

Radical Candor

Kim Scott - 2017

O conceito principal é simples, mas poderoso:

Ser um bom líder significa equilibrar empatia com honestidade.

Scott chama isso de:

- **Cuidar pessoalmente**
- **Desafiar diretamente**

Quando esses dois elementos estão juntos, você cria confiança e melhora o desempenho da equipe.

A matriz do Radical Candor (4 estilos de liderança)

A autora apresenta um modelo com dois eixos (cuidado × franqueza), que gera 4 comportamentos:

1. **Cândor Radical (ideal)**
 - Você se importa com a pessoa e fala a verdade
 - Feedback honesto + respeito
2. **Agressão Obnóxica**
 - Fala direto, mas sem empatia
 - Soa rude ou ofensivo
3. **Empatia Ruinosa**
 - Se importa, mas evita críticas
 - Protege sentimentos, mas prejudica o crescimento
4. **Insinceridade Manipuladora**
 - Nem se importa, nem fala a verdade
 - Política, falsidade, "jogo corporativo"

Principais lições do livro

1. Feedback é essencial (e deve ser frequente)
 - Não espere avaliações formais
 - Dê feedback **rápido, específico e claro**
2. Peça feedback antes de dar
 - Líderes eficazes incentivam críticas sobre si mesmos
 - Isso cria segurança psicológica e confiança
3. Relacionamentos vêm antes da performance
 - Conheça sua equipe como pessoas (objetivos, motivações, vida)
 - Isso torna o feedback mais bem recebido
4. Ser "bonzinho" pode ser prejudicial
 - Evitar críticas (empatia excessiva) impede o crescimento
 - Liderar inclui dizer o que precisa ser dito, mesmo sendo desconfortável
5. Não é licença para ser rude
 - "Franqueza radical" ≠ brutalidade
 - O ponto é **combinar honestidade com respeito**
6. Ajude no crescimento individual
 - Bons líderes adaptam a gestão às ambições de cada pessoa
 - Nem todos querem crescer da mesma forma ou no mesmo ritmo

Em uma frase

Radical Candor é dizer a verdade com empatia, para ajudar as pessoas a crescer — e não para descarregar críticas.