Critérios de avaliação das candidaturas

1. **Relevância da situação de trabalho identificada**
   Clareza, importância e impacto do problema identificado no contexto de trabalho.
2. **Qualidade do diagnóstico ergonómico**
   Adequação dos métodos utilizados para identificar, caracterizar e compreender o problema.
3. **Coerência entre diagnóstico e intervenção**
   Grau em que a solução implementada decorre diretamente dos problemas e evidências identificados.
4. **Qualidade da intervenção ergonómica**
   Fundamentação, adequação e integração da solução no sistema de trabalho.
5. **Qualidade da evidência apresentada**
   Existência de dados, indicadores ou outras evidências que permitam sustentar os resultados reportados.
6. **Rigor na avaliação dos resultados**
   Adequação dos métodos utilizados para comparar a situação antes e depois da intervenção e coerência entre os dados obtidos e as conclusões apresentadas.
7. **Relação entre recursos mobilizados e benefícios obtidos**
   Proporcionalidade entre os custos, recursos e esforço necessários à implementação da intervenção e os benefícios obtidos para os trabalhadores e para a organização.
8. **Transparência e reconhecimento das limitações**
   Capacidade de identificar limitações metodológicas, fatores externos ou outras condições que possam influenciar a interpretação dos resultados.
9. **Transferibilidade e aprendizagem**
   Relevância das aprendizagens produzidas e potencial de aplicação da abordagem a outros contextos de trabalho.

Princípio geral

A avaliação deverá privilegiar a qualidade e o rigor do processo de intervenção ergonómica, e não apenas a dimensão dos resultados positivos reportados.