



O coach de um trilhão de dólares

Eric Schmidt, Jonathan Rosenberg e Alan Eagle, 2019. O método do conselheiro que passou vinte anos dentro das maiores empresas de tecnologia do mundo sem cobrar e sem aparecer, lido junto com as objeções de método que o livro não faz a si mesmo. Um resumo de leitura para quem dirige.

A IDEIA EM UMA FRASE

Diante de um problema, trabalhe o time antes do problema. E o coach de um time não se contrata: é a pessoa que já lidera aquele time, o que é, por sinal, a única proposição do livro que tem apoio empírico independente.

FICHA TÉCNICA

EXHIBIT A A obra, o personagem e o arco em que ela está

CAMPO	INFORMAÇÃO
Título no Brasil	O coach de um trilhão de dólares: o manual de liderança do Vale do Silício, Planeta Estratégia, com tradução de Sandra Martha Dolinsky, 208 páginas
Título original	Trillion Dollar Coach: The Leadership Playbook of Silicon Valley's Bill Campbell
Autores	Eric Schmidt, Jonathan Rosenberg e Alan Eagle, com prefácio de Adam Grant. É a sequência direta de Como o Google Funciona, de 2014, dos mesmos Schmidt e Rosenberg
Publicação original	16 de abril de 2019, HarperBusiness, Nova York. Cerca de 220 páginas de texto. A edição brasileira saiu em 30 de julho de 2019
Quem foi Bill Campbell	William Vincent Campbell Jr., nascido em 31 de agosto de 1940 em Homestead, na Pensilvânia. Capitão do time de futebol americano da Columbia em 1961, no único título da Ivy League da história do programa. Head coach da Columbia de 1974 a 1979, com retrospecto de 12 vitórias, 41 derrotas e 1 empate. CEO da Intuit de abril de 1994 a julho de 1998, interino de setembro de 1999 a janeiro de 2000 e presidente do conselho até janeiro de 2016. Conselheiro da Apple de 1997 a 2014. Morreu em abril de 2016, aos 75 anos, de câncer
Os seis capítulos	O caddie e o CEO · Seu cargo faz de você um gerente, suas pessoas fazem de você um líder · Construa um envelope de confiança · O time primeiro · O poder do amor · A régua
Ideias centrais	Trabalhe o time, depois o problema · o melhor coach de um time é o gestor que lidera aquele time · as cinco palavras na lousa no um a um · o relatório de viagem como abertura da reunião · o elefante na sala primeiro · decidir depois de garantir que a melhor ideia apareça, e detestar consenso · demitir com dignidade · a régua: contar quantos líderes você formou

CAMPO	INFORMAÇÃO
De onde vem o trilhão	É a soma do valor de mercado das empresas que ele aconselhou, segundo os próprios autores. Não há metodologia declarada e não há data de corte. A Apple sozinha ultrapassou um trilhão de dólares em agosto de 2018, oito meses antes do lançamento. Eric Schmidt disse à CNBC em 17 de abril de 2019 que, somando tudo naquele momento, deveria ser o coach de dois trilhões
A armadilha de citação mais comum	A frase de abertura sobre o que é um coach, muito reproduzida como se fosse de Bill Campbell, é de Tom Landry, lendário técnico do Dallas Cowboys, apenas citada no livro. Atribua a Landry
O contraponto obrigatório	Não localizei nenhuma resenha crítica negativa em veículo de primeira linha nem resenha acadêmica em periódico de gestão, e essa ausência é, por si, um dado sobre o objeto. As objeções de método são estruturais: conflito de interesse, porque três clientes escrevem sobre o próprio coach; viés de sobrevivência, sem grupo de comparação e sem contrafactual; e nenhum caso de falha registrado. Jeffrey Pfeffer e Robert Sutton, em Hard Facts, de 2006, chamam esse desenho de casual benchmarking. Phil Rosenzweig, em O Efeito Halo, de 2007, descreve o mecanismo. Do outro lado, a literatura empírica favorece a tese central: Theeboom, Beersma e van Vianen, de 2014, e Jones, Woods e Guillaume, de 2016, que encontram efeito maior para coaches internos do que para externos
Por que este livro nesta série	Porque Bossidy e Charan, no Livro 18, entregaram o esqueleto de um sistema de gestão, e esqueleto nenhum se move sozinho. Campbell é o tecido conjuntivo: a confiança que faz as revisões acontecerem de verdade. Quem lê só Bossidy constrói uma organização que funciona e que ninguém suporta. Quem lê só Campbell constrói um ambiente afetuoso que não entrega

01 O PERSONAGEM, EM NÚMEROS QUE NÃO COMBINAM

Bill Campbell foi head coach de futebol americano da Columbia University entre 1974 e 1979, com retrospecto de doze vitórias, quarenta e uma derrotas e um empate. Seis temporadas, seis temporadas perdedoras. Pediu demissão no meio da sexta. Em 2005 explicou por quê: existe uma coisa chamada dureza desapaixonada, que um técnico precisa ter, e ele achava que não tinha.

Vinte anos depois, o mesmo homem aconselhava Steve Jobs, Larry Page, Sergey Brin, Eric Schmidt, Sundar Pichai, Sheryl Sandberg, Dick Costolo, John Donahoe e Ben Horowitz. Quase sempre sem cobrar, por acreditar que cobrar comprometeria a objetividade. E recusando quase toda entrevista, por entender que a visibilidade pertence ao CEO e não ao conselheiro. A Fortune, em 2008, onze anos antes do livro, o chamou de o coach secreto.

Não é uma história de perdedor que virou vencedor. A minha leitura, e é leitura minha, porque nenhuma fonte afirma isso, é de adequação entre traço e contexto: a característica que o destruiu numa posição que exige descartar pessoas foi a que o tornou insubstituível numa posição que exige o contrário. Para quem dirige, essa é a leitura útil.

02 O MAPA COMPLETO, EM OITO PEÇAS

- **Trabalhe o time, depois o problema.** Diante de um problema, Campbell não atacava o problema: perguntava se o time estava certo. É a inversão central do livro e a mais fácil de traduzir para gestão escolar.
- **Seu cargo faz de você um gerente, suas pessoas fazem de você um líder.** Título literal do capítulo 2. A prioridade número um do gestor, segundo os autores, é o bem-estar e o sucesso das pessoas. A autoridade é consequência disso, e não do organograma.
- **As cinco palavras na lousa.** Antes de um um a um, cada lado escreve cinco tópicos em ordem de prioridade e os dois mostram ao mesmo tempo. A falta de sobreposição é a informação, e é o assunto da reunião.
- **O relatório de viagem.** A reunião começa com cada pessoa contando algo pessoal. Garante que todo mundo fale logo no início, quebra a hierarquia da palavra e aumenta a participação depois, inclusive fora da própria área.
- **O elefante na sala primeiro.** O maior e mais desconfortável problema vai para o centro da mesa antes de qualquer outro. Tensão não dita apodrece e o custo dela não aparece em nenhuma linha de orçamento.
- **Decidir depois de garantir que a melhor ideia apareça.** Operar a sala para que todas as perspectivas apareçam e então decidir, inclusive contra a maioria. Segundo os autores, Campbell detestava consenso. Depois da decisão, discordar e comprometer-se.
- **Demitir com dignidade.** Decisão dura e rápida, execução generosa. Comunicado que registra o que a pessoa fez, e a pessoa sai de cabeça erguida.
- **A régua.** Olhar para todas as pessoas que passaram por você e contar quantas são grandes líderes hoje. Métrica de segunda ordem, defasada em anos, e em que quem mede não aparece no resultado.

EXHIBIT B As cinco práticas, com a pergunta de controle de cada uma

PRÁTICA	A PERGUNTA QUE ELA RESPONDE	COMO SABER SE ESTÁ FUNCIONANDO
Time antes do problema	Estas são as pessoas certas, e elas confiam umas nas outras?	O mesmo problema parou de voltar com nomes diferentes
Cinco palavras na lousa	A minha prioridade e a dela são a mesma?	As listas passaram a se sobrepor em pelo menos dois itens
Relatório de viagem	Todo mundo já falou pelo menos uma vez hoje?	Quem antes só ouvia passou a trazer assunto de outra área
Elefante na sala	Qual é o assunto que ninguém quer abrir?	A reunião ficou mais curta, porque parou de contornar
Decidir depois do debate	A melhor ideia teve chance de aparecer antes de eu decidir?	Quem discordou executa e diz publicamente que discordou

03 AS FRASES QUE VALE TER NA PAREDE

Nenhuma destas é apresentada como citação literal do livro. Onde a formulação é dos autores, ela vai como paráfrase atribuída, porque eu não tive acesso ao texto integral nesta rodada de pesquisa.

- **Seu cargo faz de você um gerente, suas pessoas fazem de você um líder.** É o título do capítulo 2, e é a frase mais utilizável do livro em contexto brasileiro, porque ataca de frente a cultura de autoridade por cargo.
- **Trabalhe o time, depois o problema.** A inversão central. Convergente em pelo menos quatro fontes independentes.
- **Vencer depende de ter o melhor time, e os melhores times têm mais mulheres.** Da seção sobre mulheres na tecnologia, que se chama Chegue à mesa. Vale o registro: a expressão primeira fila, que circula atribuída ao livro, muito provavelmente não existe nele.
- **Olho para quem passou por mim e conto quantos são grandes líderes hoje.** A régua do capítulo 6, em paráfrase. No original a fala aparece em discurso indireto.
- **Eu detesto consenso.** Atribuída a Campbell por mais de uma fonte. Use com segundo os autores.
- **Um coach é alguém que te diz o que você não quer ouvir.** ATENÇÃO: esta frase é de Tom Landry, lendário técnico do Dallas Cowboys, apenas citada no livro. É o erro de atribuição mais comum com esta obra. Credite a Landry.

04 ONDE CADA PRÁTICA ENCONTRA A REALIDADE DE UMA ESCOLA

- 01 **O conselho de classe que não é um time.** Diante de uma turma que não aprende, a pergunta instintiva é qual intervenção aplicar. A pergunta de Campbell é se aquele conselho de classe é um time. Se o mesmo problema volta três vezes no ano com nomes diferentes, ele nunca foi um problema: era o time.
- 02 **O crachá que não compra autoridade.** A autoridade do professor nasce dentro da sala de aula, que é o lugar onde o coordenador não está. São duas moedas diferentes, e a segunda não compra a primeira. É por isso que o capítulo 2 dói mais em escola do que em empresa.
- 03 **O um a um que vira prestação de contas.** As cinco palavras na lousa custam zero e revelam desalinhamento de prioridade em trinta segundos, sem precisar de conversa difícil e sem instrumento novo. É o dispositivo mais transferível do livro inteiro.
- 04 **A reunião que contorna o assunto real.** Reuniões escolares são especialistas em contornar o professor que todos sabem que não está dando conta, o conflito entre duas coordenações e a família que a escola tem medo de enfrentar. Pôr o maior problema no centro antes de tudo é diretamente aplicável.
- 05 **A saída que todo mundo lê no dia seguinte.** Em escola, como alguém sai é a mensagem mais lida sobre o que a escola valoriza. O princípio de demitir com dignidade transfere integralmente, e com mais força do que no Vale do Silício.
- 06 **A gestão democrática que produz a decisão menos ofensiva.** Escolas oscilam entre o diretor que decide sozinho e o consenso que dilui. A posição do livro é o ponto médio que falta: operar a sala para a melhor ideia aparecer e então decidir, sem fingir que o grupo decidiu.

05 O CONTRAPONTO OBRIGATÓRIO, EM CINCO MOVIMENTOS

- 01 A ausência de crítica é o primeiro achado.** Procurei ativamente e não localizei nenhuma resenha crítica negativa em veículo de primeira linha, nem nenhuma resenha acadêmica em periódico de gestão. Um livro escrito por três executivos do Google sobre o coach do Google atravessou o mercado editorial sem encontrar resistência crítica organizada. Isso é um dado sobre o objeto, e é verificável por ausência.
- 02 O conflito de interesse é estrutural.** Schmidt e Rosenberg foram clientes de Campbell, e Alan Eagle era diretor de comunicação executiva do Google. O redator profissional do discurso dos executivos escreveu o livro sobre o coach dos executivos. Ninguém que tenha tido experiência ruim com Campbell aparece, e não existe no livro um único caso em que o método tenha falhado.
- 03 Viés de sobrevivência, sem grupo de comparação.** O desenho é: olhamos empresas que venceram enormemente, todas tinham Campbell por perto, logo eis o método. A GO Corporation, encerrada com ele no comando, entra como biografia e não como evidência contra a tese. É o que Pfeffer e Sutton chamam de casual benchmarking em *Hard Facts*, de 2006.
- 04 Correlação vendida como contribuição.** O trilhão é a soma do valor de mercado das empresas aconselhadas, sem metodologia e sem data de corte. A Apple sozinha já valia isso em agosto de 2018. O próprio Schmidt disse à CNBC, no dia seguinte ao lançamento, que deveria ser dois trilhões naquele momento, o que confirma que o número acompanha o mercado e não o coaching.
- 05 A coerência que a série cobra.** No Livro 16 eu critiquei exatamente esse desenho em *Feitas para Durar*. Repetir a crítica aqui é obrigação, e ela vem com mais força: Collins ao menos tinha pares de comparação, e aqui a amostra é de uma pessoa e os pesquisadores são os clientes dela.

EXHIBIT C O que o título afirma e o que ele de fato sustenta

A AFIRMAÇÃO	O ESTATUTO DELA	A FORMULAÇÃO HONESTA
Ajudou a criar mais de um trilhão de dólares em valor	Texto de contracapa do editor	Aconselhou empresas que somam mais de um trilhão em valor de mercado
O número mede o impacto do coach	Correlação sem metodologia e sem data de corte	O número mede o tamanho das empresas aconselhadas
Deveria ser dois trilhões hoje	Declaração de Eric Schmidt à CNBC, 17 de abril de 2019	Confirma que a métrica acompanha o mercado

06 O QUE A EVIDÊNCIA INDEPENDENTE DIZ, E ONDE ELA FAVORECE O LIVRO

Esta seção existe porque a regra da série é dizer, com nome e argumento, onde a tese é contestada e onde ela se sustenta. Neste caso, a literatura empírica é mais favorável ao livro do que eu esperava.

EXHIBIT D Três estudos, e o que cada um permite afirmar

ESTUDO	RESULTADO	O QUE ELE SUSTENTA
Theeboom, Beersma e van Vianen, <i>The Journal of Positive Psychology</i> , 2014	Efeitos positivos em cinco desfechos, com tamanhos de efeito entre 0,43 e 0,74	Coaching, no agregado, é intervenção eficaz em organizações
Jones, Woods e Guillaume, <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i> , 2016	Dezessete estudos, efeito global de 0,36. Coaches INTERNOS produzem efeitos maiores que externos	A tese central do livro tem apoio empírico direto e independente
Athanasopoulou e Dopson, <i>The Leadership Quarterly</i> , 2018	Persiste falta de clareza sobre quais são os benefícios; coaching integrado rende mais que isolado	Não dá para afirmar que ESTE método é melhor que outro

A síntese honesta: há evidência de que coaching funciona, efeitos pequenos a moderados, consistentes, medidos em dezenas de estudos. O que não há é evidência de que este método, o de Campbell, funcione melhor que outro, nem de que ele explique um trilhão de dólares. A literatura valida a categoria; o livro afirma a excepcionalidade do indivíduo. São afirmações de ordens diferentes, e o livro não as distingue.

07 O QUE NÃO TRANSFERE PARA A EDUCAÇÃO BÁSICA

01 A economia inteira. Campbell operava com caixa praticamente ilimitado, participação acionária e crescimento composto de dois dígitos. Uma escola tem mensalidade regulada pelo mercado local e folha como maior linha de custo. Quem transplantar as práticas sem a economia vai produzir frustração.

02 O amor como tempo disponível. O método custa horas por semana, por pessoa, por anos. Um diretor não consegue ser o Bill Campbell de um corpo docente inteiro. A tradução honesta é arquitetural: o diretor é coach de seis a oito lideranças, e essas lideranças são coaches dos seus times.

03 O ciclo de feedback. No Vale do Silício a franqueza brutal funciona porque a relação é voluntária dos dois lados. Numa escola, o professor muitas vezes não tem para onde ir no meio do ano letivo. Franqueza sem alternativa de saída não é honestidade, é exposição.

04 Só treine quem é treinável. É a regra que mais perigosamente não transfere. Campbell escolhia clientes. Uma escola não escolhe a quem educa, e existe exatamente para tornar treinável quem ainda não é. Aplicado ao corpo docente é defensável com limites claros; aplicado a aluno é o oposto da missão.

05 A autoridade do coach não remunerado. A força de Campbell vinha de não ter poder formal nem interesse financeiro. O diretor é, ao mesmo tempo, o coach e quem assina a rescisão. O livro nunca enfrenta esse problema, porque Campbell nunca o teve. Parte do coaching precisa ser delegada a quem não decide carreira.

08 O LIVRO DENTRO DA CONVERSA

EXHIBIT E Seis livros, seis perguntas em cadeia

LIVRO	A PERGUNTA QUE ELE RESPONDE	O QUE ELE DEIXA DE FORA
14 · Competição, Porter, 1998	Onde competir, e o que escolher não ser	Quem vai executar a escolha
16 · Feitas para Durar, Collins e Porras, 1994	O que sobra quando o fundador sai	Quantas empresas iguais morreram
17 · Decisão!, Tichy e Bennis, 2007	Como se chama bem uma decisão difícil	Quem sustenta o líder enquanto ele decide
18 · Execução, Bossidy e Charan, 2002	Como ligar pessoas, estratégia e operação	Por que as pessoas se dariam ao trabalho
19 · O coach de um trilhão de dólares, 2019	O que faz um time confiar e resolver sozinho	Qualquer caso em que o método falhou
Fora da série · Multiplicadores, Wiseman, 2010	O mesmo conteúdo, com desenho de pesquisa declarado	A biografia que torna o personagem inesquecível

O par 18 e 19 é o mais produtivo da série inteira. Bossidy e Charan entregam o esqueleto, com cadências, revisões e follow-through documentado. Campbell entrega o tecido conjuntivo, que é a confiança que faz essas revisões acontecerem de verdade. Execução é arquitetura, este livro é química. Quem lê só Bossidy constrói uma organização que funciona e que ninguém suporta. Quem lê só Campbell constrói um ambiente afetuoso que não entrega.

AS OITO PERGUNTAS QUE ESTE LIVRO OBRIGA A RESPONDER

- 01 Qual problema da sua escola já voltou três vezes este ano com nomes diferentes.** E, nas três, você trabalhou o problema em vez de trabalhar o time?
- 02 Quem procura você espontaneamente com um assunto que não era obrigado a reportar.** E quanto essa lista se parece com o seu organograma?
- 03 De quantas pessoas você consegue ser coach de verdade.** E quantas você está fingindo que consegue?
- 04 Qual é o elefante da sua última reunião.** Aquele assunto que todos sabiam e ninguém abriu?
- 05 Na sua última decisão difícil, ficou claro desde o início se era consulta ou decisão do grupo.** Ou você deixou a ambiguidade produzir o ressentimento?
- 06 Quem na sua equipe recebe coaching de alguém que não decide a carreira dela.** E quem não tem ninguém assim?
- 07 Quantos nomes entram hoje na sua régua.** Pessoas que passaram por você e hoje lideram alguma coisa?
- 08 E quantos nomes vão entrar daqui a dez anos.** Por decisão sua, tomada nesta semana, e não por acaso?

COMO ISSO VIRA GESTÃO NO COLÉGIO PLANCK

- 01 Trabalhe o conselho de classe antes de trabalhar a turma.** Diante de uma turma que não aprende, a pergunta instintiva é qual intervenção pedagógica aplicar. A pergunta de Campbell é outra: este conselho de classe é um time? Diante de uma área que não entrega, a pergunta não é qual é o plano de ação, é se essas pessoas confiam umas nas outras. É o princípio de maior rendimento imediato do livro para uma escola.
- 02 O cargo não compra autoridade numa sala de professores.** O título do capítulo 2 é literal: seu cargo faz de você um gerente, suas pessoas fazem de você um líder. A escola é, entre todas as organizações, a que mais confunde as duas coisas. Coordenador de área, orientador, vice-diretor são títulos que, diante de um professor experiente, não compram nada sozinhos.
- 03 As cinco palavras na lousa funcionam em qualquer um a um.** Diretor com coordenador, coordenador com professor. Cada um escreve cinco tópicos em ordem de prioridade e os dois mostram ao mesmo tempo. O desalinhamento aparece em trinta segundos, sem conversa difícil e sem instrumento novo. É o dispositivo mais transferível do livro inteiro.
- 04 Como a pessoa sai é a mensagem mais lida sobre o que a escola valoriza.** O princípio do livro é duro na decisão e generoso na execução: decidir rápido, e executar preservando a dignidade. Em escola isso pesa mais do que no Vale, porque cada saída é pública no dia seguinte. Alunos perguntam, famílias comentam e a sala dos professores interpreta.
- 05 A gestão democrática que decide por consenso produz a decisão menos ofensiva.** Escolas oscilam entre o diretor que decide sozinho e a assembleia que dilui tudo. A posição de Campbell é o ponto médio que falta: operar a sala para que a melhor ideia apareça e então decidir, inclusive contra a maioria, sem fingir que o grupo decidiu. Depois da decisão, discordar e comprometer-se.
- 06 Coach interno rende mais que consultoria externa, e isso tem evidência.** Jones, Woods e Guillaume, no Journal of Occupational and Organizational Psychology de 2016, encontram efeitos maiores para coaches internos do que para externos. Para uma escola, é uma recomendação de investimento concreta: formar o coordenador como coach do professor tende a render mais do que contratar desenvolvimento de liderança de fora.

101º

ENEM 2025 NO
BRASIL

16º

ENEM 2025 EM SÃO
PAULO

955

MEDALHAS EM
2025

97%

REMATRÍCULA

10

ANOS DE PLANCK EM
2026

Indicadores públicos do Colégio Planck. Posição no ENEM apurada nos microdados do ENEM 2025 divulgados pelo INEP/MEC. Benchmark de matrícula acima de 90% (Gennera) e NPS institucional 86 com benchmark acima de 70 (Bain & Company). Nenhum destes números prova que um método de liderança específico funcionou: eles indicam que um conjunto de rotinas foi sustentado por anos. A matrícula é indicador de acompanhamento, e não de previsão.

Olho para todas as pessoas que trabalharam comigo, ou que eu ajudei de alguma forma, e conto quantas são grandes líderes hoje. É assim que eu meço sucesso.

A RÉGUA DE BILL CAMPBELL, NA PARÁFRASE DOS AUTORES

PARA FECHAR

Este é o livro mais prático e mais barato de implementar da série inteira. As cinco palavras na lousa, o relatório de viagem, o elefante no centro da mesa e a regra de trabalhar o time antes do problema não custam nada e podem começar na sua próxima reunião. Não é pouca coisa.

E é também o livro com a pior argumentação da série. Três clientes escrevendo sobre o próprio coach, sem grupo de comparação, sem contrafactual, sem um único caso de falha, com um número de capa que mede o tamanho das empresas e é vendido como medida do homem. A boa notícia é que a tese central não precisa dessa argumentação: ela tem meta-análise do lado dela.

Leia pelo método. Descarte a aritmética da capa. E, se for levar uma coisa só, leve a régua.

SOBRE O AUTOR DESTE RESUMO

André Guadalupe é cofundador e diretor executivo do Colégio Planck, em São José dos Campos, que completa dez anos em 2026. Engenheiro Aeronáutico pelo ITA, é professor desde 1994 e autor de coleções de Física com mais de 340 mil exemplares vendidos. A série 20 Livros é o registro público das obras que formaram o seu jeito de gerir.

FONTE

SCHMIDT, Eric; ROSENBERG, Jonathan; EAGLE, Alan. Trillion Dollar Coach: The Leadership Playbook of Silicon Valley's Bill Campbell. Prefácio de Adam Grant. HarperBusiness, Nova York, 16 de abril de 2019. Edição brasileira: O coach de um trilhão de dólares, Planeta Estratégia, 2019, tradução de Sandra Martha Dolinsky.

Biografia: Columbia Athletics; exposição Roar, Lion, Roar da biblioteca da Columbia University; Columbia College Today, maio de 2005; Fortune, O coach secreto, julho de 2008; comunicado da Intuit de outubro de 2015; CNN Money, abril de 2016.

O número do título: texto oficial da HarperCollins nas fichas do Google Books e da Apple Books; entrevista de Eric Schmidt à CNBC em 17 de abril de 2019.

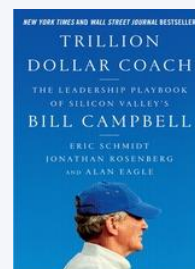
THEEBOOM, T.; BEERSMA, B.; VAN VIANEN, A. The Journal of Positive Psychology, 2014. JONES, R.; WOODS, S.; GUILLAUME, Y. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 89(2), 249 a 277, 2016. ATHANASOPOULOU, A.; DOPSON, S. The Leadership Quarterly, 29(1), 70 a 88, 2018.

PFEFFER, Jeffrey; SUTTON, Robert I. Hard Facts, Dangerous Half-Truths and Total Nonsense. Harvard Business Review Press, 2006. ROSENZWEIG, Phil. O Efeito Halo, 2007. RESSALVA: nenhum dos dois cita este livro. A aplicação do arcabouço é leitura minha.

Declaração de limite: eu não tive acesso ao texto integral do livro nesta rodada de pesquisa. Nenhuma frase deste documento é apresentada como citação literal. A frase sobre o que é um coach, que circula atribuída ao livro, é de Tom Landry.

Indicadores do Colégio Planck: apenas os autorizados para uso público. Posição no ENEM 2025 apurada nos microdados divulgados pelo INEP/MEC.

Os vinte livros da série estão reunidos numa lista na Amazon, preparada para quem acompanha o Projeto Autoridade: <https://amzn.to/4rzXgLf>



Trillion Dollar Coach, 2019

© 2026 André Guadalupe. Reprodução permitida com crédito. Este documento integra a série 20 Livros do Projeto Autoridade.



Prof. André Guadalupe

Cofundador e Diretor Executivo do Colégio Planck · Engenheiro Aeronáutico pelo ITA · professor desde 1994
andre@colegioplanck.com.br · [linkedin.com/in/andreguadalupe](https://www.linkedin.com/in/andreguadalupe) · [instagram.com/andreguadalupe](https://www.instagram.com/andreguadalupe)