de decisão;

as características internas da estrutura organizacional; e as características externas da organização.

Neste contexto e resultante de uma revisão da literatura, Venkatesh *et al.* (2003) propuseram a Teoria de Aceitação de Tecnologia Unificada – UTAUT, estruturando-a a partir da consideração de sete constructos que se mostraram determinantes ou significativos para a adoção ou intenção de uso de sistemas em um ou mais dos modelos estudados. Consequentemente, a UTAUT considera que o comportamento de uso de tecnologias está diretamente relacionado a determinantes como: (1) Expectativa de desempenho; (2) Expectativa de esforço; (3) Influência social; e (4) Condições facilitadoras do uso. Estas determinantes por sua vez sofrem influências relacionadas ao gênero, idade, experiências e voluntariedade de uso do indivíduo (Venkatesh *et al.*, 2003).

Face aos modelos e teorias dispostas até aqui, percebe-se a consolidação da ideia de que o indivíduo tomador de decisão é o principal determinante para adoção e uso de sistemas e novas tecnologias, seja guiado por seu comportamento, pelas circunstâncias nas quais está inserido ou pelas influências externas sofridas, como pode ser observado no quadro 4.

Quadro 4: Resumo das Teorias e Estudos Sobre Adoção de Sistemas

Modelo Teórico	Referência	Constructos	Definição
TAM	Davis (1989); Na <i>et al.</i> (2022).	Utilidade percebida	Grau em que uma pessoa acredita que a utilização de um determinado sistema melhoraria o seu desempenho no trabalho.
		Facilidade de uso percebida	Grau em que uma pessoa acredita que usar um determinado sistema seria livre de esforço.
TOE	Tornatzky e Fleischer (1990); Baker (2012)	Contexto tecnológico	Tecnologias e inovação utilizadas ou disponíveis.
		Contexto organizacional	Recursos disponíveis (inclusive infraestrutura, comunicação entre os funcionários e tamanho da empresa).
		Contexto ambiental	Infraestrutura do mercado onde a organização está inserida, acesso ao fornecimento de serviços de tecnologia e estrutura regulatória.
TPB	Ajzen (1985);	Atitudes para o comportamento	Grau em que uma pessoa tem uma avaliação ou avaliação favorável ou desfavorável do comportamento em questão.

	Ajzen (1991).	Normas subjetivas	Pressão social percebida para realizar ou não o comportamento.
		Controle do comportamento percebido	Grau de controle comportamental percebido que, como vimos anteriormente, refere-se à facilidade ou dificuldade percebida de executar o comportamento e presume-se que reflita a experiência passada, bem como os impedimentos e obstáculos previstos.
IDI	Rogers (1983)	Vantagem relativa	Grau em que uma inovação é percebida como melhor do que a ideia que ela se propõe a substituir, neste caso o que importa é se o indivíduo percebe a inovação como vantajosa.
		Compatibilidade	Grau em que uma inovação é percebida como sendo consistente com os valores existentes, experiências passadas e necessidades dos potenciais adotantes.
		Complexidade	Grau em que uma inovação é percebida como difícil de entender e usar.
		Testabilidade	Grau em que uma inovação pode ser experimentada numa base limitada.
		Observabilidade	Grau em que os resultados de uma inovação são visíveis para os outros.
UTAUT	Venkatesh <i>et al.</i> (2003)	Expectativa de desempenho	Grau em que o indivíduo considera que terá avanços em seu desempenho após o uso de determinada tecnologia.
		Expectativa de esforço	Grau em que o indivíduo julga fácil ou difícil o uso daquela tecnologia.
		Influência social	Percepção do indivíduo em relação a necessidade e visibilidade do uso da nova tecnologia.
		Condições facilitadoras	Aspectos relacionados a condições de infraestrutura para uso.

Fonte: Elaborado pela autora.

A partir da revisão destas teorias oriundas da busca pela compreensão do processo de adoção de sistemas e novas tecnologias, é possível relacioná-las a teoria de base deste estudo, especialmente no que diz respeito a investigação da ação direta dos indivíduos e do contexto em que eles estão inseridos no processo de adoção de SIs, para tanto, o presente estudo utilizou os elementos teóricos de cada uma das teorias apresentadas e relacionando-os com os constructos correspondentes da Teoria da Ação, conforme demonstrado no quadro 5.

Quadro 5: Matriz de Elementos Teóricos Considerados

Teoria da Ação	Teorias utilizadas para a adoção de SI				
<i>Habitus</i>	TAM	TOE	TPB	IDT	UTAUT
Modo de perceber	Facilidade de uso	Contexto organizacional	Facilidade de uso	Facilidade de uso	Facilidade de uso
Modo de sentir					
Modo de fazer	Utilidade percebida	Contexto organizacional	Utilização	Utilização	Utilização
Modo de agir	Facilidade de uso		Atitudes para o comportamento	Utilização	
Modo de pensar	Utilidade percebida		Controle do comportamento percebido	Percepção de utilidade	Percepção de utilidade
Modo de interpretar a realidade					
Postura			Posição	Estilo de trabalho	Influência social
Sistema de preferências					

Fonte: Adaptado de Freitag (2019).

Em síntese, o presente estudo utilizou-se da compreensão dos elementos dos estudos apresentados neste capítulo e dos constructos da Teoria da Ação para avaliar a adoção de SIs em uma cooperativa de crédito singular, observando, sobretudo, a interação do *habitus* dos indivíduos tomadores de decisão (gestores da cooperativa) e do meio onde eles estão inseridos, em relação a dinâmica de adoção e uso de SIs.

2.3. Processo Decisório

As organizações estão inseridas em contextos cada vez mais dinâmicos e velozes, por isso é necessário a definição e revisão constante de estratégias que permitam o enfrentamento dos desafios que se apresentam continuamente nas rotinas organizacionais (Vázquez et al., 2021, p.8). Deste modo, as informações ganham um valor estratégico e essencial, tornando-se base para a tomada de decisão, e para isso, elas devem ser selecionadas, organizadas, acessíveis, e sobretudo, devem estar disponíveis aos gestores para que possam ser utilizadas e assimiladas no processo de gestão. (Rosa, 2004; Silva,

2021)

O processo decisório é composto por inúmeros fatores importantes, desde os objetivos estratégicos, as alternativas disponíveis, às políticas sociais e organizacionais, os aspectos internos, a tecnologia até as pressões internas e externas sofridas pela organização, por isto, os sistemas de informações gerenciais e de suporte à decisão são peças fundamentais para que a gestão possa realizar o processo de tomada de decisão. (Rosa, 2004).

Estas características conferem ao processo decisório aspectos particularmente ligados às organizações e ao modelo de gestão, por isto as decisões carregam consigo traços da gestão, da cultura organizacional, da acessibilidade a dados e informações, entre outras marcas e peculiaridades. (Vázquez *et al.*, 2021)

Diante desta conjuntura, a contabilidade torna-se peça-chave no processo decisório, pois coleta dados, mensura-os monetariamente e fornece informações financeiras, patrimoniais e gerenciais por meio de suas demonstrações, oferecendo suporte a tomada de decisão (Rosa, 2004, p.3). Uma vez suportados pelas informações contábeis e gerenciais os gestores podem realizar o processo decisório de forma fundamentada, e por essa ocasião, maximizar a confiança para o enfrentamento dos desafios inerentes a este processo. Para Vázquez *et al.*, (2021, p.4), o conhecimento da informação contábil deve ser um interesse da empresa, uma vez que isso contribuirá e apoiará as decisões tomadas, diminuindo os riscos e incertezas relacionadas ao processo decisório, sobretudo em contextos de economias em desenvolvimento, sendo para a autora, esse fato uma característica marcante dos países latino-americanos.

As diversas variáveis relacionadas ao processo decisório tornam notória a complexidade ligada à realização de escolhas, no entanto, é importante ressaltar que esse processo é contínuo nas organizações e ocorre simultaneamente, em diferentes áreas, desta maneira, não há um modelo sólido ou padrão a ser utilizado por todas as organizações, o que culmina em um processo decisório particular que envereda por vários caminhos até a consumação da decisão (Freitag, 2019; Silva 2021).

Uma decisão propriamente dita pode ser tomada a partir de inúmeras perspectivas, a teoria do “homem econômico”, por exemplo, defende que a

tomada de decisão é plenamente racional, pressupondo que os agentes tomadores de decisão têm acesso absoluto às informações e variáveis relevantes, além de possuírem um sistema de preferências estável e habilidades que lhe permitem calcular inúmeros cenários alternativos (Simon, 1955).

No entanto, este argumento foi quebrado parcialmente a partir das descobertas apontadas pela racionalidade limitante, que Simon (1995), apresenta como fruto de sua tarefa em substituir a racionalidade do “homem econômico” por um conceito que se aproxime mais da realidade de acessos informacionais existente. Para o autor, a escolha racional dos indivíduos se limita a fatores como a capacidade humana de produzir cenários alternativos, a capacidade de atenção, valores individuais e a capacidade de absorção de informação.

Bourdieu, por sua vez, defende que a tomada de decisão se ampara no *habitus* (modo de ser, pensar e sentir) dos agentes e da sua relação e posição dentro do campo, o que depende diretamente do acúmulo de capitais e desenvolvimento de estratégias, que muitas vezes estão relacionadas e limitadas também as suas posições (BOURDIEU, 1997). Para o autor, é por meio destas estratégias que os agentes se orientam para a conservação das estruturas dispostas no campo, ou para transformação delas. Desta forma, observa-se a influência do *habitus* dos agentes e do *habitus* de classes dentro da dinâmica do processo decisório.

Portanto, compreendendo o processo de tomada de decisão e considerando o modelo de gestão e a cultura cooperativista que têm traços fortemente marcados, respeitados e vividos pelos associados, e possui dimensões voltadas à responsabilidade social, ética, boas práticas, diversidade, sustentabilidade e inovação (Pinho, 2004, p.153), faz-se interessante a busca pela compreensão sobre como a forma de ser, pensar e sentir (*habitus*) dos gestores age no processo decisório das cooperativas em relação a adoção de sistemas de informação.

2.4. Modelo de Gestão Cooperativista

Os traços de cooperação entre os indivíduos, podem ser observados

desde os primeiros agrupamentos presentes nas ações realizadas entre duas ou mais pessoas em razão de um mesmo fim, com o passar do tempo e as mudanças nos ambientes econômicos e sociais, essa cooperação começou a ocorrer de maneira mais estruturada, até que em 1844 registra-se o primeiro modelo de instituição cooperativa com fins econômicos e sociais, um marco histórico conhecido como o “nascimento oficial do cooperativismo” atrelado até os dias de hoje à obra dos Pioneiros de Rochdale (Pinho, 1996, p.17).

Conceitualmente, as cooperativas são definidas como uma livre associação de pessoas, que trabalham coletivamente em busca dos mesmos objetivos, focadas principalmente nas necessidades econômicas, sociais e culturais, sendo constituída como uma empresa sem fins lucrativos de propriedade conjunta e gestão e controle democráticos (*Alianza Cooperativa Internacional – ACI, 2022*). De acordo com Pinho (2004, p.124) “as cooperativas são sociedades de pessoas, organizadas em bases democráticas, que visam não só a suprir seus membros de bens e serviços, como também realizar determinados programas educativos e sociais.”

No que diz respeito à constituição e gestão das cooperativas, desde 1844 todas as instituições seguem os princípios dos Pioneiros de Rochdale, que preveem: adesão livre, gestão democrática, juros módicos ao capital, retorno proporcional às operações, transações a dinheiro, neutralidade política, religiosa e étnica, e desenvolvimento do ensino em todos os seus graus (PINHO, 1996, p.49). Tais princípios foram atualizados apenas para atender as necessidades das sociedades ao longo do tempo e no contexto contemporâneo a *Alianza Cooperativa Internacional (2022)*. O Quadro 6 apresenta-os da seguinte forma:

Quadro 6: Conceitos dos Princípios Cooperativistas

Princípios Cooperativistas	Conceito
Associação voluntária e aberta	Todas as cooperativas são organizações de livre acesso aos que queiram usufruir de seus serviços e se comprometer com as responsabilidades de membro, sem que haja discriminação social, política, racial, religiosa ou de gênero;
Gestão democrática dos membros	As cooperativas são organizações controladas democraticamente por seus membros, que participam ativamente do processo decisório da organização. Todos os membros possuem função e representação dentro da estrutura organizacional, e é deste princípio que surge uma das mais importantes premissas cooperativistas, a de “um homem, um voto” uma vez que todos os membros têm direito ao voto nas

	assembleias.
Participação econômica dos membros	O capital das cooperativas é constituído através de contribuições equivalentes dos associados que a partir de então passam a controlá-la democraticamente, via de regra, uma parte desse capital torna-se propriedade comum da instituição após sua constituição, e os associados passam a receber remunerações limitadas ao capital subscrito. Além disso, os membros utilizam os lucros para constituição de reservas, benefícios aos membros e apoio a outras atividades aprovadas pelos associados.
Autonomia e independência	A gestão das cooperativas é dada de forma independente e autônoma pelos membros, ainda que sejam firmados acordos com organizações externas, como outras empresas e governo, o controle democrático e a autonomia da instituição devem ser garantidos
Educação, treinamento e informação	Todos os participantes das cooperativas, sejam cooperados, representantes eleitos, diretores ou empregados, têm acesso à educação e treinamentos ofertados pela organização, essa prática visa contribuir para o desenvolvimento e sustentabilidade organizacional
Cooperação entre cooperativas	A fim de fortalecer o movimento cooperativista, as instituições cooperativas buscam servir seus membros de forma eficaz, trabalhando com estruturas locais em cooperação com outras instituições regionais, nacionais e internacionais;
Interesse na comunidade	As cooperativas realizam ações sociais aprovadas por seus membros visando o desenvolvimento sustentável da comunidade onde então inseridas.

Fonte: Adaptado de Alianza Cooperativa Internacional (2022).

Diante dos princípios cooperativistas, e do que apresenta Ramos *et al.* (2022), pode-se perceber que as cooperativas desempenham um importante papel no desenvolvimento econômico e social de seus associados, membros, funcionários e demais envolvidos, bem como da comunidade local onde atuam.

Considerando a gestão e controle difusos dados pela premissa de poder decisório compartilhado a todos os membros, por meio do princípio de “um membro, um voto”, a gestão cooperativista ganha destaque e torna-se um diferencial em relação as demais formas organizacionais (Cardoso; Lopes, 2022), uma vez que todos os associados possuem o mesmo poder de fala, voto e decisão, não havendo cotas majoritárias ou minoritárias tal como em outros tipos de sociedades organizacionais.

No Brasil, a linha temporal do surgimento e evolução do cooperativismo inicia-se desde a colonização, ainda com aparições sutis e fortemente impactadas pelo processo de escravismo. A cultura cooperativista se mostrou presente no século XX com a criação de cooperativas de diversos ramos (Pinho, 2004, p.13). Desde então, acontecimentos importantes marcam a história do cooperativismo brasileiro, como pode ser apreciado no quadro 7.

Quadro 7: Marcos Históricos do Cooperativismo Brasileiro

Período	Marco histórico
1530-1877	Experiências esparsas e efêmeras de pré-cooperativas.
1878-1931	Primeiras cooperativas de consumo (modelo Rochdale) e de crédito (Raiffeisen, Luzzatti, mistas com seção de crédito).
1932-1964	Primeira Lei Cooperativa (Dec. 22.239/32) e Reforma Bancária de 1964.
1965-1970	Disputas internas, liquidação quase total das cooperativas de crédito e fortalecimento da liderança do cooperativismo agrícola.
1971-1987	Lei 5764/71: implantação do Sistema OCB, reforma estrutural do cooperativismo e representação única.
1988-1995	Proibição constitucional de interferência do Estado em associações, autogestão do cooperativismo, intenso crescimento das cooperativas de crédito e das cooperativas de trabalho.
1996-2002	Internacionalização do Cooperativismo Brasileiro, fortalecimento das Confederações de Crédito, criação do Bansicredi e do Bancoob, emergência da vertente cooperativista de economia solidária.
2003-2004	Divulgação do Conselho Monetário Nacional, o Banco Central do Brasil de novas normas de constituição das cooperativas de crédito a fim de incluir a população de baixa renda incentivando a expansão do microcrédito cooperativo, a pluralidade de representação das cooperativas e a criação da Secretaria Nacional de Economia Solidária (MTE).
2005-2012	Fundação da CNCoop a entidade sindical de grau máximo de todas as cooperativas. A instituição coordena o Sistema Sindical Cooperativista para defender os interesses da categoria e buscar avanços.
2013 em diante.	Criação do Programa de Desenvolvimento da Gestão das Cooperativas (PDGC) é um dos programas do SESCOOP voltados ao desenvolvimento da autogestão das cooperativas. Seu objetivo principal é promover a adoção de boas práticas de gestão e de governança pelas cooperativas.

Fonte: Adaptado de Pinho (2004, p.14).

Face aos acontecimentos protagonizados pelo cooperativismo brasileiro, a criação da Lei nº 5.764/71, se apresenta como marco legal que define a política nacional de cooperativismo e institui o regime jurídico das sociedades cooperativas entre outras funções, e que permanece vigente até a atualidade. De modo geral a legislação brasileira incorpora conceitos e princípios já consolidados pelo cooperativismo, em seu capítulo II, Art. 4º da Lei nº 5.764/71.

Nessa direção, pode-se afirmar que a legislação brasileira recebeu forte influência dos princípios Pioneiros de Rochdale, legitimando e reforçando os princípios cooperativistas, a adesão livre, a sociedade de pessoas e não de capitais, além da gestão difusa realizada pelos associados. A gestão difusa das cooperativas pode ser percebida também no Art. 38 da lei nº 5.764/71 que discorre sobre a soberania da Assembleia Geral:

Art. 38. A Assembleia Geral dos associados é o órgão supremo da sociedade, dentro dos limites legais e estatutários, tendo poderes para decidir os negócios relativos ao objeto da sociedade e tomar as

resoluções convenientes ao desenvolvimento e defesa desta, e suas deliberações vinculam a todos, ainda que ausentes ou discordantes (BRASIL, 1971, Art. 4).

Assim, as decisões são realizadas de maneira democrática e as cooperativas são geridas pelos próprios associados. A autogestão é uma das características presentes desde as organizações associativas mais simples até as mais complexas, também conhecida como gestão coletiva e democrática, é uma tradição carregada desde os primórdios do cooperativismo (Pinho, 2004, p.81). Por consequência do modelo de gestão, as cooperativas destacam-se em relação às demais formas organizacionais, todavia, esse diferencial culmina na criação de uma linha tênue entre os desafios e as oportunidades encontradas por essas organizações (Cardoso; Lopes, 2022).

Além do modelo de gestão e da legislação comum a todos os ramos cooperativistas, faz-se necessário compreender as peculiaridades das cooperativas de crédito, ramo ao qual pertence a cooperativa. As cooperativas de crédito são autorizadas e supervisionadas pelo Banco Central, o que as difere dos demais ramos do cooperativismo.

O Banco Central (BACEN) (2023), define as cooperativas de crédito como instituições financeiras formadas a partir da associação de pessoas a fim de prestar serviços financeiros exclusivamente aos seus associados. Para existir e funcionar, estas instituições seguem uma série de critérios exigidos pelo BACEN e previstos na legislação por meio da Lei nº 5.764/71, a Lei do Cooperativismo, a Lei Complementar nº 196/2022, que reformulou a Lei do Cooperativismo e outras Resoluções e Normativas próprias do setor financeiro.

Dentro deste universo de normas e regulamentação, um dos pontos-chaves para a Política Nacional do Cooperativismo, a Lei nº 5.764/71 define, entre outros assuntos, as características básicas das cooperativas de crédito e seus tipos, sendo eles:

Art. 6º As sociedades cooperativas são consideradas:

I - singulares, as constituídas pelo número mínimo de 20 (vinte) pessoas físicas, sendo excepcionalmente permitida a admissão de pessoas jurídicas que tenham por objeto as mesmas ou correlatas atividades econômicas das pessoas físicas ou, ainda, aquelas sem fins lucrativos;

II - cooperativas centrais ou federações de cooperativas, as constituídas de, no mínimo, 3 (três) singulares, podendo, excepcionalmente, admitir associados individuais;

III - confederações de cooperativas, as constituídas, pelo menos, de

3 (três) federações de cooperativas ou cooperativas centrais, da mesma ou de diferentes modalidades. (Brasil, 1971, Art. 6º).

De acordo com o BACEN (2023), a última edição do Panorama do Sistema Nacional de Crédito Cooperativo (SNCC), demonstrou que no Brasil existe uma rede de 799 cooperativas de crédito singulares, 32 cooperativas centrais e 4 confederações, presentes em 55,3% dos municípios brasileiros, e apresentando em 2022 um crescimento superior ao demonstrado pelo restante do Sistema Financeiro Nacional (SFN) quando comparados os ativos, as carteiras de créditos e depósitos, entre outros indicadores.

Diante do desenvolvimento cooperativista, observa-se que a gestão de uma cooperativa lida, sobretudo, com as decisões coletivas estabelecidas em assembleias, criando um ambiente no qual são necessárias regras, valores e estratégias particulares. Neste sentido, para garantir o desempenho econômico, a sustentabilidade organizacional e a competitividade do mercado, as organizações necessitam de modelos de gestão consolidados e eficientes (Ramos *et al.* 2022, p.100).

No contexto brasileiro, essas necessidades foram percebidas, e em 2013 foi criado o Programa de Desenvolvimento da Gestão das Cooperativas (PDGC), desenvolvido pelo SESCOOP, voltado ao desenvolvimento da autogestão das cooperativas, apresentando aspectos de gestão e governança a serem seguidos. O programa é realizado em ciclos anuais por meio da aplicação de um instrumento de avaliação e diagnóstico, e tem como principal objetivo a melhoria contínua de cada ciclo de planejamento, execução, controle e aprendizado nas cooperativas (SESCOOP, 2022).

O PDGC é baseado em um Modelo de Excelência da Gestão (MEG) elaborado pela Fundação Nacional da Qualidade (FNQ), e baseia-se em 13 Fundamentos de Excelência, sendo eles: 1) Pensamento sistêmico; 2) Atuação em rede; 3) Aprendizado organizacional; 4) Inovação; 5) Agilidade; 6) Liderança transformadora; 7) Olhar para o futuro; 8) Conhecimento sobre clientes e mercados; 9) Responsabilidade social; 10) Valorização das pessoas e da cultura; 11) Decisões fundamentadas; 12) Orientação por processos; e 13) Geração de valor. (SESCOOP, 2022).

Para realização do presente estudo, se dará enfoque às Decisões Fundamentadas, que são definidas no modelo como: “deliberações sobre

direções a serem seguidas e ações a serem executadas a partir do tratamento de informações obtidas em medições, avaliações e análises de desempenho, de risco, de retroalimentações e de experiências.” (SESCOOP, 2022). Para tanto, considera-se necessária a adoção de algum tipo de SIs para subsidiar tais informações em uma cooperativa de crédito singular.

3. METODOLOGIA

A presente pesquisa foi realizada por meio de metodologia qualitativa, em busca de acessar a realidade socialmente construída, se aprofundando na investigação das questões que salientam a forma como a experiência social foi criada e como os agentes atribuíram o significado dessa (Denzin; Lincoln, 2011). A escolha de uma abordagem de estudo de caso único e interpretativista está amparada ao grau de profundidade e riqueza de detalhes que pode ser alcançado através dessa metodologia. Este estudo analisou como o *habitus* dos gestores age na adoção de sistemas de informação, e por isto, a escolha metodológica alicerça-se no interesse de dar aos indivíduos o poder de compartilhar suas histórias, ouvir suas vozes e aprofundar os conhecimentos sobre suas trajetórias (Creswell, 2014).

A abordagem interpretativista foi utilizada para conferir ao estudo a compreensão do contexto baseado tanto quanto possível nas visões dos participantes da pesquisa, buscando entender o mundo em que vivem e trabalham, além da subjetividade responsável pela configuração do *habitus* dos gestores e do campo onde esses estão inseridos (Creswell, 2014; Walsham, 1995).

De maneira geral, a investigação qualitativa é interdisciplinar e transicional, capaz de atravessar diversas temáticas da humanidade e das ciências sociais, uma investigação multiparadigmática e multimodo, comprometida com a perspectiva da compreensão interpretativa da experiência humana (Denzin; Lincoln, 2011, p.6), e por isto, corresponde as necessidades metodológicas do presente estudo.

3.1. Unidade de Análise

A unidade de análise investigada no presente estudo de caso são os gestores de uma cooperativa singular participante da SICOOB Central Nordeste. A escolha deste caso está amparada no fato de que esta foi a única cooperativa paraibana a receber o destaque de Primeiros Passos – Bronze, na categoria de organizações Reguladas pelo Banco Central do Brasil - Bacen ou Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS, dentro do universo das 103 cooperativas nacionais reconhecidas no Prêmio SomosCoop Excelência em Gestão – ciclo 2021 (Sistema OCERG, 2021). O que lhe difere expressivamente das demais, em relação ao foco da pesquisa, que está voltado para o processo de decisão fundamentada, sendo essa uma das 13 premissas de avaliação para o Prêmio SomosCoop Excelência em Gestão. Além disso, a cooperativa estudada mudou seu modelo de gestão, em virtude de alterações de vínculos de sistemas cooperativistas, e por conseguinte mudou seus sistemas de informação por quatro vezes, o que a torna um ambiente singular para a investigação da ação do *habitus* dos gestores no processo de adoção de SIs.

Na oportunidade foram realizadas oito entrevistas com gestores de diferentes níveis hierárquicos da cooperativa, que foram selecionados a partir da observação dos cargos ocupados, por meio de indicação (para o caso dos entrevistados dos níveis operacionais) e de acordo com a disponibilidade e acessibilidade de cada gestor, sendo todas as entrevistas realizadas no período de 04 a 25 de janeiro de 2024.

3.2. Procedimentos Metodológicos

Para configuração de um estudo de caso é essencial o uso de triangulação de três ou mais fontes de evidências, para proporcionar múltiplos pontos de vista, concedendo ao estudo uma forma coerente do contexto estudado (Denzin; Lincoln, 2011, p.5), neste sentido, realizou-se o presente estudo por meio de abordagem qualitativa de estudo de caso único, com dados coletados através de entrevistas semiestruturadas, observação e análise de documentos primários e secundários, a fim de proporcionar uma investigação

aprofundada e holística dos dados.

A fim de garantir a robustez do estudo, atentou-se a alguns procedimentos de rigor que são demonstrados detalhadamente neste capítulo.

Para nortear as entrevistas, utilizou-se de um protocolo de pesquisa (Apêndice I), uma adaptação do instrumento testado e aplicado por Freitag (2019, p.178).

Anteriormente a realização da coleta de dados foi solicitado a autorização do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal da Paraíba (UFPB) para o uso do constructo da pesquisa, a fim de garantir conformidade de aspectos éticos e legais do estudo, uma vez que a presente pesquisa busca analisar aspectos do *habitus* dos gestores e do campo nos quais esses estão inseridos, sendo aprovado no dia 27 de dezembro de 2023 por meio do parecer de número 6.602.678, conforme anexo I. Para garantir o cumprimento de aspectos éticos e legais do estudo, foram solicitadas liberações e autorizações por escrito, por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice III) de todos os participantes da pesquisa e Termo de anuência da organização (Apêndice II).

Como forma de validação dos dados coletados durante as entrevistas, foram enviadas aos respondentes de forma individualizada, via *e-mail* e/ou *WhatsApp messenger*, as transcrições das gravações de áudio das entrevistas, para que, desta forma, os participantes pudessem revisar e confirmar os dados fornecidos em seus relatos, neste processo não foi recebida nenhuma solicitação de ajuste dos dados, confirmando o uso integral dos dados coletados para a pesquisa.

3.2.1. Procedimentos de Coleta de Dados

Para realização da pesquisa, foram dados coletados por meio de entrevistas semiestruturadas e análise documental, desta forma foi possível investigar e delinear o *habitus* dos gestores e o campo onde eles estão inseridos.

No dia 04 de janeiro de 2024 foi realizada visita presencial à unidade de análise para observação das rotinas de utilização dos SIs e coleta de documentos, na oportunidade foram registradas fotografias de páginas do

sistema de informação utilizado (SISBR) pela unidade (Apêndice IV) e coleta de um documento escrito que conta a história da cooperativa, utilizado posteriormente para criação da linha temporal demonstrada nos resultados deste estudo.

A vista foi guiada pelo Diretor Organizacional que apresentou as funcionalidades do sistema SISBR e SISBR Analítico (conforme fotografias registradas - Apêndice IV) e explicou verbalmente o funcionamento e o uso do sistema em alguns níveis da cooperativa. Posteriormente, no dia 08 de janeiro de 2024, em entrevista *online*, o gerente de agência mencionou o uso adicional de planilhas e *business intelligence* (BI) dentro da sua rotina de atividades e para embasar o processo decisório, foi solicitado pela pesquisadora uma imagem ou documento que viabilizasse a observação destas plataformas, no entanto, não houve liberação dos dados solicitados.

Ao todo foram realizadas oito entrevistas semiestruturadas, seguindo o protocolo de pesquisa (Apêndice I) e o modelo de amarração metodológica desenvolvido por Freitag (2019), descritas no quadro 8.

Quadro 8: Matriz de Amarração Metodológica

Constructos	Referências	Objetivos da Pesquisa	Questões
Capital social	Bourdieu (2017, p. 68 -69).	(1) Identificar os gestores e tomadores de decisão; (2) Verificar o habitus dos gestores;	Conte um pouco sobre sua família, de onde vieram? Onde você nasceu e como era a localidade?
	Bourdieu (2011, p. 94).		Defina sua religiosidade. Como ela influenciou sua vida?
	Thiry-Cherques (2008, p. 173).		Como foi o início de sua vida profissional, como foi quando entrou na cooperativa e sua trajetória até aqui?
Capital cultural	Bourdieu (2017, p. 68 -69).	(2) Verificar o habitus dos gestores;	Como foi sua formação escolar?
	Moore (2018, p. 146- 147).		Quais foram as qualificações que recebeu ao trabalhar na cooperativa?
Nomos	Thiry-Cherques (2008, p. 174-179).	(3) Identificar o campo no qual os gestores atuam;	No decorrer de sua trajetória na cooperativa, houve grandes mudanças nos sistemas de processos decisórios?
	Bourdieu (2011, p. 108-111).	(4) Observar os SIs utilizados; (5) Examinar o processo de	Quais foram as principais ações que a cooperativa tomou para promover a adoção dos SIs?

		adoção de Sis.	
<i>Doxa</i>	Thiry-Cherques (2008 p. 174-179). Bourdieu (2011, p. 108-111).	(4) Observar os SIs utilizados; (5) Examinar o processo de adoção de Sis.	Fale sobre os sistemas de informações usados no desenvolvimento de suas atividades profissionais na cooperativa.
			Especifique detalhadamente sobre a utilização desses sistemas.
			Fale sobre as informações geradas por esses sistemas.

Fonte: Adaptado de Freitag (2019, p.57).

As entrevistas semiestruturadas foram realizadas no período de 04 de janeiro de 2024 a 25 de janeiro de 2024, conforme detalhamento demonstrado no quadro 9.

Quadro 9: Detalhamento da coleta de dados – entrevistas semiestruturadas

Cargo do Entrevistado	Forma de realização	Data da coleta	Duração	Nº de pág.
Presidente do Cons. de Administração	Presencial	25/01/2024	0:43	15
Conselheiro do Cons. de Administração	Online	25/01/2024	0:20	12
Diretor Organizacional	Presencial	04/01/2024	0:29	13
Diretor Executivo	Presencial	04/01/2024	0:44	16
Supervisora de C. Internos	Online	08/01/2024	0:27	13
Tesoureira	Online	20/01/2024	0:43	16
Analista de TI	Online	11/01/2024	0:32	12
Gerente de Agência	Online	08/01/2024	0:29	12

Fonte: Elaborado pela autora.

Após a coleta, as gravações de todas as entrevistas foram integralmente transcritas através do uso do *software happyscribe.com* e conferidas pela autora, totalizando 297 minutos, equivalentes a 4,95 horas de entrevista e 109 páginas de transcrição. Sendo todas as transcrições posteriormente enviadas aos participantes para confirmação dos dados.

Para manter o sigilo do cargo e o anonimato dos participantes da pesquisa, os entrevistados foram enumerados aleatoriamente com números de

1 a 8, desta forma as referências de suas falas ao longo do texto foram feitas considerando seu número de identificação. Além disso, todas as informações, nomes, datas exatas e qualquer outro dado que poderia gerar a identificação dos entrevistados ou da cooperativa estudada, foram ocultados dos resultados da pesquisa a fim de garantir o sigilo, tais como, os nomes de sistemas legados e nomes dos sistemas de crédito cooperativistas nos quais se vinculou ou atualmente a cooperativa de crédito está vinculada.

3.2.2. Análise de Dados

A composição dos dados coletados foi descrita no quadro 10, após a estruturação destes dados seguiu-se para a análise das evidências realizadas por meio do uso de técnicas de análise propostas por Saldaña (2013).

Quadro 10: Composição de dados coletados

Fonte de evidência	Meio de coleta	Informação coletada	Objetivo relacionado
Primária	Entrevista	Informações pessoais para configuração do perfil do respondente, informações relacionadas a formação do <i>habitus</i> do respondente, informações relacionadas ao uso de SIs e a formação do campo, conforme protocolo de pesquisa (Apêndice I)	Identificar como o <i>habitus</i> dos gestores age no processo de adoção de sistemas de informação.
Primária	Observação	Documentos formais, relatórios de sistemas e memorial da história da cooperativa.	(1) Identificar os gestores e tomadores de decisão; (3) Identificar o campo no qual os gestores atuam.
Primária	Observação	Rotinas de uso de SIs	(4) Observar os SIs utilizados; (5) Examinar o processo de adoção de SIs
Secundária	Acesso ao site oficial	Relatórios, Estatuto, Atas de Assembleias.	(3) Identificar o campo no qual os gestores atuam.

Fonte: Elaborado pela autora.

As evidências coletadas por meio de observação foram registradas nas notas de campo e reunidas junto a imagens e outros documentos obtidos durante a visita à cooperativa, após este processo todas as informações foram selecionadas e organizadas a fim de responder os objetivos as quais elas se propunham.

As informações coletadas por meio de entrevista foram devidamente transcritas e posteriormente codificadas através do uso do *software NVIVO*, considerando os critérios descritos no *book-code* (Anexo II), alguns dos códigos utilizados neste estudo foram adaptados do *book-code* testado e utilizado por Freitag (2019), outros surgiram a partir das informações fornecidas pelo campo.

O processo de codificação dos dados guiou-se a partir do que prevê Saldaña (2013), viabilizando a análise de todas as evidências, triangulando as informações advindas de diferentes fontes para obter e demonstrar as correspondências entre os dados empíricos e teóricos. Após a codificação das respostas, iniciou-se o processo de inferência e relacionamento dos dados empíricos com a literatura de base para que dessa forma pudessem ser alcançados os resultados da pesquisa. Em relação à análise dos dados para inferência dos resultados, o presente estudo guiou-se por uma lógica teórica proposta por Freitag (2019) que pode ser compreendida por meio da representação apresentada da Figura 1.

Figura 1 – Lógica Teórica da Análise de Dados



Fonte: Adaptado de Freitag (2019)

A partir desta construção lógica analisou-se os aspectos da construção do *habitus* dos gestores da cooperativa entrevistada, assim como os fatores de construção do campo em que estes gestores estão inseridos, realizando a

investigação dos dados empíricos em relação a literatura, a fim de responder à questão proposta pela presente pesquisa.

A figura 2 demonstra o quantitativo de códigos e referências catalogadas por entrevistado.

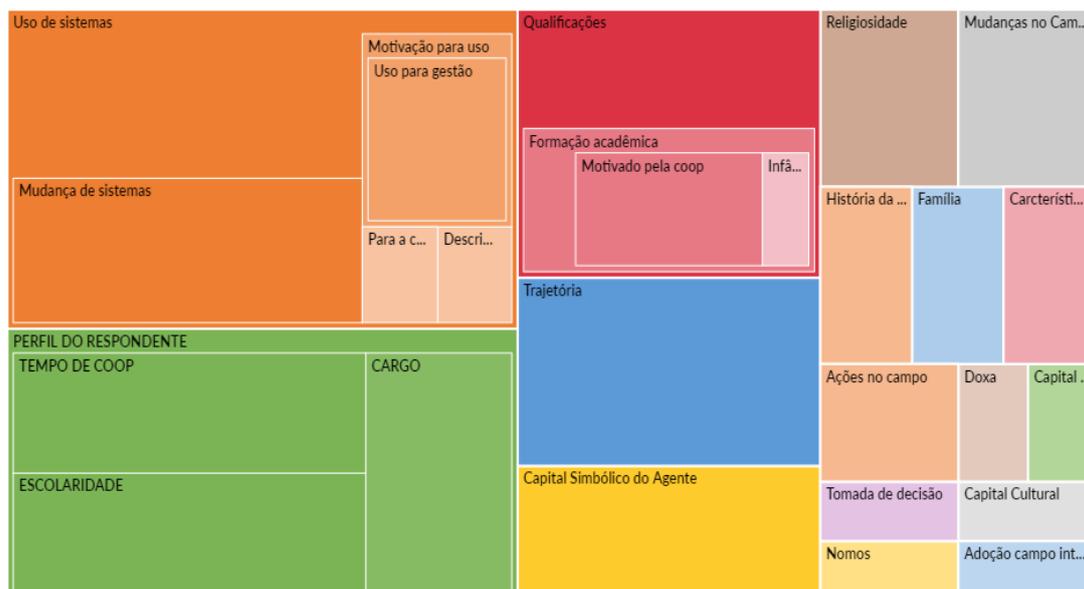
Figura 2: Resumo da codificação no Nvivo.

Nome	Códigos	Referências
ANALIATA DE TI	13	23
DIRETOR EXECUTIVO	16	41
DIRETOR ORGNIZACIONAL	11	25
GERENTE 1	9	23
PRESIDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	14	41
SUPERVISOR 1	13	27
TESOUREIRA	11	32
CONSELHEIRO	9	22

Fonte: Elaborado pela autora.

A figura 3 ilustra, por meio de um dos itens retornados do *software NVIVO*, a codificação dos dados coletados, a disposição dos retângulos e seus respectivos tamanhos foram definidos a partir do volume de repetição de um mesmo código dentro do volume total de dados.

Figura 3: Codificação por Hierarquia de Itens Codificados



Fonte: Elaborado pela autora.

Desta forma, a partir dos dados obtidos e da lógica teórica utilizada, foi possível obter os resultados que serão demonstrados no próximo capítulo.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O capítulo a seguir apresenta a discussão dos resultados obtidos, iniciando-se pela história da cooperativa estudada, ressaltando as principais mudanças ocorridas ao longo dos anos e outros aspectos relevantes para a compreensão da dinâmica de funcionamento e processo de tomada de decisão.

Posteriormente, apresenta-se o delineamento do *habitus* dos gestores da cooperativa estudada por meio da investigação sobre os capitais dos agentes e das propriedades do campo.

Por fim, identifica-se a lógica do *Habitus* na cooperativa estudada em relação à adoção de sistemas de informação.

4.1. A Cooperativa Estudada

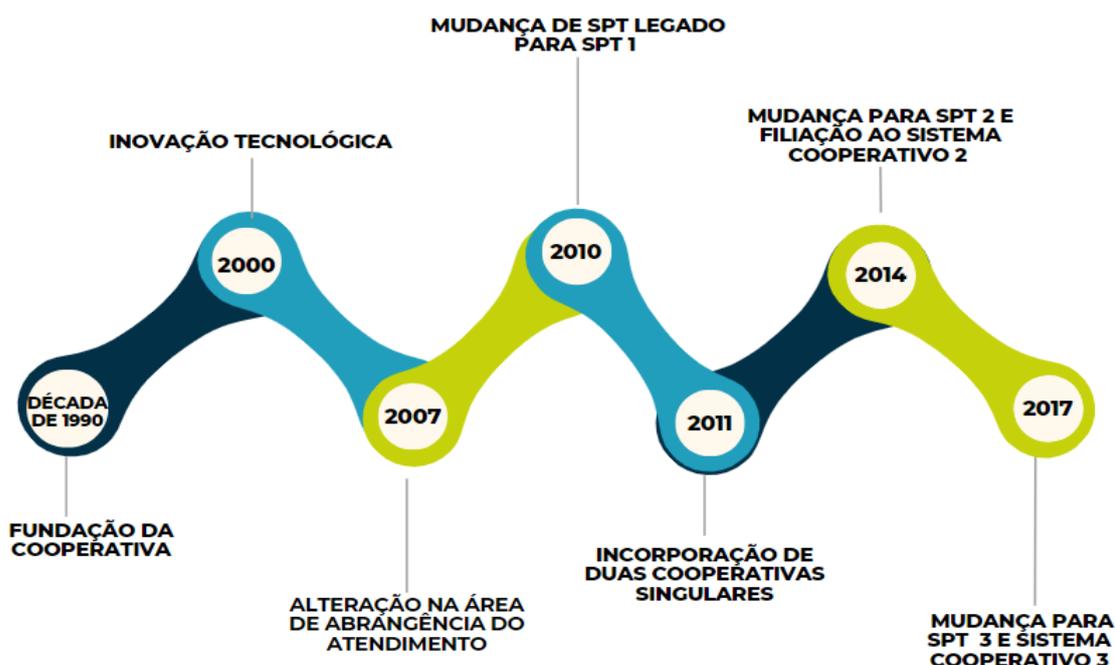
A cooperativa estudada na presente pesquisa trata-se de uma unidade de cooperativa de crédito singular sediada na cidade de João Pessoa -

Paraíba, vinculada ao Sicoob Centro Nordeste, pertencente ao SICOOB - Sistema de Cooperativas de Crédito do Brasil.

Fundada na segunda metade da década de 1990, a cooperativa iniciou suas atividades com setenta e dois associados e dois colaboradores, com um estatuto voltado ao crédito mútuo de uma classe profissional, com o objetivo de oferecer soluções financeiras a seus associados.

Ao longo destes anos muitas mudanças foram realizadas pela cooperativa, como pode ser percebido na linha do tempo da cooperativa estudada, estruturada a partir do memorial da cooperativa coletado na primeira visita ao local e de dados presentes nos relatos dos entrevistados, e ilustrada na figura 4.

Figura 4: Linha do Tempo da Cooperativa Estudada



Fonte: Elaborado pela autora.

Nos anos 2000, a cooperativa passou por inovações tecnológicas para acompanhar as mudanças do mercado bancário, período marcado por novos serviços como o acesso das contas e extratos bancários via internet e saques em caixas eletrônicos, uma mudança operacional significativa para os colaboradores e cooperados.

Diante deste contexto a cooperativa estudada realizou estratégias para crescimento e fortalecimento da marca e das bases operacionais da organização, dedicando-se a busca por conhecimento para os que já participavam da cooperativa, e a contratação de novos colaboradores, além da abertura de novas operações como: crédito para financiamento de veículos; convênio para compensação de cheques e individualização das contas correntes dos sócios junto a um banco público.

Em 2007 a cooperativa que até então atendia somente um grupo específico de cooperados advindos da mesma classe de atividades, aumentou a área abrangência de seu atendimento por meio da abertura do estatuto, incluindo em suas atividades o atendimento de uma classe maior de cooperados.

Na história da cooperativa estudada, muitas mudanças tecnológicas e de sistemas acompanharam as necessidades de modernização do setor, um processo vivido pelos colaboradores de maneira marcante, como pode ser percebido na fala do entrevistado 3:

E porque quando nós começamos, não existia esse sistema aqui. Porque quando começou, existia um sistema desse tipo assim, era comprado, alugado [...] Era um tipo de um sistema de informática, alguém de mercado que oferecia para a gente trabalhar para facilitar. Quer dizer que quando naquele tempo que a contabilidade tinha saído do papel do livro para ir para a tela, para o sistema de informática. (Entrevistado 3).

Com o desenvolvimento da cooperativa, outras mudanças foram necessárias, sendo assim, em 2010 foi realizado um convênio com um Banco Cooperativo, momento marcado por uma mudança de sistemas operacionais próprios do Banco com o qual firmou o convênio denominado como (Sistema 1), que substituiu o sistema legado (sistema anterior utilizado pela cooperativa). A adoção do novo sistema de processamento de transações trouxe consigo recursos tecnológicos que possibilitaram o oferecimento de novos serviços bancários, como as movimentação *on-line* de todas as contas dos cooperados, pagamentos diversos de boletos e a utilização efetiva do cartão eletrônico, nas modalidades de débito e crédito.

No ano seguinte, a cooperativa estudada, por meio de uma Assembleia Geral Extraordinária Conjunta com outras duas cooperativas singulares, efetivou a incorporação dessas singulares, uma reconfiguração que culminou

na estrutura mantida desde então pela cooperativa, tornando-a uma cooperativa singular com abrangência regional, e por conseguinte, incrementando novas oportunidades para o aumento das operações financeiras e prestação de serviços.

Do ponto de vista da gestão, esta mudança trouxe consigo alterações significativas, considerando que o Conselho de Administração foi formado a partir da junção de dirigentes das três cooperativas, como relatou o entrevistado 6:

Nós tínhamos um presidente de cooperativa em (localidade de origem), um presidente em (cidade da cooperativa incorporada 1) e um presidente em (cidade da cooperativa incorporada 2), na época, [...] o presidente praticamente era quem comandava toda a diretoria [...] então, o que a gente fez? Continuaría apenas o presidente de (localidade de origem). Porque era a cooperativa maior que estava incorporando as outras duas menores. [...]. Então, foram mudanças, que mexe muito com a gente, mexe em termos salariais, eu nunca fui assim uma pessoa de dar muita ênfase por ser (cargo a) ou (cargo b) ou (cargo c) eu simplesmente acho que a gente deve trabalhar em prol do associado (Entrevistado 6).

Tais mudanças forçaram a entrada de outros agentes com *habitus* diferenciados do *habitus* de classe desenvolvido pelos gestores da cooperativa de origem, estes agentes trazem consigo um senso prático e ao se inserir no campo, realizam ações e interação entre si, atuando de forma consciente e guiados por seus princípios, por sua visão de mundo, estruturas cognitivas e esquemas de ação (Bourdieu, 1996).

Por tanto, essa ruptura do que havia sido consolidado na cooperativa de origem acaba por provocar uma reestruturação do *habitus* de classe da cooperativa, agora considerando outros atores neste processo, para Bourdieu (2009), a homogeneização dos *habitus* de classe, é resultante da homogeneidade das condições existentes e da interação entre os agentes.

A consolidação do *Habitus* de classe possibilita que práticas sejam objetivamente dadas sem que haja nenhum cálculo estratégico ou consciente, e que normas sejam mutuamente ajustadas mesmo sem intervenções diretas, comportamento que se dá através da interação entre as estruturas objetivas e disposições dos agentes (Bourdieu, 2009), ou seja, as ações dentro do campo tornam-se mais consistentes e fieis aos princípios, geradores e organizadores dos pensamentos, decisões e práticas daquela organização (Thiry-Cherques, 2008).

Além das mudanças na gestão, algumas alterações também foram realizadas nos postos de trabalho operacionais para sanar irregularidades e resistências de adaptação à nova administração, sobretudo nas cooperativas incorporadas.

No ano de 2014, uma nova mudança marcou a cooperativa, a filiação a uma nova cooperativa central, para proporcionar um maior portfólio de produtos e serviços financeiros, por consequência desta filiação a cooperativa realizou uma nova alteração, desta vez sistêmica, a migração do sistema 1 (vinculado ao convênio com um Banco Cooperativista) para o Sistema 2, este vinculado à central da nova filiação. No entanto, a adaptação cooperados ao novo sistema não ocorreu conforme o esperado, provocando um grande número de reclamações e insatisfação com o sistema, resultando no fim da filiação da cooperativa no ano de 2016.

A mudança de central é citada pelo entrevistado 4 como um evento do ano de 2017, no entanto, foi iniciada ainda no ano de 2016, com o processo de filiação à Sicoob Central Nordeste, central a qual a cooperativa permanece vinculada, e conseqüentemente realizou a alteração dos sistemas de processamento de transações, bem como dos sistemas de controle de gestão, desta forma, o ano de 2017 foi marcado por uma mudança de sistema cooperativista, a partir da troca de central, e por conseguinte, uma nova mudança de sistemas de informação.

O primeiro ano de migração para o novo sistema de crédito cooperativo foi notado pelo fortalecimento da cooperativa, todas as mudanças sistêmicas, tanto de sistemas cooperativistas, quanto de sistemas de processamento de transações foram desafios enfrentados pela cooperativa estudada, encarados com cautela e requereu investimentos em treinamentos, como pode ser percebido na fala dos entrevistados.

Assim, a mudança foi uma mudança que foi gradativa. Não foi um impacto de uma vez, não. Em relação aos sistemas, quando mudou de central, sim, em relação a mudança de sistema, sempre tem, né? Mas aí a gente passou por treinamentos antes e deu para se adaptar (Entrevistado 7).

Pra mim, pra mim foi desafiador, porque fazer essa migração de um sistema pro outro, a gente mexe em toda a infraestrutura e nosso parque tecnológico passa por adaptações (Entrevistado 1).

Então realmente houve mudanças significativas, porque não é fácil mudar de um sistema para o outro. Essa questão de migração, de

importação de dados de todas as plataformas, contábil, conta corrente, empréstimo, aplicação, é trabalhoso e também para o colaborador até que ele se adapte ao novo sistema. Assim não é do dia para noite, né? Então a gente realmente sente algumas dificuldades, mas todas essas dificuldades foram superadas e com êxito (Entrevistado 3).

A partir destas mudanças sofridas pela cooperativa ao longo do tempo, a estrutura de governança delineou as posições no campo, a figura 5, apresenta a atual estrutura, fornecida para este estudo de forma pormenorizada pelos entrevistados 2, 3 e 8, sendo comparada e validada a partir da observação da formação padrão disponível no site oficial da cooperativa estudada

Figura 5: Estrutura de Governança da Cooperativa Estudada



Fonte: Elaborado pela autora.

Nas organizações cooperativistas o órgão máximo da estrutura hierárquica é a Assembleia Geral, não sendo diferente na cooperativa estudada. Os Conselhos de Administração e Fiscal são os organismos da alta administração que decidem, delegam e fiscalizam a execução das atividades da cooperativa, seguidos pelos órgãos de diretoria, uma ponte entre a alta administração e o operacional. Nessa estrutura, destaca-se as instâncias decisórias em cargos eletivos e cargos executivos.

O relato do entrevistado 6 ilustra a dinâmica hierárquica entre essas instâncias decisórias distintas na cooperativa de uma forma simplificada e bem-humorada , afirmando:

O Conselho tem que fazer o quê? Apertar a diretoria para que eles cumpram as metas. Então a gente fala em apertar a diretoria, mas na realidade a gente sabe das dificuldades de cada um, e o operacional que é feito pela diretoria, é feito através dos gerentes. [...] O conselho

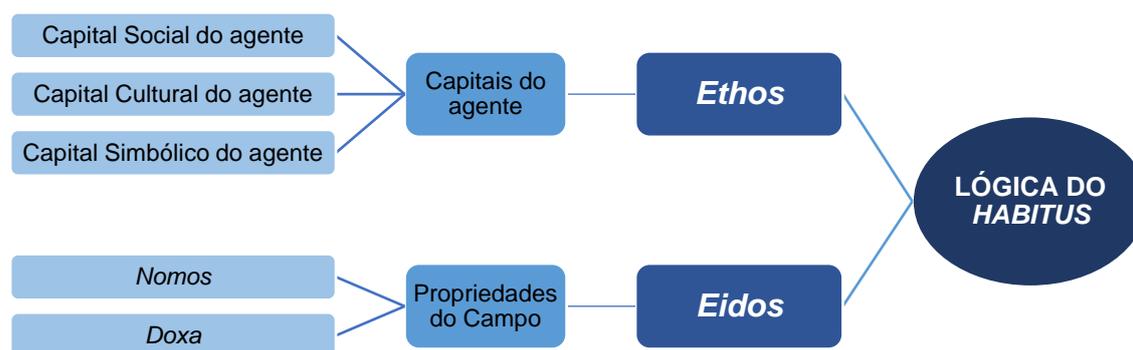
tem que apertar a diretoria, aí a diretoria aperta os gerentes, os gerentes apertam isso, vai naquela escadinha, um apertando o outro pra poder render cada vez mais, é desse jeito (Entrevistado 6).

Desta forma, as decisões e ações seguem sendo realizadas dentro da cooperativa à luz dos *habitus* dos agentes tomadores de decisão, sendo estes, estruturados pelo campo e suas exigências e necessidades, ao mesmo passo, que o campo segue sendo estruturado pela interação entre o *habitus* dos indivíduos (Ortiz, 1984).

4.1.1. *Habitus* dos Gestores

O *habitus* é definido por Bourdieu como uma estrutura estruturante, são as disposições interiorizadas que geram as práticas e representações do agente, sendo resultado de sua trajetória biográfica individual e de suas experiências coletivas obtidas através da interação em um espaço social (Thiry-Cherques, 2008). Esta trajetória e essas interações estão relacionadas a aspectos determinantes da lógica de formação do *habitus* dos agentes, sendo elas *Ethos* e *Eidos*, aspectos que são construídos por meio da interação do *habitus* do agente com a dinâmica do campo, como pode ser observado na figura 6.

Figura 6: Lógica do *Habitus* dos agentes



Fonte: Adaptado de Freitag (2019).

Thiry-Cherques (2008), estruturou os conceitos de *Ethos* e *Eidos* de Bourdieu, apresentando-os da seguinte maneira: O *Ethos* é construído por meio da consideração de os valores morais dos indivíduos, comportamentos

naturalizados ao longo de sua trajetória e ações não conscientes regidas por princípios, aspectos que podem ter sido herdados ou adquiridos ao longo da vida por meio do acúmulo de capitais, enquanto o *Eidos* remete-se a aspectos intelectuais, ao modo de ver e pensar o mundo, está intrinsecamente relacionado as propriedades do campo por meio da absorção e compreensão das regras, normas e acordos firmados dentro deste espaço social.

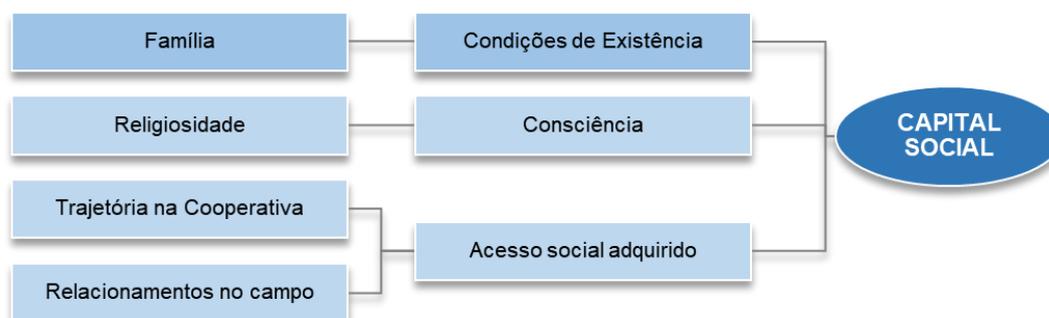
Por tanto, a formação do *habitus* dos agentes depende das propriedades do campo onde ele está inserido, assim como dos capitais acumulados ao longo de sua trajetória, elementos que serão apresentados a seguir.

4.1.1.1. Capital social dos agentes

Ao longo da vida os indivíduos acumulam o capital social a partir de duas formas, recebendo e usufruindo do capital social herdado, advindo de seus familiares e, ao longo de sua trajetória, construindo o capital social adquirido, este sendo fruto de suas relações e vivências em espaços sociais, como nas escolas e universidades, na igreja, e em outros meios sociais que ele frequentou ao longo de sua vida, criando assim relações de identificação para com seus pares (Thiry-Cherques, 2008). Por meio das entrevistas semiestruturadas buscou-se investigar junto aos participantes a formação de seu capital social, questionando-os sobre sua formação familiar, as escolas que frequentou e a influência da religiosidade em sua vida.

A relação entre estes aspectos pode ser compreendida conforme demonstração da figura 7.

Figura 7: Estrutura de Formação do Capital Social do Agente



Fonte: Adaptado de Freitag (2019).

Para Bourdieu (2017), o capital social herdado é oriundo da origem social do indivíduo, vinculado ao local de nascimento, nome da família e religião, aspectos que constroem as características de condição de existência e consciência, influenciando na formação de seu *habitus* e em seu posicionamento no campo. No que diz respeito à relevância dada ao nome familiar, etnia, e local de nascimento, as evidências encontradas no campo da presente pesquisa demonstraram um contexto contrário aos achados de Freitag (2019), onde estes fatores se mostraram determinantes e recorrentemente citados pelos participantes da pesquisa.

Na realidade social do presente estudo, foi possível perceber o distanciamento dos dados da pesquisa de Freitag (2019), principalmente no que diz respeito ao peso dado pelos participantes às origens colonizadoras daquela região, e a formação do sentimento cooperativista. No presente estudo, os gestores reconheceram o sentimento cooperativista ao longo de sua trajetória na cooperativa estudada, o que, neste caso, acaba por romper a valorização do capital social herdado como forma de posicionamento do campo, haja vista, que dentro do contexto social estudado não há um nome familiar consolidado no campo, tampouco um lugar de nascimento que favorecesse o destaque a um ou outro agente, desta forma, o capital social herdado dos gestores da cooperativa estudada, mostrou-se como resultado dos exemplos e noções de éticas familiares, como pode ser percebido na fala do entrevistado 7 ao relatar sobre seu comportamento diante de questões éticas:

Eu acho que eu tenho um senso muito assim, até porque eu acho que isso influencia também no que eu trabalho, que é na parte de normas. Então eu tenho, procuro ter, um senso muito forte de certo e errado. Certo é certo, errado é errado, e o que não tá 100% eu tento ver uma forma de ter um bom resultado para as duas partes, assim entrar no consenso, mas de forma que não fuja do que é o certo e aí não fica muito difícil. [...] Minha mãe criou a gente muito assim, tem que se comportar (Entrevistado 7).

Para Freitag (2019), a lógica do *habitus* constrói-se considerando elementos de experiências familiares passadas entre as gerações, visíveis em momentos como nos quais os pais ensinam aos filhos seu ofício, fator observado na fala do entrevistado 4 que relata:

Eu tinha curiosidade de conhecer um cheque, saber o que é uma duplicata, o que é um borderô, aquilo tudo. E eu também já ia para a loja do meu pai e fui tendo essa curiosidade e de querer aprender essa parte de comercial e de práticas bancárias (Entrevistado 4).

Através do compartilhamento de suas experiências e histórias de vida, os familiares exercem uma influência sob os indivíduos, como pode ser percebida na fala do entrevistado 1, ao relatar sobre sua escolha por um curso superior: *“saindo do quartel, fui convidado a ser efetivado, mas por um pedido, pedido não uma, ordem da minha mãe para fazer um curso superior eu não fiquei, ... optei para fazer o curso superior”*.

As características que constroem o capital social herdado, atribuem aos agentes sentimentos marcantes de comprometimento, o que ressoa em suas atitudes dentro do campo organizacional, sobretudo em relação ao empenho e esforço para realização de atividades, reverberando, em suas atividades laborais, essa condição ganha destaque especialmente quando esses indivíduos estão inseridos em um contexto de pressão social exercida pelos demais agentes no campo, como nos casos de necessidade de mudanças, tais como ocorreram na cooperativa estudada.

Por meio das escolhas realizadas e as experiências vividas ao longo de sua trajetória, os indivíduos são encaminhados para a construção de seu capital social adquirido, criando relacionamentos no campo e redes de contatos que por conseguinte influenciam na criação de vias de acesso para este indivíduo (Thiry-Cherques, 2008). Na presente pesquisa, foi possível observar a influência expressiva deste capital para o ingresso dos gestores na cooperativa.

O entrevistado 6 demonstra em seu discurso a influência da sua rede de relacionamentos para sua chegada na cooperativa quando relata:

Então, houve uma reunião lá no nosso sindicato, foi quando o pessoal de (cidade da cooperativa), em (cidade que sediou a reunião), foram para lá para reunir as pessoas lá do sindicato e saber quem é que estava disposto a abrir uma cooperativa. Foi quando a gente fundou a cooperativa de (cidade de uma das cooperativas singulares incorporadas) ao mesmo tempo que fundou em (cidade da outra cooperativa singular incorporada) e aqui já tinha. Aí pronto e em 2011 nós fizemos a incorporação (Entrevistado 6).

Para o entrevistado 3 a relação entre o ingresso na cooperativa e a influência do seu capital social é ainda mais notória, pois, sua chegada à cooperativa realizou-se por meio de um convite, como expressa em sua fala: *“Eu me aposentei do (trabalho exercido anteriormente), aí fui chamado. Um colega me chamou para me ajudar aqui, que ele estava sozinho e tal, aí eu passei a trabalhar com a cooperativa e estou aqui até hoje”*.

A formação e manutenção das redes de contato se apresentam de forma relevante tanto no interior da cooperativa, quanto nas relações nascidas no ambiente cooperativista, como, por exemplo, quando o entrevistado 6 cita os aprendizados obtidos ao visitar uma cooperativa singular em Vitória, no Espírito Santo, em sua fala, o entrevistado relata ter aprendido pontos de vistas importantes com aquela visita, principalmente por que a cooperativa visitada tratava-se de uma singular muito bem desenvolvida.

Diante das evidências obtidas na presente pesquisa, foi possível observar que na realidade social do campo em que a cooperativa estudada está inserida a maior influência do capital social está relacionada a rede de contatos dos agentes, possibilitando a eles os acessos necessários dentro da lógica do campo. Distanciando-se dos resultados encontrados por Freitag (2019) no qual ressaltava a influência do capital social herdado, essa diferença se atribui às particularidades do campo como uma realidade social e geográfica distinta.

4.1.1.2. Capital cultural dos agentes

O capital cultural, é resultado do somatório de qualificações, conhecimentos, informações e habilidades de um indivíduo, podendo ser herdado de sua família ou adquirido ao longo de sua trajetória família (Thiry-Cherques, 2008). O acúmulo deste capital é marcado pelo acesso a arte, a educação, e a espaços sociais, podem ser providos de pais para filhos, ou podem ser resultado das escolhas feitas pelo indivíduo em sua vida adulta. A figura 8 ilustra a estrutura de formação do capital cultural.

Figura 8: Estrutura de Formação do Capital Cultural



Fonte: Adaptado de Freitag (2019).

A influência dos familiares na formação dos indivíduos são expressadas através da formação acadêmica dos pais e motivação dada ao indivíduo para manutenção da vida acadêmica e profissional, formando assim o capital cultural herdado, porém em contrapartida das prerrogativas presentes na literatura, os entrevistados não demonstraram a presença destes fatores para a formação do seu capital cultural, com exceção apenas do entrevistado 1 que relatou ter cursado o ensino superior por influência de sua mãe.

Em relação ao capital cultural adquirido, esse mostrou-se significativo para os entrevistados em dois níveis, inicialmente advindo de interesses pessoais independentes da cooperativa e posteriormente para manutenção de sua trajetória dentro do campo.

Todos os entrevistados possuem formação superior, sendo a grande maioria a nível de pós-graduação. Neste contexto, chama atenção a relação entre as qualificações dos entrevistados e o tempo de participação na cooperativa, uma vez que ambos movimentam-se de maneira diretamente proporcional. À medida em que o agente vai permanecendo na cooperativa, é incentivado pelo campo para o acúmulo de qualificações, incentivo advindo da própria cooperativa através das oportunidades ofertadas pela universidade corporativa e também exercido pela rede de contatos do agente dentro do campo, sendo por tanto, influenciado pelos seus pares a realizar determinadas qualificações, o que é observado nos dados e expressado frequentemente na fala dos entrevistados, como, por exemplo, relata o entrevistado 7:

Recentemente a gente fez um curso de Perícia Contábil, Eu, (nome do colega de trabalho) e (nome do colega de trabalho). Eu acho que na educação, na parte de educação formal, o conhecimento é a base de tudo. Então, o conhecimento e a experiência que a gente tem no dia a dia [...] conseguindo juntar a teoria com a prática e vendo como que você pode utilizar isso da melhor forma, eu acho que que acaba trazendo um crescimento tanto profissional quanto pessoal (Entrevistado 7).

Diante desta realidade, a análise da formação do capital cultural adquirido pelos entrevistados foi segregada em dois níveis: por motivação própria e por influência do campo, considerando que os acontecimentos da trajetória acadêmica e profissional anteriores a chegada do indivíduo na cooperativa foram resultado de motivação própria, e que os posteriores ocorreram por influência do campo, salvo as exceções demonstradas na fala dos entrevistados.

Os acontecimentos das trajetórias acadêmicas e profissionais dos entrevistados antes do ingresso na cooperativa, foram, em sua maioria, motivados por interesses estritamente pessoais, como relata o entrevistado 3: *“Gosto de estudar outras línguas, porque eu acho que você só tem cultura, você só sabe apreciar a vida se você souber história, geografia e línguas estrangeiras, porque quanto mais línguas você fala, mais culturas você absorve.”*

Bourdieu (1987), relaciona a busca por capital com a construção de posicionamento no campo. Para o entrevistado 4, a relação entre as qualificações e o posicionamento em um determinado campo se apresenta de maneira direta, como pode se perceber em sua opção por um curso superior:

Resolvi fazer o vestibular para contabilidade e meu sonho era trabalhar em banco, porque naquela época o banco tinha muito destaque [...] trabalhei oito anos no banco, trabalhei no (nome do banco), o (nome do banco), foi incorporado por outro banco e a agência que eu trabalhava fechou e não na época foram demitidas mais de 30 pessoas. E no que eu fui demitido, isso foi em (mês e ano), em (ano seguinte) surgiu a oportunidade de iniciar aqui na cooperativa, que também é uma instituição financeira e eu dei continuidade (Entrevistado 4).

A busca por uma melhor condição de vida pode também ser um fator chave para que o agente se interesse em acumular capital cultural ao longo de sua trajetória, sobretudo guiado pelo interesse por posicionamento no campo (Freitag, 2019), movimento que traz consigo mudanças significativas para o agente. No campo de estudo esta dinâmica foi percebida na fala dos entrevistados 5 e 8, ao relatarem sobre sua trajetória:

Meu pai, comerciante, tem uma loja aqui no interior, passou a morar no interior, aqui perto de (cidade de origem da cooperativa), em (cidade de origem do entrevistado) e cresci em (cidade de origem do entrevistado). Trabalhei com meu pai aqui quando eu tinha 16 até os 19 anos, quando decidi sair de casa dele. E aí eu tive a oportunidade de estágio na cooperativa, me formei em economia, estudei uma parte na (nome da universidade) e depois tive que terminar em outra faculdade porque tive que mudar de cidade, fui para uma agência em (nome da cidade) (Entrevistado 5).

É eu sempre estudei em escolas públicas. E isso é algo que eu me orgulho muito, que eu falo com muito orgulho. A minha trajetória de ensino fundamental e médio também. Eu entrei no (nome da escola) foi muito importante para mim, para minha vida, de ter estudado lá (Entrevistado 8).

Para Bourdieu (1997), a posição dos agentes no campo está proporcionalmente associada ao volume de seu capital, considerando que a

estrutura do campo é diretamente relacionada a proporção de peso dos capitais de todos os agentes, isto é, de todo o espaço social. Compreendendo este fato, observou-se o comportamento dos agentes da cooperativa estudada em relação a trajetória acadêmica e profissional vivida por eles a partir do ingresso na cooperativa.

Diante de relatos dos entrevistados sobre sua trajetória na cooperativa foi possível perceber dois comportamentos significativamente recorrentes no campo estudado. O primeiro trata-se da influência e incentivo direto da cooperativa na qualificação de seus agentes, como citado pelo entrevistado 8:

E eu acho que a maior realização é ter esse reconhecimento e de confiança mesmo da diretoria e de me colocar lá, porque é uma função de confiança, e eles me ajudaram a pagar a universidade, eu pagava metade e a cooperativa pagava a metade. Eles me deram essa bolsa, eu terminei porque a cooperativa me ajudou financeiramente (Entrevistado 8).

O segundo comportamento versa sobre a retenção dos profissionais, um interesse pela efetivação dos vínculos e pela longínqua permanência daqueles que já fazem parte da cooperativa, movimento notório na fala do entrevistado 4: *“Eu iniciei aqui como caixa e fiz minha carreira profissional aqui dentro da cooperativa, fui caixa, tesoureiro, analista de crédito, contador, controller, gerente de agência, gerente geral e hoje estou no (cargo atual).”*

Diante deste cenário é possível notar que os comportamentos citados acabam por gerar nos agentes o sentimento de gratidão e fidelidade para com a cooperativa, como quando o entrevistado 8 atribui sua conclusão de curso superior à cooperativa. Sentimentos demonstrados também pelo entrevistado 1 que relata: *“Aqui na cooperativa foi uma segunda faculdade para mim. Porque eles abriram a porta. E eles, com a maior paciência do mundo, foram me moldando. Então, hoje o profissional que eu sou tem muito pela cooperativa”.*

A cooperativa, portanto, mostra-se disponível para auxiliar no processo de qualificação dos agentes, como relata o entrevistado 5: *“Fiz diversas capacitações. O Sicoob me oferece muito isso também, a gente tem o Sicoob Universidade e tem outras ferramentas também para que a gente possa aprender dentro do sistema.”*

É notório também o vínculo entre as qualificações e a posição do agente dentro do campo, relação detalhada na fala do entrevistado 4:

Com o cargo que a gente assume existe cada caso. No meu caso, com relação a PLD conformidade, por exemplo. Quer dizer, a gente tem que estar sempre fazendo as capacitações que são obrigatórias. Existe o Instituto Sicoob, que é uma faculdade da Universidade Sicoob e onde promove vários e vários cursos para a gente, além dos que a gente faz por fora. Como eu falei, a certificação CPA 10, CPA 20 e esses MBAs que já foram feitos, né, porque é necessário.

De maneira geral, todos os entrevistados citaram em algum momento a busca por qualificações após o ingresso na cooperativa, sendo motivado pela oportunidade ou pela exigência, portanto, nota-se que acúmulo de capital cultural é significativamente relevante para os agentes do campo estudado.

4.1.1.3. Capital simbólico dos agentes

O capital simbólico é concebido por meio do somatório dos demais capitais, o conjunto simbólico de *status*, valores, influência, e demais atribuições sociais de um agente presente no campo, definido por Bourdieu (1996, p.107), como “uma propriedade qualquer percebida pelos agentes cujas categorias de percepção são tais que eles podem entendê-las (percebê-las) e reconhecê-las, atribuindo-lhes valor”. A figura 9 demonstra a estrutura de formação do capital simbólico.

Figura 9: Estrutura de Formação do Capital Simbólico



Fonte: Adaptado de Freitag (2019).

A construção deste capital ocorre ao longo da trajetória dos agentes e corresponde ao conjunto dos rituais de reconhecimento social, prestígio do agente, honra, qualificações, conquistas, etc. (THIRY-CHERQUES, 2008).

Na fala dos entrevistados dois fatores determinantes deste capital mostraram-se significativamente relevante, o capital social adquirido por meio das relações no campo e o capital cultural adquirido por meio das qualificações dos agentes, visíveis a partir da forma de ingresso de alguns indivíduos na cooperativa, e na trajetória dos indivíduos ao longo do tempo.

Para Bourdieu (1996) o acúmulo destes de capitais define a sucessão de posições ocupadas por determinado agente no campo, movimento que está diretamente atrelado ao nome do indivíduo, sua origem, sua família, sua rede de contatos e seus feitos.

Como mencionado anteriormente, no campo estudado os aspectos relacionados ao nome dos indivíduos, sua origem e sua família não se mostraram representativos, contrariando o que prevê a teoria (Bourdieu, 2017).

Dentro do ambiente estudado os aspectos retratados nas falas dos entrevistados, condizentes com os apontamentos teóricos no que diz respeito ao *status*, aos relacionamentos no campo e as conquistas e qualificações dos agentes.

O ingresso dos entrevistados 2, 3 e 6 na cooperativa demonstra a influência do capital social, haja vista que todos foram convidados por seus pares para fazer parte da cooperativa, sendo está a representação mais significativa do acúmulo de capital social no campo estudado.

O acesso e as movimentações dos demais entrevistados dentro do campo foram relacionados, em sua maioria, à trajetória seguida por eles dentro da cooperativa e ao capital cultural acumulado por meio da inserção nesse campo, como evoca o entrevistado 4:

Eu sempre fui muito proativo, então se existe algum curso disponível para ser realizado, eu não esperava alguém me pedir para fazer. Eu me antecipava e fazia. Então, as oportunidades às vezes surgem para quem está pronto para receber, né? Então, sempre que eu tive o convite para galgar um cargo maior, era porque eu já estava apto a assumir aquele cargo. Então a gente precisa ser proativo e tentar buscar a formação necessária para que você consiga chegar lá (Entrevistado 4).

Além dos interesses próprios demonstrados pelos entrevistados, é importante destacar os esforços e investimentos da cooperativa em relação a qualificação de seus agentes, o que contribuiu substancialmente para a construção do capital cultural destes agentes, como pode ser compreendido por meio das falas dos entrevistados:

Existe o Sicoob Universidade, que é uma universidade a distância, onde existe um programa anual de capacitação, você é obrigado a fazer os cursos. Então, aqui tem uma parte onde eu vou colocando aqueles diplominha, sabe? Dá pra encher umas três pastas de coisas. A formação é muito importante, aqui a gente se desenvolve porque nós estamos na prática, nós estamos fazendo aqui no dia a dia (Entrevistado 3).

A gente tem o treinamento, a gente tem como uma universidade que oferece cursos e auxílio em relação a qualquer dúvida que você tenha, você pode ir lá colocar no catálogo de coisas para ver. Tem uma infinidade de alternativas que a gente pode utilizar como ferramenta para nos auxiliar (Entrevistado 7).

Quando eu comecei a trabalhar na cooperativa eu tinha que fazer o curso de (cargo) de cooperativa. Então nós fomos para (cidade onde ocorreu o curso) e lá a gente fez o curso, e de lá para cá, todo mês surge um. Tem um CPA 10 que a gente tem que fazer, tem o CPA 20, que a gente tem que fazer, o próprio Banco Central exige que o funcionário seja qualificado com CPA 10, CPA 20, então tem outra certificação de (cargo) você tem que ter que você faz, você estuda e depois vai fazer a prova junto a (organização responsável pela prova). A prova é feita, supervisionada, então são coisas que fazem com que você vá crescendo junto com a cooperativa. O próprio Sicoob tem o Sicoob universidade que faz vários cursos com relação a tudo que você tem que saber com relação a cooperativa. Isso eu tenho certeza que o Sicoob Universidade me ajudou muito com relação ao aprendizado do dia a dia do cooperativismo (Entrevistado 6).

Os resultados da pesquisa indicaram que o acúmulo de capital cultural desses gestores foi potencializado após o seu ingresso na cooperativa.

Diante deste contexto e considerando que os capitais e o campo são indissociáveis no processo de formação do *habitus* dos gestores, os elementos constituintes dos capitais cultural, social e, por conseguinte, capital simbólico, foram classificados e considerados para a observação da formação do *habitus* dos gestores da cooperativa estudada (Freitag, 2019).

A partir disto, foi possível compreender que para o campo estudado na presente pesquisa, os elementos constituintes do *habitus* dos gestores, que foram constantemente evocados pelos entrevistados e agem na adoção dos SIs são: o capital social adquirido, demonstrado por meio das relações firmadas

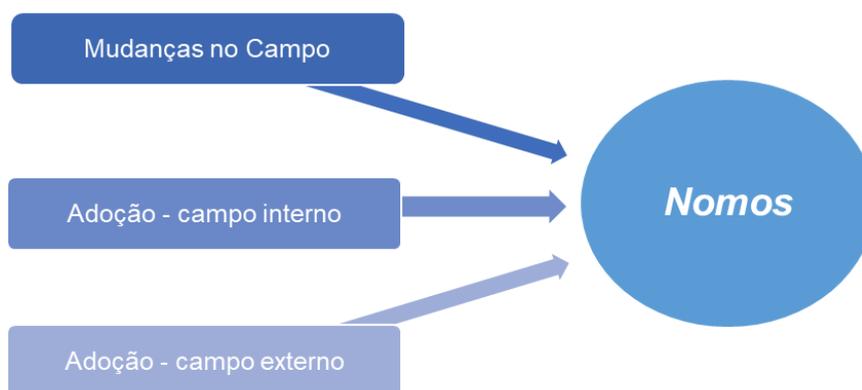
no campo e o capital cultural acumulado durante a trajetória destes agentes na cooperativa.

4.1.2. Propriedades do Campo

4.1.2.1. Nomos na cooperativa estudada

O campo é um espaço social formado por estruturas não fixas, produzidas a partir da interação entre o *habitus* dos indivíduos (Ortiz, 1984). Dentro deste espaço social existem propriedades universais que determinam a lógica de funcionamento do campo, uma delas é denominada por Bourdieu como *nomos*, propriedade que representa as leis e a regulação dentro do campo, sendo a partir desta propriedade que se formam as noções de regimentos e regras do campo (Thiry-Cherques, 2008, p.174). Para o presente estudo a estrutura do *nomos* é analisada em relação a adoção de SIs para uma tomada de decisão fundamentada, é demonstrada pela figura 10.

Figura 10: Nomos da Cooperativa estudada em relação a Adoção de SIs



Fonte: Adaptado de Freitag (2019).

Como observado anteriormente, no item 4.1 sobre a história da cooperativa estudada, o campo passou por mudanças significativas ao longo de sua trajetória, alterações relacionadas a estrutura geral da cooperativa, a gestão, aos sistemas cooperativos, aos sistemas de processamento de transações, bem como nos sistemas de informações gerenciais, alterações que culminaram em consideráveis mudanças na estrutura do campo.

Ao longo dos mais de 20 anos de existência, a cooperativa foi estimulada a realizar mudanças na sua forma de trabalho, ocasionadas pela modernização no ambiente externo, pela ampliação do uso de tecnologias nas instituições financeiras, pela realidade das transações bancárias de forma *on-line*, dentre outras, período vivido e relatado pelo entrevistado 3: *“Você sair do livro, da ficha de papel para entrar para o sistema de informática, que você não tem mais papel [...] quem já nasceu dentro da informática não tem esse problema [...] Como eu, que nasci lá atrás, para mudar e entender, se não tiver a mente aberta se perde”*.

Juntamente com essas modernizações na forma de trabalho e com o desenvolvimento da cooperativa, houve a necessidade de realizar mudanças nos vínculos aos sistemas cooperativos e nos sistemas de processamento de transações (SPT).

No ano de 2010 a cooperativa estudada, que até então era vinculada a uma cooperativa central, mas utilizava um SPT independente, realizou a primeira alteração de SPT, saindo do sistema legado, descrito pelos entrevistados como um sistema mais simples, que não dava o suporte necessário ao volume de transações da cooperativa, e migrando para um SPT disponibilizado por um banco cooperativo central com quem a cooperativa firmou parceria para utilização de sistemas, portanto, neste momento houve apenas a mudança de SPT, que foi denominado nesta pesquisa como “SPT 1”, não obstante, a cooperativa estudada manteve-se vinculada ao Sistema Cooperativo de origem.

No que tange as mudanças na gestão, os entrevistados atribuem maior impacto à incorporação de outras duas cooperativas singulares em 2011, ocasião marcada pela reestruturação de toda gestão da cooperativa, haja vista que os gestores das três cooperativas organizaram-se para transformarem-se em apenas um grupo, alterando cargos e posições dentro do campo, como expressou o entrevistado 6: *“foram mudanças que mexeram muito com a gente, mexeu em termos salariais, mexeu em termos de cargo...”*

Em seu relato, o entrevistado 6 ainda comenta que após esta reestruturação ocorreram mais duas alterações no corpo da diretoria da cooperativa, até que a atual diretoria fosse composta, com uma estrutura que permanece há cerca de dez anos, como relata o entrevistado: *“Já faz oito, dez*

anos que a nossa diretoria continua a mesma, nesse tempo todo a gente vem trabalhando de uma forma coesa, de uma forma que a gente possa fazer com que a cooperativa funcione bem, não para nós, mas para o associado, que é o mais importante”.

No ano de 2014 mais uma mudança foi realizada, desta vez motivada pela central a qual a cooperativa estava vinculada. A cooperativa central em questão foi incorporada por outro sistema cooperativo, uma alteração que ressoou em todas as cooperativas singulares vinculadas à ela e culminou em mais uma mudança de SPT na cooperativa estudada, juntamente com todas as outras vinculadas aquele sistema cooperativo. Na oportunidade houve a mudança tanto de sistema cooperativo (dada a incorporação da central), quanto de SPT (denominado nesta pesquisa de SPT 2).

Diferentemente da primeira mudança, a migração de sistema desta vez não se mostrou satisfatória para a cooperativa estudada, como exposto na fala do entrevistado 4: *“Aí a nossa adaptação a esse sistema não foi muito legal, porque a gente achou que o sistema anterior, que a gente tinha parceria, que era do (nome da central), era melhor.”* Relato que foi endossado pelo entrevistado 1: *“O sistema não nos atendeu, teve muita queixa dos cooperados. Ele não atendeu a nossa expectativa”.* Acontecimentos que suscitaram uma nova mudança para cooperativa estudada, uma migração que iniciou-se no ano de 2016, e foi concluída em 2017, quando a cooperativa estudada migrou do Sistema Cooperativo e SPT 2 para o atual Sistema Cooperativo que por conseguinte possui um SPT padrão para todas as cooperativas singulares filiadas a ele, nesta pesquisa denominado de SPT 3.

Todas essas alterações no campo foram vividas pelo entrevistado 4 que relata:

Então realmente houve mudanças significativas, porque não é fácil mudar de um sistema para o outro. Essa questão de migração, de importação de dados de todas as plataformas, contábil, conta corrente, empréstimo, aplicação, é trabalhoso e também para o colaborador até que ele se adapte ao novo sistema. Assim não é do dia para noite, né? Então a gente realmente sente algumas dificuldades, mas todas essas dificuldades foram superadas e com êxito (Entrevistado 4).

Diante do cenário das mudanças ocorridas na cooperativa estudada, chama atenção o investimento em treinamentos, sendo está a principal

ferramenta utilizada pela cooperativa para garantir a adoção dos SIs, conforme relatado por todos os entrevistados. O comportamento de qualificar as pessoas para a adoção dos sistemas corrobora com a importância que deve ser dada às pessoas dentro do contexto de adoção de SIs, uma vez estas pessoas são atores essenciais para o processo de uso e funcionamento de qualquer sistema (Carlos Neto; Lucena, 2019). Processo relatado pelo entrevistado 1:

Aos colaboradores eram disponibilizados treinamentos. Então, exemplo, fechou que vai migrar de sistema, dois ou três meses antes a gente já estava passando por treinamento, a gente já estava fazendo todo o estudo para fazer a migração das informações, para o novo sistema, realizando treinamentos [...] então a cooperativa disponibilizou, fez os treinamentos que eram necessários para que tanto os colaboradores como os cooperados não sentisse tanto (Entrevistado 1).

Posteriormente a consolidação de todas as mudanças apresentadas, a cooperativa estudada segue desde 2017 filiada à Sicoob Central Nordeste, e por conseguinte, faz uso do SISBR (sistema de apoio a decisão), um SPT padrão para todas as cooperativas vinculadas ao Sistema Cooperativo Sicoob, descrito pelo entrevistado 1 da seguinte maneira:

É uma plataforma com diversos módulos também que que auxiliam no atendimento, na tomada de decisão da gestão, seja para fazer o levantamento do perfil da carteira dos nossos associados, seja para tirar algum relatório de algum produto que está com pouca disponibilidade, com pouca venda e o resultado abaixo para que a gente possa agir em cima daquele produto (Entrevistado 1).

Os módulos e funcionalidades do SPT em uso, citados pelo entrevistado 1, estão dispostos na Plataforma de Apoio à Decisão, que conta com relatórios como: fluxo de caixa, dashboard de indicadores, painéis de alerta, dados sobre provisões e outros, como pode ser percebido nas fotografias capturadas do sistema (Apêndice IV).

Para Davis (1989), a adoção de uma nova tecnologia depende de determinantes fundamentais como a utilidade percebida e facilidade de uso percebida. Na cooperativa estudada, é possível observar a utilidade percebida quando os entrevistados demonstram ter considerado as mudanças necessárias e benéficas ao funcionamento da cooperativa. Já a facilidade de uso percebida é observada quando os entrevistados relatam o investimento da cooperativa em treinamentos a fim de diminuir os impactos negativos e as dificuldades relacionadas a migração.

A utilização de um sistema padrão dita, portanto, as regras do campo, tornando visível aos agentes o que deve ser feito e como deve ser feito, para Bourdieu (2009), essa homogeneidade das condições de existência é o que faz com que as práticas possam ser objetivamente dadas fora de qualquer cálculo estratégico e de qualquer referência consciente a uma norma e mutuamente ajustadas, uma vez que a interação dos *habitus* dos agentes reunidos coletivamente por meio do *habitus* de classe, movimenta-se conforme as regras do campo, assumindo o papel de estruturas estruturadas predispostas a funcionar como estruturas estruturantes. Assim, quando o consenso entre os agentes sobre a utilidade e facilidade do uso foi compartilhada pelos agentes, pode-se observar que forjou no *habitus* de classe uma aceitação, que colaborou para a adoção de novos SIs.

4.1.2.2. *Doxa* na cooperativa estudada

O campo denominado por Bourdieu (1997), é um meio, que se apresenta como um espaço social parcialmente autônomo, alicerçado em leis próprias e orientado através das forças e dinâmicas exercidas pelos agentes, podendo a interação dos agentes, formar um “campo de forças ou um “campo de lutas”. Dentro deste contexto, há uma propriedade que versa sobre os consensos existentes no interior deste universo social, denominada por Bourdieu como *Doxa*, está propriedade do campo representa a opinião consensual, é algo que tem o acordo de todos os agentes, ou seja, uma espécie de senso comum que vigora dentro do campo (Thiry-Cherques, 2008). A figura 11 ilustra a *Doxa* da cooperativa estudada em relação a Adoção de SIs.

Figura 11: *Doxa* da cooperativa estudada em relação a Adoção de SIs



Fonte: Adaptado de Freitag (2019).

Na presente investigação foi considerado o uso prático de sistemas de informação no apoio a tomada de decisão. No contexto estudado, todos os entrevistados demonstraram o uso diário do SIs para desempenho de suas funções e conseqüentemente para a tomada de decisão, cada um em sua alçada.

Por meio da observação das rotinas de trabalho dos entrevistados foi possível verificar que a cada nível hierárquico faz uso do sistema de maneira distinta, no nível operacional o maior foco está na alimentação do sistema para geração de informação, neste grupo também observou-se o uso de planilhas e *BI*, para controle das informações, como relata o entrevistado 5:

Nós temos uma plataforma que é bem robusta, que é o SISBR onde a gente tem praticamente tudo, desde a parte de contábil, que não é muito a minha área, mas enfim, a gente tem a parte contábil, a parte de BI e a parte de atendimento e tudo e basicamente quase tudo integrado em um único sistema. É próprio da instituição financeira, é um sistema próprio nosso, do Sicoob, então esse sistema tem praticamente tudo que você possa imaginar de *BI*, de atendimento de todos os produtos e serviços que a gente usa (Entrevistado 5).

No nível tático também foi percebido o uso focado na alimentação de informações, mas já é possível perceber o uso dos relatórios retornados do SIs para monitoramento de riscos e desempenho da cooperativa, no processo de tomada de decisão diária, como relata o entrevistado 7:

Os dados são alimentados indiretamente por mim, mas são efetivamente alimentados pelos colaboradores quando eles fazem atualização cadastral, por exemplo [...] O meu trabalho então é mais para ver quanto isso vai impactar no resultado da cooperativa [...] para decisão de taxa, por exemplo, nas operações que têm mais risco, as taxas são maiores e a gente utiliza essa informação para reuniões em geral com gerência, com a diretoria, para falar como está, se os níveis estão de acordo com os índices que têm que ser seguidos. E aí a central manda também os relatórios para a gente de alerta, para quando está perto de descumprimento, para a gente montar um plano de ação. E aí a gente utiliza essas informações para isso, para ver o que é que pode ser melhorado, o que é que pode ser acompanhado (Entrevistado 7).

Para compreensão do nível estratégico na cooperativa estudada é importante realizar a separação dos gestores alocados em cargos eletivos (Conselho de Administração e Conselho Fiscal), dos gestores executivos, pois o uso de SIs nestes dois grupos é significativamente diferente.

Os gestores vinculados aos cargos executivos da cooperativa fazem uso do SIs diariamente, como exposto pelo entrevistado 8: “*Quem utiliza mais*

é a diretoria mesmo, que é para verificar como é que estão as receitas e as despesas [...] o que é que está gastando mais, o que é que pode diminuir mais, enxugar mais. A receita, qual setor que está dando mais receita? Qual o produto? Qual o serviço que está dando mais receita? Quem utiliza mais é quem pode mesmo tomar mais a decisão”.

Na cooperativa estudada os gestores vinculados aos cargos eletivos demonstraram o uso das informações geradas pelo SIs na tomada de decisão, mas não observou-se o uso efetivo do sistema para alimentação de dados. Os relatos dos entrevistados indicam que o uso das informações advindas dos SIs é realizado por meio do acesso aos relatórios fornecidos pela diretoria executiva, sendo a maioria deles disponibilizados em formato de relatórios textuais ou planilhas de *excel*. Consubstanciados nestas informações o conselho de administração reúne-se periodicamente e realiza o processo de tomada de decisão.

Segundo Ajzen (1991) os indivíduos possuem um comportamento para a adoção de sistemas considerando determinantes básicas: a avaliação favorável ou desfavorável do indivíduo em relação a adoção, as normas subjetivas, que dizem respeito a pressão social exercida sob a atitude de exercer ou não o de adotar aquela tecnologia, e a facilidade ou dificuldade percebida pelo indivíduo em relação a execução.

A dinâmica dos aspectos propostos por Ajzen (1991) pode ser observada de maneira específica em diferentes acontecimentos no campo estudado. A avaliação favorável ou desfavorável do indivíduo em relação a adoção de SIs ocorre, tal como foi quando substituição do SPT 2, que foi julgado insuficiente por parte dos associados, como relatado pelos entrevistados.

Ao realizar essa migração a cooperativa estudada tomou a decisão de fazer parte de uma central cooperativa que possui um sistema padronizado para todos os filiados, nesta ocasião é possível perceber a presença de normas objetivas e as normas subjetivas, exercendo uma pressão sob a atitude adotar aquela tecnologia.

Neste cenário, a facilidade ou dificuldade de uso percebida (Davis, 1989) é um fator crucial para a adoção de SIs, um movimento particular de cada indivíduo. Na cooperativa estudada percebem-se dois fatores influentes neste processo, os esforços exercidos pelo campo para garantir a eficiência da

adoção dos sistemas, marcados principalmente pelos investimentos em treinamentos. E a estrutura do *habitus* de classe dos gestores, delineada majoritariamente no acúmulo de capital cultural adquirido por meio de qualificações, tornando os agentes dispostos e orientados à mudança, como é possível perceber na fala dos entrevistados 7 e 4 quando se posicionaram sobre o processo de adoção do SPT atual:

Quando vem uma mudança, você fica com um pouco de receio, né? Se vai dar certo ou não, o primeiro impacto é esse primeiro. Será que eu vou conseguir me adaptar? Parece ser muito complicado. Mas isso acho que é um processo normal. Sempre que tem mudança, seja de sistema, de qualquer outra coisa na vida [...] Então se fazem os treinamentos, a gente tem várias e várias horas de treinamentos (Entrevistado 7).

Assim não é do dia para noite, né? Então a gente realmente sente algumas dificuldades, mas todas essas dificuldades foram superadas e com êxito” (Entrevistado 4).

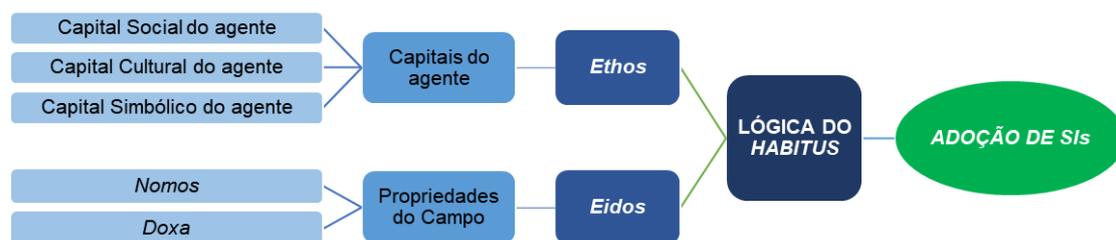
As declarações dos entrevistados ilustram as regras e comportamentos do campo estudado, demonstrando a presença de um *habitus* de classe homogêneo dentro do campo e os esforços dos agentes para garantir a efetiva adoção de SIs.

4.1.3. Lógica do *Habitus* em Relação à Adoção de SIs

Para Bourdieu (1987) o *habitus* é o um princípio ordenador do modo de ser, pensar e agir dos indivíduos, uma estrutura estruturante do campo e estruturada por ele, são as disposições interiorizadas que geram as práticas e representações do indivíduo, é, portanto, produto da experiência biográfica individual, bem como, da experiência coletiva dada pelas interações entre os indivíduos em determinado espaço social, expressadas através do *ethos*, *hexis* e *eidós* (Thiry-Cherques, 2008).

Para o presente estudo, observou-se a lógica do *habitus* em relação a adoção de SIs, utilizando-se do modelo estruturado por Freitag (2019) e esquematizadas a partir de Thiry-Cherques (2008), Bourdieu e Passeron (2008) e Bourdieu (2017), como demonstra a figura 12.

Figura 12: Lógica do *Habitus* dos Agentes na Adoção de SIs



Fonte: Adaptado de Freitag (2019).

A família é vista por Bourdieu (1996), como a primeira instituição a qual os indivíduos têm acesso, representando a origem do capital social herdado, e segundo Freitag (2019) fonte dos valores tais como: honestidade, lealdade, obstinação. É desta relação que surge o capital social herdado dos indivíduos, fator formador do *ethos*. No entanto nessa investigação, as relações familiares e por conseguinte o capital social herdado dos gestores é contrária aos achados de Freitag (2019). Tais resultados podem ser relacionados essencialmente a formação regional da cultura cooperativista, no estudo referenciado está cultura foi passada de geração para geração desde a época da colonização, já na realidade social estudada na presente pesquisa, a cultura cooperativista é compreendida concomitantemente ao ingresso e trajetória dos gestores na cooperativa estudada, desta forma, o capital social herdado ressoa apenas na formação ética dos agentes.

Na cooperativa estudada, o fator de relevância para formação do capital social dos gestores esteve diretamente relacionado a rede de contatos destes gestores, aos *status* deles dentro do campo, aos lugares frequentados por eles e aos seus feitos ao longo de sua trajetória de vida. Neste contexto, o capital social adquirido pelos agentes ao longo de sua trajetória foi responsável pelo ingresso da maioria dos gestores na cooperativa estudada, assim como, na definição de suas posições no campo.

O capital cultural dos gestores da cooperativa estudada mostrou-se formado majoritariamente pelas qualificações destes gestores ao longo de sua trajetória. Todos os gestores possuem ensino superior e a maioria deles possui pós-graduação, o que chama atenção para a relação de qualificações em relação ao tempo de atuação na cooperativa, uma vez que os entrevistados demonstraram por meio de seus relatos um investimento constante da

cooperativa na qualificação de seus gestores. Sendo assim, ressalta-se que o capital cultural acumulado ao longo da trajetória dos agentes foi substancialmente acumulado após o ingresso na cooperativa.

A soma destes capitais herdados ou adquiridos pelos agentes resulta em uma propriedade que pode ser percebida, compreendida e valorizada por seus pares, denominada por Bourdieu (1996) como capital simbólico.

Neste sentido, os resultados obtidos no campo deste estudo corroboram com o conceito de que os agentes sociais, indivíduos ou grupos, absorvem e reestruturam seu *habitus* ao longo do tempo, em uma trajetória que vai desde o “berço ao túmulo”, percebendo, pensando e agindo dentro da “estreita liberdade” existente na lógica do campo e na dinâmica das posições ocupadas por esses agentes (Thiry-Cherques, 2008).

Para Bourdieu (1996), o nome do agente, sua origem familiar, sua rede de contatos e seus feitos, ou seja, a soma de seus capitais, descreve a série de posições sucessivamente ocupadas no campo.

Este campo onde ocorrem as relações dos agentes trata-se de um universo formado por estruturas não fixas, produzidas a partir da interação entre o *habitus* dos indivíduos (Ortiz, 1984), estruturado por meio de suas propriedades *nomos* e *doxa*.

O *nomos* representa as leis e a regulação do campo, de maneira geral, diz respeito aos regimentos e regras de delimitam os limites do campo (Thiry-Cherques, 2008). Na cooperativa estudada, esta propriedade foi investigada a partir das mudanças no campo quando da adoção de SIs no campo interno e nas influências para adoção de SIs advindas do campo externo à cooperativa estudada. Para tanto, observaram-se as mudanças ocorridas na gestão da cooperativa, sendo a principal delas o momento de incorporação de outras duas cooperativas singulares, período marcado pela ruptura e reestruturação do *habitus* de classe e das posições dos gestores no campo, onde foi possível observar a partir da fala dos entrevistados a relação estruturante estruturada entre o *habitus* e o campo, proposta por Bourdieu (2009).

No que diz respeito ao SIs, a cooperativa estudada mostrou-se orientada à mudança, realizando migrações sempre que percebida a necessidade. A aceitação destas mudanças foi atrelada aos investimentos em qualificações e treinamentos, e ao *habitus* de classe dos gestores da cooperativa estudada,

que por sua vez mostrou-se direcionado ao acúmulo de capital cultural. Adicionalmente, foi possível observar o sentimento de comprometimento destes agentes para com a cooperativa, o que ressoou na adaptação e adoção dos sistemas.

A *doxa* é a opinião consensual no campo, representa algo que possui o acordo de todos, sendo uma espécie de senso comum dentro do campo que orienta as práticas realizadas pelos agentes (Thiry-Cherques, 2008). Na cooperativa estudada, o uso de SIs para tomada de decisão mostrou-se uma prática homogênea entre os gestores.

A observação das rotinas de trabalho e os relatos dos entrevistados demonstraram o uso efetivo dos módulos disponíveis no sistema de apoio a decisão (SISBR) que podem ser observados por meio das imagens capturadas de algumas das telas do sistema (Apêndice IV), e o uso de ferramentas de suporte como planilhas, relatórios e *BI*. Demonstrando o uso do SI para o acompanhamento de informações passadas e para tomada de decisão sobre os próximos passos da gestão da cooperativa.

É importante ressaltar que a construção do contexto social onde a cooperativa estudada está inserida dar-se-á em duas etapas marcantes. A primeira delas diz respeito a fundação da cooperativa, e sobretudo, aos indivíduos envolvidos neste processo, uma vez que os fundadores da cooperativa estudada possuem características significativamente relacionadas à formação do *habitus* de classe, ressaltadas pelo fato de que todos advêm da mesma categoria profissional, assimilando ao longo de suas trajetórias profissionais os comportamentos comuns de comprometimento e obediência, que são inerentes a execução da profissão em questão.

Desta forma, os pioneiros da cooperativa estudada desenvolveram um *habitus* de classe cômicos e bem estruturado. A partir disto, estes mesmos agentes recepcionam os participantes da cooperativa ao logo dos anos, e dentro deste contexto seguem a manutenção e reformulação das estruturas do campo e por conseguinte, do *habitus de classe*.

A segunda etapa, por tanto, é considerada a partir momento em que um novo membro ou funcionário é admitido para participar deste grupo que forma o campo da cooperativa, nesta dinâmica são forjados neste agente os comportamentos já consolidados naquele campo, movimento notório na fala

dos entrevistados, onde mesmo aqueles que não fazem parte da mesma categoria profissional dos fundadores da cooperativa, demonstram em seus relatos os mesmos sentimentos de comprometimento e obediência, isto em prol de um objetivo comum, que eles nomeiam como o bem estar do associado, e consequentemente do desenvolvimento e sustentabilidade da cooperativa.

Além disso, outras características comuns na trajetória de todos os entrevistados acabam por delinear o *habitus* destes agentes, e por conseguinte, consolidam-se no *habitus* de classe. Todos os participantes da pesquisa possuem uma origem familiar similar, tendo, a grande maioria deles, iniciado as atividades laborais ainda na adolescência, trabalhando em comércios de familiares e conhecidos, um importante traço dentro da trajetória dos entrevistados, que culmina em uma inclinação pela busca por qualificações, característica comum a todos e resultante também destas vivências. Movimento observado, por exemplo na fala do entrevistado 8

“As oportunidades às vezes surgem para quem está pronto para receber [...] Então, sempre que eu tive o convite para galgar um cargo maior, era porque eu já estava apto a assumir aquele cargo. Então a gente precisa ser proativo e tentar buscar a formação necessária para que você consiga chegar lá (Entrevistado 8).

Por conseguinte, e alicerçado nos resultados obtidos por meio desta investigação, conclui-se que o *habitus* dos gestores age na adoção dos Sistemas de Informação, uma vez que o *habitus* de classe voltado ao acúmulo de capital cultural encaminha os agentes para a percepção de facilidade e utilidade percebida dos SIs (Davis, 1989), viabilizando o processo de adoção de SIs.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O capítulo a seguir apresenta as considerações finais da pesquisa realizada, segregado em duas seções. A primeira seção trata-se das conclusões do estudo, apresentando os resultados obtidos em relação a influência do *habitus* dos gestores na adoção de SIs na cooperativa estudada.

Na segunda seção serão demonstradas as limitações do estudo e sugestões para pesquisas futuras.

5.1. Conclusão

A teoria da ação proposta por Bourdieu (1996), propõe que a maior parte das ações humanas tem por base algo diferente da intenção, guiando-se por meio do *habitus* (modo de ser, pensar e agir) dos agentes, formado através das disposições adquiridas ao longo da trajetória dos indivíduos, que fazem com que a ação seja orientada a determinado objetivo, sem que se possa, no entanto, afirmar a existência de uma busca consciente pelo objetivo em questão.

Os agentes dotados de seus *habitus* interagem no interior do espaço social denominado campo, formando uma estrutura estruturante estruturada, ao passo que a interação entre o *habitus* dos indivíduos dialoga com as estruturas objetivas do campo, ele também realiza trocas com as práticas conscientemente realizadas pelos agentes presentes neste campo (Bourdieu, 1987).

Amparando-se nas proposições teóricas de Bourdieu, e tendo como campo de pesquisa uma cooperativa de crédito singular, o presente estudo buscou responder a seguinte questão: Como o *habitus* dos gestores age na adoção de Sistemas de Informação?

Para tanto, identificaram-se os gestores e tomadores de decisão da cooperativa estudada, realizando entrevistas com integrantes dos níveis estratégico, tático e operacional da cooperativa, incluindo neste escopo os ocupantes de cargos eletivos, representados pelo Presidente do Conselho de Administração e membro do Conselho Fiscal da cooperativa, e ocupantes de cargos executivos, vinculados ao nível tático da cooperativa, representados pelos Diretores, Tesoureira e Supervisora de Controles Internos, e por fim, os ocupantes de cargos executivos, vinculados ao nível operacional, sendo estes o Analista de TI e Gerente de Unidade de Atendimento.

A partir das entrevistas realizadas com os gestores da cooperativa estudada, verificou-se por meio do modelo estruturado por Freitag (2019), esquematizado a partir de Thiry-Cherques (2008), Bourdieu e Passeron (2008)

e Bourdieu (2017), a lógica de formação do *habitus* destes gestores, considerando os capitais acumulados pelos agentes para a formação do *Ethos*, e as propriedades do campo para a formação do *Eidos*.

Desta forma foi possível concluir que o *habitus* dos gestores da cooperativa estudada é formado majoritariamente pelo acúmulo de capital social adquirido, demonstrado por meio da rede de contatos e relacionamentos dos entrevistados, e pelo acúmulo de capital cultural adquirido, sobretudo após o ingresso na cooperativa, demonstrado a partir das qualificações dos gestores. Por conseguinte, destaca-se a homogeneidade do *habitus* de classe presente na cooperativa estudada, marcado principalmente pelo sentimento de comprometimento dos agentes para com a cooperativa quando do processo de mudanças de gestão e mudanças em sistemas de informação.

Estes *habitus* estão em constante interação no campo, que na cooperativa estudada, que estrutura-se por meio de um *nomos* de regras claras e uma *doxa* sólida. Ao longo do desenvolvimento da cooperativa o campo foi marcado por mudanças expressivas na gestão, nos sistemas cooperativos, nos sistemas de processamento de transações e nos sistemas de informações gerenciais e de apoio à decisão.

No que diz respeito as mudanças na gestão, o momento de incorporação de outras duas cooperativas singulares, apresentou-se como a alteração mais marcante para a cooperativa, influenciado também pela ruptura e reestruturação do *habitus* de classe presente naquele campo.

Em relação às mudanças de sistemas cooperativos e de sistemas de processamento de transações, os gestores mostraram-se orientados a mudança em prol de um objetivo comum, o bem estar dos associados. Neste contexto e tomando por base as características de fidelidade e comprometimento dos agentes para com a cooperativa, foi possível observar que o processo de adoção dos SIs apresentou-se de forma assertiva dentro da cooperativa estudada.

Todos os gestores da cooperativa demonstraram o uso efetivo dos SIs para o processo decisório, sendo este uso delineado pela posição ocupada por cada agente dentro do campo. No que diz respeito a forma de utilização destes SIs, os entrevistados citaram o uso dos módulos disponíveis no sistema padrão

(SISBR) destinado ao apoio à decisão, adicionando o uso de ferramentas de suporte como planilhas, relatórios e BI.

Ressalta-se a importância do investimento da cooperativa em treinamentos e qualificação dos agentes diante das mudanças de SIs e SPT ocorridas na cooperativa estudada, fator que influenciou na utilidade e facilidade percebida pelos gestores no momento de adoção dos sistemas.

Por conluente, e aparando-se nos resultados da pesquisa realizada, responde-se à questão norteadora desta investigação ao verificar o *habitus* dos gestores age na adoção dos Sistemas de Informação, expresso sobretudo por meio da observação do *habitus* de classe consolidado pela orientação à mudança, a busca por qualificações contínuas e pelo sentimento de comprometimento, o que resulta em gestores dispostos e comprometidos com o processo de adoção dos SIs.

5.2. Limitação do Estudo e Sugestões para Pesquisas Futuras

A primeira limitação deste estudo está relacionada ao método, tendo em vista que a visão obtida por meio das entrevistas fica limitada ao ponto de vista do entrevistado.

Outro ponto importante a ser considerado é o fato de que a cooperativa estudada iniciou-se como uma cooperativa de crédito mútuo, o que suscita a homogeneidade do *habitus* dos agentes devido a origem similar, desta forma, acredita-se que a aplicação deste modelo em uma cooperativa de crédito de livre admissão possui o potencial para a identificação de um *habitus* distinto.

Sugere-se para estudos futuro a replicação deste modelo em realidades distintas, tanto de localização geográfica, quanto de estrutura cooperativista.

Acredita-se que a aplicação deste estudo em uma cooperativa de crédito de livre admissão possa apresentar traços de formação do *habitus* de classe distintos dos apresentados nesta investigação, o que apresenta um potencial para novos achados.

REFERÊNCIAS

AJZEN, I. **From Intentions to Actions: A Theory of Planned Behavior**. In: Kuhl, J., Beckmann, J. (eds) *Action Control*. SSSP Springer Series in Social Psychology. 1985. Springer, Berlin, Heidelberg. Disponível em: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-642-69746-3_2. Acesso em: 01 set. 2022.

AJZEN, I. The Theory of Planned Behavior. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**. v. 50, n. 2, p. 179-211, 1991. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/074959789190020T?via%3Dihub>. Acesso em: 01 set. 2022.

ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL. **O que é uma cooperativa**, 2022. Disponível em: <https://www.ica.coop/es/cooperativas/que-es-una-cooperativa>. Acesso em: 31 ago. 2022.

BACEN. **Cooperativas de crédito crescem e operam em mais da metade dos municípios**. 2022. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/detalhenoticia/703/noticia>. Acesso em: 01 nov. 2023.

BACEN. **O que é cooperativa de crédito?** 2023. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/estabilidadefinanceira/cooperativacredito>. Acesso 01 nov. 2023.

BAKER, J. The Technology–Organization–Environment Framework. In: DWIVEDI, Y.; WADE, M.; SCHNEBERGER, S. (org.) **Information Systems Theory**. Integrated Series in Information Systems, v. 28. 2012. Disponível em: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4419-6108-2_12. Acesso em 05 jan. 2024.

BOURDIEU, P. **O Senso Prático**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2009.

BOURDIEU, P. **Os usos sociais da ciência: por uma sociologia clínica do campo científico**. 1. ed. São Paulo: Editora UNESP, 2004. Tradução de: Les usages sociaux de la science: por une sociologie du champ Scientifique "Conferência e debate organizados pelo grupo Sciences em Questions, Paris, INRA, 11 de março de 1997".

BOURDIEU, P. **Razões Práticas: sobre a teoria da ação**. Tradução: Mariza Corrêa. 11. ed. Campinas, São Paulo: Papyrus editora, 1996.

BOURDIEU, P.; MICELI, S. **A economia das trocas simbólicas**. 7. ed. São Paulo: Perspectiva, 1987.

BRASIL, **Lei Complementar Nº 196, De 24 De Agosto De 2022**, Dispõe sobre o Sistema Nacional de Crédito Cooperativo e revoga dispositivos das Leis nº 4.595, de 31 de dezembro de 1964, e 5.764, de 16 de dezembro de 1971.

Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/LCP/Lcp196.htm#art1. Acesso em: 01 set. 2023.

BRASIL, **Lei nº 5.764 de 16 de dezembro de 1971**, Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. Brasília – DF, 1971. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5764.htm. Acesso em: 01 set. 2022.

CARDOSO, J. S. M.; LOPES, I. da S. **Comunicação e diversidade**: a relação entre os valores cooperativistas e a prática organizacional. DRd - Desenvolvimento Regional em debate, v. 12, n. 2, p. 77–95, 2022. Disponível em: <http://www.periodicos.unc.br/index.php/drd/article/view/3683>. Acesso em: 05 set. 2022.

CARLOS NETO, C.; LUCENA, J. P. O. **A Utilização dos Sistemas de Informação**: Um Estudo de Caso em Indústrias Cerâmicas em Carnaúba dos Dantas/RN. Revista De Tecnologia Aplicada, v. 8, n. 3, p. 17-40, 2020. Disponível em: <https://www.cc.faccamp.br/ojs-2.4.8-2/index.php/RTA/article/viewFile/1384/686>. Acesso em: 01 set. 2023.

CRESWELL, J. W. **Investigação Qualitativa e Projeto de Pesquisa**: escolhendo entre cinco abordagens. 3. Ed – Porto Alegre: Penso, 2014. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788565848893/>. Acesso em: 01 dez. 2022.

DAVIS, Fred D. **Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology**. MIS Quarterly, v. 3, n. 13, p. 319-340, 1989. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/249008?>. Acesso em 01 set. 2023.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. **The SAGE Handbook of Qualitative Research**. 4. ed. Washington: Editora SAGE Publications, 2011. Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=AIRpMHgBYqIC&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false. Acesso em: 20 de mar. 2023.

FINAU, G.; CHAND, S. Resistance is fertile: A Bourdieusian analysis of accounting and land reform in Fiji. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 91, 2023. Disponível em: <https://www.sciencedirect.ez15.periodicos.capes.gov.br/science/article/pii/S104523542200020X?via%3Dihub>. Acesso em: 23 mai. 2023.

FREITAG, V. da C. **O habitus dos gestores e a adoção de sistemas de informação**: estudos de caso em cooperativas agroindustriais do Paraná. 2019. 195f. Tese (Doutorado em Ciências Contábeis) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da UNISINOS, Porto Alegre, 2019. Disponível em: <http://www.repositorio.jesuita.org.br/handle/UNISINOS/8859>.

Acesso em: 31 ago. 2022.

GODDARD, A. Accountability and accounting in the NGO field comprising the UK and Africa – A Bordieusian analysis. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 78, 2021. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1045235420300496>. Acesso em 23 mai. 2023.

MARQUES, K. Z.; BEHR, A.; MALANOVICZ, A. V. Avaliação da aceitação de um ERP no Departamento Contábil de uma Empresa Pública segundo o modelo UTAUT. **Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade**, v. 10, n. 1, p. 82-104, 2020. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/238121/001139869.pdf?sequence=1>. Acesso em: 23 mai. 2023.

MILLAR, J. The gilded path: capital, *habitus* and *illusio* in the fund management field. **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, v. 34, n. 8, p. 1906-1931, 2021. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/AAAJ-12-2019-4320/full/html>. Acesso em: 25 mai. 2023.

NA, S.; HEO, S.; HAN, S.; SHIN, Y.; ROH, Y. Acceptance Model of Artificial Intelligence (AI)-Based Technologies in Construction Firms: Applying the Technology Acceptance Model (TAM) in Combination with the Technology–Organisation–Environment (TOE) Framework. **Buildings**, v. 12, n. 2, 2022. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2075-5309/12/2/90>. Acesso em: 01 mai. 2023.

O'BRIEN, James A.; MARAKAS, George M. **Administração de sistemas de informação**. Porto Alegre: Grupo A, 2012. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580551112/>. Acesso em: 23 out. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS COOPERATIVAS BRASILEIRAS – Sistema OCB. **Anuário do Cooperativismo Brasileiro**; 2022. Disponível em: <https://anuario.coop.br/>. Acesso em: 01 set. 2022.

ORTIZ, Renato (Org). **Pierre Bourdieu: Sociologia**. 2. ed. São Paulo: Editora Ática S.A, 1994.

PERÔNIO, H. G. **Fatores críticos para a implementação do sistema eletrônico de informações em organizações públicas**: um estudo sob a ótica conceitual de tecnologia, organização e meio ambiente (TOE). 2023. 119f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Pós-graduação em Administração da Unipampa, Santana do Livramento, 2023. Disponível em: <https://dspace.unipampa.edu.br/handle/rii/8387>. Acesso em: 20 dez. 2023.

PINHO, D. B. **Cooperativismo no Brasil**: da Vertente Pioneira à Vertente Solidária. 1. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2004.

PINHO, D. B. **Que é Cooperativismo**. 1. ed. São Paulo: Editora S.A., 1996.

RAMOS, J. E. S.; BORBA, M. da C.; MELO, A. P. S.; LIMA, F. F.; MONTE, H. B. D. Processos de Gestão Estratégica Organizacional em Cooperativas Agrícolas: O Caso da COOAPRODES. **Revista de Gestão e Organizações Cooperativas**, v. 5, n. 9, p. 85– 98, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/rgc/article/view/28103>. Acesso em: 05 set. 2022.

ROBINSON, S.; ERNST, J.; LARSEN, K.; THOMASSEN, O. J. **Pierre Bourdieu in studies of organization and management: Societal change and transforming Fields**. 1. ed. New York: Routledge, 2021.

ROGERS, E. M. **Diffusion of innovations**. 3. Ed. The Free Press. New York, 1983.

ROSA, F. S. da. Contabilidade e gestão do conhecimento como apoio à tomada de decisão. **Revista Catarinense da Ciência Contábil**, v. 3, n. 8, p. 37-54, 2004. Disponível em: <https://revista.crcsc.org.br/index.php/CRCSC/article/view/1015>. Acesso em 01 set 2022.

SALDAÑA, J. **The coding manual for qualitative researchers**. 2nd. Los Angeles: Sage, 2013.

SILVA, R. F. da; RAZZOLINI FILHO, Edelvino. O papel da informação sobre sustentabilidade nos processos de tomada de decisão. **Revista Metropolitana de Sustentabilidade**, v. 11, n. 1, p. 99-127, 2021. Disponível em: <https://revistaseletronicas.fmu.br/index.php/rms/article/view/2362>. Acesso em: 01 set 2022.

SIMON, H. A. A Behavioral Model of Rational Choice. **The Quarterly Journal of Economics**, v. 69, n. 1, p. 99–118, 1955. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/1884852>. Acesso em: 20 dez. 2023.

SISTEMA OCB. **Anuário Coop Brasil**, Brasil, 2023. Disponível em: <https://anuario.coop.br/brasil/cooperativas>. Acesso em 20 set. 2023.

SISTEMA OCB. **Dados do Cooperativismo Brasileiro: Anuário Coop. Brasil**, 2022. Disponível em: <https://anuario.coop.br/>. Acesso em 20 de março de 2023.

SISTEMA OCB. **Prêmio Somoscoop Excelência em Gestão**, Brasil, 2022. Disponível em: <https://excelencia.premiosomoscoop.coop.br/>. Acesso em 20 de março de 2023.

SISTEMA OCERGS. **Cooperativas com a melhor gestão do Brasil são premiadas**. Porto Alegre - RS. 2021. Disponível em: <https://www.sescoopr.br/noticias/2021/12/08/cooperativas-com-a-melhor-gestao-do-brasil-sao-premiadas/> Acesso em: 23 de set. de 2022.

STAIR, R. M.; REYNOLDS, G. W. **Princípios de Sistemas de Informação**. 11 ed. Editora Cengage; 3ª edição - 3ª edição - Tradução da 11ª edição norte-americana, 2016. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522124107/>. Acesso em: 26 out. 2023.

THIRY-CHERQUES, H. R. **Métodos estruturalistas**: pesquisa em ciências da gestão. 1. ed. São Paulo: **Atlas**, 2008.

TORNATZKY, Louis G.; FLEISCHER, Mitchell. **The Processes of technological innovation**. Eua: Lexington Books, 1990. 300 p. Disponível em: <https://archive.org/details/processesoftechn0000torn/mode/2up?view=theater>. Acesso em: 22 mar. 2023.

ÜNLÜ, O.; AKYURT, M. A. Reception of Bourdieu in Management and Organization Studies. **Yönetim Ve Organizasyon Araştırmaları Dergisi**, v. 7, p. 47-80, 2022. Disponível em: <https://betadergi.com/yoad/yonetim/icerik/makaleler/98-published.pdf>. Acesso em: 01 mai. 2023.

VÁZQUEZ, F. I. S.; URGILES, J. H. G.; SALAZAR, P. M. S.; GONZALEZ, J. F. S. Contabilidad administrativa, herramienta para la toma de decisiones gerenciales. **SAPIENTIAE**: Revista de Ciencias Sociais, Humanas e Engenharias, v. 6, n. 2, 2021. Disponível em: <https://publicacoes.uor.ed.ao/index.php/sapientiae/article/view/264>. Acesso em: 22 mar. 2023.

VENKATESH, V. *et. al.* **User Acceptance of Information Technology**: Toward a Unified View. *MIS Quarterly*, v. 27, n. 3, p. 425-478, 2003. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/30036540>. Acesso em 01 de jul. de 2023.

VENKATESH, V.; DAVIS, F. D.; MORIS, M. G. Dead or alive? **The development, trajectory and future of adoption research**. *Journal of the Association for Information Systems*, v. 8, n. 4, p. 267-286, 2007. Disponível em: <https://aisel.aisnet.org/jais/vol8/iss4/10/>. Acesso em 01 de jul. de 2023.

VENKATESH, V.; THONG, J. Y. L.; XU, X. **Consumer Acceptance and Use of Information Technology**: Extending the Unified Theory of Acceptance and Use of Technology. *MIS Quarterly*, v. 36, n. 1, p. 157-178, 2012. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/41410412>. Acesso em 01 de jul. de 2023.

VILELA, S. M. **Cadernos de Critérios**: Manual de Autoavaliação e Implementação de Melhorias. 2. ed. Brasília: Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo, 2020. Disponível em: https://srvrepositorio.somoscooperativismo.coop.br/arquivos/gecom/PDGC/Manual_de_AUTOAVALIACAO.pdf. Acesso em 23 set. 2022.

WALSHAM, G. Estudos de caso interpretativos em pesquisa em SI: natureza e método. **European Journal of Information Systems**, v. 4, n. 2, p. 74-81, 1995.

Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1057/ejis.1995.9>.
Acesso em: 01 dez. 2022.

ZANELLA, T. **MANUAL DE BOAS PRÁTICAS DE GOVERNANÇA COOPERATIVA**. Brasília: Sistema OCB, 2021. Disponível em: <https://pdgc.somoscooperativismo.coop.br/visualizar/manuais/governanca.pdf>.
Acesso em: 23 de set. de 2022.

APÊNDICE I - PROTOCOLO DE PESQUISA

A AÇÃO DO *HABITUS* DOS GESTORES NA ADOÇÃO DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA COOPERATIVA DE CRÉDITO

Essa etapa da pesquisa é pré-requisito para desenvolvimento de dissertação do curso de mestrado acadêmico em Ciências Contábeis pela Universidade Federal da Paraíba – PPGCC UFPB, sendo realizada pela aluna Ana Lúcia Candeia de Lima sob orientação da Professora Dra^a Viviane da C. Freitag. O presente protocolo foi adaptado de Freitag (2019) e será utilizado para realização da pesquisa supracitada.

PROCEDIMENTOS DA COLETA DE DADOS

A coleta de dados se deu por fontes documentais, documentos secundários e entrevistas.

Documentos a serem coletados:

Relatório de Atividades

Relatório da Administração

Documentos Secundários:

Revistas, Informes, Teses e Dissertações sobre cooperativas e desenvolvimento da região paraibana.

ROTEIRO PARA ENTREVISTA

A - Identificação do Respondente

a) Nome:

b) Cargo:

c) Gênero:

d) Naturalidade:

e) Escolaridade:

f) Idade:

B – Dados do Estudo

1. Fale sobre os sistemas de informações usados no desenvolvimento de suas atividades profissionais na cooperativa.
2. Especifique detalhadamente sobre a utilização desses sistemas, qual é a periodicidade de uso, eventos ou datas que se fazem mais necessários.
3. Fale sobre as informações geradas por esses sistemas.
4. No decorrer de sua trajetória na cooperativa houve grandes mudanças em termos de sistemas de processos decisórios? Quais foram? Quando ocorreram? O que mudou?
5. Pontue as principais ações que a cooperativa tomou para promover a adoção dos sistemas de informações?
6. Vamos falar um pouco da tua trajetória familiar e acadêmica e tua inserção na cooperativa. Conte um pouco sobre sua família, de onde vieram? Onde você nasceu e como era a localidade?
7. Como foi sua formação escolar?
8. Defina sua religiosidade e como ela influenciou sua vida?
9. Conte como foi o início de sua vida profissional, conte como foi quando entrou na cooperativa e sua trajetória até aqui.
10. Quais foram as qualificações que recebeu ao trabalhar na cooperativa?

APÊNDICE II – TERMO DE ANUÊNCIA PARA PARTICIPAÇÃO EM PESQUISA

TERMO DE ANUÊNCIA PARA PARTICIPAÇÃO EM PESQUISA

O(a) _____

_____, localizado no município de _____/PB, está de acordo com a participação na pesquisa intitulada **A AÇÃO DO HABITUS DOS GESTORES NA ADOÇÃO DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA COOPERATIVA DE CRÉDITO**, a qual tem como objetivo geral: Identificar como o *habitus* dos gestores age na adoção de sistemas de informação, desenvolvido pela pesquisadora mestranda Ana Lucia Candeia de Lima, em conjunto com a pesquisadora Prof.^a Dra. Viviane da Costa Freitag na Universidade Federal da Paraíba.

A Cooperativa assume o compromisso de apoiar o desenvolvimento da referida pesquisa pela autorização da coleta de dados e participação em entrevista durante os meses de 01/2024 até 02/2024, quando se dará a análise de resultados. A autorização para realização da pesquisa fica condicionada à obediência de procedimentos de autorização do Comitê de Ética em Pesquisa e sua aprovação.

Declaramos ciência de que nossa instituição é coparticipante do presente projeto de pesquisa, e requeremos o compromisso dos pesquisadores responsáveis com o resguardo da segurança das informações, sigilo e bem-estar dos participantes de pesquisa, nela recrutados. Não autorizamos a citação do nome da instituição nos títulos e textos das futuras publicações dos resultados do estudo.

João Pessoa, ____ de _____ de 2024.

Assinatura e Carimbo do responsável pela instituição pesquisada

APÊNDICE III - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Prezado(a) **PARTICIPANTE DE PESQUISA,**

As pesquisadoras Ana Lucia Candeia de Lima e Viviane da Costa Freitag, convidam você a participar da pesquisa intitulada **A AÇÃO DO HABITUS DOS GESTORES NA ADOÇÃO DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA COOPERATIVA DE CRÉDITO**". Para tanto você precisará assinar o TCLE que visa assegurar a proteção, a autonomia e o respeito aos participantes de pesquisa em todas as suas dimensões: física, psíquica, moral, intelectual, social, cultural e/ou espiritual e que a estruturação, o conteúdo e forma de obtenção dele observam as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos preconizadas pela **Resolução 466/2012 e/ou Resolução 510/2016**, do Conselho Nacional de Saúde e Ministério da Saúde.

Sua decisão de participar neste estudo deve ser voluntária e que ela não resultará em nenhum custo ou ônus financeiro para você (ou para o seu empregador, quando for este o caso) e que você não sofrerá nenhum tipo de prejuízo ou punição caso decida não participar desta pesquisa. Todos os dados e informações fornecidos por você serão tratados de forma anônima/sigilosa, não permitindo a sua identificação.

Objetivo da Pesquisa: Esta pesquisa tem por objetivo identificar como o *habitus* dos gestores age na adoção de sistemas de informação.

Metodologia: Esta pesquisa possui uma abordagem metodológica qualitativa e propõe a realização de um estudo de caso interpretativista em uma cooperativa paraibana.

Riscos ao(à) Participante da Pesquisa: O risco identificado ao participante ou entidade é mínimo e refere-se à tarefa que pode parecer repetitiva e, por consequência, pode resultar em um cansaço. Além deste, o entrevistado pode trazer informações sigilosas que lhe comprometam.

Benefícios ao(à) Participante da Pesquisa: Os benefícios identificados estão amparados no fato de que a compreensão dos aspectos da presente pesquisa contribui academicamente para a construção do arcabouço de pesquisas sobre cooperativismo no Brasil e socialmente para o desenvolvimento de conhecimento acerca das etapas e variáveis do processo decisório, contribuindo para a construção de referências para criação de práticas eficientes e sustentáveis para gestão de cooperativas.

Informação de Contato do Responsável Principal e de Demais Membros da Equipe de Pesquisa:

Responsável Principal pela Pesquisa: Ana Lucia Candeia de Lima

Intituição: Universidade Federal da Paraíba - PPGCC UFPB

Email: analima0196@gmail.com

Telefone: (83) 9 98694759

Endereço e Informações de Contato da Universidade Federal da Paraíba - PPGCC UFPB:

Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis - CCSA - UFPB

Endereço: CCSA, UFPB, Campus I, Cidade Universitária, João Pessoa/PB, CEP: 58.051-900.

Telefone e WhatsApp: (83) 3216-7285

E-mail: ppgccufpb@gmail.com

Horário de Funcionamento: de 07h às 12h e de 13h às 16h.

Homepage: <https://www.ccsa.ufpb.br/ppgcc>

Endereço e Informações de Contato do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP)/CCS/UFPB:

Comitê de Ética em Pesquisa (CEP)

Centro de Ciências da Saúde (1º andar) da Universidade Federal da Paraíba
Campus I – Cidade Universitária / CEP: 58.051-900 – João Pessoa-PB

Telefone: +55 (83) 3216-7791

E-mail: comitedeetica@ccs.ufpb.br

Horário de Funcionamento: de 07h às 12h e de 13h às 16h. Homepage:

<http://www.ccs.ufpb.br/eticaccsufpb>

CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Ao colocar sua assinatura ao final deste documento, **VOCÊ**, de forma voluntária, na qualidade de **PARTICIPANTE** da pesquisa, expressa o seu **consentimento livre e esclarecido** para participar deste estudo e declara que está suficientemente informado(a), de maneira clara e objetiva, acerca da presente investigação. E receberá uma cópia deste **Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)**, assinada pela Pesquisadora Responsável.

João Pessoa – PB, _____ de _____ de _____

Assinatura, por extenso, do(a) Participante da Pesquisa

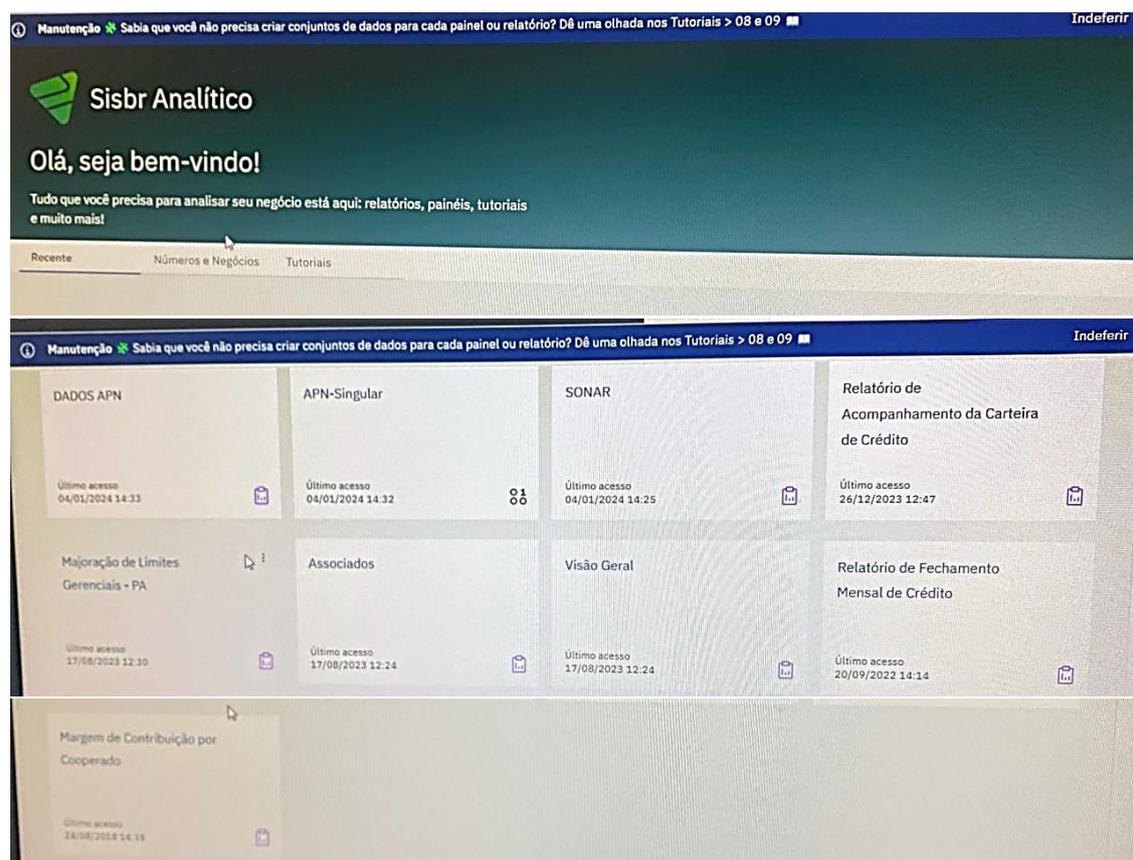
Assinatura, por extenso, da Pesquisadora Responsável

APÊNDICE IV - FOTOGRAFIAS DE TELAS DO SISTEMA DE APOIO A DECISÃO

Tela Inicial:



Módulos:



ANEXO I – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA

CENTRO DE CIÊNCIAS DA
SAÚDE DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DA PARAÍBA -
CCS/UFPB



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: A INFLUÊNCIA DO HABITUS DOS GESTORES NA ADOÇÃO DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA COOPERATIVA PARAIBANA

Pesquisador: ANA LUCIA CANDEIA DE LIMA

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 75917123.3.0000.5188

Instituição Proponente: Centro de Ciências Sociais Aplicadas - CCSA UFPB

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.602.678

Apresentação do Projeto:

Trata-se de uma pesquisa de Mestrado Acadêmico em Ciências Contábeis da UFPB/Campus I, cuja finalidade é identificar como o habitus dos gestores influencia na adoção de sistemas de informação. Compreendendo que a decisão e o agente são indissociáveis, interessa-se por analisar como a forma de ser, pensar e sentir dos gestores influencia no processo decisório das organizações cooperativas, considerando principalmente as particularidades do modelo de negócio cooperativista com enfoque na descentralização da tomada de decisão, dada pela premissa de uma gestão difusa realizada coletivamente por todos os cooperados, garantida pelo princípio de "um homem, um voto". É uma pesquisa com abordagem qualitativa e propõe a realização de um estudo de caso interpretativista em uma cooperativa paraibana, fazendo uso de documentos primários: entrevistas, observação e documentos formais da Cooperativa. As evidências serão analisadas por meio de análise de conteúdo. A proposta tem potencial para contribuir academicamente com o arcabouço de pesquisas sobre cooperativismo no Brasil e socialmente para o desenvolvimento de conhecimento acerca das etapas e variáveis do processo decisório cooperativista.

Objetivo da Pesquisa:

***Objetivo Primário:**

Identificar como o habitus dos gestores influencia a adoção de sistemas de informação.

Endereço: Campus I / Prédio do CCS UFPB - 1º Andar
Bairro: Cidade Universitária **CEP:** 58.051-900
UF: PB **Município:** JOAO PESSOA
Telefone: (83)3216-7791 **Fax:** (83)3216-7791 **E-mail:** comitedeetica@ccs.ufpb.br

**CENTRO DE CIÊNCIAS DA
SAÚDE DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DA PARAÍBA -
CCS/UFPB**



Continuação do Parecer: 6.602.678

***Objetivos Secundários:**

1. Identificar os gestores e tomadores de decisão;
2. Verificar o habitus dos gestores;
3. Identificar o campo no qual os gestores atuam;
4. Observar os Sistemas de Informação utilizados;
5. Examinar o processo de adoção de Sistemas de Informação.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Quanto aos Riscos:

O risco identificado ao participante ou entidade é mínimo e refere-se à tarefa que pode parecer repetitiva e, por consequência, pode resultar em um cansaço. Além deste, o entrevistado pode trazer informações sigilosas que lhe comprometam.

Quanto aos Benefícios:

A compreensão dos aspectos da presente pesquisa contribui academicamente para a construção do arcabouço de pesquisas sobre cooperativismo no Brasil e socialmente para o desenvolvimento de conhecimento acerca das etapas e variáveis do processo decisório, contribuindo para a construção de referências para criação de práticas eficientes e sustentáveis para gestão de cooperativas.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

É uma pesquisa relevante para a academia bem como para a sociedade tendo em vista o interesse em analisar como a forma de ser, pensar e sentir dos gestores influencia no processo decisório das organizações cooperativas, considerando principalmente as particularidades do modelo de negócio cooperativista com enfoque na descentralização da tomada de decisão, dada pela premissa de uma gestão difusa realizada coletivamente por todos os cooperados.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Termos de apresentação obrigatória entregues:

- FOLHA DE ROSTO (assinada e carimbada) – pelo pesquisador responsável e pelo responsável da Instituição Proponente/Unidade Órgão;
- TCLE;
- CARTA DE ANUÊNCIA;
- PROJETO COMPLETO (Word ou PDF) em português.

Endereço: Campus I / Prédio do CCS UFPB - 1º Andar
 Bairro: Cidade Universitária CEP: 58.051-900
 UF: PB Município: JOAO PESSOA
 Telefone: (83)3216-7791 Fax: (83)3216-7791 E-mail: comitedeetica@ocs.ufpb.br

**CENTRO DE CIÊNCIAS DA
SAÚDE DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DA PARAÍBA -
CCS/UFPB**



Continuação do Parecer: 6.602.678

- CERTIDÃO DE APROVAÇÃO PELO DEPARTAMENTO OU PÓS-GRADUAÇÃO OU NÚCLEO DE PESQUISA;
- INSTRUMENTO DE COLETA (Se for o caso);

Recomendações:

Recomenda-se apenas que no primeiro parágrafo do TCLE possa deixar claro quem é a Orientanda e quem é o Orientadora como consta na Carta de Anuência!

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há pendências.

Considerações Finais a critério do CEP:

Certifico que o Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba – CEP/CCS aprovou a execução do referido projeto de pesquisa. Outrossim, informo que a autorização para posterior publicação fica condicionada à submissão do Relatório Final na Plataforma Brasil, via Notificação, para fins de apreciação e aprovação por este egrégio Comitê.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2247706.pdf	25/12/2023 22:25:53		Aceito
Parecer Anterior	PB_PARECER_CONSUBSTANCIADO_CEP_6593534.pdf	25/12/2023 22:25:32	ANA LUCIA CANDEIA DE LIMA	Aceito
Outros	CARTEANUENCIA.pdf	25/12/2023 22:24:48	ANA LUCIA CANDEIA DE LIMA	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA.pdf	25/12/2023 22:23:50	ANA LUCIA CANDEIA DE LIMA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETOFINAL.pdf	25/12/2023 22:23:39	ANA LUCIA CANDEIA DE LIMA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	25/12/2023 22:22:49	ANA LUCIA CANDEIA DE LIMA	Aceito
Outros	PROTOCOLO.pdf	17/11/2023 17:14:22	ANA LUCIA CANDEIA DE LIMA	Aceito

Endereço: Campus I / Prédio do CCS UFPB - 1º Andar
 Bairro: Cidade Universitária CEP: 58.051-900
 UF: PB Município: JOAO PESSOA
 Telefone: (83)3216-7791 Fax: (83)3216-7791 E-mail: comitedeetica@ccs.ufpb.br

CENTRO DE CIÊNCIAS DA
SAÚDE DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DA PARAÍBA -
CCS/UFPB



Continuação do Parecer: 6.602.678

Outros	CertidaoAna.pdf	17/11/2023 17:13:38	ANA LUCIA CANDEIA DE LIMA	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto.pdf	17/11/2023 17:12:14	ANA LUCIA CANDEIA DE LIMA	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

JOAO PESSOA, 27 de Dezembro de 2023

Assinado por:

Eliane Marques Duarte de Sousa
(Coordenador(a))

Endereço: Campus I / Prédio do CCS UFPB - 1º Andar
Bairro: Cidade Universitária CEP: 58.051-900
UF: PB Município: JOAO PESSOA
Telefone: (83)3216-7791 Fax: (83)3216-7791 E-mail: comiteetica@ccs.ufpb.br

ANEXO II - CODE BOOK

CODE BOOK - LÓGICA DO HABITUS				
Constructos de 1ª Ordem	Definição	Constructos de 2ª ordem	Itens	Definição
<i>Ethos</i>	Conjunto sistemático de disposições morais de princípios práticos.	Capitais	Capital Cultural	Conhecimentos, habilidades informações, conjunto de qualificações intelectuais produzidas e transmitidas pela família, pelas instituições escolares e pela atuação na cooperativa.
			Capital Social do Agente	Origem social, religião, origem geográfica do agente como determinantes do capital social herdado e trajetórias de acesso à cooperativa como capital social adquirido
			Capital Simbólico do Agente	Posicionamento do agente no campo resultante de seus capitais social e cultural.
<i>Eidos</i>	Modo de pensar específico, apreensão intelectual da realidade. Práticas desses gestores no campo.	Propriedades do Campo	<i>Doxa</i>	É o consenso, algo pelo qual todos os agentes estão de acordo. Sistemas de classificação do que é demandado ou não.
			<i>Nomos</i>	Congrega as regras do campo.

CODE BOOK – CAPITAL SOCIAL								
Constructos de 1ª Ordem	Definição	Constructos de 2ª ordem	Definição	Itens	Definição	Subitem	Definição	Exemplo
Capital Social	Origem social, religião, origem geográfica do agente como determinantes do capital social herdado e trajetórias de acesso à cooperativa como capital social adquirido	Condições de Existência	Influências da etnia familiar e da região do agente que contribuem para a formação de suas práticas e influências da família nas escolhas acadêmicas e profissionais do agente.	Família	Características étnicas que contribuem para a formação do <i>habitus</i> dos agentes	Cultura étnica familiar	Reunião de características étnicas familiares	Onde você nasceu? Conte um pouco sobre essa localidade. De onde vieram os pioneiros de sua cidade?
						Cultura étnica local	Reunião de características étnicas da região de origem do entrevistado	Qual era a etnia predominante da região onde cresceu?
						Exemplos familiares	Exemplos familiares que contribuem para o estilo de gestão do agente	Quais foram os exemplos para a definição do seu estilo de trabalho?
					Contribuição familiar para a formação do <i>habitus</i> dos gestores	Nome	Nome familiar	"[...] até quem me procurou foi a cooperativa, [...]"
						Ética	Ética profissional, honestidade nas ações e procedimentos, honestidade, ser correto no uso de recursos da cooperativa	" [...] minha mãe tinha um negócio de ser honesto, de ser correto, de fazer as coisas certinho [...]"

		Consciência	Influências da religião na formação e posicionamento ético	Religiosidade	Influências da religião na formação e posicionamento ético	Formação religiosa	Influências da confessionalidade na formação do agente	Como você identifica sua religiosidade? Qual é sua religião de batismo? Os pais eram praticantes?
	Acesso social adquirido pelo agente em sua trajetória na cooperativa	Acesso social relacionamento e rede de contatos	Trajetória na Cooperativa	Vias de acesso na cooperativa	Acesso social	Elementos que motivaram o agente a se colocar profissionalmente e na cooperativa	Acesso ao cargo anterior? Indicação/convite?	
						Experiência profissional em outras áreas e cargos na cooperativa	Acesso ao cargo atual? Indicação/convite?	
			Relacionamentos no campo	Vias de acesso à informações para tomada de decisões experienciadas pelo campo	Relacionamentos no campo	Acesso à cooperativa via rede de relacionamentos ou contatos	Algum membro de sua família já trabalhava na cooperativa?	
						Experiências adquiridas pela rede de relacionamento do campo	Conhece a dinâmica de outras cooperativas em relação ao uso de sistemas para a tomada de decisão.	

CODE BOOK - CAPITAL CULTURAL								
Constructos de 1ª Ordem	Definição	Constructos de 2ª ordem	Definição	Itens	Definição	Subitem	Definição	Exemplo
Capital Cultural	Conhecimentos, habilidades, informações, conjunto de qualificações intelectuais produzidas e transmitidas pela família, pelas instituições escolares e pela atuação na cooperativa	Capital Cultural adquirido	Trajetória percorrida pelo agente que o qualificam para a gestão.	Trajetória Acadêmica	Trajetória percorrida pelo agente em sua formação.	Formação acadêmica	Capital cultural do agente.	Formação acadêmica (ensino médio, graduação, pós) e quais escolas frequentou (pública/privada).
				Trajetória Profissional	Elementos influenciadores do estilo de trabalho do agente	Motivação Profissional	Elementos que motivaram o agente a se colocar profissionalmente na cooperativa.	Quais foram os principais fatores ou motivações que o levaram a trabalhar na cooperativa?
						Experiência profissional	Experiência profissional anterior que subsidiou o agente em sua trajetória na cooperativa.	Experiência profissional anterior ao cargo ocupado (área, tempo, cargos).
						Experiência na cooperativa	Experiência profissional em outras áreas e cargos na cooperativa	Experiência profissional na cooperativa (área, tempo, cargos).

				Qualificações	Somatório de formações dos agentes	Qualificação em SI e TI	<p>Formação própria ou incentivada pela cooperativa para qualificação em sistemas de informação.</p>	<p>Recebeu formação em Tecnologias de Informação e Sistemas? (De que forma recebeu essas formações: treinamentos, palestras, assessoria especializada, graduação....)</p> <p>Recebeu alguma formação que acredita ser importante para a analisar, interpretar as informações disponibilizadas pelos sistemas que usa? (estatística, informática.)</p> <p>Necessita de alguma assessoria para utilizar, analisar ou interpretar informações sobre os processos escolhidos?</p>
--	--	--	--	---------------	------------------------------------	-------------------------	--	---

						Qualificação em cooperativismo	Formação própria ou incentivada pela cooperativa para qualificação em cooperativismo.	Recebeu alguma formação sobre cooperativismo? (De que forma recebeu essas formações: treinamentos, palestras, assessoria especializada, graduação....)
		Capital Cultural herdado	Desenvolvimento do capital cultural do agente a partir do capital cultural familiar.	Capital Cultural herdado	Influências familiares na carreira profissional e acadêmica.	Formação acadêmica dos pais	influência dos pais na qualificação.	Qual era a profissão dos pais?
						Profissão dos pais	Influências dos pais na trajetória profissional.	Formação acadêmica dos pais e quais escolas frequentaram?
						Influências familiares na formação	influências familiares na carreira.	Posição familiar e carreira dos irmãos.

CODE BOOK – CAPITAL SIMBÓLICO				
Item	Definição	Subitem	Definição	Exemplo
Capital Simbólico	Propriedade concebida através do somatório dos demais capitais, o conjunto simbólico de status, valores, influência, e demais atribuições sociais.	Capital Simbólico da Cooperativa	Posicionamento da cooperativa perante as demais em relação a uso de sistemas para tomada de decisão fundamentada.	Quais as principais ações que a cooperativa tomou para promover a adoção dos sistemas de informações?
		Capital Simbólico do Agente	Posicionamento do agente no campo resultante de seus capitais social e cultural.	Herdado e adquirido

CODE BOOK – CAPITAL ECONÔMICO				
Item	Definição	Subitem	Definição	Exemplo
Capital Econômico	Produto de estratégias específicas de investimento econômico, investimentos culturais e à obtenção ou manutenção de relações sociais que proporcionam condições para acesso a fatores que produzem ganhos econômicos.	Capital Econômico da cooperativa	Posicionamento da cooperativa perante as demais	Volume de produção, faturamento, sobras.

CODE BOOK – DOXA E NOMOS						
Constructo 1º Ordem	Definição	Constructos de 2ª ordem	Definição	Itens	Definição	Exemplo
Campo	Formado pelos capitais da cooperativa e pelas propriedades do campo: <i>doxa e nomos</i> .	<i>Doxa</i>	Consenso, é um sistema de classificação do que é demandado, utilizado em termos de sistemas e de processos decisórios.	Uso de sistemas	Formas de utilização de sistemas	Quais são os principais sistemas de informação utilizados para sua tomada de decisão? Como é sua relação com sistemas de informações de forma geral? Especifique detalhadamente sobre a utilização desses sistemas, qual é a periodicidade de uso, eventos ou datas que se fazem mais necessários Fale sobre as informações geradas por esses sistemas
		<i>Nomos</i>	Congrega as regras do campo. As práticas do campo em relação às mudanças e em relação a adoção de sistemas de informação para uma tomada de decisão fundamentada.	Mudanças no Campo	Mudanças no campo geradas por adoção de novos sistemas ou modelos de gestão.	No decorrer de sua trajetória na cooperativa houve grandes mudanças em termos de sistemas de processos decisórios? Quais foram? Quando ocorreram? O que mudou?

				Adoção campo interno	Medidas tomadas a fim de promover a adoção.	Quais foram as principais ações que a cooperativa tomou para facilitar a adoção desses sistemas?
					Medidas tomadas a fim de promover a difusão desses sistemas.	
				Adoção campo externo	Estímulos externos com intuito de estimular a adoção de sistemas	Quais são outros programas ou ações que estimulam as cooperativas fazerem uso dos sistemas de informações?