

50 - A crise silenciosa de significado (1/3)

TITLE: #50 - A crise silenciosa de significado (1/3)

AUTHOR: Leonardo Comparsi de Oliveira

DATE: March 24, 2026

URL:

<https://www.linkedin.com/pulse/50-crise-silenciosa-de-significado-leonardo-comparsi-de-oliveira-wl5zf/>

Nos últimos anos, o filósofo e cientista cognitivo canadense John Vervaeke tem atraído crescente atenção no debate contemporâneo sobre cultura, psicologia e sociedade. Professor na Universidade de Toronto e criador da série de palestras **Awakening from the Meaning Crisis**, Vervaeke desenvolveu uma interpretação abrangente de um fenômeno que atravessa silenciosamente as sociedades modernas: aquilo que ele chama de crise de significado.

À primeira vista, a expressão pode soar vaga ou excessivamente filosófica. Contudo, ao examinarmos com atenção a vida contemporânea — especialmente no ambiente de trabalho — ela se revela surpreendentemente concreta. A crise de significado não é apenas uma sensação individual de vazio ou desmotivação. Ela representa um problema cultural e estrutural: a perda progressiva de estruturas sociais capazes de sustentar a experiência humana de sentido.

Para compreender essa ideia é útil começar por uma distinção importante. Muitas vezes tratamos significado como se fosse apenas uma crença ou um pensamento — algo que pode ser explicado racionalmente. Para Vervaeke, porém, significado é algo muito mais profundo. Ele surge quando três dimensões fundamentais da experiência humana convergem: um sentimento de pertencimento à realidade, uma percepção de coerência entre nossas ações e o mundo ao nosso redor, e uma sensação de relevância existencial — isto é, a experiência de que aquilo que fazemos realmente importa.

Quando essas três dimensões se alinham, a vida humana ganha uma qualidade particular de vitalidade. A pessoa sente que participa de algo maior, que suas ações têm lugar em um contexto inteligível e que suas escolhas contribuem para algo que vale a pena. Esse estado não depende apenas de crenças individuais; ele é sustentado por ecossistemas culturais — narrativas coletivas, práticas sociais, instituições e comunidades.

Durante grande parte da história humana, tais estruturas existiram de maneira relativamente estável. Cosmologias religiosas, tradições comunitárias e sistemas de valores compartilhados forneciam uma moldura interpretativa capaz de organizar a experiência cotidiana. O indivíduo podia situar sua vida dentro de um quadro mais amplo de significado.

A modernidade transformou profundamente essa situação. Ao longo de poucos séculos, revoluções científicas, filosóficas e sociais alteraram radicalmente a maneira como compreendemos o mundo e a nós mesmos. Essas transformações trouxeram benefícios extraordinários — avanços médicos, tecnológicos e políticos que ampliaram a qualidade e a expectativa de vida de bilhões de pessoas. Entretanto, elas também tiveram um efeito colateral inesperado: a erosão gradual das estruturas culturais que sustentavam a experiência compartilhada de significado.

Essa erosão tornou-se particularmente visível no mundo do trabalho. Durante o século XX, organizações foram estruturadas principalmente a partir de princípios de eficiência industrial. O objetivo era coordenar grandes quantidades de pessoas e recursos para produzir resultados previsíveis. Divisão de tarefas, especialização funcional e sistemas hierárquicos de controle tornaram-se as bases do modelo organizacional dominante.

Esse sistema funcionou extraordinariamente bem para gerar produtividade. No entanto, ele foi projetado para resolver um problema específico: como organizar trabalho em grande escala. Ele nunca teve como objetivo principal sustentar experiências humanas de significado. Por muito tempo isso não foi necessariamente um problema. A vida das pessoas era estruturada por múltiplas fontes de sentido: comunidade, religião, família extensa, identidade cultural. O trabalho era apenas uma parte da existência.

Hoje, porém, essa situação mudou radicalmente. Em muitas sociedades urbanas contemporâneas, o trabalho tornou-se um dos principais — senão o principal — ambientes de organização da vida adulta. Passamos grande parte do nosso tempo, energia e atenção dentro de instituições profissionais. Naturalmente, isso faz com que expectativas existenciais também se desloquem para esse espaço.

O resultado é uma tensão crescente. Organizações continuam operando segundo lógicas de eficiência e produtividade, enquanto indivíduos buscam nelas algo mais profundo: coerência, propósito e participação significativa na realidade que ajudam a construir.

Essa tensão se manifesta de muitas maneiras. Profissionais altamente qualificados relatam sensação de esgotamento mesmo em carreiras bem-sucedidas. Pesquisas globais indicam níveis elevados de desengajamento organizacional. Não é incomum encontrar pessoas que trabalham intensamente e entregam resultados importantes, mas que ao mesmo tempo experimentam uma sensação persistente de vazio.

Não se trata necessariamente de falta de motivação. Muitas dessas pessoas são profundamente comprometidas com aquilo que fazem. O problema é mais sutil: elas não conseguem mais conectar suas ações cotidianas a uma narrativa maior de significado.

Uma metáfora útil para compreender esse fenômeno é imaginar alguém remando vigorosamente em um barco sem saber exatamente para onde o rio leva. O esforço continua sendo real, o movimento continua acontecendo, mas a ausência de direção compartilhada transforma o trabalho em uma experiência progressivamente alienante.

A crise de significado descrita por Vervaeke ajuda a compreender por que essa sensação se tornou tão comum. Ela revela que muitas das dificuldades contemporâneas da liderança não são apenas problemas de gestão ou estratégia. Elas refletem um desafio cultural mais profundo: reconstruir ambientes onde ação, propósito e realidade voltem a se alinhar.

Quando isso acontece, o trabalho deixa de ser apenas uma sequência de tarefas e passa a ser uma forma de participação significativa no mundo. E essa transformação muda profundamente a energia das organizações.

Referências bibliográficas

FRANKL, Viktor E. Em busca de sentido: um psicólogo no campo de concentração. Petrópolis: Vozes, 2015.

HARARI, Yuval Noah. 21 lições para o século 21. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

KAHN, William A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, v. 33, n. 4, p. 692–724, 1990.

LALOUX, Frederic. Reinventando as organizações. São Paulo: Cultrix, 2017.

PINK, Daniel H. Drive: a surpreendente verdade sobre o que nos motiva. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

SENNETT, Richard. A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2015.

TAYLOR, Charles. A secular age. Cambridge: Harvard University Press, 2007.

VERVAEKE, John. Awakening from the meaning crisis. Toronto: University of Toronto, 2019. Série de palestras.

WRZESNIEWSKI, Amy; DUTTON, Jane. Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, v. 26, n. 2, p. 179–201, 2001.

NOTA: Partes deste ensaio foram desenvolvidas em diálogo com modelos de linguagem de inteligência artificial, utilizados como suporte à exploração de ideias, à formulação de argumentos e ao refinamento da linguagem. Todo o conteúdo gerado por IA foi revisado, editado e integrado pelo autor, a fim de garantir precisão, coerência e alinhamento com o sentido pretendido. O enquadramento conceitual, a estrutura, os argumentos e todas as decisões editoriais finais são inteiramente obra do autor, com a IA atuando como ferramenta criativa e analítica — à semelhança de um assistente de pesquisa ou parceiro editorial. A responsabilidade integral pelo conteúdo é do autor.