

Ana Galvão
Bruno Magalhães

**Gestão de contextos de trabalho seguros, saudáveis e felizes
Meu trabalho... minha saúde...**

Chiado Books – Chiado Grupo Editorial
2024

Gestão de contextos de trabalho seguros, saudáveis e felizes **Meu trabalho... minha saúde...**

Coordenação:

Ana Galvão, Instituto Politécnico de Bragança; UICISA: E

Bruno Magalhães, Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro; RISE-Health Research Network

Prefácio:

Pedro Pita Barros, NovaSBE – Universidade Nova de Lisboa

Revisores:

Clarisse Pais, Instituto Politécnico de Bragança

Marco Pinheiro, ISCTE-IUL; bten - business & technology experts' network

Autores:

Afonso Gouveia	Helena Canhão	Mário Caldeira Dias
Alcina Nunes	Isabel Fragoeiro	Maria José Gomes
Alexandra R. Costa	Isabel Nunes	Maria Santos Silva
Ana Cerqueira	Isabel Torres	Marta Paulo
Ana Galvão	João Areosa	Miguel Pereira Leite
Ana Maria Pereira	João Paulo Almeida	Miguel Xavier
Ana Paula Moreira	João Tavares	Olga Moura Ramos
Bruno Magalhães	José António Pinho	Patrícia Maria Pires
Bruno Teixeira	Jorge Lameiras	Pedro M. Rodrigues
Carla Sílvia Fernandes	José L. Pais Ribeiro	Pedro Melo
Cecília Colunga-Rodríguez	Julio César Vázquez-Colunga	Pedro Moura
Cristiana do Nascimento	Liliana Sousa	Raul F. Bartolomeu
Cristina Augusto	Manuela Faia Correia	Rui Pimenta
Cristina Pereira	Manuela Frederico	Rodrigo Fernandes
Cristina Vaz de Almeida	Marco Pinheiro	Sara Gomes
Emília Telo	Márcia Leite	Sara Guerra
Eugénia Anes	Margarida Alvarenga	Saul Jesus
Fábio Botelho-Guedes	Margarida Gaspar de Matos	Tatiana Casado
Fernando Pereira	Maria Assunção Nogueira	Tânia Gaspar
	Maria do Céu Machado	Telma Filipa Pires

ISBN: 9789403720470

© 2023 - Todos os direitos estão reservados, não sendo permitida a reprodução total ou parcial desta edição, seja por meio eletrónico, mecânico, fotocópia ou outros, sem prévia autorização escrita dos detentores dos direitos de autor.

Índice

Prefácio	4
Pedro Pita Barros	
Índice	8
Introdução	11
¹ Ana Galvão & ² Sílvia Ala	
Gestão do Capital Humano nas Organizações	14
¹ Ana Galvão, ² Fernando Pereira, & ³ Marco Pinheiro	
Contextos de trabalho na modernidade líquida	24
João Areosa	
Trabalho Seguro e Saudável na era digital	39
¹ Emília Telo & ¹ Isabel Nunes	
Organização do espaço de trabalho – Teoria dos 5S	62
¹ Telma Filipa Pires, ² Bruno Magalhães, ¹ Marta Paulo, & ¹ Patrícia Maria Pires	
Reflexões sobre a felicidade no local de trabalho no contexto da economia da felicidade	78
Alcina Nunes	
Empenhamento Organizacional	94
¹ Manuela Frederico & ² Eugénia Anes	
Laboratório Português de Ambientes de Trabalho Saudáveis: Modelo Multidimensional de Diagnóstico, Monitorização e Intervenção	102
Tânia Gaspar, Maria do Céu Machado, Miguel Xavier, Saul Jesus, José Luís Pais Ribeiro, Manuela Faia Correia, Mário Caldeira Dias, João Areosa, Fábio Botelho-Guedes, Ana Cerqueira, Helena Canhão, & Margarida Gaspar de Matos	
Gestão da Saúde na comunidade laboral: uma perspetiva ecossistémica	123
Pedro Melo	
Promoção da alimentação saudável no local de trabalho	135
¹ Ana Maria Pereira, ² Rodrigo Fernandes, & ³ Jorge Lameiras	
Ambientes de trabalho saudáveis nas organizações de saúde	160
¹ Olga Moura Ramos, ² Cristina Augusto, & ³ Maria José Gomes	
Riscos psicossociais em contexto laboral	169

Ambientes de trabalho saudáveis nas organizações de saúde

¹Olga Moura Ramos, ²Cristina Augusto, & ³Maria José Gomes

¹Instituto Politécnico de Bragança

²CESPU

³Instituto Politécnico de Bragança; UICISA: E

O local de trabalho assume-se como um contexto importante para o trabalhador, reconhecendo-se, atualmente, que o bem-estar dos colaboradores, enquanto determinante da eficiência das organizações, define a sua eficácia a longo prazo. A International Labour Organization (2022) refere-se ao bem-estar no local de trabalho como um conceito pluridimensional sensível a fatores como a qualidade e segurança do ambiente físico, o clima organizacional e a forma como os trabalhadores se sentem em relação ao seu trabalho. Desta forma, considera-se que as organizações devem integrar, na operacionalização do plano de ação, a definição de estratégias que se coadunem com a garantia de níveis elevados de saúde e bem-estar dos colaboradores, sendo que a revisão da literatura legitima que os ambientes de trabalho saudáveis têm um impacto positivo em fenómenos como o *turnover*, o *burnout*, a participação ativa em projetos organizacionais e a satisfação profissional (Othman, Rais, & Azir, 2020; Rudolph, Murphy, & Zacher, 2019).

Por definição, os ambientes de trabalho saudáveis emergem do esforço comum de trabalhadores e líderes para a implementação de processos de melhoria contínua que objetivem a promoção e a proteção da saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores, assim como a sustentabilidade do local de trabalho (World Health Organization, 2010). Neste sentido, é imperativo que as políticas laborais das organizações sejam sustentadas na relação destes pressupostos com o ambiente físico, o ambiente psicossocial e organizacional, a cultura do local de trabalho, os recursos de saúde ocupacional e as formas de participação dos colaboradores na comunidade, enquanto fatores facilitadores da sua saúde e da conciliação familiar e comunitária.

Numa revisão da literatura, Flynn et al. (2018) referem-se aos ambientes de trabalho saudáveis como um campo de pesquisa que tem vindo a ser descoberto e explorado, assistindo-se ao desbravar de evidência científica direcionada para a identificação de fatores influenciadores dos resultados de segurança e saúde nos locais de trabalho. De acordo com estes autores, mais do que o treino e a capacitação dos colaboradores para a aquisição de habilidades específicas, tipicamente definidas pelos microambientes organizacionais em função do

contexto laboral, a construção de ambientes de apoio, a definição de políticas e procedimentos e a comunicação nas equipas são determinantes a valorizar pelas organizações quando se pretende a implementação de projetos promotores de locais de trabalho saudáveis. Jimenez & Bregenzer (2018) reiteram esta premissa, ao referirem a pertinência da promoção da saúde no local de trabalho enquanto solução para a melhoria da saúde das organizações. Na opinião destes autores, os projetos de promoção da saúde laboral devem incidir na análise das políticas e dos procedimentos organizacionais, no desenvolvimento de intervenções direcionadas para as necessidades em saúde dos colaboradores e na definição e implementação de estratégias que permitam a redução ou eliminação das condições críticas de trabalho.

A perspetiva das equipas de saúde e a resposta das organizações

O ambiente das organizações de saúde reveste-se de características específicas que, associadas ao crescendo de necessidades em saúde da população e às mudanças organizacionais do trabalho, obrigam à definição e implementação de políticas e procedimentos que vertam na agregação dos conhecimentos e competências do corpo operacional, por forma a garantir a eficácia da organização (Homem et al., 2012). Assim, para que a qualidade e segurança dos cuidados e, por inerência, o objetivo final das organizações de saúde seja alcançado, exige-se um elevado desempenho profissional das equipas de saúde, pelo que a identidade profissional e a identidade organizacional devem caminhar a par (International Council of Nurses, 2007).

Othman, Rais e Azir (2020) corroboram esta opinião ao evidenciar que a identificação do trabalhador com os objetivos da profissão e da organização beneficia a organização de saúde, uma vez que os profissionais manifestam comportamentos de lealdade, têm uma participação mais ativa, envolvem-se em projetos e estimulam os pares para um melhor desempenho sendo, por isso, imperioso que o contexto organizacional seja favorável e atenda a variáveis como as características do trabalho, o estilo de liderança, os relacionamentos interpessoais, a perceção sobre tratamento justo e o *engagement* (Tran, Nguyen, Dang, & Ton, 2018; Manning, 2016).

Esta evidência vem sustentar o preconizado no *Healthy Workplace Model* (World Health Organization, 2014) que inclui, nas necessidades dos trabalhadores, as condições físicas dos locais de trabalho, o ambiente psicossocial, os recursos de saúde pessoal e as formas de participação na comunidade e reitera a pertinência da implementação de programas

promotores da saúde nos locais de trabalho enquanto determinantes que alicerçam a construção de ambientes de trabalho saudáveis.

A construção de ambientes de apoio promotores de locais de trabalho saudáveis é um conceito sustentado na definição de ambientes físicos facilitadores do bem-estar, sendo que estes agregam princípios muito abrangentes que incluem a implementação de políticas direcionadas para a promoção de estilos de vida saudável, aspetos relacionados com a ergonomia e a definição de iniciativas que veiculem a facilitação e a normalização da procura de comportamentos de saúde (Flynn, et al., 2018; Talati, Davey, Grapes, Shilton, & Pettigrew, 2018).

Entre os diferentes autores, é consenso que, nas organizações de saúde, os ambientes de apoio salutareis têm tradução na melhoria da saúde dos trabalhadores (Foley, 2013), na cultura de segurança organizacional (Worringer, Genrich, Muller, Gundel, & Angerer, 2020) e na produtividade (Wei, Jiang, & Lake, 2020). No entanto, a capacidade de resposta não é similar em todas as organizações, gerando-se, por vezes, conflitos entre a responsabilidade profissional e a prestação de cuidados adequados ao indivíduo. Este facto pode fazer perigar o compromisso da prestação de cuidados centrados no utente e fundamentados na filosofia do cuidado holístico assumido pelos profissionais de saúde, moldando as suas expectativas (International Council of Nurses, 2007).

Na verdade, perante a volatilidade das características dos contextos da prática de cuidados e a exigência crescente de atualização para responder às necessidades de saúde dos indivíduos e aos objetivos organizacionais, as equipas de saúde deparam-se com desafios constantes que lhes exigem uma elevada flexibilidade para que a adaptação à mudança seja alcançada sem comprometer o bem-estar das equipas e dos trabalhadores (Lorber, 2018). Este facto verte em riscos físicos, mas também psicossociais, para as equipas de saúde, com tradução em fenómenos como o *burnout*, o *turnover*, o absentismo e o nível de *stress* que, por sua vez, comprometem o desempenho das equipas e facilitam a ocorrência de erros e de acidentes, com custos humanos e económicos incalculáveis (Burton, 2010). Desta forma, os trabalhadores esperam, das organizações de saúde, uma cultura de saúde para o local de trabalho que, segundo a Health Enhancement Research Organization (2016), deve atender a princípios como as políticas de cultura organizacional, o estilo de liderança, a comunicação, as normas de seleção e recrutamento de recursos humanos, a construção de ambientes de apoio, a definição de métricas e procedimentos, a alocação e comprometimento de recursos organizacionais, o

envolvimento e empoderamento dos trabalhadores, a recompensa e o reconhecimento, o apoio dos pares, a resistência, o sentido de pertença, a partilha da missão e visão da organização com os colaboradores, a perspectiva positiva, a modelagem, a integração na organização, o treino e a aquisição de habilidades específicas, a orientação para o cliente interno e as conexões externas.

As políticas de cultura organizacional respeitam às diretrizes formais e informais que definem o comportamento esperado dos trabalhadores na organização, sendo determinantes para o controlo social e reconhecidas pelos membros das equipas. Associadas a estas, sob a forma de crenças, conceitos e princípios, a partilha de valores emerge como uma abordagem centrada nas pessoas onde o bem-estar e a saúde são priorizados, sendo que estes princípios são elevados ao mesmo nível de valores-chave como a qualidade dos cuidados, a satisfação do cliente e a produtividade.

A Health Enhancement Research Organization (2016) preconiza, para as organizações de saúde promotoras de ambientes de trabalho saudáveis, um estilo de liderança fundamentado no compromisso com os valores da organização e em práticas centradas nas pessoas, enquanto veículo para a modelagem de valores e para o alcance de resultados excecionais. A par da liderança executiva e organizacional, os canais de comunicação devem ser diversificados e entendidos como uma ferramenta facilitadora da transmissão de mensagens e de uma comunicação efetiva entre os líderes e o centro operacional, sendo que o *feedback* e a partilha de iniciativas promotoras de estilos de vida saudável e de conciliação familiar e comunitária são exemplos de mensagens que promovem o *engagement* com a organização, mas também com a adoção de comportamentos salutareos. Alinhada com estes pressupostos, a definição de métricas e de indicadores emerge como uma medida organizacional que possibilita a divulgação de resultados efetivos e, em paralelo, incrementa, nos líderes e nos colaboradores, a responsabilidade do seu cumprimento. Assim, mais do que alcançar objetivos internos direcionados para ambientes de apoio construídos e para uma cultura organizacional promotora de ambientes de trabalho saudáveis, a definição de indicadores espelha uma política de transparência que permite a projeção da organização na comunidade como promotora da saúde laboral, o que, inevitavelmente, terá reflexo nas políticas de seleção e recrutamento, nomeadamente no que concerne ao interesse dos trabalhadores em integrar o seu corpo operacional.

Atualmente, é reconhecido o esforço das organizações de saúde na proteção e na promoção da saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores, sendo que

a integração de sistemas complexos e dinâmicos na organização e no ambiente de trabalho é uma estratégia de eleição que se tem vindo a mostrar eficaz (Sorensen, et al., 2018). Esta abordagem integra o conceito de *Total Worker Health*[®] do National Institute for Occupational Safety and Health (2020) que prevê a definição e implementação de políticas, programas e práticas que visam a maximização da segurança e da saúde relacionadas com o trabalho, priorizando, desta forma, a construção de ambientes de trabalho livres de riscos e fundamentados em iniciativas promotoras da saúde e do bem-estar dos trabalhadores.

A avaliação da implementação efetiva das melhores práticas promotoras de ambientes de trabalho saudáveis permite a compreensão da relação entre as condições de trabalho e os resultados obtidos pela organização, oferecendo, assim, contributos para a definição de prioridades e para a decisão consciente por parte dos empregadores e dos decisores de políticas (Sorensen, et al., 2018; Pronk, 2013). Em paralelo, evidencia o impacto das condições de trabalho no desempenho, produtividade e rotatividade relacionados com a saúde do trabalhador, relevando a importância da proteção e promoção da saúde deste para o alcance e exponenciação das metas organizacionais (Loeppke, et al., 2015). No entanto, na avaliação de programas e na definição de estratégias promotoras da saúde laboral, é necessária a adoção de uma visão holística que integre determinantes do risco físico, mas também psicossocial, permitindo, desta forma, a construção de ambientes verdadeiramente seguros e que respondam à globalidade das necessidades dos trabalhadores.

Particularizando para as instituições hospitalares, a literatura é unânime ao indicar as condições de trabalho como facilitadoras da ocorrência de *stressores* psicossociais associados à atividade laboral, sendo que estes potenciam reações de stress e a ocorrência de lesões e de problemas de saúde nas equipas de enfermagem e de medicina (Worringer, Genrich, Muller, Gundel, & Angerer, 2020; Coutinho, Queiros, Henriques, Norton, & Alves, 2018). Rau e Buyken (2015) reforçam a relevância desta evidência, referindo como primordial que as avaliações de risco psicossocial em trabalhadores de organizações de saúde incluam fatores como a intensidade de trabalho, a baixa amplitude de decisão, a tensão no trabalho, a carga horária e as horas extra, o trabalho por turnos, o baixo apoio social, o desequilíbrio esforço-recompensa, o *stress* associado à tomada de decisão, o *bullying* e a insegurança no trabalho. Na opinião de Sorensen et al. (2018) e de Nielsen (2013), os líderes têm um papel fundamental na avaliação dos riscos laborais e na melhoria das condições psicossociais de trabalho e, por consequência, no sucesso ou fracasso das estratégias

organizacionais de promoção da saúde laboral. Assim, é essencial que, na definição de medidas de gestão organizacional, os líderes espelhem a alocação adequada de recursos humanos e de tempo, adotem estratégias de comunicação transparentes na divulgação dos objetivos da organização e que motivem e incentivem os trabalhadores a participar nas iniciativas promotoras da saúde no local de trabalho (Lundmark, Hasson, von Thiele Schwarz, Hasson, & Tafvelin, 2017; Petrou, Demerouti, & Schaufeli, 2016).

Sumarizando, é lícito afirmar que, nas organizações de saúde, a construção de ambientes de trabalho saudáveis resulta de uma abordagem multifacetada que agrega as percepções dos trabalhadores em relação às políticas e objetivos da organização e as estratégias que esta adota para promover um nível elevado de bem-estar e de saúde nos trabalhadores. Os esforços de promoção da saúde devem direcionar-se para a melhoria contínua da saúde do corpo operacional, sendo que iniciativas como a avaliação do risco físico e psicossocial, a implementação de programas promotores da saúde e de atividades facilitadoras do bem-estar e da saúde mental devem ser uma realidade nas organizações de saúde e reconhecidas como ferramentas que facilitam a qualidade e segurança dos cuidados e, em última instância, a satisfação dos trabalhadores e dos clientes.

Referências

- Burton, J. (2010). WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices. World Health Organization.
- Coutinho, H., Queiros, C., Henriques, A., Norton, P., & Alves, E. (2018). Work-related determinants of psychosocial risk factors among employees in the hospital setting. *Work*, 61, 551-560. <https://doi.org/10.3233/WOR-182825>.
- Flynn, J., Gascon, G., Doyle, S., Koffman, D., Saringer, C., Grossmeier, J., Tivnam, V., & Terry, P. (2018). Supporting a Culture of Health in the Workplace: A Review of Evidence-Based Elements. *American Journal of Health Promotion*, 32 (8), 1755-1788. <https://doi.org/10.1177/0890117118761887>.
- Foley, G. (2013). The relationship between structural and policy level changes at the workplace and employee health indicators as part of a worksite health promotion program: findings from the West- ern New York Wellness Works Study (Vol. [Tese de doutoramento. Faculty of the Graduate School oh the University ate Buffalo. New York]).

- Health Enhancement Research Organization. (2016). Defining a culture of health key elements that influence employee health and well-being .
- Homem, F., & et al. (2012). Team Building e a enfermagem. *Revista de Enfermagem* referência, III Série (7), 69-177.
- International Council of Nurses. (2007). Positive practice environments: Quality workplaces = quality patient care.
- International Labour Organization. (2022). Workplace well-being. Obtido em julho de 2022, de International Labour Organization. Advancing social justice, promoting decent work: https://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_118396/lang--en/index.htm
- Jimenez, P., & Bregenzer, A. (2018). Integration of eHealth Tools in the Process of Workplace Health Promotion: Proposal for Design and Implementation. *Journal of Medical Internet Research*, 20 (2), e65. <https://doi.org/10.2196/jmir.8769>.
- Loeppke, R., Hohn, T., Baase, C., Bunn, W., Burton, W., Eisenberg, B., Ennis, T., Fabius, R., Hawkins, R., Hudson, T., Hymel, P., Konicki, D. Larson, P., McLellan, R., Roberts, M., Usrey, C., Wallace, J., Yarborough, C., & Siuba, J. (2015). Integrating Health and Safety in the Workplace How Closely Aligning Health and Safety Strategies Can Yield Measurable Benefits. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57 (5), 585-597. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000467>.
- Lorber, M. (2018). A healthy work environment: care for the well-being and health of employees in nursing. *Obzornik zdravstvene nege*, 52 (3), 148-152. <https://doi.org/10.14528/snr.2018.52.3.851>.
- Lundmark, R., Hasson, H., von Thiele Schwarz, U., Hasson, D., & Tafvelin, S. (2017). Leading for change: Line managers' influence on the outcomes of an occupational health intervention. *Work & Stress*, 31 (3), 276-296. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1308446>.
- Manning, J. (2016). The Influence of Nurse Manager Leadership Style on Staff Nurse Work Engagement. *J Nurs Adm*, 46 (9), 438-443. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000372>.
- Murphy, R., & O'Donoghue, E. (2018). A description of public mechanisms to support healthy workplaces and workplace health programmes. *An Roinn Sláinte*.
- National Institute for Occupational Safety and Health. (2020). What is Total Worker Health. Obtido em julho de 2022, de The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH): <https://www.cdc.gov/niosh/twh/totalhealth.html>

- Nielsen, K. (2013). Review article: How can we make organizational interventions work? Employees and line managers as actively crafting interventions. *Human Relations*, 66 (8), 1029-1050.
<https://doi.org/10.1177/0018726713477164>.
- Othman, M., Rais, S., & Azir, K. (2020). Exploring Determinants of Healthy Workplace Elements in The Office Building. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 498 (012084), 1-8.
<https://doi.org/10.1088/1755-1315/498/1/012084>.
- Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2016). Crafting the Change: The Role of Employee Job Crafting Behaviors for Successful Organizational Change. *Journal of Management*, 44, 1766-1792.
<https://doi.org/10.1177/0149206315624961>.
- Pronk, N. (2013). Integrated worker health protection and promotion programs: overview and perspectives on health and economic outcomes. *J Occup Environ Med.*, 55 (12 0), S30-S37.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000031>.
- Rau, R., & Buyken, D. (2015). Der aktuelle Kenntnisstand über Erkrankungsrisiken durch psychische Arbeitsbelastungen: Ein systematisches Review über Metaanalysen und Reviews. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 59 (3), 113-129.
<https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000186>.
- Rudolph, C., Murphy, L., & Zacher, H. (2019). A systematic review and critique of research on “healthy leadership”. *The Leadership Quarterly*, 1-21.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101335>.
- Sorensen, G., Sparer, E., Williams, J., Gundersen, D., Boden, L., Dennerlein, J., Hashimoto, D. Katz, J., McLellan, D. okechukwu, C., Pronk, N., Revette, A., & Wagner, G. (2018). Measuring best practices for workplace safety, health and wellbeing: The Workplace Integrated Safety and Health Assessment. *J Occup Environ Med.*, 60 (5), 430-439.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001286>.
- Talati, Z., Davey, E., Grapes, C., Shilton, T., & Pettigrew, S. (2018). Evaluation of a Workplace Health and Wellbeing Training Course Delivered Online and Face-To-Face. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15 (2422), 1-6. <https://doi.org/10.3390/ijerph15112422>.
- Tran, K., Nguyen, P., Dang, T., & Ton, T. (2018). The Impacts of the High-Quality Workplace Relationships on Job Performance: A Perspective on Staff Nurses in Vietnam. *Behavioral Sciences*, 8 (109), 1-21.
<https://doi.org/10.3390/bs8120109>.

- Wei, H., Jiang, Y., & Lake, D. (2020). The Impact of Nurse Leadership Styles on Nurse Burnout: A Systematic Literature Review. *Nurse Leader*, 18 (5), 439-450. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2020.04.002>.
- World Health Organization. (2010). *Healthy workplaces: a model for action. For employers, workers, policy-makers and practioners*. Genebra: World Health Organization.
- World Health Organization. (2014). *Healthy workplaces: a WHO global model for action*. Obtido em julho de 2022, de World Health Organization: http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces/en/
- Worringer, B., Genrich, M., Muller, A., Gundel, H., & Angerer, P. (2020). Hospital Medical and Nursing Managers' Perspective on the Mental Stressors of Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17 (5441), 1-36. <https://doi.org/10.3390/ijerph17145041>.