

PROFISSIONAIS DO LAZER E SUAS PRÁTICAS DE LAZER: PARADOXOS E TENSÕES NA GESTÃO DE MUSEUS EM BELO HORIZONTE

Luiza de Souza Lima Macedo¹

Universidade Federal de Minas Gerais
Belo Horizonte, MG, Brasil
<https://orcid.org/0000-0002-4009-2873>

Hélder Ferreira Isayama²

Universidade Federal de Minas Gerais
Belo Horizonte, MG, Brasil
<https://orcid.org/0000-0002-4442-5356>

Resumo: Este artigo tem como objetivo analisar as vivências de lazer (e suas ausências) de mulheres gestoras de museus em Belo Horizonte, problematizando os paradoxos e tensões enfrentados por profissionais que atuam no âmbito do lazer, mas encontram dificuldades para fruir seu próprio tempo livre. Na pesquisa, de abordagem qualitativa, realizamos entrevistas com sete gestoras de diferentes museus da cidade, utilizando análise de conteúdo. Os resultados demonstram que, embora trabalhem em espaços destinados ao lazer de outras pessoas, essas profissionais encontram dificuldades para fruir seu próprio tempo livre. O lazer dessas gestoras surge menos como vivência prazerosa e mais como necessidade funcional de autocuidado, principalmente através de práticas de atividades físicas. As jornadas de trabalho estendidas, o uso de tecnologias digitais que impedem a desconexão entre trabalho e vida pessoal, somadas à dupla jornada de trabalho doméstico e familiar, configuram barreiras estruturais para a fruição do lazer. As entrevistadas relatam sentimentos de culpa ao se permitir momentos de descanso e sensação constante de insuficiência diante das múltiplas demandas. O estudo evidencia como as desigualdades de gênero estruturam não apenas o mercado profissional, mas também as possibilidades de acesso ao lazer como direito social.

Palavras-chave: Lazer. Museus. Gênero. Gestão.

LEISURE PROFESSIONALS AND THEIR LEISURE PRACTICES: GENDER PARADOXES AND TENSIONS IN MUSEUM MANAGEMENT

Abstract: This article aims to analyze the leisure experiences (and their absences) of women museum managers in Belo Horizonte, problematizing the paradoxes and tensions faced by professionals who work in the field of leisure but find it difficult to enjoy their own free time. In this qualitative research, we conducted interviews with seven managers from different museums in the city, using content analysis. The results demonstrate that, although they work in spaces intended for other people's leisure, these professionals find it difficult to enjoy their own free time. The leisure of these managers appears less as a pleasurable experience and more as a functional necessity of instrumentalized self-care, mainly through physical activity practices. Extended working hours, the use of digital technologies that prevent disconnection between work and personal life, combined with the double burden of domestic and family work, constitute structural barriers to the enjoyment

¹ Doutora em Estudos do Lazer, Pesquisadora na Universidade Federal de Minas Gerais. Email: luizasl.macedo@gmail.com

² Doutor em Educação Física, Professor Titular na Universidade Federal de Minas Gerais. Email: helderisayama@yahoo.com.br

of leisure. The interviewees report feelings of guilt when allowing themselves moments of rest and a constant sense of insufficiency in the face of multiple demands. The study shows how gender inequalities structure not only the professional market, but also the possibilities of access to leisure as a social right.

Keywords: Leisure. Museums. Gender. Management.

PROFESIONALES DEL OCIO Y SUS PRÁCTICAS DE OCIO: PARADOJAS Y TENSIONES DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE MUSEOS

Resumen: Este artículo tiene como objetivo analizar las vivencias de ocio (y sus ausencias) de mujeres gestoras de museos en Belo Horizonte, problematizando las paradojas y tensiones enfrentadas por profesionales que actúan en el ámbito del ocio, pero encuentran dificultades para disfrutar de su propio tiempo libre. En la investigación, de abordaje cualitativo, realizamos entrevistas con siete gestoras de diferentes museos de la ciudad, utilizando análisis de contenido. Los resultados demuestran que, aunque trabajen en espacios destinados al ocio de otras personas, estas profesionales encuentran dificultades para disfrutar de su propio tiempo libre. El ocio de estas gestoras surge menos como vivencia placentera y más como necesidad funcional de autocuidado instrumentalizado, principalmente a través de prácticas de actividades físicas. Las jornadas de trabajo extendidas, el uso de tecnologías digitales que impiden la desconexión entre trabajo y vida personal, sumadas a la doble jornada de trabajo doméstico y familiar, configuran barreras estructurales para la fruición del ocio. Las entrevistadas relatan sentimientos de culpa al permitirse momentos de descanso y sensación constante de insuficiencia frente a las múltiples demandas. El estudio evidencia cómo las desigualdades de género estructuran no apenas el mercado profesional, sino también las posibilidades de acceso al ocio como derecho social.

Palabras clave: Ocio. Museos. Género. Gestión.

INTRODUÇÃO

Quando se deu a intensificação do contexto da colonização dos países do Sul Global pelos países do Norte Global (Mignolo, 2000), era necessário criar e implantar ferramentas socioculturais que permitissem a dominação cultural e a subjugar povos e culturas que ora foram colonizados. Dentre essas ferramentas, os museus nacionais foram criados no contexto das colonizações do século XIX, quando a Modernidade é apresentada como salvação e fonte de progresso e desenvolvimento (Mignolo, 2017). Os museus criados nesse período tinham o propósito de ser instituições representantes do Estado-Nação, formados por exposições fruto de escolhas políticas, econômicas e culturais, imbuídos da "missão civilizacional" por meio da lógica positivista e cristã (Brulon, 2020).

Em paralelo, o lazer se desenvolveu a partir da preocupação com a ocupação do tempo livre que, nos processos da Revolução Industrial e de urbanização, não mais eram controlados pelo clima ou pelas estações do ano, mas sim pelo tempo do relógio, medido artificialmente. Os

trabalhadores assalariados, ao migrarem para as cidades e começarem a trabalhar nas fábricas, passam a demandar um tempo de descanso, de não trabalho e, conseqüentemente, um tempo de lazer (Melo, 2010).

Assim, ao passo que os museus têm sua origem nas classes nobres e letradas, o lazer, no contexto da Modernidade, passa a ser uma reivindicação da classe trabalhadora, o que inclui tanto a burguesia quanto o proletariado. Dessa forma, ambos são fenômenos urbanos, porém sua origem se distingue consideravelmente: enquanto os museus são fruto da cultura nobre letrada; o lazer é uma demanda de trabalhadoras assalariadas, o que pode ser a raiz dos preconceitos hoje existentes.

À necessidade de gestar um novo conjunto de ideias, adequadas e necessárias ao novo modelo de sociedade em construção, adenda-se a reorganização dos tempos sociais: a artificialização do tempo do trabalho (que progressivamente não mais seguirá o ritmo da natureza, mas, sim, as marcas do relógio, um objeto cada vez mais difundido) dá origem a um mais claro delineamento do tempo livre, crescente, inclusive, em razão das reivindicações e lutas da nova classe trabalhadora: os operários (Melo, 2010, p. 102).

Parece haver um preconceito por parte das pessoas que produzem o saber museal e o colocam em prática, uma vez que a vivência em museus é uma das possibilidades de lazer de parte da população. Essa constatação foi verificada por Munhoz (2008, p.87) que, ao investigar de que maneira o lazer aparece em ações realizadas por entidades do poder público municipal de Belo Horizonte, identificou uma percepção restrita de servidores da Fundação Municipal de Cultura – órgão ao qual estão vinculados os museus municipais da cidade. Segundo a pesquisadora, 50% dos entrevistados não percebem as ações promovidas por eles como pertencentes ao âmbito do lazer, uma vez que, para eles, "a cultura é associada à reflexão, à construção de conhecimento, e o lazer, por sua vez, é associado à falta de compromisso com o pensar".

Essa perspectiva é corroborada por Gomes (2023, p. 67), ao refletir sobre os preconceitos existentes em relação à visão que consumidores e produtores de arte possuem sobre as ações de entretenimento:

As elites apreciadoras de arte consideram que o entretenimento é 'lixo cultural' para as massas, materializado por meio de programas de rádio e TV, notícias veiculadas pela imprensa sensacionalista, romances sentimentais e baratos, canções populares do tipo clichê, espetáculos superficiais e frívolos, cinema que não passa de lugar-comum, sistema de estrelato imerso em futilidades e produtos de consumo fácil como o vídeo, o computador e a internet, entre outros.

Percebemos, portanto, que a visão que profissionais da cultura têm do lazer é de que ele é algo alienado, o que difere da concepção de lazer compreendida como dimensão da cultura. Na definição de museus em voga até agosto de 2022, o lazer aparecia como um dos objetivos desses

espaços, no entanto, ao consultar as palavras-chave escolhidas para a construção da nova definição, não há mais a palavra lazer, tampouco termos correlatos, como aspecto fundamental para as instituições museais. A ausência do lazer é um retrocesso e reafirma a distância entre os campos de estudos do lazer e a museologia, bem como a perpetuação e a manutenção do pré-conceito em relação ao lazer como experiência desvinculada da fruição cultural e seu não reconhecimento como direito social intrínseco ao modo de vida contemporâneo.

No que se refere especificamente à conexão entre museus e lazer, foi possível encontrar alguns estudos que travam esse diálogo (Isayama; Lacerda, 2010; Lopes, 2014; Macedo, 2020; Portela, 2015; Silva, 2015; Sousa; Melo, 2009). No entanto, destacamos que ainda existem lacunas sobre o debate da atuação profissional nos museus e sua relação com gênero e lazer. Muitas vezes as pessoas buscam atuar profissionalmente na área por pensar que estão conseguindo um trabalho fácil, no qual se tem uma "boa vida", acreditando na ideia de que o que se faz não é trabalhar e sim brincar o dia todo, e o que é melhor, contando com uma remuneração para isso. Esta visão traz à tona a falta de componentes lúdicos no trabalho das pessoas em geral, fazendo com que o trabalho no campo do lazer seja confundido com o próprio lazer desses profissionais (Isayama; Stoppa, 2001, p. 88).

Tal perspectiva não se sustenta, uma vez que atuar em um campo profissional que apresenta características lúdicas não pressupõe que o profissional tenha ali sua fruição de lazer (Gomes, 2023), considerando que essa atuação apresenta características formais e tradicionais do mercado de trabalho, tais como apresentação de resultados, retorno de imagem para patrocinadores e mantenedores das ações e espaços, quantificação expressiva de participantes, caracterizando uma lógica mercadológica e de consumo (Isayama; Stoppa, 2001).

Atuar na gestão de museus traz desafios na própria fruição do lazer em momentos de não trabalho, particularmente quando as gestoras são mulheres que acumulam, além das demandas profissionais, as responsabilidades com a gestão doméstica e familiar. Diante desse cenário, que articula as dimensões do trabalho, do lazer e do gênero no campo da gestão cultural, emergem questões relevantes: como mulheres gestoras de museus vivenciam (ou deixam de vivenciar) seu próprio lazer? Quais tensões e paradoxos marcam essa experiência?

Considerando essas problemáticas, este artigo tem como objetivo analisar as vivências de lazer (e suas ausências) de mulheres gestoras de museus em Belo Horizonte, problematizando os paradoxos e tensões enfrentados por profissionais que atuam no âmbito do lazer, mas encontram dificuldades para fruir seu próprio tempo livre.

PERCURSO METODOLÓGICO

Como uma primeira leitura do campo, realizamos pesquisa exploratória para identificar o sexo das pessoas que ocupam cargos diretivos de museus e centros culturais de Belo Horizonte. As informações para o mapeamento das instituições e contatos foram extraídas da base de dados da plataforma Mapas Culturais, ferramenta do Instituto Brasileiro de Museus (IBRAM). A plataforma Mapas Culturais é alimentada por meio do Cadastro Nacional de Museus, de preenchimento voluntário pelas próprias instituições.

De acordo com o cadastro, foram identificadas 65 instituições em Belo Horizonte com os respectivos e-mails de contato, meio pelo qual enviamos uma mensagem e solicitamos o nome das pessoas que, naquele momento, eram responsáveis pela gestão dos espaços, quando foram obtidas 51 respostas: 29 indicaram serem geridos por mulheres e 22 por homens, o que já poderia ser um indício de que elas são maioria na gestão museal belo-horizontina. Após a identificação dos 65 museus listados em Belo Horizonte e as respostas à pesquisa exploratória, entramos em contato com as instituições, de maneira formal e com a aprovação do Comitê de Ética da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), enviando um questionário via plataforma Google Forms. Na primeira parte do formulário, foi apresentada a pesquisa e foram solicitadas informações socioeconômicas da pessoa que ocupava o cargo hierárquico mais alto da instituição (coordenadora, gerente, diretora, presidente) no momento da resposta.

Inicialmente, o critério proposto para a seleção das gestoras que participariam das entrevistas seria: uma gestora de cada tipo de museu, de acordo com o tipo de administração (privada, pública federal, pública estadual ou pública municipal) e uma gestora de cada um dos seis tipos de temática abordada pelos museus belo-horizontinos. De maneira geral, o número máximo de entrevistadas seria 10 e o mínimo seria seis, considerando que necessariamente quatro das entrevistadas foram classificadas com a sobreposição do marcador "administração" e "temática abordada", já que ambos existem em todos os museus. No entanto, devido a contratempos de agenda, interpretação equivocada de uma das respondentes acerca do questionário socioeconômico e troca de gestão em um dos museus, a coleta terminou com sete entrevistadas.

As sete entrevistas realizadas somaram cerca de 9 horas de áudios, transcritos em sua integridade para análise posterior. Durante o processo de construção metodológica, foi necessário criar uma forma de identificação para as participantes, de modo a garantir seu anonimato. Assim, buscamos, na cultura greco-romana, o argumento para escolha dos codinomes das gestoras e de seus locais de trabalho. Formamos uma lista com os nomes das nove musas do Templo das Musas

e outra com nomes de templos dedicados a deusas da mitologia grega. A escolha de quais codinomes representariam cada gestora e espaço foi feita por elas, no momento de assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

O roteiro de entrevista foi composto por 21 perguntas, divididas em três blocos: o primeiro buscava compreender quem é a gestora, suas características e rotinas familiares, trajetória de vida, formação acadêmica e atuação profissional; o segundo buscou informações sobre sua trajetória como gestora e a atuação na atual instituição de trabalho, assim como sua relação com colegas e subordinadas; o terceiro e último bloco indagava sobre a atuação profissional de mulheres gestoras em Belo Horizonte e provocava a reflexão sobre o número de mulheres na gestão cultural da cidade.

Para análise, optamos pela técnica de análise de conteúdo proposta por Bardin (2022), pois ela permite analisar as informações a partir de técnicas e processos que consideram tanto o dito quanto o não dito. A partir da identificação do que era mais recorrente no discurso das gestoras, classificamos tendo em vista os temas centrais, que emergiam a partir das perguntas realizadas, o que nos levou a definir por utilizar quatro categorias: "escolaridade", "estereótipos de gênero", "maternidade e atuação profissional" e "lazer". Para este artigo, focalizamos especificamente a categoria "lazer", analisando como as gestoras de museus vivenciam (ou não) suas experiências de lazer, considerando os desafios impostos pela atuação profissional em espaços que, paradoxalmente, são destinados à fruição do lazer de outras pessoas.

Como forma de apresentar o perfil socioeconômico das gestoras participantes da pesquisa e introduzir a análise dos dados que aqui serão apresentados, elaboramos Quadro 1 com dados indicados por elas no questionário respondido via Google Forms durante a etapa de mapeamento inicial das gestoras:

Quadro 1: Dados socioeconômico das gestoras participantes da pesquisa

Gestora	Idade	Sexo	Gênero	Escolaridade	Raça
Clio	55	Feminino	Cisgênero	Especialização Completa	Branca
Calíope	60	Feminino	Cisgênero	Mestrado	Parda
Tália	49	Feminino	Cisgênero	Especialização Completa	Branca
Urania	52	Feminino	Cisgênero	Especialização Completa	Branca
Euterpe	39	Feminino	Cisgênero	Doutorado	Branca
Terpsícore	44	Feminino	Cisgênero	Mestrado	Branca
Erato	43	Feminino	Cisgênero	Mestrado	Branca

Fonte: Produção própria a partir de dados da pesquisa.

O LAZER NA ROTINA DAS GESTORAS: ENTRE O AUTOCUIDADO E A OBRIGAÇÃO

Ao serem questionadas sobre suas rotinas diárias e a forma como organizam suas atividades, as gestoras entrevistadas revelaram uma realidade marcada por longas jornadas de trabalho e dificuldades para conciliar as demandas profissionais com momentos de lazer. Das sete gestoras, cinco (Urania, Clio, Euterpe, Terpsícore e Calíope) mencionaram espontaneamente a prática de exercícios físicos em alguns dias da semana, geralmente inserida de forma estratégica em suas rotinas como uma necessidade de manutenção da saúde física e mental.

Urania, por exemplo, destaca que pratica atividades físicas à noite, duas ou três vezes por semana, após sair do trabalho: "essa rotina que eu já te contei, faço isso, e eu faço exercício à noite. Então, geralmente depois que eu saio daqui duas ou três vezes por semana, não consigo fazer mais do que isso, passo na academia e cuido da minha saúde física e mental e vou pra casa". A gestora menciona ainda que, para viabilizar essa prática e facilitar a conciliação entre trabalho e família, optou por morar perto do trabalho, de modo a não perder tempo com deslocamentos. Essa proximidade permite que ela insira exercícios físicos em sua rotina, mas também possibilita momentos de convívio familiar: consegue levar a filha na escola, almoçar e jantar em casa, exceto quando está em viagens a trabalho.

Clio também relata uma rotina de exercícios físicos, facilitada pelo fato de trabalhar em um equipamento cultural que oferece múltiplas atividades:

Então, eu tenho uma rotina de praticar exercício, estar no [Templo de Gaia] me ajuda também... Mas, mesmo antes, eu sempre fiz alguma coisa. Ah, ou era ioga, ou era pilates, ou academia, ou caminhada, sei lá... sempre fazia alguma coisa. Então, eu tenho, por exemplo, a hora de almoço, duas vezes por semana, eu faço pilates, e academia, de manhã faço hidro... Então, o fato de eu estar aqui me ajuda, porque essas coisas sempre são um pouco assim... se você tiver que pegar um carro, tiver que achar uma vaga, você sempre vai arrumar uma desculpa. Então, estando aqui, facilita.

A facilidade mencionada por Clio, no entanto, evidencia uma questão importante: o acesso ao lazer para essas gestoras está condicionado a fatores estruturais e logísticos específicos. Não se trata de uma escolha plenamente livre, mas de uma negociação constante entre possibilidades e limites impostos pela rotina de trabalho. Segundo Hirata (2010, p.2), quando falamos de trabalho de mulheres, é preciso alargar a noção tradicional, incluindo "o trabalho profissional e doméstico, formal e informal, remunerado e não remunerado". Assim, as responsabilidades tradicionais das mulheres pela educação das crianças e pelas tarefas domésticas estruturam não apenas o mercado de trabalho, mas também as possibilidades de fruição do lazer, resultando em um acesso desigual ao tempo livre quando comparadas aos homens.

Clio traz uma reflexão interessante sobre a relação entre ser uma profissional no âmbito do lazer e sua própria fruição do lazer, atrelando a isso os impactos da maternidade. Segundo ela, não é fácil conciliar o trabalho aos finais de semana, como é comum entre as profissionais que trabalham no ramo, com as demandas familiares, férias, festas e eventos sociais, principalmente dos filhos. É justamente nos momentos de maior demanda de trabalho, ou seja, aos finais de semana, feriados e férias escolares em que há maior demanda para estar presente junto à família, o que seria um fator limitador para a atuação na gestão do templo.

No entanto, Clio identifica vantagens, principalmente para conciliar a maternidade e o trabalho, visto que a atuação na gestão permite flexibilidade em relação à presença dos filhos no local, com programações que são atraentes para eles: "Isso foi a vida inteira, de trazer para ver espetáculo, ou de trazer e (dizer) 'ó, vocês ficam aqui esperando que eu vou ali... Aqui tem cinema, então você pega, deixa no cinema enquanto você está no teatro (resolvendo alguma situação)". Assim, sua atuação profissional proporciona vivências no âmbito do lazer para seus filhos durante seu horário de trabalho, conciliando maternidade e trabalho, mas não necessariamente garantindo seu próprio lazer.

Da mesma forma, Euterpe menciona: "conseguir fazer atividade física, que eu faço yoga, conseguir caminhar, conseguir, sei lá, estar com a minha família, fazer as coisas que eu gosto em casa e tal". Terpsícore afirma fazer atividade física "de manhã", regularmente, "de segunda a sexta", antes de iniciar sua jornada de trabalho. Calíope indica ter "funcional duas vezes na semana e pilates uma vez na semana".

Munhoz (2008) explica que as atividades de lazer não necessariamente precisam ter sido planejadas especificamente com esse foco, "mas que por suas características, acabam por criar condições para a sua vivência" (p. 62). Considerando que praticar atividades físicas é uma escolha pessoal dessas gestoras, que mantêm a frequência com certa periodicidade, e levando em conta que esse espaço pode possibilitar sociabilidade e convívio social, além da prática físico-esportiva (Isayama; Stoppa, 2001), é possível considerar esse momento como uma prática no âmbito do lazer.

Contudo, ao analisarmos as transcrições, percebemos a ausência da prática de esportes nas memórias relativas à infância e à adolescência das entrevistadas, dando a entender que a prática esportiva foi incluída na rotina já na vida adulta, o que não é de se estranhar, já que o incentivo à prática esportiva é algo canalizado para meninos (Butler, 2021). Apesar de não aparecer no relato das entrevistadas ao rememorem suas trajetórias de vida na infância e juventude, no Brasil, a prática de esportes e atividades físicas, em geral, é uma das atividades mais citadas quando as pessoas são perguntadas sobre o que fazem em seus momentos de lazer

(Soutto Mayor; Isayama, 2017).

Sobre a atuação profissional em museus, é importante pontuar que, assim como em outros campos de atuação no âmbito do lazer, ela é cercada de estigmas e concepções pré-estabelecidas. Uma confusão entre trabalhar no/para o lazer e ter lazer aparece de forma sutil nas entrevistas. Quando questionadas diretamente sobre suas práticas de lazer, as gestoras quase sempre mencionavam primeiro as atividades físicas – uma prática estruturada, planejada, que exige disciplina. Poucas mencionaram espontaneamente outras vivências de lazer, como frequentar exposições, shows, cinema ou simplesmente descansar. Euterpe, por exemplo, afirma ser "consumidora [de cultura], sou público de cultura" e aponta seu envolvimento com teatro, cinema e música, mas, ao relatar sua rotina, não menciona a frequência a peças de teatro, cinemas, museus ou o consumo específico de música. É possível inferir que, mesmo dando importância a essas vivências de lazer, elas não ocupam o devido espaço na vida da gestora, pois não são mencionadas no relato sobre o seu dia a dia e nem sobre sua ausência. Portanto, a atuação profissional em um espaço de lazer pode ser compreendida como algo prazeroso, mas não se constitui como uma possibilidade de vivência de lazer.

Essa disparidade entre o que se deseja vivenciar e o que efetivamente se consegue no tempo livre é um padrão recorrente entre mulheres brasileiras. Bonalume *et al.* (2023, p. 11), ao analisarem os motivos que impedem as mulheres de vivenciarem o lazer desejado, identificaram que 37% apontam a falta de tempo e 35% a falta de recursos financeiros como principais barreiras. As autoras observam que "a falta de tempo aparece como o segundo motivo que impede parte das mulheres de fazerem o que gostariam no tempo livre" (p. 11), sendo essa barreira diretamente vinculada ao trabalho não remunerado, afazeres domésticos e cuidados com a família, que consome parte do tempo que deveria ser livre. No caso das gestoras entrevistadas, essa falta de tempo é agravada pelas especificidades do trabalho cultural, que demanda disponibilidade em horários não convencionais e gera dificuldade de desconexão plena entre trabalho e não-trabalho.

Diante dessas barreiras de tempo e das múltiplas obrigações que atravessam o cotidiano das gestoras, é importante destacar que, embora a prática de atividades físicas apareça nas falas de cinco gestoras, ela surge menos como uma vivência prazerosa de lazer e mais como uma necessidade de "cuidar da saúde física e mental", como mencionou Urania. Essa característica revela uma tensão importante: o lazer dessas mulheres está permeado por uma lógica de funcionalidade e autocuidado instrumentalizado, mais do que por uma busca genuína de prazer e desfrute do tempo livre. Além disso, a inserção dessas atividades na rotina demanda um planejamento meticuloso e depende de condições específicas, como trabalhar próximo a locais que oferecem essas atividades ou morar perto do trabalho, evidenciando que o acesso ao lazer

não é algo naturalizado na interpretação das gestoras.

Terpsícore relata que precisa abdicar de fazer coisas que tem vontade para conciliar as demandas de trabalho e do cuidado com a filha e a casa. Essa sobrecarga chega a causar desconforto quando está com tempo livre para fazer algo para si mesma: "às vezes eu falo assim, eu nem me permito, né? Eu falo assim 'ah, não, não vou [descansar]. Vou resolver outra coisa enquanto eu estou com esse tempinho'. Então, vou arrumar uma gaveta, vou fazer supermercado". Dessa maneira, não foi possível identificar quais são as práticas de lazer da entrevistada, mas é perceptível que a rotina de conciliação de trabalho e demandas familiares e do lar impactam a disponibilidade de tempo para o lazer, tomando parte de suas horas semanais, assim como acontece com a maior parte das brasileiras.

Da mesma forma, Erato aponta: "Eu me sinto sempre em débito, na verdade. Eu me sinto sempre insuficiente para as minhas demandas pessoais". Essa fala evidencia um sentimento recorrente entre as gestoras entrevistadas: a sensação de que o tempo destinado a si mesmas é sempre insuficiente, e que as demandas profissionais e familiares consomem toda a energia disponível, restando pouco ou nenhum espaço para vivências genuínas de lazer.

Esse sentimento de débito e insuficiência, expresso de forma tão contundente pelas gestoras, não é casual ou fruto de uma má gestão individual do tempo. Ele está diretamente relacionado à sobrecarga de trabalho enfrentada por essas profissionais, que precisam conciliar longas jornadas com as responsabilidades domésticas e familiares. Como veremos a seguir, a carga horária excessiva e as características específicas do trabalho na gestão cultural aprofundam ainda mais as dificuldades para a fruição do lazer.

A SOBRECARGA DE TRABALHO E SEUS IMPACTOS NO LAZER

Ao narrarem suas rotinas, todas as gestoras afirmaram que a carga horária de trabalho excessiva impacta seus momentos de lazer. Euterpe, por exemplo, afirma que em alguns meses as demandas de trabalho são mais intensas, o que chega a afetar não apenas seu lazer, mas a qualidade de suas relações familiares, gerando atritos e desgastes. Entretanto, nos meses em que o ritmo de trabalho é menos intenso, procura trabalhar apenas as horas previstas em contrato, "e aí, chegando em casa, tento fazer outras coisas, obviamente, para desanuviar um pouco". Assim, Euterpe identifica no lazer uma forma de se reestabelecer, de maneira que possa pensar em possibilidades além da dimensão laboral.

Ao ser provocada a refletir sobre sua rotina de trabalho e a carga horária a ele dedicada, Erato informa que é contratada para 40 horas semanais, mas que trabalha cerca de 45 a 50 horas devido às demandas fora do horário de expediente como, por exemplo, mensagens no WhatsApp,

preocupações em relação à edificação (chuvas, ventos fortes, calor excessivo) ou demandas de seus superiores nos momentos de lazer. Calíope também aponta trabalhar além das horas contratadas:

Vamos colocar, das minhas 24 horas [do dia], umas 10 horas é dedicado ao trabalho. Então, tem evento final de semana... sábado eu geralmente venho pra cá. E quando tem evento à noite, também, eu já venho e fico. Então, vamos colocar aí ao menos umas 12, 13 horas do meu dia é, mais ou menos, dedicado ao trabalho.

Clio, por sua vez, afirma dedicar cerca de oito a 10 horas por dia às obrigações profissionais, sem contar os períodos em que trabalha de casa ou em eventos e ações externas ao espaço físico do templo. Seu cotidiano é intensificado, ainda, pelas redes sociais e aplicativos de mensagens que, segundo ela, inviabilizam a separação completa entre horário de trabalho e de não-trabalho. Urania também menciona trabalhar cerca de 10 a 12 horas diárias, apesar de seu contrato prever oito horas de dedicação por dia, totalizando cerca de 60 horas de trabalho semanais, carga horária maior do que as 40 horas previstas.

Essa realidade de jornadas que ultrapassam o contratado é comum entre as gestoras entrevistadas. Refletindo sobre suas horas de dedicação ao trabalho, Euterpe entende que são sazonais: geralmente o início do ano é mais tranquilo, de janeiro a maio. Depois, as demandas aumentam consideravelmente de junho a agosto, quando precisa se dedicar mais horas ao trabalho, o que impacta suas relações pessoais e a prática de atividades físicas, que chega a ficar comprometida pela falta de tempo. Nesse período, trabalha inclusive aos finais de semana, totalizando cerca de 50 a 60 horas semanais.

Essa sobrecarga de trabalho não é exclusiva das gestoras de museus. Segundo Cotrim, Teixeira e Proni (2020, p. 2), "as funções preferencialmente atribuídas às mulheres são vistas como um prolongamento de seus atributos naturais e isto é usado como justificativa para receberem menores salários. [...] Mesmo em ocupações com forte presença feminina há claras desvantagens para as mulheres, quando comparadas as remunerações e o status de homens e mulheres". No campo da cultura, especificamente, essa lógica se manifesta de forma peculiar: embora haja presença majoritária de mulheres na gestão de museus em Belo Horizonte (29 de 51 respondentes), elas continuam enfrentando jornadas estendidas, baixa remuneração em comparação a outros setores e dificuldades para equilibrar vida profissional e pessoal. Bonalume *et al.* (2023), ao analisarem dados da pesquisa nacional "Lazer no Brasil", identificaram que, nas respostas espontâneas sobre obrigações, 73% das mulheres citaram afazeres domésticos como principal obrigação, percentual que aumentou para 85% quando as respostas foram estimuladas a partir de uma lista. Entre os homens, esses percentuais foram significativamente menores: 33% nas respostas espontâneas e 43% nas estimuladas. A autora e demais pessoas autoras do artigo

destacam que "os trabalhos domésticos são providos pelas dimensões de gênero, classe e raça" (p. 7), evidenciando como essa sobrecarga atravessa diferentes perfis de mulheres trabalhadoras, incluindo aquelas em posições de liderança como as gestoras entrevistadas nesta pesquisa.

Como mencionado anteriormente, Hirata (2010) aponta que é necessário alargar o conceito de trabalho para incluir o trabalho doméstico não remunerado, o que permite compreender que a jornada total das mulheres é sempre maior do que a dos homens. Segundo a autora, "as responsabilidades tradicionais das mulheres pela educação das crianças estruturam mercados de trabalho que são desvantajosos para as mulheres, resultando em um poder desigual no mercado econômico, que, por sua vez, reforça e exacerba o poder desigual na família" (p. 2).

Uma fala interessante de Euterpe é quando ela revela que precisa fazer um controle rígido das horas de trabalho semanais para que não se sinta culpada quando está envolvida com vivências de lazer. Esse é um indício de que o fato de o lazer ser fundamental para o bem-estar das pessoas, sendo garantido como direito constitucional, não é percebido nessa perspectiva, tendo em vista que a gestora se sente culpada por dedicar tempo para sua fruição. Dessa maneira, a naturalização do trabalho como uma dimensão que deve ocupar um espaço importante na rotina diária da gestora gera a compreensão de que o lazer não é algo que deva ser necessário e obrigatório, mas seria uma "perda de tempo".

Essa culpa ao fruir o lazer revela o que Bourdieu (2014, p. 56) denomina de "autodepreciação sistemática", resultado da dominação masculina que estrutura nossa sociedade. A construção social dos papéis de gênero, desde a infância, leva as mulheres a internalizarem a ideia de que o cuidado com os outros (filhos, marido, casa, trabalho) deve sempre vir antes do cuidado consigo mesmas. Assim, o lazer não é compreendido como direito, mas como algo que só pode ser desfrutado após o cumprimento de todas as obrigações, e mesmo assim, com sentimento de culpa.

Além da carga horária estendida, há outro fator que agrava a dificuldade de separação entre trabalho e lazer: as tecnologias digitais, especialmente os aplicativos de mensagens. Clio reflete sobre como as redes sociais aproximaram as esferas profissional e pessoal, tornando inviável separá-las totalmente:

Você não separa do tipo 'ah, eu estou no supermercado, se alguém me ligar eu falo não, agora eu não estou atendendo porque eu não trabalho mais [neste horário]'. Não tem como. E acaba que todas essas facilidades que foram sendo criadas igual WhatsApp, Instagram, celular, teletrabalho, tudo isso, por um lado é prático e tal, mas ele também te suga mais, né? Porque hoje existe urgência para tudo. Se a pessoa te mandou uma mensagem de Whatsapp 8 horas da noite, ela não quer esperar o dia seguinte para responder. [...] hoje eu já falo 'não, vou responder agora não, respondo amanhã'. Mas assim, só de você olhar, aquilo já te levou para o seu trabalho. Você já saiu do seu espaço de descanso, sua cabeça já foi para aquilo.

Erato corrobora essa percepção ao mencionar como o WhatsApp é prejudicial para a fruição de lazer com sua família:

A gente tem todo aquele movimento, né? Estar sempre ali respondendo o WhatsApp, sempre fazendo hora extra. [...] O tal do WhatsApp [...]. Até os superiores da gente. Eles acham assim. 'Ah, é só responder uma mensagenzinha, um segundo'. Não é, gente. Não é. Você tá lá, não sei o quê. Você tá lá no seu sábado, no seu momento de lazer, né? Você custou de esquecer das coisas. Na hora que você acaba de esquecer, vem uma mensagem. Volta. Tudo. O resto do seu dia, você tá pensando. [...] Então, é... Porque o momento de descanso não é só um descanso físico, né? Ele precisa ser um descanso mental também.

Terpsícore também relata acessar os aplicativos de mensagens WhatsApp e Teams para verificar demandas de trabalho enquanto está em casa com a família, de modo a antecipar a solução para algum problema que tenha que resolver no dia seguinte, ao iniciar o horário de expediente.

Essa transformação nas relações de trabalho é analisada por Padovan (2022), que identifica como a evolução e a massificação das novas tecnologias modificaram consideravelmente as dinâmicas laborais. Segundo o autor, o que antes era tratado por ligação ou reuniões presenciais, dentro do local e horário de trabalho, atualmente é resolvido e debatido por meio de aplicativos de mensagens, envio de áudios e fotos de documentos. Essa mudança trouxe "a ideia de que podem ser tratados a qualquer momento, logo, o trabalhador leva com ele o trabalho para fora do local do labor e para fora da jornada específica de trabalho, inclusive para o momento que seria dedicado para seu lazer" (Padovan, 2022, p. 5).

Assim, da mesma forma que as redes sociais trouxeram facilidades de acesso à informação, também trouxeram impactos para a divisão entre o tempo do trabalho e o tempo do não trabalho, o que, para Gomes (2023), é algo intrínseco à relação trabalho-lazer no século XXI. Segundo a autora, "na vida cotidiana nem sempre existem fronteiras absolutas entre o trabalho e o lazer, tampouco entre o lazer e as obrigações profissionais, familiares, sociais, políticas, religiosas. Afinal, não vivemos em uma sociedade composta por dimensões neutras, estanques e desconectadas umas das outras" (p. 57). Contudo, apesar de representar algo que já está naturalizado em nossas relações sociais atuais, a fluidez da fronteira entre lazer e trabalho não deixa de causar incômodos nas trabalhadoras, como evidenciam as falas de Erato e Clio.

Assim, as redes sociais impactam não apenas as profissionais no âmbito do lazer, mas as trabalhadoras como um todo. Contudo, aquelas que atuam com e para o lazer sofrem ainda mais essa influência, uma vez que os equipamentos estão em funcionamento durante o momento de lazer, demandando dedicação e atenção quando a gestora não está trabalhando. Como apontado por Padovan (2022), as redes sociais fizeram com que as jornadas de trabalho não fossem mais

definidas e bem demarcadas como outrora, flutuando entre momentos laborais e momentos de lazer.

Além dos aplicativos de mensagens, outras questões afetam o lazer das gestoras. Por serem responsáveis pelo templo que gerem, estão sempre em alerta para a possibilidade de que algo negativo possa acontecer e demandar sua atuação, mesmo aos finais de semana, feriados ou férias. Erato explica como as condições climáticas interferem em sua fruição do descanso: "Assim... É. Quando chove muito, pode ser de madrugada. Eu fico preocupada de saber como é que o museu tá. Porque o museu é um prédio antigo. O que será que aconteceu? Qual foi o impacto da chuva? E se precisar, é você que vai ser chamada". Portanto, ao ser gestora, não é possível desligar-se totalmente do trabalho, pois há inúmeras variáveis e imprevistos que podem demandar sua intervenção inesperada.

Atuar na gestão de museus traz, portanto, desafios específicos na própria fruição do lazer em momentos de não trabalho. Clio traz reflexões interessantes sobre essa relação entre ser uma profissional no âmbito do lazer e sua própria fruição:

Chega uma hora que não tem mais separação, não tem... Você está em casa, você lê uma notícia, você fala 'nossa, morreu fulado, ah! Tem que fazer um post'. Ai vc vê um filme 'nossa, podia fazer assim...'. Se eu for lá no MM Gerdau e olhar uma coisa na vitrine, eu falo 'nossa, legal essa legenda aqui, né? A gente tá precisando fazer isso [lá no templo]'. Então... assim... eu acho que a gente não consegue mais separar, né? [...]. Você está andando na rua, você vê uma propaganda, você fala 'ah, eu tenho que lembrar que eu preciso fazer tal peça [gráfica de divulgação] para tal festival'.

Como se pode ver, os momentos de lazer de Clio são de inspiração e criatividade para solucionar questões e desafios de sua atuação profissional. Ela percebe situações e formas de fazer que podem ser utilizadas em sua atividade profissional, de modo que seu lazer tem relação direta com sua atuação no templo. A gestora destaca, ainda, como é difícil ser profissional no âmbito do lazer e fruir de seu próprio momento de lazer. Para Clio, é comum encontrar pessoas de seu círculo profissional nos momentos de lazer, o que não permite que ela esteja plenamente à vontade para aproveitar a vivência:

Mesmo se você estiver em um show [que você comprou ingresso para assistir] que não tem absolutamente nada a ver, não vou levar o Paul McCartney para o templo, mas você entra lá, você encontra alguém que é um patrocinador, você encontra alguém que é da Secretaria de Cultura... na hora que você está ali conversando, você não está por lazer, né?

Assim, a esfera profissional está constantemente imbricada na de lazer, tornando impossível uma separação clara entre esses momentos. Terpsícore expressa de forma ainda mais contundente essa dificuldade de se permitir o lazer. Ela relata que precisa abdicar de fazer coisas que tem vontade para conciliar as demandas de trabalho e do cuidado com a filha e a casa. Essa

sobrecarga chega a causar desconforto quando está com tempo livre para fazer algo para si mesma:

Às vezes eu falo assim, eu nem me permito, né? Eu falo assim 'ah, não, não vou [descansar]. Vou resolver outra coisa enquanto eu estou com esse tempinho'. Então, vou arrumar uma gaveta, vou fazer supermercado". A gestora afirma ainda: "as vezes, assim, a gente quer um tempo maior para a gente, até assistir uma televisão, ler um livro, fazer alguma coisa, descansar. E eu não tenho conseguido.

Erato ecoa esse sentimento ao afirmar: "Eu me sinto sempre em débito, na verdade. Eu me sinto sempre insuficiente para as minhas demandas pessoais". Essas falas evidenciam um padrão recorrente entre as gestoras entrevistadas: a sensação de que o tempo destinado a si mesmas é sempre insuficiente, e que as demandas profissionais e familiares consomem toda a energia disponível, restando pouco ou nenhum espaço para vivências genuínas de lazer. Não foi possível identificar quais são as práticas de lazer de Terpsícore e Erato para além das atividades físicas mencionadas, sendo perceptível que a rotina de conciliação de trabalho e demandas familiares e do lar impactam severamente a disponibilidade de tempo para o lazer.

Segundo dados do IBGE (2021), as mulheres brasileiras dedicam semanalmente até o dobro de horas em relação aos homens quando somadas as jornadas de trabalho remunerado e trabalho doméstico não remunerado. Essa realidade atravessa todas as classes sociais e níveis de escolaridade, afetando inclusive mulheres em cargos de liderança, como é o caso das gestoras entrevistadas. O lazer, nesse contexto, torna-se algo residual, que só pode ser vivenciado após o cumprimento de todas as obrigações profissionais e domésticas, quando ainda resta energia e disposição para tal.

A dificuldade relatada pelas gestoras em "desligar" do trabalho e permitir-se o lazer está diretamente relacionada ao que Gomes (2023, p. 57) identifica como uma característica da relação trabalho-lazer no século XXI: "na vida cotidiana nem sempre existem fronteiras absolutas entre o trabalho e o lazer". No entanto, é importante ressaltar que essa fluidez de fronteiras não afeta homens e mulheres da mesma forma. Para as gestoras entrevistadas, a ausência de limites entre trabalho e lazer é agravada pela dupla jornada, pela responsabilidade com a gestão doméstica e pela construção social que naturaliza o papel de cuidadora como inerentemente feminino.

Beauvoir (2018) já alertava que, desde cedo, meninas são treinadas a ver suas mães como responsáveis pelo cuidado e pela gestão do lar, construindo um imaginário de que admitir a necessidade de descanso seria uma falha moral. Essa construção atravessa a vida adulta dessas mulheres, manifestando-se na culpa ao fruir lazer, na dificuldade de "se permitir" o descanso e na sensação constante de insuficiência relatada por Terpsícore e Erato.

Calíope, ao refletir sobre sua rotina, demonstra como a gestão do lar e as

responsabilidades familiares também impactam seu tempo de lazer. Sua rotina caseira é: acordar cedo, tomar banho, preparar o café da manhã para o seu marido e se arrumar para o trabalho, saindo de casa pontualmente às 7h30 e trabalhando das 8h às 17h. Dentro desse planejamento, realiza práticas de exercícios físicos em três dos sete dias da semana, procurando balancear as demandas de trabalho com as demandas familiares e de gestão da casa. Essa dinâmica evidencia a dupla jornada enfrentada pelas gestoras, que mesmo ocupando cargos de liderança profissional, permanecem sendo as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e pelo cuidado familiar.

Esse cenário evidencia o que Barreira (2021) denomina de "labirinto" na trajetória profissional de mulheres: mesmo quando elas alcançam cargos de liderança, como é o caso das gestoras entrevistadas, seguem enfrentando obstáculos específicos relacionados ao gênero. No caso das gestoras de museus, esses obstáculos se manifestam não apenas na ascensão profissional, mas na impossibilidade de fruir plenamente seu próprio lazer. O paradoxo é evidente: trabalham para proporcionar lazer aos outros, mas não conseguem garantir o próprio. Atuam em espaços que, segundo Munhoz (2008) e Macedo (2020), são reconhecidos pela população como espaços de lazer, mas para elas, esses mesmos espaços são fontes de preocupação constante, trabalho estendido e ausência de desconexão.

Portanto, atuar profissionalmente no âmbito do lazer não garante, por si só, o acesso ao lazer. Ao contrário: as características específicas desse trabalho, funcionamento em horários não comerciais, demandas inesperadas, necessidade de presença em eventos aos finais de semana e feriados, somadas à dupla jornada feminina, tornam o lazer dessas profissionais algo ainda mais residual e permeado por tensões e culpas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo analisou as vivências de lazer de mulheres gestoras de museus em Belo Horizonte, revelando um paradoxo central: profissionais que dedicam suas vidas a proporcionar experiências de lazer a outras pessoas encontram dificuldades para garantir seu próprio direito ao tempo livre. Os espaços que gerem, reconhecidos socialmente como equipamentos de lazer, transformam-se para elas em fontes de preocupação constante e sobrecarga de trabalho. Essa contradição evidencia que atuar profissionalmente no campo do lazer não garante, por si só, o acesso ao lazer, especialmente quando essa atuação é atravessada pelas questões de gênero e pela dupla jornada enfrentada por mulheres em cargos de liderança.

As gestoras entrevistadas demonstraram que o lazer, quando presente em suas rotinas, surge menos como vivência prazerosa e mais como necessidade funcional de autocuidado instrumentalizado. A prática de atividades físicas aparece como estratégia de manutenção da

saúde, mas depende de condições estruturais específicas e demanda planejamento meticuloso. As tecnologias digitais, longe de facilitarem a separação entre trabalho e vida pessoal, emergiram como fator agravante, tornando impossível a desconexão plena. Os sentimentos de culpa ao fruir lazer, a dificuldade de se permitir o descanso e a sensação constante de insuficiência evidenciam como a construção social dos papéis de gênero e a divisão sexual do trabalho estruturam não apenas o mercado profissional, mas também as possibilidades de fruição do tempo livre.

As dificuldades relatadas não são fruto de má gestão individual do tempo, mas resultado de uma estrutura social que naturaliza a dupla jornada feminina e desvaloriza o trabalho no campo da cultura. Para as gestoras de museus, essa realidade é agravada pelas especificidades do trabalho cultural: funcionamento em horários não convencionais, demandas inesperadas e necessidade de presença constante transformam o lazer em algo residual, que só pode ser vivenciado após o cumprimento de todas as obrigações profissionais e domésticas. Esse cenário demanda reflexões urgentes sobre políticas públicas e institucionais que garantam não apenas o acesso de mulheres a cargos de liderança, mas também condições dignas de trabalho que assegurem, fundamentalmente, o direito ao descanso e ao lazer como dimensão essencial da vida humana.

REFERÊNCIAS

- BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. 4. ed. Lisboa, Portugal: Edições 70, 2022.
- BARREIRA, Júlia. Mulheres em cargos de liderança no esporte: rompendo o teto de vidro ou percorrendo o labirinto? **Movimento**, Revista de Educação Física da UFRGS, Rio Grande do Sul, v. 27, e27080, 2021. Disponível: <https://doi.org/10.22456/1982-8918.118131>. Acesso em: 6 nov. 2024.
- BEAUVOIR, Simone de. Feminilidade: uma armadilha. In: BAPTISTA, M. M. (org). **Gênero e performance**: textos essenciais. Coimbra: Grácio, 2018.
- BONALUME, Cláudia Regina; TAVARES, Marie Luce; ISAYAMA, Hélder Ferreira e STOPPA, Edmur Antonio. Women, work and leisure in Brazil: between times, likes, desires and the enjoyment of a right. **Rev. Estud. Fem.** [online]. v.31, n.2, e83799, 2023. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2023v31n283799>.
- BOURDIEU, Pierre. **A Dominação Masculina**. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2014.
- BRULON, Bruno. Decolonizar o pensamento museológico: reintegrando a matéria para repensar os museus. **Anais do Museu Paulista**, São Paulo, Nova Série, v. 28, p.1-30, 2020.
- BUTLER, Judith. **Problemas de Gênero**: feminismos e subversão da identidade. 21 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2021.
- COTRIM, Luisa Rabioglio.; TEIXEIRA, Marilane Oliveira; PRONI, Marcelo Weishaupt. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil. **Textos para Discussão**, Campinas, n. 383, p. 1-29, 2020.
- GOMES, Christianne. **Frui Vita**: a alquimia do lazer. Ponta Grossa – PR: Atena, 2023.

HIRATA, Helena. Novas configurações da Divisão Sexual do Trabalho. **Revista Tecnologia e Sociedade**, v.11, n.6, p.1-7, 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de Gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Brasil: IBGE, 2021.

ISAYAMA, Hélder Ferreira; LACERDA Leonardo Lincoln Leite de. Marketing de Serviços de Lazer: estudo de caso do Museu de Artes e Ofícios de Belo Horizonte. **PASOS. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural**, v. 8, n. 4, p. 463-478, 2010. Disponível em: http://pasosonline.org/Publicados/8410/PS0410_03.pdf. Acesso em: 04 ago. 2021.

ISAYAMA, Hélder Ferreira; STOPPA, Edmur Antônio. Lazer, mercado de trabalho e atuação profissional. In: WERNECK, Christianne Luce G.; ISAYAMA, Hélder Ferreira; STOPPA, Edmur Antônio. **Lazer e Mercado**, Campinas, SP: Papyrus Editora, 2001. p.71-100.

LOPES, Romilda Aparecida. **Vamos ao Museu Hoje? Lazer e Educação em Visitas Mediadas**. Dissertação (Mestrado em Estudos do Lazer) – Programa de pós-Graduação em Estudos do Lazer, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2014.

MACEDO, Luiza de Souza Lima. **Lazer e aprendizagem**: interseções a partir de visitas familiares a museus universitários de ciências. Dissertação (Mestrado em Estudos do Lazer) – Programa de Pós-Graduação em Estudos do Lazer, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2020.

MELO, Victor Andrade. O Lazer e a Modernidade: Representações. In: MELO, V.A (org). **Lazer: olhares multidisciplinares**. Campinas, SP: Alínea Editora, 2010.

MIGNOLO, Walter D. Colonialidade: o lado mais escuro da modernidade. **Revista Brasileira de Ciências Sociais – RBCS**, São Paulo, v. 32, n. 94, 2017. <https://doi.org/10.17666/329402/2017>

MIGNOLO, Walter. **Local Histories/Global Designs**: essays on the coloniality of power, subaltern knowledges and border thinking. Princeton: Princeton University Press, 2000.

MUNHOZ, Virna C. C. O lazer como direito social na Prefeitura de Belo Horizonte. In: ISAYAMA, Hélder F.; LINHALES, Meily A. (org.). **Avaliação de políticas e políticas de avaliação**: questões para o esporte e o lazer. Belo Horizonte: UFMG, 2008. p. 59-99.

PADOVAN, Erick. Lazer e Trabalho Contemporâneo: uma perspectiva crítica. **LICERE - Revista do Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer**, Belo Horizonte v.25, n.1, mar/2022. Disponível em: <https://doi.org/10.35699/2447-6218.2022.39116>. Acesso em: 6 nov. 2024.

PORTELA, Evaldo Pereira. **As instituições museológicas e as práticas de lazer**: uma revisão bibliográfica do período entre 2011 e 2015. Dissertação (Mestrado em Estudos do Lazer) – Programa de Pós-Graduação em Estudos do Lazer, Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, Belo Horizonte, 2015.

SILVA, Arthur Oliveira da. **Museu e Animação Cultural**: uma análise das práticas de educação e difusão do Museu Mariano Procópio – Juiz de Fora/MG (1980-1996). Dissertação (Mestrado em Estudos do Lazer) – Programa de Pós-Graduação em Estudos do Lazer, Universidade Federal de Minas Gerais, 2015.

SOUSA, Cleide Aparecida Gonçalves e; MELO, Victor Andrade de. A. Museu, emoção estética e lazer: reflexões sobre as possibilidades da fruição da arte no tempo livre. **LICERE - Revista do Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer**, Belo Horizonte, v. 12, n. 1, p. 1-21, mar. 2009.

SOUTTO MAYOR, Sarah Teixeira; ISAYAMA, Hélder Ferreira. O Lazer do brasileiro: sexo, estado civil e escolaridade. *In*: STOPPA, Edmur Antônio; ISAYAMA, Hélder Ferreira (Org.). **Lazer no Brasil**: representações e concretizações das vivências cotidianas. Campinas: Autores Associados, 2017. p. 19-36.

NOTAS DOS AUTORES

Agradecimentos

Agradecemos às gestoras participantes do estudo e à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES pelo financiamento desta pesquisa.

Declaração de conflito de interesses

O presente estudo não possui conflitos de interesse.

Contribuição do autor(es)

Os autores desenvolveram o estudo aqui apresentado a partir de dados coletados durante pesquisa de doutoramento de Luiza de Souza Lima Macedo, orientada por Hélder Isayama, tendo ambos contribuído ativamente na escrita deste artigo.

Histórico de Edição

Submissão: 01/12/2025

Aceite: 06/03/2025