

O que está te
impedindo
de *avançar* não é
falta de
capacidade.

Os 3 padrões que impedem líderes de alta performance de avançarem — identificados, nomeados e com um caminho para trabalhar cada um deles.

Sarah Franco

MENTORIA DE ALTA
PERFORMANCE

[SARAHZFRANCO.COM](https://sarahzfranco.com)

Sarah Franco · MENTORIA · ALTA
PERFORMANCE

CARTA
de abertura

PARA QUEM
CHEGA AQUI

Se você chegou até aqui, já sabe que algo não está certo.

Você tem competência. Tem experiência. Entrega resultados reais — provavelmente mais do que a maioria das pessoas ao seu redor.

E mesmo assim, sente que não avança na mesma proporção.

Ao longo de anos trabalhando com executivos e fundadores de alta performance, identifiquei três padrões que aparecem com uma consistência impressionante. Não importa o setor, o cargo ou o tamanho da empresa. Eles se manifestam de formas diferentes — mas a raiz é sempre a mesma.

Nas próximas páginas, vou descrever cada um deles. E para cada padrão, vou mostrar o que fica diferente quando ele é trabalhado na raiz — não como teoria, mas como o que eu vi acontecer com clientes reais.

Ao final, você vai encontrar um questionário validado — menos de 5 minutos — que identifica quais sabotadores internos estão alimentando esses padrões especificamente em você. Não como conceito genérico. Como o seu mapa.

Porque nomear o problema é o primeiro passo. Mas não é suficiente.

Sarah Franco

— PADRÃO 1 DE 3

01

— O peso das *decisões*
que custam caro

Antes de qualquer movimento importante, há uma voz interna que questiona tudo.

"É o momento certo?" "Estou preparado(a)?" "E se não funcionar?"
"O que vão pensar?"

Não é falta de capacidade. Você sabe o que fazer. O problema é que essa voz cobra um preço: decisões adiadas, oportunidades que passam enquanto você ainda está avaliando.

A pessoa que vive esse padrão é percebida pelos outros como segura. Por dentro, carrega um nível de ruído interno que ninguém vê.

Em liderança, esse padrão aparece como dificuldade de sustentar decisões impopulares sem revisitar o que já foi decidido. Em conversas importantes, como hesitação nos momentos que mais exigem posicionamento claro.

Uma diretora de operações que acompanhei descreveu assim: "Eu já tinha tomado a decisão. E ficava acordada às 3 da manhã revisando se tinha sido a escolha certa." O problema não era a decisão. Era o peso que ela carregava depois dela.

— O QUE MUDA QUANDO ESSE PADRÃO É
TRABALHADO

A primeira coisa que trabalho aqui é a separação entre ruído interno e informação real. A maioria dos líderes trata os dois como se fossem a mesma coisa — e responde ao ruído como se fossem dados.

Quando essa separação acontece, a velocidade de decisão muda. Não porque a situação ficou mais simples. Porque o custo de decidir diminuiu.



“O problema não é o que você decide. É o que você faz com a decisão depois de tomá-la.”

— PADRÃO 01

— PADRÃO 2 DE 3

02

— O custo de *carregar* mais do que é seu

Você está sempre disponível. Para a equipe, para os sócios, para os clientes, para a família. Dizer não gera desconforto. Delegar gera culpa. Desacelerar parece irresponsabilidade.

A identidade foi construída em torno de ser aquele(a) que resolve, que está presente, que entrega.

O problema: quando tudo depende de você, o teto do que é possível é o seu próprio limite. E esse limite chegou.

Em líderes corporativos, aparece como esgotamento silencioso — altamente funcional por fora, operando no limite por dentro. Em fundadores, como incapacidade de montar um time de verdade: delegar parece mais trabalhoso do que fazer. Não porque seja fraqueza. Porque virou identidade.

Um sócio de uma empresa que acompanhei disse em uma das primeiras sessões: “Eu sei que preciso delegar. Mas quando delego, fico mais ansioso do que quando faço eu mesmo.” Esse é o padrão operando. A solução não era aprender a delegar — era entender o que, dentro dele, tornava delegar insuportável.

— O QUE MUDA QUANDO ESSE PADRÃO É TRABALHADO

O trabalho aqui não começa pela delegação. Começa pela pergunta: o que você está protegendo quando assume tudo?

Quando isso fica visível, delegar para de ser uma ameaça e passa a ser uma escolha consciente. O teto sobe — não porque você aprendeu uma técnica de gestão, mas porque o que criava o teto foi trabalhado.



“Quando carregar demais vira hábito, parar de carregar parece errado. Mas o custo silencioso é real.”

— PADRÃO 02

— PADRÃO 3 DE 3

03

— *A distância entre
saber e fazer*

Você já sabe o que precisa mudar.

Talvez já tenha lido os livros. Feito os cursos. Tido as conversas e os insights. Você entende o problema com clareza.

E mesmo assim, no momento que importa — a conversa difícil, a decisão estratégica, a hora de se posicionar de forma diferente — algo segura o passo.

É o padrão operando no lugar onde conhecimento não chega. A mente entende. O comportamento repete o que sempre fez.

Insight sem trabalho de raiz vira só mais um item na lista de coisas que você sabe mas não faz.

— O QUE MUDA QUANDO ESSE PADRÃO É
TRABALHADO

A solução não está em saber mais. Está em trabalhar o que impede de agir diferente.

No meu trabalho, isso é o centro do **Método S.T.A.R.T.**: identificar o padrão específico que está operando, nomear o mecanismo por trás dele, e criar condições para que o comportamento mude — não na teoria, mas nas situações reais onde o padrão se ativa.



“Você pode ter todos os insights do mundo e ainda assim não agir diferente. Porque o que paralisa não é falta de conhecimento — é um padrão que opera abaixo do que o conhecimento alcança.”

— PADRÃO 03

A MUDANÇA CONCRETA

O que muda quando esses padrões são *trabalhados*

Não é uma transformação abstrata. É concreta. *E tem uma lógica.*

Cada um dos três padrões tem uma raiz diferente. Trabalhar um sem entender essa raiz gera insight temporário — a pessoa muda por semanas e volta ao mesmo lugar. Quando o trabalho vai fundo o suficiente, três coisas mudam:

01

A velocidade e a qualidade das decisões.

Não porque as situações ficam mais fáceis. Porque o ruído interno que sequestrava a capacidade de decidir diminui. Uma CFO que acompanhei passou de 3 semanas de paralisia em decisões estratégicas para tomá-las em reunião — sem revisitar no dia seguinte.

02

A relação com o que é seu — e o que não é.

Delegar deixa de ser uma ameaça à identidade e passa a ser uma escolha inteligente. O time cresce junto porque o espaço para crescer existe. O fundador para de ser o gargalo do próprio negócio.

03

O gap entre intenção e ação fecha.

Não porque você aprendeu algo novo. Porque o que impedia foi trabalhado onde estava: abaixo do nível onde o conhecimento chega.

*E o que muda mais profundamente: você começa a **ocupar o espaço que sempre foi seu** — nas conversas, nas decisões de trajetória, e na forma como os outros te percebem.*

— UM PASSO ANTES DA SESSÃO

Descubra qual *sabotador* está operando em você.

— questionário validado
· 5 min

Os três padrões descritos neste material têm raízes diferentes em cada pessoa. O que os alimenta — o mecanismo interno que os mantém ativos mesmo quando você já sabe que eles existem — tem um nome. Na psicologia da performance, chamamos esses mecanismos de **sabotadores**: padrões automáticos de pensamento e comportamento que foram úteis em algum momento da sua trajetória e, por isso, ficaram. O problema é que agora eles cobram um preço.

— QUESTIONÁRIO · SABOTADORES

Existe um questionário validado que mapeia quais sabotadores estão mais ativos em você hoje.

Leva menos de 5 minutos. E o resultado vai te dar uma camada de clareza que transforma a leitura deste material em algo muito mais concreto — não como conceito genérico, mas como *o seu mapa*.

QUERO SABER
MEU SABOTADOR



VALIDADO

MENOS DE 5 MINUTOS

EM PORTUGUÊS

GUARDE SEU RESULTADO

Na sessão inicial, ele é o ponto de partida — não uma curiosidade, mas o mapa de onde o trabalho começa.



Sarah Franco

MENTORA · ALTA
PERFORMANCE

— SOBRE

*Trabalho onde o conhecimento **não** chega.*

Sou mentora de executivos(as), e fundadores(as) que entregam resultados reais — mas sentem que não avançam na mesma proporção.

Trabalho na intersecção entre posicionamento estratégico, desenvolvimento de liderança e padrões internos que determinam comportamento.

*É o que chamo de **Método S.T.A.R.T.** — não é terapia, mas é terapêutico.*

Acompanhei líderes em tecnologia, jurídico, financeiro, saúde, consultoria e indústria — do gestor corporativo ao fundador que construiu uma empresa do zero.

O que aprendi, depois de centenas de horas de trabalho com esse perfil: a performance que você consegue expressar é diretamente proporcional ao seu nível de autoconhecimento aplicado. Não o que fica no papel. O que muda comportamento.

— PERFIS ATENDIDOS

*Executivos e
executivas em gestão
corporativa.*

*Fundadores,
fundadoras e sócios.*

O PRÓXIMO PASSO

Se você se reconheceu em algum desses padrões, há um próximo passo claro.

BATE PAPO INICIAL · 45 A 60 MINUTOS

Em uma conversa, você vai sair sabendo qual dos três padrões está operando com mais força na sua trajetória agora, o que, especificamente, está te custando mais, e por onde o trabalho começa. Não é uma apresentação de proposta. É uma sessão de trabalho real.

01

Qual padrão está operando com mais força agora.

02

O que, especificamente, está te custando mais.

03

Por onde o trabalho começa — de forma concreta.

[QUERO AGENDAR →](#)[SARAHZFRANCO.COM](https://sarahzfranco.com)

“Você não pode mudar o que não conhece.”

— SARAH FRANCO



SARAH FRANCO
MENTORIA DE ALTA PERFORMANCE