

O *HABITUS* DOS GESTORES E O CAMPO NA ADOÇÃO DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

Viviane da Costa Freitag

Universidade Federal da Paraíba UFPB - Universidade do Vale do Rio dos Sinos UNISINOS

Norberto Hoppen

Universidade do Vale do Rio dos Sinos UNISINOS

RESUMO

Esse estudo objetivou analisar como o *habitus* dos gestores e o campo organizacional influenciam a adoção de Sistemas de Informações (SI). As teorias utilizadas para explicar a adoção de SI focam a propensão ao uso, mas não esclarecem como se dá a efetiva adoção. O estudo está fundamentado na Teoria da Ação, que reza que o indivíduo tem suas escolhas regidas por um senso prático, denominado *habitus*, e está inserido em um espaço social que estrutura e é estruturado por ele. A pesquisa qualitativa tem enfoque estruturalista-construtivista proposto por Bourdieu. Fez uso da estratégia de estudos de caso. Os dados foram coletados por meio de entrevistas, documentos e dados secundários e analisados por meio da análise de conteúdo. Foram entrevistados vinte e cinco gestores, em duas cooperativas agroindustriais, selecionadas por suas trajetórias considerando mudanças estruturais, de gestão e SI. Os resultados, indicaram que os gestores entendem processos e particularidades das cooperativas (o campo) e para tanto fazem uso dos SI para uma tomada de decisão fundamentada, o que forma o modo de pensar específico desse campo. Esses gestores são detentores de valores de comprometimento, lealdade, honestidade e persistência, que conduzem ao alinhamento aos anseios das cooperativas. Concluiu-se que o *habitus* dos tomadores de decisão explicam a adoção dos SI, uma vez que o senso que rege a prática desses gestores é estruturado por seus valores e pelo alinhamento ao modo de pensar coletivo da organização, gerando uma relação estruturante e estruturada com as organizações. Esse estudo contribui para o desenvolvimento dos estudos de adoção de SI ao analisar as razões que levam o indivíduo a adotar um SI e considera as pressões da organização nessa opção.

Palavras-Chave: *Habitus*; Campo; Gestores; Adoção; Sistemas de Informação.

1. INTRODUÇÃO

A informação é um dos ativos mais valiosos das organizações porque é o único não imitável (Nielsen, 2017). Nesse sentido, em um ambiente organizacional, as ferramentas de tecnologia de informação (TI) como *Big Data*, *Analytics*, *Enterprise Resource Planning* (ERP), *Customer Relationship Management* (CRM), Inteligência Artificial (IA) e *Business Intelligence* (BI) (Luftman; Derksen, Dwivedi, Santana, Zadeh & Rigoni, 2015; Arnott, Lizama & Song, 2017) geram novas possibilidades de uso para o processo decisório (Tschakert, Kokina, Kozlowski & Vasarhelyi, 2016). Os Sistemas de Informação (SI) de maneira geral operam com informações de diversas naturezas e formatos, com o propósito de subsidiar a tomada de decisões de gestores e sua adoção destina-se à obtenção de decisões mais qualificadas, oportunas (Sprague Jr. & Watson, 1991), melhores, mais fundamentadas e, muitas vezes, com maior rapidez (Elam & Leidner, 1995; Ghasemaghahi, Hassanein & Turel, 2017; Daradkeh, 2019). Nas organizações, a adoção de SI que integram dados e processos conduzem a um melhor desempenho (Al-Jabri & Roztocki, 2015; Ullah, Baharun, Nor, Bahru, Siddique, & Bhatti, 2017). Contudo, os SI são menos utilizados do que se possa supor, conforme apontado

por (Davis, 1989; Wang, 2014; Chu, Chau & So, 2015; Vidgen, Shawb & Grant, 2017; Daradkeh, 2019) e uma das possíveis explicações para esse fato é que a adoção de um SI no processo decisório, por mais que essa seja desejável pelas organizações, ao formar seu conjunto de normas e regras (Olufemi, 2019) é uma decisão do indivíduo.

O uso de SI pode ser considerado um comportamento ou uma atividade que o indivíduo realiza individualmente, em grupo, na organização ou em grupos com pessoas de interesse comum (Burton-Jones & Gallivan, 2007; Ortiz de Guinea & Webster, 2013). Por esse motivo o uso de SI envolve mais do que uma apropriação individual, pois nesse processo estão envolvidos elementos técnicos, sociais, papéis e elementos organizacionais (Leonardi, Bailley, Diniz, Sholler & Nardi, 2016). Cabe ressaltar que os termos adoção e o uso são utilizados de maneira intercambiável na literatura, pois envolvem tanto o processo de assumir e aceitar um sistema como o de realizar uma atividade com SI.

Os estudos sobre a adoção de SIs são reconhecidamente consolidados, dialogando com as áreas de psicologia e comportamento organizacional, amparadas pela Teoria do Comportamento Planejado (*Theory of Planned Behavior* – TPB), pelo Modelo de Aceitação de Tecnologia (*Technology Acceptance Model* – TAM), e pela Teoria da Difusão da Inovação (*Innovation Diffusion Theory* – IDT). Ressalta-se que tais interpretações não explicam o porquê as organizações utilizam os SIs de diferentes maneiras (Chu et al., 2015; Al-Jabri & Roztock, 2015; Ullah et al., 2017; Vidgen et al., 2017). Essas teorias são amplamente utilizadas pelos estudos de adoção de SIs, entretanto são omissas entre potencial de uso e uso propriamente dito. E desconsideram que o indivíduo trabalha sob pressões exercidas pela organização (Simon, 1965; Olufemi, 2019). Nessa direção, esse estudo propõe explorar essa lacuna de pesquisa ao analisar a opção do gestor em utilizar ou não SI, considerando suas posições e disposições, apropriadas e adquiridas ao longo da vida, e ainda, analisa o indivíduo inserido em uma realidade social específica, que é a organização.

As decisões de um indivíduo, ou agente, podem ser explicadas a partir do conceito de *habitus*, entendido como um modo de pensar, perceber e sentir o mundo, fazer as coisas, conduzir ações, a partir de práticas mutáveis, reatualizadas, que variam de acordo com a posição do agente no campo social em dado período (Bourdieu, 2011). Os indivíduos estão inseridos no campo, que é um espaço social, que compreende particularidades e distinções conferidas pelo *habitus* ao indivíduo nele inserido (Bourdieu, 2016). O campo modela o *habitus* dos agentes participantes desse, e ao mesmo tempo é modelado pelos indivíduos, numa relação de estruturante e estruturado (Thiry-Cherques, 2008).

Os indivíduos e seus *habitus* não estão alheios ao ambiente à sua volta, como dispõem estudos de adoção de SI amparados pelas teorias psicológicas e comportamentais. Assim, o objetivo de pesquisa foi delimitado para analisar como o *habitus* dos gestores e o campo organizacional influenciam a adoção de SI.

Nesse sentido, analisar a organização, como um campo, é observar como as diferentes lógicas de ação dos indivíduos formam o coletivo (Belland, 2009). Assim, aplicar os conceitos da Teoria da Ação (Bourdieu, 2016) representa um avanço para as pesquisas que se dedicam à adoção de SI ao proporcionar novas perspectivas não contempladas pelas teorias tradicionalmente utilizadas (oriundas das áreas de psicologia e comportamento organizacional), uma vez que considera o *habitus* do indivíduo, que condiciona e é condicionado pelo espaço social que atua. Para tanto, define-se como espaço social desta investigação um segmento econômico diferenciado: a organização cooperativa.

A sede das cooperativas está localizada na mesorregião Oeste do Paraná, que sofreu um processo colonizatório dirigido, no qual os agentes escolhidos para a sua ocupação compartilhavam de uma identidade étnica, religiosidade e da prática do associativismo (Freitag, 2001). Ou seja, nas duas cooperativas pesquisadas há uma similaridade de *habitus* (Belland, 2009). Também é comum a essas cooperativas o expressivo capital simbólico e econômico que

acumularam no campo cooperativo e o alto investimento que dedicam a tecnologias e SIs (Sescoop, 2018; Ocepar, 2019).

A tomada de decisão no campo cooperativista compreende particularidades, entre elas: as geradas pelas operações com *commodities* (Tarifa, 2014); a necessidade de analisar dados pouco estruturados e de origem interna e externa em seus processos decisórios (Bortoluzzi, 2016); a indispensabilidade de fundamentar suas decisões em dados (Sescoop, 2018; Ocepar, 2019; Sescoop, 2018). Essas condições particulares revelam uma rica possibilidade de investigação, sobre a adoção de SI considerando as especificidades do campo e do *habitus* dos gestores (Belland, 2009; Ellway & Walsham, 2015; Ignatow & Robinson, 2017). Foram analisados dois estudos de caso em cooperativas agroindustriais que passaram por transformações estruturais, mudanças em sua gestão, e por conseguinte, transições em seus SIs em períodos análogos. A investigação foi delimitada temporalmente ao ano de 2018.

A despeito da revisão sistemática da literatura, não foram encontrados estudos que investigassem a importância que o *habitus* adquire em práticas decisórias no campo de cooperativas. Este estudo apresenta-se como um avanço para a temática de adoção dos SIs pois pesquisas anteriores consideram o indivíduo como elemento importante na implantação e sucesso dos SI, mas que, no entanto, é tratado isolado de seu espaço social (Venkatesh, Davis & Moris, 2007; Vidgen et al., 2017).

A justificativa prática para o desenvolvimento desse estudo reside nos altos investimentos que as cooperativas tem destinados Tecnologias de Informação (TI) (Ocepar, 2019; Ocepar, 2018). Frente a esses investimentos há uma preocupação em compreender quais os fatores contribuem para adoção de SIs, pois muitas vezes resultam em baixa taxa de sucesso (Legris, Ingham & Collerette, 2003). Também contribui pois mitigam o risco de rejeição e resistência a implementação desses (Daradkeh, 2019). E ainda, o uso dessa lente teórica permite observar a adoção de SIs em nível organizacional conforme recomenda Olufemi (2019) Nesse sentido, o estudo lança luzes sobre as razões que levam esses agentes adotar os SIs em sua prática, contribuindo com a gestão das cooperativas.

Na sequência o texto está subdividido em referencial teórico, procedimentos metodológicos, análise e discussão dos resultados e considerações finais.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Antecedentes Teóricos sobre a Adoção de Sistemas de Informação (SI)

O uso de SI afeta a tomada de decisão dos gestores e, no intuito de suprir suas necessidades, as organizações utilizam diferentes tipos de SI para a execução de suas tarefas. Os estudos de adoção de SI apresentam-se como uma corrente contínua de interesse de pesquisa e a adoção está relacionada com o efetivo uso da tecnologia e o seu processo de legitimação na organização (Venkatesh et al., 2007; Olufemi, 2019).

Estudos sobre a adoção individual de SI utilizam-se de ferramentas analíticas procedentes da Teoria do Comportamento Planejado (*Theory of Planned Behavior* – TPB), do Modelo de Aceitação de Tecnologia (*Technology Acceptance Model* – TAM) e da Teoria da Difusão da Inovação (*Innovation Diffusion Theory* – IDT). Com base nessas teorias desenvolveram-se modelos e adaptações aplicáveis a adoção de SI (Venkatesh et al., 2007; Al-Jabri & Roztockı, 2015; Taherdoost, 2018). Esses modelos derivaram de um padrão geral de comportamento humano e em razão do comportamento organizacional com foco nos indivíduos e não nas organizações (Venkatesh et al., 2007; Taherdoost, 2018). O entendimento da adoção em nível organizacional é relevante pois se dá de forma mais complexa, uma vez que a organização forma seu próprio conjunto de normas e regras (Olufemi, 2019). Além disso, a maioria dessas teorias são aplicáveis à adoção voluntária, enquanto que estudos aplicados à adoção obrigatória, como casos da adoção de ERP e CRM, são mais escassos conforme apontam (Al-Jabri & Roztockı, 2015).

Foi a partir dos estudos de Ajzen (2011) que se desenvolveu a TPB, o argumento central dessa teoria, considera que na medida em que uma pessoa tem oportunidades e recursos e pretende realizar algo, ela terá sucesso na realização de determinada ação. Em sentido amplo, a TPB prediz um comportamento geral esperado (Venkatesh et al., 2007).

Davis (1989) estudou a utilidade e a facilidade de aplicação de TI em rotinas de trabalho entre usuários, seu estudo originou o modelo TAM, elencando os motivos da adoção de TI pela utilidade, facilidade no uso e inovação. Agarwal e Prasad (1998) construíram um novo modelo de aceitação de tecnologia, propondo explicar o seu uso pela ótica das barreiras de difusão.

Esses estudos concentram-se em analisar algumas características de propensão do indivíduo em adotar tecnologias e sistemas, (Al-Jabri & Roztock, 2015; Vidgen et al., 2017) porém os itens em análise giram em torno de situações comportamentais que envolvem o uso e a facilidade do uso, compartilhando de bases teóricas similares, originárias do campo psicológico comportamental, (Venkatesh et al., 2007) nas quais o sujeito é analisado de forma isolada do contexto no qual se insere. Como já descrito, a adoção de SI pode ser considerada tanto um comportamento como uma atividade, desempenhada individual ou coletivamente nas organizações (Burton-Jones & Gallivan, 2007; Ortiz de Guinea & Webster, 2013), que envolve mais do que uma apropriação individual (Leonardi et al., 2016).

Assim, os modelos e teorias tradicionalmente utilizados em estudos de adoção de SI efetivamente realizam a previsão das intenções de adoção, e não a efetiva adoção (Venkatesh et al., 2007). Em tais investigações, o indivíduo é visto como um agente que possui crenças (Legris et al., 2003; Wang, 2014) que se assemelham com alguns elementos elencados no conceito de *habitus* empregado por Bourdieu no que se referem a: modo de perceber, modo de fazer, modo de agir, modo de pensar e postura.

O indivíduo estrutura suas decisões considerando as pressões do campo, tal como necessidades de fundamentação de suas decisões em dados a fim de torná-las mais assertivas e velozes (Sprague Jr. & Watson, 1991; Elam & Leidner, 1995; Ghasemaghahi et al., 2017; Daradkeh, 2019). Nessa esteira Olufemi (2019) reforça a necessidade de incluir o ambiente institucional na análise dos fatores que levam à adoção.

No entanto, ressalta-se que essas teorias desconsideram o efeito do ambiente organizacional nas decisões individuais de adoção de SI. Observando essa lacuna, o presente estudo fez uso da Teoria da Ação (Bourdieu, 2016) que considera as decisões regidas pelo senso prático do agente, enquanto inserido em um campo (Bourdieu, 2011). Nesse sentido o *habitus* individual é estruturado pelo *habitus* de classe constituinte de um campo, que tem propriedades estruturantes e é estruturado por esse campo. Os conceitos de *habitus* e campo serão desenvolvidos na próxima seção.

2.2 Teoria da Ação e o Senso Prático

A Teoria da Ação (Bourdieu, 2016) contraria as correntes de interpretação estruturalista da sociedade, tal como o marxismo ortodoxo e o estruturalismo Bourdieu e Miceli (1987), reza que a sociedade não é produto de uma estrutura dada, é construída por meio de práticas sociais engendradas por agentes ativos em sua constituição. Também contraria visão utilitarista da sociedade, segundo a qual o agente é movido por ações conscientes, a fim de obter o máximo de eficácia com o menor custo, a qual reduz as motivações individuais ao interesse econômico (Bourdieu, 2016).

Os agentes sociais, ou grupos, incorporam um *habitus* que varia no tempo e no espaço e pode ser reestruturado, no qual se pensa e age considerando a lógica do campo e da posição que o agente nele ocupa (Thiry-Cherques, 2008). Aplicar o conceito de *habitus* ao contexto organizacional mostra de que modo se realizam as práticas de cada agente, o ajuste entre as disposições para agir e pensar, uma vez que o indivíduo traz interiorizados educação e outros condicionamentos, representações sociais, estruturas e objetivos da organização, nesse

contexto, a ação é vista como algo complexo e distinto da ação racional, pois conjuga coerências e incoerências (Emirbayer & Johnson, 2008; Ellway & Walsham, 2015; Lyke, 2017). Nesse sentido, pensar a organização é observar como as diferentes lógicas de ação individuais formam o coletivo. O diferencial ao se utilizar o conceito de *habitus* para avançar na temática da adoção de SIs reside na concepção de indivíduo, que no pensamento de Bourdieu (2000) corresponde a um ser, inserido em um espaço social que o molda, enquanto ele também modela o campo.

A formação do *habitus* dos agentes está consubstanciada nos conceitos de capital, dentre os capitais, destaca-se o social, cultural, o econômico e o simbólico que podem ser herdados, adquiridos e acumulados ao longo da trajetória de vida do agente. Os capitais definem os porquês se pensa e se age de determinada maneira, cada agente e o próprio campo, é detentor de um capital específico, que se acumula, reproduz e se transfere (Bourdieu & Miceli, 1987).

O capital social é formado pela origem social do agente e envolve itens como a profissão dos pais, origem geográfica, religião da família (Bourdieu, 2017). Thiry-Cherques (2008) distingue o capital social herdado e o adquirido: o capital social herdado tem uma origem familiar, e o capital social adquirido, como o termo sugere, vai sendo obtido e acumulado por meio de redes de relacionamento, que por sua vez vão proporcionando o acesso social desse agente no campo.

Bourdieu (2017) compreende o capital cultural de três formas: objetificado, institucionalizado e incorporado. O capital cultural objetificado detém materialidade e compreende conhecer museus, laboratórios, livros, entre outros. O capital cultural institucionalizado é resultante do investimento individual do agente, por meio de investimentos em educação formalizada, que geram diplomas distintivos. O capital cultural incorporado trata do conhecimento específico requerido para o desenvolvimento das atividades no campo, é o saber fazer. Bourdieu (2015) reitera que o capital cultural institucionalizado é formalizado, ao qual o diploma assegura determinada competência.

O somatório dos capitais social e cultural formam o capital simbólico do agente. Um aspecto relevante sobre o capital simbólico e social é que ambos “só podem se reproduzir pela unidade social elementar que é a família” (Bourdieu, 2016). Desse capital, emana certo poder simbólico que detém “um poder de construção da realidade que tende a estabelecer [...] o sentido imediato do mundo e, em particular, do mundo social” (Bourdieu, 2000). Moore (2018) explica que o capital simbólico e o *habitus* possuem o mesmo significado, porém descritos de modo diferente.

O conceito de *habitus* possui uma lógica que é composta pelo *ethos*, *eidos* e *hexis*. O *ethos* são valores, não conscientes, que regem a moral cotidiana, a *hexis* são posturas e expressões corporais, e o *eidos*, corresponde ao modo de pensar específico de um agente, compreendido como a forma de interpretação individual da realidade. A lógica do *habitus* é tanto individual como coletiva (Thiry-Cherques, 2008). Bourdieu e Miceli (1987) a respeito do *habitus* de classe, explicam que este é formado por aspectos objetivos, tais como: ascendência; território; língua; religião; atividade econômica, entre outros; assim como, por propriedades subjetivas, tal como: sentimento de pertença, entre outros valores.

A formação do *ethos* está ligada à origem social do agente (Bourdieu & Passeron, 2008). Enquanto que a formação do *eidos* é dada pelas condições do campo (Bourdieu, 2011). Campo, capitais e *habitus* são conceitos sobrepostos e explicam o *modus operandi* do indivíduo, contribuindo assim para entender a ação de adotar um SI no processo decisório.

Tais elementos formativos do *ethos* podem ser considerados objetivos, no entanto, estão permeados de subjetividades, tais como os valores que emergem de forma quase natural em sua prática, dentre eles o comprometimento, fidelidade e pertencimento, que conduzem a um alinhamento aos objetivos da organização. Simon (1965) reitera quando os valores do indivíduo estão alinhados com a cultura particular da organização, a denominada fidelidade, faz com que

a decisão seja conduzida pelo melhor curso em função da avaliação que esse gestor faz em relação às consequências desse ato para o grupo.

Os campos possuem propriedades: *doxa* e *nomos*. O *nomos* configura-se como uma lei ou constituição de um campo, são as normas instituídas com base nas estruturas objetivas e diferem de um campo para outro (Bourdieu, 2007). Esse estudo analisa o *nomos* em relação a forma com que os gestores se adequaram às situações que geraram mudanças na lógica da organização, pois tais mudanças exigiram capacidade de adaptação para fazer frente à novas condições objetivas. Especificamente tais mudanças foram as responsáveis para impelir os gestores a adotarem SIs para atendimento de demandas e urgências da organização.

A *doxa* é uma propriedade do campo compreendida como um conjunto de crenças específicas desse campo que alimentam o *habitus* compartilhado dos que nele operam (Bourdieu, 2016). Essa crença é produto de uma socialização idêntica ou semelhante, que demarca as estruturas objetivas. São as “regras do jogo” ou de atuação dos agentes no campo, são inquestionáveis, referem-se ao conhecimento intuitivo, moldado pelas experiências dentro deste campo (Bourdieu, 2011). Nesse estudo a *doxa* reúne ações e práticas referente a adoção de sistemas de informação, incluindo os elementos investigados pelas tradicionais teorias aplicadas ao tema. Nesse sentido entende-se como *doxa*, o uso, frequência de uso, percepção de utilidade desses SI nos processos decisórios.

Nesse estudo optou-se por trabalhar a formação do *habitus* e sua lógica com base em seus capitais, que são indissociáveis entre si, e as propriedades do campo, o quadro 1 aplica esses conceitos ao ambiente organizacional e a prática estudada, a adoção de SI.

Constructo	Definição	Referências
Capital social	Origem social, religião, origem geográfica do agente como determinantes do capital social herdado, e trajetórias de acesso à organização como capital social adquirido.	Bourdieu (2011; 2017) 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 organização.	
Capital simbólico	Capital simbólico da organização: posicionamento da organização 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.	
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.	
<i>Habitus</i>	Princípios geradores e organizadores de práticas e de representações que podem ser decisivamente adaptadas ao seu objetivo. Modo de perceber, de fazer, de agir, de pensar e postura do gestor.	
<i>Habitus</i> de classe	Estratégias distintivas de um grupo de agentes.	
Campo	Formado pelos capitais da organização e pelas propriedades do campo: <i>doxa</i> e <i>nomos</i> .	
<i>Doxa</i>	É um sistema de classificação do que é demandado, utilizado no que se refere a sistemas e processos decisórios, representada pelo consenso do grupo.	

<i>Nomos</i>	Congrega as regras do campo. Reúne as práticas do campo em relação às mudanças (como o agente se posiciona perante essas) e à adoção de SI para uma tomada de decisão fundamentada.	Belland (2009)
<i>Ethos</i>	Conjunto de disposições morais de princípios práticos dos gestores.	
<i>Eidos</i>	Modo de pensar específico, apreensão intelectual da realidade. Práticas desses gestores no campo.	
<i>Hexis</i>	São posturas e expressões corporais, adquiridas e interiorizadas.	

Quadro.1 Constructos da Teoria da Ação

Fonte: Autores (2020)

Cumprе ressaltar, que dentre os constructos da Teoria da Ação, esse estudo não abordou a *hexis* dos agentes, por não se relacionar ao objeto estudado, a adoção de SI pelos gestores.

O *habitus* como organizador das práticas dos agentes, estrutura a racionalidade, nesse estudo, a prática observada é a adoção dos SIs. A figura 1 representa como essa lógica é formada.

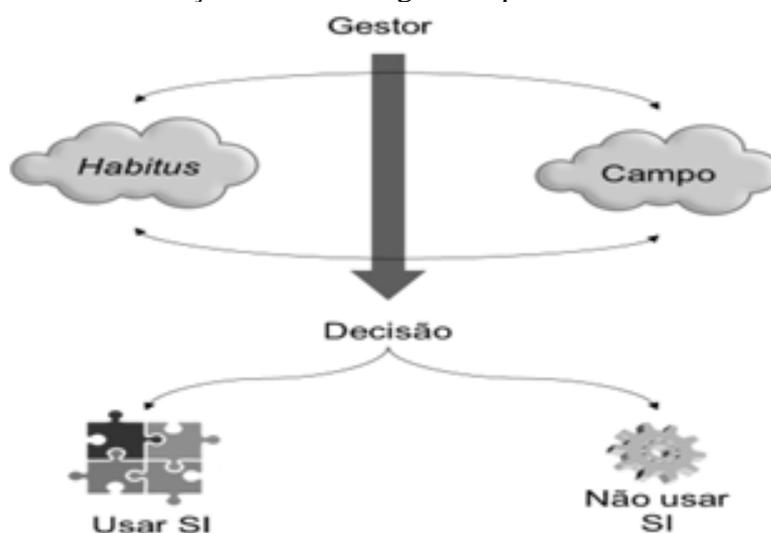


Figura 1. *Habitus*, Campo e Decisão em Adotar SI

Fonte: Autores (2020)

Visando compreender as condições sociais de produção das escolhas dos indivíduos em relação ao uso de SI, optou-se pela Teoria da Ação que implica aceitar que a maior parte das ações humanas tem como base disposições adquiridas ao longo da trajetória do indivíduo, que faz com que a ação possa e deva ser interpretada e orientada para determinada direção, sem que sequer se perceba que tal direcionamento é consciente (Bourdieu, 2016).

Os procedimentos decisórios, portanto, são elaborados em íntima vinculação com os *habitus* dos gestores, pois, a adoção de um SI para uma tomada de decisão fundamentada é uma escolha do gestor. O gestor inserido em um ambiente organizacional (um espaço social) traz consigo seu esquema de percepções, apresenta-se munido de seu senso prático, de seu sistema adquirido de preferências e de qualificações, tratado por Bourdieu (2011) como *habitus*. Esse indivíduo, ou agente, exerce influência sobre o espaço social que ocupa, estruturando e sendo estruturado por este, e faz a opção em utilizar ou não, bem como, a forma de utilizar os SI em seu processo decisório.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa, de abordagem qualitativa e interpretativista, fez uso de dois estudos de casos, utilizando como fontes 25 entrevistas com gestores, documentos das cooperativas

envolvidas e dados secundários. A seleção de cooperativas - CVale e Lar Cooperativas Agroindustriais - deveu-se a especificidades do campo e do *habitus* dos gestores nessas organizações. Os casos foram selecionados porque essas cooperativas passaram por transformações estruturais e mudanças em sua gestão, em períodos análogos, que por sua vez, refletiram na seleção e adoção de seus SI, possuem investimentos expressivos em TI e detêm reconhecido capital simbólico e econômico em seu campo de atuação (Sescoop, 2018; Ocepar, 2019). As cooperativas autorizaram formalmente a execução da pesquisa para fins científicos.

Esse estudo foi conduzido sob o enfoque teórico e metodológico subjetivista proposto por Bourdieu (2017; 2000). O método utilizado é interpretativo, reflexivo e relacional e propõe-se a analisar o indivíduo no contexto de sua realidade social elaborando um quadro que reúne as características desse campo (Bourdieu, 2000).

Os agentes selecionados são gestores que atuam em níveis hierárquicos distribuídos nas divisões e superintendências operacionais, e em setores distintos, que tomam decisões de curto e médio prazo e necessitam utilizar SI a fim de fundamentar seu processo decisório. Na cooperativa CVale foram entrevistados 12 gestores, enquanto na Lar foram 13, todos atuam há muito tempo nas cooperativas. Os entrevistados receberam o Termo de Consentimento e autorizaram as gravações das entrevistas. Na CVale eles transitaram em diversas áreas acumulando conhecimento particular de cada atividade, o que consideram positivo pois desenvolveram uma visão ampla dos processos da cooperativa. Enquanto na Lar eles galgaram posições dentro de suas áreas acumulando capital cultural corporificado.

Essa pesquisa, utilizou como técnica de coleta de dados a entrevista semiestruturada, dados secundários e documentos primários. As questões norteadoras das entrevistas semiestruturadas foram elaboradas com base nos constructos levantados no referencial teórico. A entrevista foi controlada por um protocolo de estudo de casos e sua versão final contempla 10 questões. O roteiro das entrevistas foi submetido, inicialmente, a um pré-teste por dois especialistas na área de gestão, por um especialista da área de sociologia e por um gestor de uma cooperativa agropecuária, visando uma melhor validade e confiabilidade do instrumento, conforme recomendam (Kirk & Miller, 1986). Além dos 25 entrevistados, o estudo contou com esclarecimentos adicionais, obtidos por meio de conversas informais em cada cooperativa, que também funcionaram como medidas de validade. As entrevistas foram gravadas, transcritas e documentadas por controles de registros em datas, locais e tempo de gravação. Após a conclusão da investigação os resultados da pesquisa foram encaminhados via e-mail para as cooperativas.

Relatórios de administração das cooperativas estudadas e da Organização das Cooperativas do Estado do Paraná (OCEPAR) foram coletados como documentos primários (Lar, 2018; CVale, 2019; Ocepar, 2019). As revistas informativas das cooperativas (Lar, 2018; CVale, 2019), teses (Tarifa, 2014; Willers, 2015; Reis, 2017), livros que contém fontes documentais sobre a fundação das localidades em que ambas cooperativas se situam (Klauck, 2004; Freitag, 2001), forneceram os dados secundários. Na verificação das evidências fez-se uso dos procedimentos de análise de conteúdo. Para a execução da análise utilizou-se o *software* Atlas.ti® versão 8.4. e criou-se um *Code Book* contemplando constructos de primeira e segunda ordem e seus respectivos itens conforme recomendações de (Saldaña, 2009).

O tempo de gravação dos entrevistados da CVale, grupo discriminado pela letra “C”, foi de 9 horas e 35 minutos. As gravações dos entrevistados da cooperativa Lar, identificados como “L”, tiveram uma duração de 9 horas e 52 minutos. As transcrições compreenderam 196 e 176 páginas, respectivamente. Além desses procedimentos, foi mantido durante a investigação um diário de campo, e seguindo recomendação de (Saldaña, 2009), elaborou-se um memorando para cada entrevista, o que contribuiu para a interpretação inferencial.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Campo e Capital Simbólico das Cooperativas

Esse estudo desenvolveu-se em duas cooperativas agroindustriais situadas na mesorregião Oeste do estado do Paraná, que foram criadas no contexto de emancipação dos municípios da região em uma íntima relação com a ocupação territorial da região, que obedeceu a critérios direcionados pelo Decreto-Lei n. 7.967/1945, no que se refere à etnia e estrutura fundiária de pequenas propriedades (Willers, 2015).

A área de abrangência dessas cooperativas foi colonizada pela companhia Pinho e Terras Ltda. que adquiriu glebas de terras descontínuas e iniciou seu projeto de ocupação ao longo das décadas de 1950 e 1960 consubstanciada pelo referido decreto n. 7.967/1945 (Freitag, 2001). Essa colonizadora se associou à Igreja católica como uma estratégia para atingir suas metas de ocupar a região (Freitag, 2001). A Igreja divulgava e/ou comercializava essas terras em colônias italianas e alemãs do Rio Grande do Sul e de Santa Catarina, atraindo o perfil étnico explicitado pelo referido decreto (Willers, 2015). Nesse contexto a igreja claramente agia para perpetuar e reproduzir a ordem social (Bourdieu & Miceli, 1987).

O discurso católico objetivava a construção de representações entre esses migrantes, enaltecendo o empreendedorismo, o trabalho e as iniciativas associativistas (Willers, 2015). O associativismo relacionado às dificuldades de adaptação, exigia estratégias de ajuda mútua (Freitag, 2001; Klauck, 2004; Willers, 2015). Consoante à ocupação dirigida, formou-se um *modus vivendi* desse colono que inclui entre seus valores o espírito de cooperação, que pode ser observado em toda a região em análise.

Assim, o capital simbólico dos fundadores dessa cooperativa é caracterizado por uma ética de trabalho voltada para iniciativas associativistas (Freitag, 2001; Willers, 2015), e apresenta como elemento formativo da tessitura social, a religiosidade (Freitag, 2001; Klauck, 2004; Willers, 2015), predominantemente católica. Tal perfil desenha um capital simbólico local similar, tal como preconiza (Belland, 2009), sobre a constituição de *habitus* similares à pessoas de origens semelhantes.

Ambas as cooperativas vivenciaram em mesmo período temporal, nível de desenvolvimento, expansão territorial, industrialização, internacionalização e atuação no mercado exterior. Outro ponto relevante diz respeito à profissionalização de suas gestões no início dos anos 1990. A cooperativa CVale começou a executar um plano de modernização com vistas a se tornar mais competitiva (CVale, 2019). Para Tarifa (2014) esse foi um marco de “ruptura da essência predominantemente social de atendimento aos cooperados e necessidade primordial de competitividade do mercado”. As declarações do entrevistado C1 vêm ao encontro dos achados de Tarifa (2014): “*Era um modelo de assistencialismo que levou... não só a CVale, mas as outras cooperativas a um perigo... das cooperativas desaparecer e se não tivesse mudado esse modelo.*”

A profissionalização da gestão nas cooperativas foi uma resposta a conjuntura da época, que requeria novas regras e práticas, impondo mudanças nas estruturas sociais (Ellway & Walsham, 2015). Reis (2017) afirma que esse foi um período de racionalização administrativa objetivando redução de custos e aumento de competitividade, a fim de acompanhar o avanço do neoliberalismo e enfrentar a crise financeira. As mudanças na lógica da gestão que ocorreram nas cooperativas envolveram novos níveis de profissionalização na gestão, expansão territorial, agroindustrialização e diversificação das atividades (Lar, 2018; CVale, 2019). Tais mudanças exigiram novas práticas dos agentes à frente das decisões das cooperativas, que passaram a adotar sistemas e tecnologias similares para suas transações e controle de gestão.

4.2 *Habitus* dos Gestores

4.2.1 Capital Social

Este estudo analisou o capital social dos gestores a partir da matriz determinante do indivíduo, iniciando a análise pelas condições de existência e consciência, que foram reunidas em três grandes categorias, família, etnia e religiosidade, conforme proposto por Bourdieu e Passeron (2008) e Bourdieu (2017) categorizadas como capital social herdado. Além do capital herdado, o acesso que esses gestores tiveram à cooperativa, formam o que Bourdieu (2017) categorizou como capital social adquirido.

A formação étnica familiar e local dos entrevistados remete ao período de colonização da mesorregião Oeste do Paraná. L7, ao falar de suas origens familiares, revela a percepção de similaridade, alcançada pelo projeto de colonização dirigida: “*história parecida mais ou menos com a história da região, né?*”. Os critérios da colonização dirigida foram enumeradas por (Freitag, 2001; Klauck, 2004; Willers, 2015).

A religiosidade é muito presente na vida desses gestores, de maioria católica, e em menor medida se declaram luteranos, essa constatação corrobora com os achados de (Freitag, 2001; Klauck, 2004; Willers, 2015). A maioria dos entrevistados acredita que a formação religiosa é um importante elemento constitutivo familiar. Essa estrutura dos sistemas de representações e de práticas religiosas “contribui para a perpetuação e para a reprodução da ordem social” (Bourdieu & Miceli, 1987). A religião foi usada estrategicamente para a fixação desse migrante à terra, conforme apontam os estudos de Freitag (2001) e Willers (2015), além de pregar iniciativas associativistas, que no caso de Missal concorreu de forma direta para a fundação da Camisil Klauck (2004), em virtude da *Mater et Magistra*, que considerava o cooperativismo um modelo econômico ideal.

Esses migrantes desenvolveram um *habitus* de classe diferenciado, que é observado em suas estratégias distintas (Freitag, 2001). As experiências familiares, nas quais os pais compartilham experiências, a ligação à terra, as iniciativas associativistas, emergem nas falas dos entrevistados e transpõem às práticas do agente, esses valores afloram de forma quase inconscientes e são representados pelo *ethos* do agente. Thiry-Cherques (2008) reitera que o *ethos* são os valores em estado prático.

A maioria reconhece que os pais encorajaram sua formação e trazem exemplos familiares para suas atividades como gestores. O entrevistado L13, no desempenho de suas atividades, reconhece a influência familiar: “*os valores pessoais de ética, honestidade e transparência, aqueles valores... vêm de berço*”. A família para Bourdieu e Miceli (1987) tem um papel determinante na manutenção da ordem social e na transmissão de seus capitais entre as gerações.

Os entrevistados externam um sentimento de pertencimento, lealdade ou fidelidade para com as cooperativas. O entrevistado C5 ilustra essa condição: “*Eu estou aqui dentro, meu sobrenome é CVale*”. Para Simon (1965), quando a lealdade à organização é intensa, as decisões do gestor são tomadas alinhadas aos objetivos da organização. O sentimento de pertencimento é uma propriedade subjetiva do *habitus* (Bourdieu, 2011).

Esse estudo considerou como capital social adquirido as redes de relacionamento que geraram o acesso dos gestores à cooperativa, alguns agentes têm plena consciência do funcionamento desse capital. Na cooperativa Lar o entrevistado L1 explica sua inserção: “*eu fui estimulado a entrar na Lar pelo meu pai, né? [...] E foi ele que me ajudou na época, foi ele que levou o currículo lá no RH*”. Os relatos convergem às definições de capital social herdado e adquirido elencadas por (Bourdieu, 2011).

4.2.2 Capital Cultural dos Agentes

Cada agente traz consigo seu capital cultural, herdado e adquirido. O capital cultural herdado foi sistematizado observando a formação acadêmica dos pais, a profissão que esses

exerciam e a influência nas decisões de carreira do gestor. O que produziu uma lógica de trabalho particular, a fala de L4 ilustra essa lógica com forte influência familiar: “*meu pai é aquele cara que não para um minuto de trabalhar, né? Sempre o tempo inteiro dedicado ao trabalho*” essa definição reitera os conceitos de (Bourdieu, 2017).

Esses gestores, graduados e especialistas, possuem capital cultural institucionalizado em áreas de negócios ou em áreas afins às cooperativas. Bourdieu (2015) reforça que o diploma confere ao portador um valor juridicamente garantido no que diz respeito à cultura.

As entrevistas revelaram que os valores herdados da família também permeiam as escolhas que formam a trajetória acadêmica desses agentes. Esses agentes possuem em comum: pais com baixa escolaridade e a maioria atuante em atividades profissionais vinculados à agropecuária; com poucos que atuam em outras áreas, mas mantendo contato com as atividades do campo, mesmo que de forma indireta, nesse sentido, trabalhar na cooperativa se apresenta como uma extensão ao trabalho ligado à terra.

O entrevistado C10 relata que, além das influências familiares, a cooperativa também estimulou que os funcionários se qualificassem: “[...] *o pai falava: vamos vocês têm que estudar e aqui dentro o presidente falando, invista sua roça [...] consegui passar no vestibular. Investi na roça*”. Alguns agentes atribuem que suas qualificações por meio dos cursos de graduação se deram pela necessidade de buscar melhores oportunidades de vida, outros tiveram a oportunidade de estudar em áreas que consideravam como sua vocação. Nesse sentido, Bourdieu e Miceli (1987) ressaltam que essa instância de consagração é mediada e operada pela origem social do agente.

O capital cultural objetificado e corporificado, adquirido pela longa trajetória percorrida por esses agentes na cooperativa, os impele a fazer uso de SIs, pois são profissionais conhecedores de suas áreas de atuação e compreendem as necessidades requeridas em suas atividades, o que impõe o uso de SIs em suas tarefas cotidianas.

Esses gestores, em sua maioria, transitaram por diversas áreas e departamentos nas cooperativas estudadas o que lhes confere elevado grau de conhecimento nas atividades e setores diversos de atuação. Esse conhecimento se traduz em capital cultural específico ao campo (Bourdieu, 2017). O entrevistado C6 considera o trânsito por várias áreas como uma experiência positiva, pois proporciona o “*conhecimento do todo, né? Isso faz com que a tomada de decisão seja mais assertiva, porque você já conhece, digamos, o reflexo que a tua área, que está gerindo hoje, pode causar na área de um outro gestor ou da atividade da empresa*”. Os entrevistados também pontuaram iniciativas de qualificação oportunizadas pela cooperativa para todos os agentes, não somente para os gestores.

As entrevistas permitem perceber que o próprio relacionamento no campo gerou capital cultural objetivado e incorporado, com viagens e visitas técnicas sendo mencionadas por L3, L12 e L13, que além das viagens relata a troca de experiência com outras cooperativas, tal como narra L7 “*a gente conversa muito com as outras cooperativas, [...] faz negociações em conjunto [...] Acaba tendo muita visão do mercado com a troca de informação.*”

Essas falas reforçam a preocupação que a cooperativa tem na contínua qualificação, seja institucionalizada, estimulando a educação formal, tal como o entrevistado C5 relata os incentivos aos funcionários a se especializarem: “[...] *a CVale, tem uma universidade corporativa, então tem incentivo*” seja objetivada, proporcionando que o gestor em sua trajetória profissional transite por diversos departamentos e setores, tal como enumerou o entrevistado C5 ou ainda capital incorporado, oportunizado pelos relacionamentos no campo.

Ainda de acordo com os entrevistados, a cooperativa também oportunizou qualificações nas áreas de cooperativismo e específicas à suas áreas de atuação, bem como formação para uso de recursos tecnológicos e SIs. Por ocasião das mudanças ocorridas pela implantação do sistema SAP, que ocorreu em 2014, esse tipo de investimento ganhou relevância na cooperativa

CVale. O entrevistado C6 relata: “A Cooperativa investiu muito em treinamento para os usuários [...] houve um treinamento maciço dos usuários”.

Esse estudo, concordando com Bourdieu (2011) apresenta a família como um papel determinante na transmissão de seus capitais (social e cultural) entre as gerações, gerando um *habitus* alinhado com a cultura particular das cooperativas estudadas. Esse alinhamento para com os valores é um elemento importante no processo decisório conforme discutido por Simon (1965), e dentre outras condições objetivas e subjetivas fazem com que o agente se adapte e responda às necessidades da cooperativa.

4.3 Propriedades do Campo – *Nomos*

Para Bourdieu (2007), cada campo possui suas leis fundamentais de funcionamento, que denomina de *nomos*. Conforme já apresentado, as cooperativas ao longo de suas trajetórias passaram por várias mudanças estruturais que requereram modificações em seus processos decisórios e, por conseguinte, os SIs tiveram que evoluir para acompanhar as necessidades por informações para subsidiar o processo decisório.

Acompanhando uma linha temporal, e ao mesmo tempo corroborando com o discurso de troca de informações relatado pelos entrevistados, as cooperativas fizeram uso das mesmas tecnologias e sistemas, na década de 1980 adquiriram tecnologia da Computadores Brasileiros S/A (Cobra) e desenvolveram seus Sistemas de Processamento de Transações, migrando processos administrativos baseados no processamento em lotes de forma centralizada pelas sedes, contemplando a contabilização de todas as operações dessas cooperativas. Com o passar do tempo, as cooperativas desenvolveram seus ERP próprios, para então em 2014 a CVale adquirir um ERP de mercado, enquanto a Lar continuou a atualizar seu ERP legado e desenvolve uma interface via aplicativo para transacionar com seu associado.

Conforme destaca C3, a busca por novos sistemas e programas foi um desafio para os gestores, uma vez que as decisões precisavam ser fundamentadas em dados. Ullah et al. (2017) apresentaram o ERP como um sistema projetado para integrar e gerenciar todas as funções de negócios da organização, o que vem ao encontro das necessidades desses gestores. Os agentes entendem a mudança de SI como um momento fundamental para a nova estrutura que se apresentou, fato que exigiu outras posturas, contudo algumas com certa resistência. O entrevistado C3, registra que apesar de o ERP “*ter sido implantado há 4 anos ainda existe resistência, pois o SI anterior permitia ajustes e customização*”. É unânime a visão entre os entrevistados da cooperativa CVale de que o sistema anterior era muito estruturado e que por conta da implantação do novo sistema as informações para a tomada de decisões acabaram ficando relegadas a segundo plano, uma vez que a maior preocupação ainda girava em torno de questões operacionais. Pode-se afirmar, portanto, que as decisões que levaram a mudanças no SI foram geradas pelo senso prático, estruturado pelas condições objetivas (Bourdieu, 2007).

Entretanto, apesar das dificuldades de adaptação ao novo sistema, C6 reforça que o comprometimento da equipe foi o elemento diferencial para que a implantação ocorresse com sucesso. Ressalta-se que a adoção do ERP não se trata de um ato voluntário, e sim de uma tomada de decisão da organização – e, como relatado pelos agentes, ocorreu uma migração total. No entanto, se por um lado os agentes relatam que a mudança de sistema foi traumática, por outro lado, em suas opiniões, a implantação ocorreu sem prejuízo para as operações da cooperativa por conta do comprometimento das equipes de trabalho. Destaca-se que o comprometimento é uma propriedade subjetiva do *habitus* de classe (Bourdieu & Miceli, 1987).

Dentre as estratégias da cooperativa para promover a adoção do novo ERP, os entrevistados relataram: treinamentos; e a contratação de serviços de consultoria para o período que antecedeu e sucedeu a implantação desse SI. Como medidas de adoção provenientes do campo externo às cooperativas, consideraram-se o Programa de Desenvolvimento da Gestão das Cooperativas (PDGC) e o Programa de Planejamento Estratégico, denominado Paraná

Cooperativo 100 (PRC100) (Sescoop, 2018), como estimuladores à adoção de tecnologias e SIs externos à cooperativa, pois esses programas demandam por tomada de decisões fundamentadas em informações. O entrevistado L5 pontua que o PRC100 condiciona as cooperativas a buscarem mais segurança nas informações e transações.

Os períodos seguintes à implantação do ERP na CVale concentraram-se em torno de informações e decisões de natureza mais operacional, e as entrevistas pontuaram a perda de indicadores de gestão, que foram relegados a segundo plano.

Ao longo de 28 anos, a cooperativa Lar vem aperfeiçoando um ERP próprio, caracterizado por ser um sistema legado, modular, proprietário e atualmente tem evoluído para uma interface mais amigável, integrada com dispositivo móvel. No que se refere ao uso de sistemas, o foco na cooperativa Lar está concentrada em obter melhores possibilidades de uso de SIs para o processo decisório, e oferecer para os associados inovações por meio de aplicativos.

O entrevistado L4 relata:

Nós temos na cooperativa um sistema proprietário chamado SICOOP. [...] e vem sendo desenvolvido há mais de 25 anos dentro da cooperativa; ele tem uma evolução que é chamada SICOOP Plus, onde algumas atividades do financeiro já foram migradas para esse sistema. Mais intuitivo, ele é uma plataforma web, então ele tem em aplicativo também.

As entrevistas também indicaram que para atividades mais específicas, foram adquiridas tecnologias e soluções para tais finalidades em ambas as cooperativas, dado que operam em ambiente complexo e de diversificação, que podem ser ilustrados pelas atividades desenvolvidas, que vão de postos de combustível a exportação de produtos industrializados. Bortoluzzi (2016) e Arnott et al. (2017) consideram esse recurso tecnológico fundamental para subsidiar o processo decisório, nesse tipo de ambiente, como o caso das cooperativas estudadas. Também é comum o uso de planilhas de controle, tal como relata L6 “*hoje eu tenho várias planilhas que formam... você vai trabalhando para formar o indicador*”. Os gestores também contam o BI para subsidiar o processo de tomada de decisão.

4.4 Propriedades do Campo – a *Doxa*

Thiry-Cherques (2008) afirma que a *doxa* contempla tudo o que é admitido como consenso, é aquilo sobre o que todos os agentes estão de acordo. Essa opinião formada pode ou não incluir os aspectos de como a TI é usada no ambiente organizacional, é na *doxa* que as formas existentes de organizar e executar o trabalho tornam-se naturalizadas (Ellway & Walsham, 2015).

O uso dos sistemas permeia as atividades cotidianas desses gestores, tal como apontado por Tschakert et al. (2016), o entrevistado C7 declara que o uso de sistemas na tomada de decisão é diário: “[...] essa informação ela é diária, diária, noturna, não tem jeito, né? É 24 horas, a gente precisa de informação para tomar decisão [...]”. Nesse sentido, reitera-se as afirmações de Venkatesh et al. (2007) ao afirmarem que uma TI tem potencial de aceitação quando é percebida como potencialmente útil e relativamente fácil de usar.

Na cooperativa Lar o entrevistado L8 relata que existe uma avaliação de quais soluções devem ser desenvolvidas internamente ou adquiridas no mercado: “*a gente avalia o que fica dentro de casa ou não, se não faz sentido ficar dentro de casa, então a gente contrata um sistema especializado.*” O entrevistado L11 afirma que a cooperativa disponibiliza muita possibilidade de uso de SI para o desenvolvimento das atividades.

O entrevistado C12 afirma que os SI proporcionam “*uma base estruturada, que atendem as exigências para que você consiga fazer uma gestão, tem indicadores para todos os lados*”. Para C6, o uso dos sistemas “*torna o processo de decisão mais assertivo*”. Essas afirmações

vêm ao encontro dos achados de Ghasemaghaei et al. (2017), e de Elam e Leidner (1995) no que se refere aos benefícios do uso de SI na tomada de decisão, a qual se torna: oportuna; mais fundamentada; e veloz.

Sobre as informações gerenciais, o entrevistado C11 defende que o ERP proporciona informações intermediárias, por unidades de negócios, geradores de resultados, previsões orçamentárias, projeta resultados, custos e despesas, indicadores específicos de seu setor, dentre outras informações que subsidiam o processo decisório. L4 reforça o nível de utilização dos SIs, afirmando: “o uso é diário, o aplicativo está sempre aberto na mão em todo tipo de informação gerencial”. O entrevistado C12 ressalta que os SI possibilitam ao gestor acessar “rapidamente tudo via ERP ou via BI”.

O modo de pensar específico do campo, como espaço social é formado pelas propriedades do campo e dos capitais dos agentes pertencentes a esse campo, esses conceitos são indissociáveis. O *nomos* e a *doxa*, como propriedades do campo, são elementos condicionantes da lógica do *habitus* (*eidós*) que estrutura um modo de pensar específico. Assim sendo, os gestores dessa cooperativa utilizam os SIs disponíveis para fundamentar seus processos decisórios esse uso é diário, conferindo velocidade e assertividade.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo objetivou analisar como o *habitus* dos gestores e o campo organizacional influenciam a adoção de Sistemas de Informações (SI). Os indivíduos agem guiados por esquemas práticos, compreender como as ações são produzidas em determinados contextos, proporciona o entendimento de como se pensa e age em um campo, nesse estudo, na organização cooperativa. Contemplando a questão de pesquisa foi analisado como a lógica do *habitus* influencia a adoção dos SIs nas cooperativas CVale e Lar. A Teoria da Ação é relevante para os estudos de adoção de SIs, pois se concentra na origem das práticas dos agentes e se consubstancia na afirmação de Bourdieu (2007) quando aponta que é o *habitus* que determina as urgências que desencadeiam a ação.

Assim, encontraram-se evidências de que as condições de existência e consciência, dadas pela similaridade de origem étnica (italiana e alemã), religiosidade (católica e luterana), que geraram um *habitus* local particular, bem como a trajetória percorrida na cooperativa no que diz respeito a acessos e relacionamentos de natureza social no campo, são elementos formativos do capital social e concorreram para o desenvolvimento do *habitus* dos agentes pesquisados caracterizado por uma ética de trabalho com forte ligação com a terra e com iniciativas associativistas.

Ao longo do tempo, os gestores formaram um modo particular de perceber a realidade, de sentir o mundo, desenvolvendo um senso de urgência, de priorização das necessidades e de pensar, que os conduziram a agir de determinada forma, em dada circunstância. Assim, à medida que novas necessidades foram sendo apresentadas às cooperativas, por conta de mudanças conjunturais externas ou estruturais internas derivadas de decisões de caráter estratégico, esses agentes foram adquirindo capitais culturais (via educação formal, treinamentos, viagens técnicas, relacionamentos com outras cooperativas) necessários para fazer frente a essas necessidades, desenvolvendo um *modus operandi* próprio. Cada membro da organização traz um *habitus* que foi compartilhado com os outros membros do grupo, que criam em seu espaço social um *habitus* de classe que conduz à mesma lógica de trabalho.

O *habitus* de classe, consubstanciado em sentimento de pertencimento e lealdade, contribui para alinhar aos objetivos das cooperativas e impulsiona para que a construção das práticas dos agentes estejam fundamentadas em informações, e, para tanto, não somente fazem uso diário de SIs em seu cotidiano, como também buscam novas alternativas em tecnologias e sistemas que possam conduzir ao atingimento das estratégias das cooperativas. As propriedades do campo, *doxa* e *nomos*, também contribuem no processo de adoção de SIs, ao passo que estão

sujeitas a mudanças no contexto em que as cooperativas estão inseridas, que requerem modificações nas práticas de gestão, que por sua vez demandam por sistemas que subsidiem as tomadas de decisões. O fato de operarem em ambiente complexo e de atividades diversificadas concorre para a necessidade de fundamentar suas decisões em informações.

Os esquemas de tipificação e classificação elaborados pelos *habitus* dos agentes estudados desvelaram características que contribuem para uma capacidade de desenvolvimento de comportamento de adaptabilidade a essas mudanças (*ethos*). O agente é um elemento formativo da estrutura organizacional, sendo ele mesmo estruturado pelas práticas do grupo (*eidós*), reitera-se que esse agente detém em seu *habitus* comportamentos associativos o que está perfeitamente alinhado com o modelo organizacional cooperativo.

O *habitus* dos gestores lhes confere uma forma própria de interpretar o que é urgente, o que é necessário, esse esquema se traduz num modo único de interpretação da realidade, é um sistema de preferências e valores, elementos que não são observados tradicionalmente nos estudos de adoção de SIs mas que explicam a capacidade de adaptação às necessidades das cooperativas, o que é interessante sob a ótica dos expressivos investimentos em SI.

Considera-se que essa pesquisa também contribuiu para o avanço na modalidade de estudos de adoção de SIs pois as teorias tradicionalmente empregadas não explicam o porquê as organizações utilizam os SIs de diferentes maneiras, são omissas entre potencial de uso e uso propriamente dito, e ignoram as pressões exercidas pela organização. Além disso, esse estudo, contribui ao trazer o entendimento de que o indivíduo, dotado de seu senso prático, modela seu comportamento mediante determinada tecnologia ou sistema, em relação ao seu espaço social e seu *habitus* de classe, outro elemento desconsiderado pelos estudos de adoção.

As limitações desse estudo podem servir como desafios para projetos futuros, pois muitos achados são restritos ao recorte da pesquisa, que apresenta uma formação de *habitus* bem delimitado, sendo possível que em regiões mais antigas ou com projetos colonizadores difusos essas características levem em conta outros elementos. Outra limitação se deu pela prática estudada: a adoção de SIs. Entende-se que estudar o *habitus* em diversificadas práticas gerenciais, poderia trazer à tona aspectos do *ethos* e do *eidós* que não emergiram ao se investigar a adoção de SIs. Parece promissor também investigar quaisquer outras ações utilizando esse modelo teórico, adaptando para uma investigação mais abrangente com um instrumento quantitativo.

REFERÊNCIAS

- Agarwal, R., & Prasad, J. (1998). A Conceptual and Operational Definition of Personal Innovativeness in the Domain of Information Technology. *Information Systems Research*, 9(2), 204–215. <https://doi.org/10.1287/isre.9.2.204>
- Ajzen, I. (2011). The theory of planned behaviour: Reactions and reflections. *Psychology & Health*, 26(9), 1113–1127. <https://doi.org/10.1080/08870446.2011.613995>
- Al-Jabri, I. M., & Roztockí, N. (2015). Adoption of ERP systems: Does information transparency matter? *Telematics and Informatics*, 32(2), 300–310. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2014.09.005>
- Arnott, D., Lizama, F., & Song, Y. (2017). Patterns of business intelligence systems use in organizations. *Decision Support Systems*, 97, 58–68. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2017.03.005>
- Belland, B. R. (2009). Using the theory of habitus to move beyond the study of barriers to technology integration. *Computers & Education*, 52(2), 353–364. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2008.09.004>
- Bortoluzzi, F. (2016). *Relação entre os investimentos em TIC e a evolução patrimonial das cooperativas agropecuárias do Oeste do Paraná*. [Dissertação, Universidade Estadual do Oeste do Paraná]. <http://tede.unioeste.br/handle/tede/855>
- Bourdieu, P. (2000). *O poder simbólico* (3rd ed.). O poder simbólico.

- Bourdieu, P. (2007). *Meditações pascalianas* (2nd ed.).
- Bourdieu, P. (2011). *O senso prático* (2nd ed.). Vozes.
- Bourdieu, P. (2015). *A distinção. Crítica social do julgamento*. (2nd ed.). Zouk.
- Bourdieu, P. (2016). *Razões práticas* (11th ed.). Papyrus.
- Bourdieu, P. (2017). *Homo academicus* (2nd ed.). UFSC.
- Bourdieu, P., & Miceli, S. (1987). *A economia das trocas simbólicas* (7th ed.). Perspectiva.
- Bourdieu, P., & Passeron, J.-C. (2008). *A reprodução. Elementos para uma teoria do sistema de ensino*. Vozes.
- Burton-Jones, & Gallivan. (2007). Toward a Deeper Understanding of System Usage in Organizations: A Multilevel Perspective. *MIS Quarterly*, 31(4), 657. <https://doi.org/10.2307/25148815>
- Chu, A. M. Y., Chau, P. Y. K., & So, M. K. P. (2015). Explaining the Misuse of Information Systems Resources in the Workplace: A Dual-Process Approach. *Journal of Business Ethics*, 131(1), 209–225. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2250-4>
- CVale, C. A. (2019). *História da CVale*. <https://www.cvale.com.br/site/nossa-empresa/historia-da-cvale>
- Daradkeh, M. K. (2019). Determinants of visual analytics adoption in organizations: Knowledge discovery through content analysis of online evaluation reviews. *Information Technology & People*, 32(3), 668–695. <https://doi.org/10.1108/ITP-10-2017-0359>
- Davis, F. D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319. <https://doi.org/10.2307/249008>
- Elam, J. J., & Leidner, D. G. (1995). EIS adoption, use, and impact: the executive perspective. *Decision Support Systems*, 14(2), 89–103. [https://doi.org/10.1016/0167-9236\(94\)00004-C](https://doi.org/10.1016/0167-9236(94)00004-C)
- Ellway, B. P. W., & Walsham, G. (2015). A doxa-informed practice analysis: reflexivity and representations, technology and action: A doxa-informed practice analysis. *Information Systems Journal*, 25(2), 133–160. <https://doi.org/10.1111/isj.12041>
- Emirbayer, M., & Johnson, V. (2008). Bourdieu and organizational analysis. *Theory and Society*, 37(1), 1–44. <https://doi.org/10.1007/s11186-007-9052-y>
- Freitag, L. da C. (2001). *Fronteiras perigosas: migração e brasilidade no extremo-oeste paranaense (1937-1954)*. Edunioeste.
- Ghasemaghaei, M., Hassanein, K., & Turel, O. (2017). Increasing firm agility through the use of data analytics: The role of fit. *Decision Support Systems*, 101, 95–105. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2017.06.004>
- Ignatow, G., & Robinson, L. (2017). Pierre Bourdieu: theorizing the digital. *Information, Communication & Society*, 20(7), 950–966. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2017.1301519>
- Kirk, J., & Miller, M. L. (1986). *Reliability and validity in qualitative research*. Sage.
- Klauck, S. (2004). *Gleba dos Bispos. Colonização no oeste do Paraná: uma experiência católica de ação social*. EST Edições.
- Lar. (2018). *Relatório e Balanço 2018*. <http://www.lar.ind.br/v4/online/balanco/2018/index.php>
- Legris, P., Ingham, J., & Colletette, P. (2003). Why do people use information technology? A critical review of the technology acceptance model. *Information & Management*, 40(3), 191–204. [https://doi.org/10.1016/S0378-7206\(01\)00143-4](https://doi.org/10.1016/S0378-7206(01)00143-4)
- Leonardi, P. M., Bailey, D. E., Diniz, E. H., Sholler, D., & Nardi, B. (2016). Multiplex Appropriation in Complex Systems Implementation: The Case of Brazil's Correspondent Banking System. *MIS Quarterly*, 40(2), 461–473. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2016/40.2.10>
- Luftman, J., Derksen, B., Dwivedi, R., Santana, M., Zadeh, H. S., & Rigoni, E. (2015). Influential it Management Trends: An International Study. *Journal of Information Technology*, 30(3), 293–305. <https://doi.org/10.1057/jit.2015.18>

- Lyke, A. (2017). Habitus, doxa, and saga: applications of Bourdieu's theory of practice to organizational history. *Management & Organizational History*, 12(2), 163–173. <https://doi.org/10.1080/17449359.2017.1329091>
- Moore, R. (2018). Capital. In *Pierre Bourdieu: conceitos fundamentais*. Vozes.
- Nielsen, O. B. (2017). A Comprehensive Review of Data Governance Literature. *A Comprehensive Review of Data Governance Literature*, 8(3). <https://aisel.aisnet.org/iris2017/3>
- Ocepar. (2019). *Relatório de atividades e prestação de contas. Exercício social 2018. Plano de ação exercício social 2019*. www.paranacooperativo.coop.br
- Olufemi, A. (2019). *Considerations for the Adoption of Cloud-based Big...* - Google Acadêmico. https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=Considerations+for+the+Adoption+of+Cloud-based+Big+Data+Analytics+in+Small+Business+Enterprises.&btnG=
- Ortiz de Guinea, A., & Webster, J. (2013). An Investigation of Information Systems Use Patterns: Technological Events as Triggers, the Effect of Time, and Consequences for Performance. *MIS Quarterly*, 37(4), 1165–1188. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2013/37.4.08>
- Reis, M. B. dos. (2017). *A cooperativa agroindustrial LAR sob a ótica do território: uma relação híbrida cooperativa/empresa*. [Doutorado em Geografia, Universidade Federal de Santa Maria]. <https://repositorio.ufsm.br/handle/1/13680>
- Saldaña, J. (2009). *The coding manual for qualitative researchers*. Sage.
- Sescoop. (2018). *Programa de Desenvolvimento de Gestão das Cooperativas*. SESCOOP. <http://pdgc.somoscooperativismo.coop.br/>
- Simon, H. A. (1965). *Comportamento Administrativo*. Aliança para o Progresso.
- Sprague Jr., R. H., & Watson, H. J. (1991). *Sistema de apoio à decisão. Colocando a teoria em prática*. Campus.
- Taherdoost, H. (2018). A review of technology acceptance and adoption models and theories. *Procedia Manufacturing*, 22, 960–967. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2018.03.137>
- Tarifa, M. R. (2014). *Gestão cooperativa, ambiente institucional e sociocultural: o caso Brasil-Paraguai*. [Universidade Estadual do Oeste do Paraná]. <http://tede.unioeste.br/handle/tede/2170>
- Thiry-Cherques, H. R. (2008). *Métodos estruturalistas: pesquisa em ciências da gestão*. Atlas.
- Tschakert, N., Kokina, J., Kozłowski, S., & Vasarhelyi, M. (2016). Journal of Accountancy. *The next Frontier in Data Analytics*, 222(2), 58–63.
- Ullah, A., Baharun, R. B., Nor, K. M., Siddique, M., & Bhatti, M. N. (2017). *Enterprise Resource Planning (ERP) systems and ERP quality factors: a literature review*. 11(3), 377–390.
- Venkatesh, V., Davis, F., & Morris, M. (2007). Dead Or Alive? The Development, Trajectory And Future Of Technology Adoption Research. *Journal of the Association for Information Systems*, 8(4), 267–286. <https://doi.org/10.17705/1jais.00120>
- Vidgen, R., Shaw, S., & Grant, D. B. (2017). Management challenges in creating value from business analytics. *European Journal of Operational Research*, 261(2), 626–639. <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2017.02.023>
- Wang, H.-C. (2014). Distinguishing the adoption of business intelligence systems from their implementation: the role of managers' personality profiles. *Behaviour & Information Technology*, 33(10), 1082–1092. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2013.869260>
- Willers, E. M. (2015). *Cultura associativa: a gênese do cooperativismo agropecuário de alimentos da mesorregião Oeste paranaense*. [Tese, Universidade Estadual do Oeste do Paraná]. <http://tede.unioeste.br/handle/tede/2171>