

## O Tipo Reservado ou “Concha”

Em meu artigo anterior, comentei sobre certas características de personalidade que podem ser positivas nos ambientes organizacionais, mas que, exageradas, podem levar, cedo ou tarde, ao descarrilamento de uma carreira. Abordei um tipo conhecido – o Perfeccionista – aquele que não acredita no dito popular: “o ótimo é inimigo do bom.”

Nesta oportunidade, tratarei de um personagem que apresenta outra das onze dimensões -- o Reservado.

No dia a dia, ele tem a reputação de tímido, frio, “low profile”, beirando a se camuflar no ambiente, com sua costureira cara de paisagem. Pode-se reclamar de outras coisas, mas não de que o sujeito queira aparecer.

O reservado desempenha um papel importante em situações de crise. Principalmente quando os nervos estão à flor da pele, sua frieza polar lhe permite uma análise lógica e objetiva para a tomada de decisão, enquanto os mais extrovertidos e emotivos podem não enxergar as possíveis soluções do problema.

Este tipo não ganha concursos de popularidade, não é de muita conversa e prefere trabalhar sozinho. Em entrevistas, indagado sobre seus pontos fracos, é provável que ele responda com uma tirada: “Sou muito franco. Até demais.” De novo, fica a questão: “Mas sinceridade é muito bom, não pode ser uma fragilidade?”. No entanto, o que está por trás desta “franqueza exagerada” não é a Ética, mas a inabilidade do reservado para ler as pistas sociais e saber a hora, o local e o como falar somente a verdade, nada mais do que a verdade a alguém.

Outro risco de derrapagem na carreira desse personagem é a “síndrome de concha”. Nas situações em que o circo está pegando fogo, ele vai procurar se abrigar em sua concha, e ficar o mais distante possível do calor das discussões, pois não quer ser incomodado por assuntos que não lhe interessam.

Já deve ter ficado claro como essa característica pode abalar a carreira. As empresas vêm mudando seu modelo de sucesso -- do “one-man-show” (faz tudo sozinho) para o trabalho em equipe, da competição para a cooperação interna, do isolamento de cargos estanques para jogadores polivalentes, da passividade reativa para a proatividade. Enfim, o reservado está encontrando cada vez menos espaço nas organizações.

Então, o tímido está em extinção? Provavelmente, sempre haverá organizações comandadas por reservados que aceitem bem outros à sua imagem e semelhança. Porém, as opções vêm se reduzindo. É só conhecer os candidatos reprovados nas maratonas sociais das seleções de *trainee*, para descobrir que muitos são do tipo concha.

A mudança de atitudes frente ao trabalho, depende de uma conscientização, decisão e esforço pessoal. O reservado, se convencido a mudar, deveria seguir alguns conselhos:

**1. Deixe-se conhecer um pouco mais pelos outros.** A crença de que se deve separar totalmente o profissional do pessoal, está na raiz de muita retração. O relacionamento bom requer respeito, e isto depende que haja confiança, mas é difícil se confiar no desconhecido. Comece a falar com um colega mais chegado sobre o que fez no final de semana, amplie para o pessoal da mesa de almoço e passe a falar sobre suas visões sobre algum projeto da empresa. Saia da concha devagar, mas faça-o. É menos dolorido do que parece.

**2. Melhore sua comunicação.** Falar em público, expressar suas idéias com clareza não são suas fortalezas, por isso, busque ajuda. Cursos onde você possa praticar em terreno seguro não faltam. Cheque o entendimento do que você falou com seu interlocutor, e acima de tudo, escute ativamente, e não apenas deixe sons entrarem em sua cabeça.

**3. Durante a crise, não se esconda.** Sabendo de sua tendência querer sumir do mapa em situações estressantes, e de seu ponto forte, não se camufle, não se omita e ofereça ajuda para aplacar os ânimos e focar na solução. Essa sua iniciativa o tornará lembrado, depois de passada a tempestade, como aquele que teve a cabeça no lugar para enfrentar o conflito.

**4. Estabeleça uma meta de desenvolver novos relacionamentos** em seu *networking* da empresa e fora dela – um por semana, por exemplo. Inicie e consolide estes contatos voltando com uma informação, uma idéia ou artigo sobre o papo que tiveram. Faça uma força para fazer o que lhe é difícil: mostre seu interesse pelas pessoas.

Depois de formada na tenra infância, nossa personalidade praticamente não muda, porém, com esforço e ajuda do espelho social de outras pessoas bem intencionadas, aprendemos a controlar as tendências e adotar novos comportamentos. Use a concha apenas para ouvir o relaxante som do mar e, quem sabe, a resposta à crise.

12/02/04

Roberto Affonso dos Santos  
Sócio-Diretor da consultoria  
Ateliê – Desenvolvimento Humano e Organizacional  
[www.atelie-rh.com.br](http://www.atelie-rh.com.br)

