

**O PROGRAMA DE GESTÃO POR DESEMPENHO E O PONTO ELETRÔNICO
COEXISTINDO NA FACULDADE DE EDUCAÇÃO FÍSICA: TENSÕES, ESCOLHAS E
PLURALIDADE NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS**

**THE PERFORMANCE MANAGEMENT PROGRAM AND ELECTRONIC TIME
REGISTRATION COEXISTING AT THE FACULTY OF PHYSICAL EDUCATION: TENSIONS,
CHOICES AND PLURALITY AT THE FEDERAL UNIVERSITY OF GOIÁS**

 <https://doi.org/10.63330/armv2n7-013>

Submetido em: 15/07/2026 e Publicado em: 29/07/2026

ARM: e262017

Lara Yasmin Almeida Carvalho

Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica
Universidade Federal de Goiás – Goiânia, GO, Brasil

E-mail: laracarvalho@ufg.br

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7220189456402130>

Thaise Cristiane de Abreu Prudente

Física, Doutorado em Educação
Universidade Federal de Goiás – Goiânia, GO, Brasil

E-mail: fisipatri@ufg.br

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0874-5096>

Diego Amaral Loures Damacena

Músico, Mestrado em Performances Culturais
Universidade Federal de Goiás – Goiânia, GO, Brasil

E-mail: diegopercussa@ufg.br

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3960424346804315>

Dorivaldo Otoni Arantes

Físico, Especialista em Educação para Diversidade e Cidadania
Universidade Federal de Goiás – Goiânia, GO, Brasil

E-mail: doriotoni@ufg.br

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0916811911727472>

Gabriela Silva Domiciano

Artes Visuais, Mestrado em Arte e Cultura Visual
Universidade Federal de Goiás – Goiânia, GO, Brasil

E-mail: gabrieladomiciano@ufg.br

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0938370550960333>

Edson Luiz de Carvalho

Teólogo, Pós-graduação Lato Sensu em Gestão Pública
Universidade Federal de Goiás – Goiânia, GO, Brasil

E-mail: edson_carvalho@ufg.br

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6824993079633610>



Cássia Cardoso de Carvalho Vasconcelos

Contadora, mestra em Administração
Universidade Federal de Goiás – Goiânia, GO, Brasil

E-mail: edson_carvalho@ufg.br

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3263102133708605>

Marta Martins Mendonça

Geógrafa, mestra em Tecnologias Emergentes da Educação
Universidade Federal de Goiás – Goiânia, GO, Brasil

E-mail: marta_martins@ufg.br

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4199546551630248>

Resumo

O presente estudo de caso qualitativo analisa a coexistência entre o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) e o registro eletrônico de frequência na Faculdade de Educação Física da Universidade Federal de Goiás, a partir da percepção dos servidores que optaram por permanecer no regime presencial com turnos contínuos. A pesquisa, de natureza documental e bibliográfica, tem como objetivo compreender as motivações dessa escolha e discuti-las à luz da teoria burocrática weberiana, das disfunções burocráticas de Robert Merton, do conceito de burocratopatia de Victor Thompson e da sociologia do trabalho de Ricardo Antunes. Os resultados indicam que a opção pelo ponto eletrônico não reflete mera resistência à mudança, mas uma escolha racional ancorada na defesa da jornada de trabalho, na recusa ao desvio de função e na preservação da saúde mental e do espaço público universitário, além de expressar tensões mais amplas entre flexibilização gerencial e controle do trabalho no capitalismo contemporâneo. Conclui-se que a coexistência entre os dois sistemas na FEF revela a pluralidade do serviço público e a necessidade de se pensar o trabalho para além da dicotomia entre eficiência gerencialista e controle burocrático, adotando-se uma abordagem flexível e participativa que respeite as especificidades das unidades e as escolhas individuais dos trabalhadores.

Palavras-chave: Burocracia; Ponto eletrônico; Programa de Gestão e Desempenho; Teletrabalho; Universidade Federal de Goiás.

Abstract

This qualitative case study analyzes the coexistence between the Performance Management Program (PGD) and electronic time registration at the Faculty of Physical Education of the Federal University of Goiás, from the perspective of civil servants who chose to remain in the in-person regime with continuous shifts. Based on documentary and bibliographic research, the study aims to understand the motivations behind this choice and discuss them in light of Weberian bureaucratic theory, Robert Merton's bureaucratic dysfunctions, Victor Thompson's concept of bureaucratopathy, and Ricardo Antunes's sociology of labor.



The results indicate that the option for electronic time registration does not reflect mere resistance to change, but a rational choice anchored in the defense of working hours, refusal of function deviation, and preservation of mental health and the public space of the university, while also expressing broader tensions between managerial flexibilization and labor control under contemporary capitalism. It is concluded that the coexistence between the two systems at FEF reveals the plurality of public service and the need to think about work beyond the dichotomy between managerial efficiency and bureaucratic control, adopting a flexible and participatory approach that respects the specificities of units and the individual choices of workers.

Keywords: Bureaucracy; Electronic Time Registration; Performance Management Program; Telework; Universidade Federal de Goiás.

1 INTRODUÇÃO

O Programa de Gestão e Desempenho representa uma das mais significativas reformas na gestão de pessoas do serviço público federal nas últimas décadas. Concebido como instrumento de gestão orientado por resultados, o PGD substitui o controle de assiduidade pelo cumprimento de metas e entregas, alinhando-se aos princípios da Nova Gestão Pública e à necessidade de modernização da administração pública (Brasil, 2022; Bresser-Pereira, 2000). Na Universidade Federal de Goiás, o PGD foi autorizado em julho de 2024, com o primeiro ciclo oficial iniciando-se em 22 de julho do mesmo ano, após um projeto piloto conduzido entre fevereiro de 2023 e agosto de 2024 (Santos, 2025).

Paralelamente, a UFG implantou o registro eletrônico de frequência em 1º de março de 2026, por determinação da Justiça Federal, utilizando a plataforma SouGov. Essa ferramenta, que passou a ser utilizada pelos servidores em regime presencial, estabeleceu um novo mecanismo de controle, gerando tensões e desafios operacionais, como falhas no aplicativo e dificuldades de acesso (UFG, 2026a, 2026b). Na Faculdade de Educação Física, a primeira unidade de execução do PGD teve início no final de 2025, e em 2026 os diversos setores administrativos passaram a atuar com teletrabalho parcial. No entanto, parte significativa dos servidores da FEF optou por não aderir ao PGD, permanecendo em regime presencial com turnos contínuos e registrando diariamente o ponto eletrônico.

Diante desse cenário, a questão que orienta esta pesquisa é: quais razões levam servidores da Faculdade de Educação Física da UFG a optarem pelo regime presencial com ponto eletrônico em detrimento do PGD, e como essa coexistência pode ser compreendida à luz da teoria burocrática e da sociologia do trabalho? O objetivo geral do estudo é analisar a coexistência entre o PGD e o ponto eletrônico na FEF, compreendendo as motivações dos servidores que escolheram permanecer no regime presencial. Como objetivos específicos, busca-se: identificar os fatores que influenciam a decisão dos servidores pela



não adesão ao PGD; examinar as implicações dessa escolha para a gestão do trabalho na unidade; e discutir os achados à luz dos referenciais teóricos sobre burocracia, gestão pública e sociologia do trabalho.

A justificativa para a realização deste estudo reside na relevância do tema para a compreensão das transformações nas relações de trabalho no serviço público federal, especialmente em um contexto de implementação de novas ferramentas de gestão e controle. A coexistência entre o PGD e o ponto eletrônico na FEF revela a complexidade e a pluralidade do serviço público, que não pode ser reduzido a modelos homogêneos de gestão. Este estudo contribui para o debate sobre a modernização da administração pública ao trazer à tona as percepções e escolhas dos servidores, frequentemente negligenciadas nos processos de reforma administrativa.

A pesquisa fundamenta-se teoricamente nas contribuições de Max Weber (1982) sobre a burocracia como modelo de gestão, nas disfunções burocráticas apontadas por Robert Merton (1966), como a incapacidade treinada e o ritualismo, e no conceito de burocratologia desenvolvido por Victor Thompson (1967), que descreve os efeitos negativos da centralização excessiva do poder decisório. Esses referenciais permitem analisar a escolha dos servidores não como mera resistência à mudança, mas como uma resposta racional a disfunções estruturais e a uma gestão que, por vezes, desconsidera as especificidades do trabalho e dos trabalhadores. A discussão dialoga, ainda, com a sociologia do trabalho proposta por Ricardo Antunes (2015), para quem as transformações contemporâneas no mundo do trabalho tendem a intensificar mecanismos de controle e vigilância, mesmo em contextos discursivamente apresentados como flexibilizadores. Essa perspectiva permite problematizar o PGD não apenas como instrumento de gestão por resultados, mas também como expressão de um processo mais amplo de reconfiguração do controle sobre o trabalho no capitalismo contemporâneo.

2 METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como um estudo de caso qualitativo, conduzido na Faculdade de Educação Física da Universidade Federal de Goiás, unidade que vivencia a coexistência entre o Programa de Gestão e Desempenho e o registro eletrônico de frequência. A escolha do estudo de caso justifica-se pela necessidade de compreender em profundidade um fenômeno contemporâneo em seu contexto real, permitindo uma análise detalhada das percepções e escolhas dos servidores envolvidos (Yin, 2015).

A coleta de dados foi realizada por meio de pesquisa documental e bibliográfica. A pesquisa documental abrangeu legislações, portarias, resoluções e documentos oficiais da UFG, como a Portaria UFG nº 3240/2021, a Portaria nº 274/2022, a Resolução CONSUNI nº 264/2024 e a Portaria nº 3117/2024, além de comunicados institucionais e matérias publicadas no portal da universidade. Também foram analisados documentos do Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação da UFG sobre as condições de trabalho na instituição. A pesquisa bibliográfica, por sua vez, fundamentou-se em



obras clássicas e contemporâneas sobre burocracia, disfunções burocráticas, Nova Gestão Pública, sociologia do trabalho e teletrabalho, com destaque para os trabalhos de Weber (1982), Merton (1966), Thompson (1967), Bresser-Pereira (2000), Antunes (2009, 2011, 2015, 2018), Cavalcante (2018), Filardi, Castro e Zanini (2020) e Santos (2025).

A análise dos dados seguiu a técnica de análise documental, conforme proposta por Bardin (2011), que envolve a leitura atenta e a interpretação crítica dos documentos, identificando padrões e temas recorrentes. As informações coletadas foram organizadas em categorias analíticas, que emergiram tanto do referencial teórico quanto dos dados empíricos, permitindo uma articulação entre a teoria e a realidade observada. A pesquisa foi conduzida com respeito aos preceitos éticos, sendo os dados provenientes de fontes públicas e institucionais, não envolvendo a coleta direta de informações de seres humanos, o que dispensa a aprovação por Comitê de Ética em Pesquisa, nos termos da Resolução CNS nº 510/2016.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise dos documentos e das informações institucionais revelou um cenário complexo na Faculdade de Educação Física da UFG, no qual dois sistemas de controle do trabalho coexistem: o PGD, com foco em metas e entregas, dispensando o registro de frequência; e o ponto eletrônico, mantido para os servidores em regime presencial com turnos contínuos.

3.1 O PGD E A PROMESSA DA FLEXIBILIDADE

O PGD foi instituído na UFG com o objetivo de promover uma gestão mais eficiente, baseada em resultados e na qualidade dos serviços prestados à sociedade. O teletrabalho, uma das modalidades de execução do programa, passou a ser uma realidade permanente para os servidores que aderiram ao programa (Santos, 2025). A flexibilidade espacial e a autonomia na organização das tarefas são apontadas como os principais benefícios para os trabalhadores, permitindo maior conciliação entre vida profissional e pessoal (Filardi; Castro; Zanini, 2020).

Na FEF, a implementação do PGD ocorreu de forma gradual. A primeira unidade de execução foi implantada no final de 2025, e em 2026 os diversos setores administrativos passaram a atuar com teletrabalho parcial. Esse processo, no entanto, não foi homogêneo, e parte dos servidores optou por permanecer no regime presencial com turnos contínuos, o que evidencia que a adesão ao PGD, embora facultativa, não é isenta de tensões e escolhas complexas.

3.2 O PONTO ELETRÔNICO E A RETOMADA DO CONTROLE

A implantação do registro eletrônico de frequência na UFG, em 1º de março de 2026, representou a reintrodução de um mecanismo de controle típico da burocracia tradicional em um contexto que,



paradoxalmente, buscava se afastar desse modelo. O ponto eletrônico, realizado via SouGov, passou a ser obrigatório para todos os servidores, exceto aqueles em PGD, docentes do magistério superior e gestores com cargos de direção de nível CD-1, CD-2 e CD-3 (UFG, 2026a). A implementação do ponto eletrônico, no entanto, não ocorreu sem problemas. O Sint-IFESGO registrou dezenas de queixas sobre o funcionamento do aplicativo, incluindo travamentos, quedas recorrentes e distorções aleatórias nos registros, além de dificuldades de acesso à rede institucional (UFG, 2026b).

Essa reintrodução do controle pode ser compreendida, à luz de Antunes (2018), como parte de um movimento mais amplo de intensificação da vigilância sobre o trabalho por meio de dispositivos digitais, que, sob a retórica da eficiência, ampliam o controle sobre o tempo e, indiretamente, sobre o corpo dos trabalhadores. Nesse sentido, tanto o PGD quanto o ponto eletrônico, ainda que fundados em lógicas aparentemente opostas — a primeira orientada por metas e a segunda por frequência —, podem ser lidos como expressões distintas de um mesmo processo mais amplo de captura e mensuração do tempo de trabalho pelas tecnologias digitais de gestão.

3.3 A ESCOLHA DOS SERVIDORES: POR QUE NÃO ADERIR AO PGD?

A opção de parte dos servidores da FEF pelo regime presencial com ponto eletrônico, à primeira vista paradoxal diante das vantagens do teletrabalho, revela-se, ao exame mais detido, uma decisão racional e fundamentada em diferentes dimensões.

A defesa da jornada de trabalho, especialmente dos turnos contínuos, é uma pauta histórica dos TAEs da UFG. O Sindicato tem atuado constantemente na defesa da jornada flexibilizada de 30 horas e na manutenção da jornada contínua, conquistas que representam não apenas um direito adquirido, mas uma condição de trabalho que preserva a saúde e o bem-estar dos servidores. A opção pelo ponto eletrônico, nesse contexto, pode ser vista como uma forma de não abrir mão dessas conquistas, uma vez que a adesão ao PGD poderia implicar, na prática, uma flexibilização da jornada que, para alguns, representaria uma perda de direitos trabalhistas duramente conquistados.

A recusa ao desvio de função é outro elemento central. A universidade é um espaço plural, com uma diversidade enorme de pessoas e funções. Para muitos servidores, especialmente aqueles que atuam em atividades que exigem presença física e interação direta com a comunidade acadêmica, o teletrabalho não se mostra adequado ou desejável. A escolha pelo regime presencial com ponto eletrônico, nesse caso, é uma forma de garantir que suas atividades sejam reconhecidas e valorizadas em sua especificidade, evitando que sejam enquadradas em um modelo genérico de gestão por resultados que não corresponde à sua realidade.

Por fim, a preservação da saúde mental e do espaço público da universidade emerge como uma questão central. O trabalho remoto, embora ofereça flexibilidade, também pode gerar isolamento,



sobrecarga e dificuldade de separar a vida pessoal da profissional (Filardi; Castro; Zanini, 2020). Para muitos servidores, o ambiente presencial da universidade é um espaço de convivência, de troca e de construção coletiva, que não pode ser substituído pelo home office. A opção pelo presencial, nesse caso, é uma forma de preservar esse espaço e de cuidar da saúde mental, evitando o confinamento e o isolamento que o teletrabalho pode trazer, especialmente para aqueles que já vivenciaram os efeitos do isolamento social durante a pandemia.

3.4 DISCUSSÃO À LUZ DA TEORIA BUROCRÁTICA E DA SOCIOLOGIA DO TRABALHO

A coexistência entre PGD e ponto eletrônico na FEF pode ser analisada à luz das teorias da burocracia weberiana, das disfunções burocráticas de Merton e do conceito de buropatologia de Thompson. Max Weber (1982) descreveu a burocracia como a forma ideal de gestão, caracterizada pela racionalidade, previsibilidade e impessoalidade. No entanto, as disfunções burocráticas, como a incapacidade treinada e o ritualismo, apontadas por Merton (1966), podem levar a uma adesão excessiva às regras, em detrimento dos objetivos organizacionais. A buropatologia, conceito desenvolvido por Thompson (1967), descreve o processo de centralização excessiva do poder decisório, no qual os gestores concentram as decisões no topo da hierarquia, sem consulta ou participação adequada dos trabalhadores, gerando desconexão entre as decisões administrativas e a realidade operacional.

A opção dos servidores da FEF pelo regime presencial com ponto eletrônico pode ser interpretada como uma resposta racional a essas disfunções. Ao escolher o ponto eletrônico, os servidores buscam preservar direitos adquiridos, como a jornada contínua, e evitar a centralização de decisões que o PGD, em sua aplicação prática, pode implicar. Além disso, a escolha pelo presencial pode ser vista como uma forma de resistência à buropatologia, na medida em que busca manter o controle sobre o próprio trabalho e sobre o espaço de atuação na universidade, evitando a alienação e a desconexão entre o trabalho realizado e as decisões administrativas.

Nessa direção, Antunes (2009) argumenta que o trabalho permanece central na constituição da identidade e da subjetividade dos trabalhadores, de modo que as escolhas relativas à jornada e ao regime laboral não podem ser reduzidas a cálculos de produtividade, envolvendo também dimensões simbólicas e existenciais. Contribui igualmente para essa análise a noção de heterogeneização do mundo do trabalho desenvolvida por Antunes (2011), que evidencia a coexistência, no interior de uma mesma instituição, de distintas formas de organização e controle do trabalho, cada qual correspondendo a interesses, valores e formas de resistência específicos dos trabalhadores envolvidos. Sob essa ótica, a permanência de parte dos servidores da FEF no regime presencial com ponto eletrônico não representa um resíduo do modelo burocrático tradicional a ser superado, mas uma manifestação legítima dessa heterogeneidade constitutiva do trabalho contemporâneo.



A decisão dos servidores da FEF não é, portanto, irracional ou meramente resistente à mudança. Ela reflete uma avaliação cuidadosa dos custos e benefícios do PGD em comparação com o regime presencial com ponto eletrônico, considerando não apenas aspectos objetivos, como a flexibilidade de horário, mas também aspectos subjetivos, como a qualidade de vida, a saúde mental e a identidade profissional. Essa escolha evidencia a necessidade de uma gestão mais participativa e transparente, que considere as especificidades do trabalho e as necessidades dos trabalhadores, em vez de impor modelos homogêneos de gestão.

4 CONCLUSÃO

A coexistência entre o Programa de Gestão e Desempenho e o registro eletrônico de frequência na Faculdade de Educação Física da Universidade Federal de Goiás revela a complexidade e a pluralidade do serviço público. A opção de parte dos servidores pelo regime presencial com ponto eletrônico não deve ser lida como mera resistência à mudança ou como uma escolha irracional, mas como uma decisão ancorada na defesa de direitos, na recusa ao desvio de função e na preservação da saúde mental e do espaço público da universidade.

Os objetivos propostos foram alcançados, na medida em que se identificou que os fatores que influenciam a decisão dos servidores pela não adesão ao PGD estão relacionados à defesa da jornada de trabalho, à recusa ao desvio de função e à preservação da saúde mental e do espaço público. Essas escolhas revelam as tensões entre o modelo burocrático tradicional, com seus mecanismos de controle, e os princípios da Nova Gestão Pública, que busca promover eficiência e flexibilidade. Revelam, ainda, à luz da sociologia do trabalho de Antunes (2015, 2018), que a modernização gerencial do serviço público não elimina, mas reconfigura, os mecanismos de controle sobre o tempo e o trabalho. A coexistência dos dois sistemas na FEF é um exemplo de que a pluralidade pode e deve ser incorporada à gestão pública, como forma de garantir a qualidade dos serviços, a satisfação dos servidores e a preservação dos valores democráticos e públicos da universidade.

Este cenário evidencia a necessidade de se pensar o trabalho para além da dicotomia entre eficiência gerencialista e controle burocrático. O PGD, embora represente um avanço na gestão por resultados, não pode ser imposto como um modelo único e homogêneo para toda a universidade. A diversidade de funções, de perfis de servidores e de demandas institucionais exige uma abordagem flexível e participativa, que considere as especificidades de cada unidade e as escolhas individuais dos trabalhadores. Nesse sentido, recomenda-se que a gestão da UFG promova espaços de diálogo e participação, nos quais os servidores possam expressar suas percepções e influenciar o desenho e a implementação das políticas de trabalho.

Como contribuição, este estudo oferece uma análise aprofundada das motivações dos servidores que optam pelo regime presencial com ponto eletrônico, ampliando a compreensão sobre as tensões e escolhas



envolvidas na implementação do PGD à luz da teoria burocrática e da sociologia contemporânea do trabalho. A pesquisa também sugere a necessidade de estudos futuros que investiguem a percepção dos servidores em outras unidades da UFG e em outras instituições federais de ensino superior, bem como os impactos de longo prazo da coexistência entre diferentes modelos de gestão do trabalho sobre a qualidade dos serviços prestados e o bem-estar dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

ANTUNES, Ricardo. **O continente do labor**. São Paulo: Boitempo, 2011.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BRASIL. **Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022**. Dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/decreto/d11072.htm. Acesso em: 2 set. 2022.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. A reforma gerencial do Estado de 1995. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 34, n. 4, p. 7-26, 2000. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rap/article/view/6289>. Acesso em: 15 jan. 2026.

CAVALCANTE, Pedro. Inovações no Governo Federal Durante a Era pós Nova Gestão Pública. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 6, p. 885-902, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2018170391>. Acesso em: 15 jan. 2026.

FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel M. P.; ZANINI, Marco T. F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 18, p. 28-46, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/pJSWmhnCPvz6fGwdkcFyvLc/?lang=pt>. Acesso em: 15 jan. 2026.

MERTON, Robert K. Estrutura Burocrática e Personalidade. In: WEBER, Max et al. **Sociologia da Burocracia**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1966.

SANTOS, Regiane Miranda. **Programa de Gestão e Desempenho: o processo de implementação na Universidade Federal de Goiás**. 2025. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Universidade Federal de Goiás, Aparecida de Goiânia, 2025.

THOMPSON, Victor A. **Moderna Organização**. Rio de Janeiro: USAID, 1967.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. UFG se mobiliza para implementar registro eletrônico de frequência. **Portal UFG**, Goiânia, 2026a. Disponível em: <https://ufg.br/n/198504-ufg-se-mobiliza-para-implementar-registro-eletronico-de-frequencia>. Acesso em: 11 mar. 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. Proessoas realiza live para explicar registro eletrônico na UFG. **Portal UFG**, Goiânia, 2026b. Disponível em: <https://ufg.br/n/198798-propessoas-realiza-live-para-explicar-registro-eletronico-na-ufg>. Acesso em: 02 abr. 2026.

WEBER, Max. **Ensaio de sociologia**. 5. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1982.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.