

5 Prompts de IA

para Profissionais de RH

Seleção do Pack de 30 Prompts · Ana Sofia Salvador · 2026

5 PROMPTS SELECIONADOS DO PACK COMPLETO

Prompt 01

Descrição de Função Inclusiva

Quando: Precisar de redigir ou rever uma job description.

Prompt:

Atua como um especialista em recrutamento inclusivo. Redige uma descrição de função para o cargo de [título da função] na área de [departamento]. A empresa é [breve descrição da organização e cultura]. Inclui: missão do cargo em 2 frases, 5 responsabilidades principais, requisitos obrigatórios vs. preferenciais separados, e uma declaração de compromisso com a diversidade. Linguagem neutra em termos de género. Extensão máxima: 400 palavras.

Dica: Substitua 'requisitos obrigatórios' por 'competências que valorizamos' para aumentar a taxa de candidatura feminina em perfis técnicos.

Prompt 07

Plano de Onboarding 30-60-90 Dias

Quando: Estruturar a integração de um novo colaborador ou gestor.

Prompt:

Cria um plano de onboarding de 30-60-90 dias para um novo [cargo] na área de [departamento]. Organiza por fase: Dias 1-30 (aprender: pessoas, processos, ferramentas), Dias 31-60 (contribuir: primeiros projetos, feedback a meio), Dias 61-90 (liderar: proposta de melhoria, avaliação de integração). Para cada fase: 3 objetivos, 2 marcos mensuráveis, 1 reunião-chave a agendar.

Dica: Partilhe o plano com o novo colaborador no primeiro dia — transforma a integração de passiva em activa.

Prompt 12

Análise de Resultados de Pulse Survey

Quando: Transformar dados de inquérito em insights acionáveis para liderança.

Prompt:

Sou responsável de RH e acabei de receber os resultados de um pulse survey. Os dados são: [colar resultados ou resumo]. Analisa estes dados e produz: 3 insights principais com interpretação (o que está a acontecer, não apenas os números), 2 alertas (onde há urgência), e 3 sugestões de ação prioritária com responsável sugerido. Formato: slide executivo. Tom: direto e baseado em evidência.

Dica: Inclua sempre a tendência face ao período anterior — um 6.2 que subiu de 5.8 é uma história diferente de um 6.2 que desceu de 6.8.

Prompt 15

Guião de Entrevista de Saída

Quando: Recolher informação valiosa de quem decide sair.

Prompt:

Cria um guião estruturado de entrevista de saída para um colaborador que vai abandonar a empresa voluntariamente após [tempo de empresa] anos, na função de [cargo]. Inclui perguntas sobre: motivo real da saída, o que mais valorizou, o que mudaria, feedback à liderança directa, intenção de recomendar como empregador e questão aberta final. Duração prevista: 30 minutos. Tom: neutro e convidativo à honestidade.

Dica: Conduza sempre a entrevista alguém que não seja o gestor direto. A proximidade hierárquica inibe a honestidade e contamina os dados.

Prompt 24

Narrativa de People Analytics para o Board

Quando: Elevar a conversa de RH ao nível estratégico.

Prompt:

Atua como CHRO a apresentar ao board. Com base nestes dados de pessoas: [resumir dados-chave]. Redige uma narrativa de 5 slides: 1) Estado atual das pessoas (1 métrica de saúde, 1 de risco), 2) Custo do problema se não agirmos, 3) Benchmark vs. setor, 4) Proposta de investimento com ROI esperado, 5) Próximos passos e pedido de decisão. Tom: executivo, direto, orientado para o negócio.

Dica: O board não compra 'bem-estar'. Compra redução de risco, vantagem competitiva e retorno. Traduza sempre a linguagem de pessoas para linguagem de negócio.

Quer os 30 prompts completos?

30 Prompts de IA para RH — disponível em breve na biblioteca da HR Next Level Academy.