



POLÍTICA DE PROTEÇÃO A CRIANÇAS, ADOLESCENTES E ADULTOS EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE

Política de proteção a crianças, adolescentes e adultos em situação de vulnerabilidade

O Iepé – Instituto de Pesquisa e Formação Indígena considera inaceitável qualquer violação de direitos de crianças, adolescentes e adultos em situação de vulnerabilidade no âmbito de sua atuação. Com o propósito de criar um ambiente seguro para estas pessoas, o Iepé formulou a presente Política de Proteção, aplicável em todos os seus programas, projetos e atividades.

1. Introdução

1. Objetivo

Esta Política cria condições para promover e proteger os direitos de crianças, adolescentes e adultos em situação de vulnerabilidade, estabelecendo normas e procedimentos a serem observados pelos colaboradores do Instituto para (a) **prevenir** danos à integridade física, psíquica ou moral de crianças, adolescentes e adultos em situação de vulnerabilidade e (b) **responder** adequadamente a eventuais suspeitas de violação deste compromisso.

2. Alcance

A presente Política se aplica a todos os sócios, conselheiros, funcionários, estagiários e voluntários do Iepé e, no que couber, aos consultores e demais fornecedores de bens ou serviços do Instituto.

3. Definições

Para fins desta Política, entende-se por:

Criança: pessoa até 12 (doze) anos de idade incompletos;

Adolescente: pessoa entre 12 (doze) e 18 (dezoito) anos de idade;

Adulto: pessoa acima de 18 (dezoito) anos de idade;

Colaborador: aquele que, com seu trabalho, contribui para o funcionamento do Instituto, podendo ser *interno* (associado, conselheiro, diretor, funcionário ou empregado) ou *externo* (consultor ou qualquer outro fornecedor de bens ou serviços);

Dano: violação da integridade física, psíquica ou moral da pessoa decorrente da ação ou omissão de um colaborador do Iepé, incluindo negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade, opressão ou qualquer outra forma de violação;

Idoso: pessoa com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos;

Migrante: pessoa nacional de outro país ou apátrida (aquela que não é considerada nacional por nenhum Estado) que trabalha ou reside e se estabelece temporária ou definitivamente no Brasil;

Coordenador de Proteção: a pessoa do Iepé designada pelo Conselho Diretor para coordenar as ações de implementação desta Política, assegurando que todos os colaboradores a conheçam, figurando como o primeiro ponto de contato no caso de qualquer potencial ou real dano e mantendo contato a com rede de proteção externa para eventuais encaminhamentos;

Pessoa em situação de vulnerabilidade: criança, adolescente ou adulto que, em virtude de idade, doença, deficiência ou do contexto em que está inserida, é incapaz de se proteger contra qualquer tipo de dano significativo;

Pessoa com deficiência: pessoa que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas;

Refugiado: pessoa que (i) devido a fundados temores de perseguição por motivos de raça, religião, nacionalidade, grupo social ou opiniões políticas encontra-se fora de seu país de nacionalidade e não possa ou não queira acolher-se à proteção de tal país; (ii) não tendo nacionalidade e estando fora do país onde antes teve sua residência habitual, não possa ou não queira regressar a ele, em função das circunstâncias descritas no item anterior; ou (iii) devido a grave e generalizada violação de direitos humanos, é obrigada a deixar seu país de nacionalidade para buscar refúgio em outro país.

O Iepé entende que as definições acima podem não corresponder às definições dos povos e comunidades indígenas com quem trabalha que, por razões culturais, tenham outras definições e categorias para crianças, jovens e adultos. Mas, para esta política institucional, irá trabalhar com as definições acima expostas.

2. Compromissos, princípios e diretrizes

4. Missão

O Iepé é uma organização sem fins lucrativos que tem como missão contribuir para o fortalecimento cultural, político e para o desenvolvimento sustentável das comunidades indígenas do Amapá e do Norte do Pará, visando o fortalecimento de suas formas de gestão comunitária e coletiva, para que os direitos destas populações enquanto povos diferenciados sejam respeitados.

5. Valores

O Iepé instituiu como valores que compõem seu código de ética:

- a) O **respeito** como base de todos os relacionamentos;
- b) O **diálogo** como o melhor instrumento das boas relações humanas;
- c) A **cooperação** e o espírito colaborativo diante dos desafios do dia-a-dia
- d) A **responsabilidade** com o trabalho, com os prazos, com os recursos disponíveis e com os equipamentos utilizados.
- e) A **inadmissibilidade de qualquer forma de discriminação ou preconceito** por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional e idade.
- f) A **disseminação dos valores, conceitos e boas práticas da instituição**, inspirando pessoas, comunidades e instituições, a partir de seu próprio exemplo.

E, enquanto organização da sociedade civil com atuação no Brasil, o Iepé também pauta suas ações nos seguintes valores:

- a) **Defesa do Estado Democrático de Direito e dos direitos humanos:** compromisso com um Estado pautado por valores democráticos (diálogo, participação, representação, igualdade), regido por regras e controles (pacto social) e tendo por referência princípio lógico a Declaração Universal dos Direitos Humanos;
- b) **Postura republicana:** preocupação e compromisso com a causa e valores institucional independente de atores partidários;
- c) **Transparência e honestidade nas relações:** respeito e verdade no trato com os atores com os quais o Instituto se relaciona, trazendo o conflito para a mesa e deixando claro os posicionamentos institucionais;
- d) **Postura construtiva e capacidade de inovação:** disposição para propor soluções apesar dos desafios, para sair da zona de conforto, para analisar cenários e para oferecer respostas não óbvias, sem apoiar-se em fórmulas prontas;
- e) **Estímulo à cooperação entre atores diversos:** aposta no coletivo e no público, na atuação em rede, na valorização da diversidade de olhares para solução de problemas e no papel mediador;
- f) **Respeito às necessidades profissionais e pessoais:** equilíbrio entre o compromisso com o trabalho e os resultados e a qualidade de vida;

- g) **Compromisso com o resultado e o impacto do trabalho:** foco no resultado e não na tarefa, profissionalismo, proatividade;
- h) **Alteridade e coerência:** capacidade de se colocar no lugar do outro, de valorizar o interlocutor independentemente de sua compreensão de mundo, de respeitar opiniões diferentes da sua, de demonstrar real desejo de entender a opinião do outro, de atuar desta forma com todos interlocutores.

6. Compromisso com a proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade

O Iepé compromete-se a:

- a) Adotar todas as medidas a seu alcance para evitar, no âmbito de qualquer de seus programas, projetos e ações, a ocorrência de danos a crianças, adolescentes e adultos em situação de vulnerabilidade;
- b) Dar prioridade absoluta à proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade, jamais tolerando qualquer tipo de conduta que cause ou possa causar dano a esse público;
- c) Estimular a comunicação de qualquer suspeita de dano decorrente da atuação do Instituto ou de seus colaboradores, apurando-as e tomando as providências necessárias para reparar as vítimas, punir os responsáveis e evitar que episódios semelhantes voltem a ocorrer.

7. Princípios específicos à proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade

Os colaboradores deverão atuar sempre com vistas a assegurar a aderência do Iepé à missão, valores e compromisso estabelecido nos itens anteriores e, também, orientar seu comportamento pelos seguintes princípios específicos:

- a) Todas as crianças, adolescentes e adultos em situação de vulnerabilidade possuem direito à proteção contra danos;
- b) Todos têm responsabilidade de apoiar a proteção de crianças, adolescentes e adultos em situação de vulnerabilidade;
- c) O Iepé empregará seus melhores esforços para cuidar das crianças, adolescentes e adultos em situação de vulnerabilidade com quem trabalha, está em contato ou são afetados pelo seu trabalho e atividades;
- d) Nenhum colaborador do Iepé poderá valer-se de seu cargo ou dos benefícios proporcionados pelo Instituto para induzir pessoas em situação de vulnerabilidade a adotar comportamentos que lhes sejam potencialmente danosos;
- e) O Iepé não tolerará nenhuma conduta apta a causar danos a pessoas em situação de vulnerabilidade;
- f) Qualquer suspeita de dano a crianças, adolescentes e adultos em situação de vulnerabilidade, independentemente da gravidade ou do nível de certeza quanto a sua efetiva ocorrência, deverá ser comunicada;
- g) Quando trabalha com parceiros, o Iepé é responsável por ajudá-los a cumprir parâmetros mínimos de proteção;

- h) Todas as ações relativas à proteção devem ser adotadas no melhor interesse das crianças, adolescentes e adultos em situação de vulnerabilidade, os quais são primordiais.

8. Diretrizes

O Iepé adotará medidas concretas de proteção para:

- a) Valorizar, ouvir e respeitar as crianças, adolescentes e adultos em situação de vulnerabilidade;
- b) Compartilhar boas práticas de proteção com crianças, adolescentes e adultos em situação de vulnerabilidade e seus familiares, inclusive por meio de folhetos, pôsteres, discussões individuais ou em grupo;
- c) Manter canais de fácil acesso para orientações e recebimento de denúncias de violação desta Política, garantindo o sigilo do denunciante;
- d) Mapear as situações em que seus colaboradores interagem com pessoas em situação de vulnerabilidade, mensurando o risco de dano e desenvolvendo ações de controle e mitigação;
- e) Promover o recrutamento seguro de dirigentes, funcionários e voluntários, sobretudo daqueles que terão contato com pessoas em situação de vulnerabilidade;
- f) Sensibilizar, capacitar e oferecer suporte permanente a todos os colaboradores em relação à proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade;
- g) Criar e manter um ambiente *anti-bullying*, assegurando que haja ajuda efetiva, caso algum caso de *bullying* aconteça;
- h) Registrar e arquivar informações e documentos de forma segura e profissional, protegendo-os e preservando o sigilo dos dados relativo à intimidade ou vida privada de pessoas.

3. Condutas em situações de maior risco

9. Atividades presenciais com pessoas em situação de vulnerabilidade

Nas atividades presenciais com pessoas em situação de vulnerabilidade, o Iepé adotará as seguintes medidas de proteção:

Os participantes deverão ser informados, por meio de pôster, folhetos, comunicação oral ou qualquer meio efetivo, que o Iepé possui um compromisso com a prevenção de danos a pessoas em situação de vulnerabilidade, sendo-lhes comunicado os canais para o esclarecimento de dúvidas e apresentação de denúncias;

Eventual atendimento individualizado de pessoas em situação de vulnerabilidade deve ser realizado (i) na presença do pai, mãe, cuidador ou responsável, (ii) em duplas ou, quando isso não for possível, (iii) em lugar visível a terceiros;

As pessoas em situação de vulnerabilidade em condições de utilizar sozinhos banheiros e vestiários serão acompanhados somente em caso de emergência ou de necessidades especiais, sempre que possível com a presença de um segundo adulto;

Os colaboradores do Iepé deverão sempre utilizar linguagem apropriada e respeitosa, evitando termos chulos ou de baixo calão;

Demonstrações de afeto físico, como abraços, quando cabíveis, não devem ultrapassar o limite do que seria compreendido, no contexto, como normal entre pessoas que mantêm uma relação profissional;

Os colaboradores deverão se abster de flertar, oferecer presentes ou dar tratamento privilegiado a pessoas em situação de vulnerabilidade com vistas a obter a sua simpatia ou atenção;

Não se admitirá que qualquer pessoa em situação de vulnerabilidade seja submetida, por colaboradores ou terceiros, a situação constrangedora, vexatória ou que caracterize *bullying*;

Eventuais reprimendas deverão ser realizadas de forma respeitosa, de preferência individualmente, e não ultrapassar os limites do estritamente necessário;

Caso os colaboradores observem indícios de maus tratos, opressão ou abuso sexual em pessoa atendida pelo Iepé, deverão imediatamente comunicar o Coordenador de Proteção para que sejam acionadas as autoridades competentes, ainda que essas possíveis violações não tenham qualquer relação com as atividades do Instituto;

Qualquer ocorrência relacionada a esta Política deve ser comunicada por escrito, assim que possível, ao Coordenador de Proteção.

10. Cautelas adicionais nas atividades presenciais com crianças e adolescentes

Nas atividades presenciais com crianças e adolescentes, o Iepé adotará, além das providências indicadas no item 9, as seguintes medidas de proteção:

O responsável pela atividade deverá se assegurar que o pai, mãe ou responsável foi devidamente informado e autorizou a participação da criança ou adolescente, e quando possível, isso se dará mediante assinatura de termo de autorização;

Em nenhuma hipótese serão admitidos jogos, brincadeiras ou qualquer outra atividade de conotação promíscua e/ou que envolvam contato físico com as partes íntimas do corpo;

Caso os colaboradores observem indícios de maus tratos, opressão ou abuso sexual em criança ou adolescente atendida pelo Iepé, deverão imediatamente comunicar o Coordenador de Proteção para que seja acionado o Conselho Tutelar, a Funai e/ou Ministério Público, ainda que essas possíveis violações não tenham qualquer relação com as atividades do Instituto.

11. Cautelas adicionais nas atividades presenciais com idosos

Nas atividades presenciais com idosos, o Iepé adotará, além das providências indicadas no item 9, as seguintes medidas de proteção:

Os colaboradores deverão ter sido previamente capacitados ou contar com o apoio de pessoa capacitada para tornar a atividade efetivamente inclusiva a idosos;

Pessoas idosas deverão receber atendimento preferencial, assegurando-se prioridade especial àquelas com mais de 80 anos;

Caso os colaboradores observem indícios de maus tratos, opressão ou abuso sexual em idoso atendido pelo Iepé, deverão imediatamente comunicar o Coordenador de Proteção para que seja acionado o Conselho do Idoso, a Funai e/ou Ministério Público, ainda que essas possíveis violações não tenham qualquer relação com as atividades do Instituto.

12. Cautelas adicionais nas atividades presenciais com pessoas com deficiência

Nas atividades presenciais com pessoas com deficiência, o Iepé adotará, além das providências indicadas no item 9, as seguintes medidas de proteção:

Os colaboradores deverão ter sido previamente capacitados ou contar com o apoio de pessoa capacitada para tornar a atividade efetivamente inclusiva às pessoas com deficiência;

O local onde será realizada a atividade deverá atender todas as normas de acessibilidade para pessoas com deficiência;

Caso os colaboradores observem indícios de maus tratos, opressão ou abuso sexual em pessoa com deficiência atendida pelo Iepé, deverão imediatamente comunicar o Coordenador de Proteção para que seja acionado o Conselho dos Direitos da Pessoa com Deficiência, a Funai e/ou Ministério Público, ainda que essas possíveis violações não tenham qualquer relação com as atividades do Instituto.

13. Publicações contendo fotos de pessoas em situação de vulnerabilidade

O Iepé evitará utilizar, em suas publicações, fotos de pessoas em situação de vulnerabilidade e, quando isso for necessário, cuidará para que:

O fotógrafo/jornalista seja acompanhado por um colaborador durante a visita ao Instituto e/ou às suas atividades;

Sempre que possível, as fotos não permitam a identificação da pessoa;

As fotos que permitam a identificação da pessoa não a exponham em situação constrangedora, vexatória ou que possam colocá-la em risco;

A utilização das fotos conte com a anuência expressa da pessoa ou, no caso de crianças, adolescentes e pessoas juridicamente incapazes de expressar seu consentimento, do pai, mãe ou responsável, mediante assinatura de termo de autorização de uso de imagem.

4. Seleção e treinamento de colaboradores

14. Seleção de colaboradores

Nos processos de seleção de funcionários ou empregados que, em função de suas atribuições, terão contato direto e frequente com pessoas em situação de vulnerabilidade, o Iepé adotará as seguintes cautelas mínimas:

- a) Solicitação de referências a pelo menos dois contatos profissionais do candidato, preferencialmente ex-empregadores;
- b) Avaliação psicológica para verificar a aptidão do candidato para trabalhar com pessoas em situação de vulnerabilidade.

15. Treinamento

O Iepé buscará manter seus colaboradores capacitados e sensibilizados para a proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade, inclusive por meio de:

- a) Apresentação específica desta Política a todo novo colaborador, interno ou externo, ao longo de seu primeiro mês no Instituto;
- b) Inclusão da temática da proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade como tópico obrigatório nas reuniões anuais de planejamento e de equipes do Iepé.

5. Consultas e denúncias

16. Consultas para esclarecimento de dúvidas

Dúvidas a respeito da aplicação desta Política e da adequação de qualquer conduta relativa a pessoas em situação de vulnerabilidade deverão ser dirigidas:

Ao Coordenador de Proteção, função exercida pelo Coordenador Administrativo do Iepé, pelo e-mail salvaguarda@institutoiepe.org.br, para quaisquer dúvidas relacionadas a esta Política;

Ao Coordenador de Proteção, função exercida pelo Coordenador Administrativo do Iepé, pelo e-mail salvaguarda@institutoiepe.org.br, quando a dúvida for relacionada à conduta de membro da equipe do Iepé, colaboradores e/ou voluntários;

Ao Conselho Diretor do Iepé, pelo e-mail conselhodiretor@institutoiepe.org.br, quando a dúvida for relacionada à conduta do Coordenador Administrativo ou do Coordenador Executivo do Iepé.

17. Denúncias de violação desta Política

Qualquer interessado poderá apresentar ao Iepé denúncia de violação desta Política, por mensagem enviada ao email salvaguarda@institutoiepe.org.br ou por correspondência dirigida ao Coordenador de Proteção, no endereço da sede do Iepé, em São Paulo, indicando os fatos ocorridos com o maior detalhamento possível e anexando eventuais documentos que corroborem suas afirmações.

17.1. As denúncias deverão conter, sempre que possível, a identificação do denunciante (nome, RG e, em se tratando de colaborador, tipo de vínculo mantido com o Instituto), a qual será mantida sob sigilo.

17.2. Caso o denunciante prefira o anonimato, deverá seguir as orientações contidas nas normas e procedimentos do Iepé, quanto ao Canal de Denúncias e envio de e-mail anônimo.

17.3. Caberá ao Coordenador de Proteção juntamente com o Coordenador Executivo do Iepé, ou ao Conselho Diretor, dar seguimento à apuração da denúncia. Nenhuma denúncia ficará sem investigação ou resposta. Não havendo indícios mínimos de materialidade ou autoria da violação desta política, a denúncia será arquivada.

17.4. Não sendo caso de arquivamento sumário, será instaurado, no prazo máximo de 72h, procedimento apuratório, de caráter sigiloso, com vistas a esclarecer o ocorrido.

17.5. O procedimento apuratório poderá, ainda, ser instaurado de ofício, quando o Coordenador de Proteção ou o Conselho Diretor tiver conhecimento de fato que, em tese, possa caracterizar violação desta Política.

17.6. O Coordenador de Proteção, juntamente com o Coordenador Executivo do Iepé, ou o Conselho Diretor poderá solicitar documentos, realizar a oitiva de colaboradores e proceder a qualquer outra diligência que julgar necessária no decorrer do procedimento apuratório.

17.7. A qualquer momento, estes poderão determinar, cautelarmente, (a) o afastamento provisório do denunciado de suas funções e (b) a adoção das medidas necessárias a aliviar o sofrimento físico ou psíquico da(s) vítima(s).

17.8. Havendo indícios fundados da ocorrência de fato tipificado como crime, o Coordenador de Proteção e o Coordenador Executivo do Iepé, ou o Conselho Diretor deverão adotar providências para que ele seja comunicado, com a maior brevidade possível, às autoridades competentes, independentemente do estágio em que se encontra o procedimento apuratório.

17.9. O procedimento apuratório deverá ser concluído, preferencialmente, no prazo de até 60 (sessenta) dias, contado a partir do recebimento da denúncia.

17.10. Ao final do procedimento apuratório, o Coordenador de Proteção deverá aprovar relatório conclusivo e, no caso de concluir pela efetiva violação desta Política, recomendar ao Conselho Diretor do Iepé a adoção das medidas necessárias para punir o(s) responsável(is), reparar a(s) vítima(s) e/ou evitar que episódios semelhantes voltem a ocorrer.

17.11. Será garantido e respeitado o direito de ampla defesa dos denunciados durante todo o procedimento apuratório.

6. Monitoramento e avaliação

18. Conselho Diretor

O Conselho Diretor do Iepé tem a atribuição de zelar pela adequada implementação desta Política.

O Coordenador de Proteção deverá, sempre que solicitado, prestar informações sobre a implementação da Política ao Conselho Diretor.

1.1. O Coordenador de Proteção deverá reportar-se ao Conselho Diretor ao menos 1 (uma) vez por ano e, quando indicado por este para a Assembleia de Sócios, dando conhecimento de todas as consultas e denúncias por ele analisadas e apresentando os informes e sugestões que entender convenientes.

19. Coordenador de Proteção

A função de Coordenador de Proteção será exercida pelo Coordenador Administrativo do Iepé, que coordenará as ações de implementação desta Política, de acordo com as diretrizes do Conselho Diretor.

1.2. O Coordenador de Proteção deverá reportar-se ao Conselho Diretor, em todas as reuniões do órgão, dando conhecimento de todas as consultas por ele analisadas no período e apresentando os informes e sugestões que entender convenientes.

20. Monitoramento e avaliação

O Coordenador de Proteção deverá elaborar e submeter à apreciação do Conselho Diretor do Iepé, anualmente, relatório sobre a implementação desta Política.

2.1 O relatório do Coordenador de Proteção, com os ajustes e complementações eventualmente solicitadas pelo Conselho Diretor, será apresentado à Assembleia de Sócios do Iepé.

2.2 Uma síntese do relatório sobre a implementação desta Política deverá ser incluída no relatório anual de atividades do Iepé.

7. Disposições finais

Esta Política deverá ser periodicamente revista e aperfeiçoada, sendo aprovada pela Assembleia de Sócios do Iepé.

21. Publicidade e acessibilidade

O Iepé dará ampla publicidade a esta Política, mediante impressão da mesma e distribuição a todos os seus funcionários, colaboradores, estagiários e para as diretorias das organizações indígenas parceiras. A mesma será publicada na página do Iepé na internet.

22. Compromisso dos colaboradores

Todo colaborador interno do Iepé deverá, no momento da posse no cargo, firmar termo de ciência e adesão a esta Política, comprometendo-se a observá-la rigorosamente.

1.3. Os contratos a serem firmados com consultores e demais fornecedores de bens e serviços deverão conter cláusula específica pela qual o contratado declara ter pleno conhecimento e compreensão desta Política, compromete-se a cumpri-la no que couber e, ainda, reconhece que eventual violação das normas aqui dispostas constitui inadimplemento contratual.

23. Entrada em vigor

Esta Política entrará em vigor 30 (trinta) dias após a sua aprovação pelo Coordenador Executivo do Iepé, ad referendum da Assembleia de Sócios do Iepé.

Será dada ciência da instituição desta política a todos os sócios, conselheiros, funcionários, estagiários e voluntários do Iepé, no prazo máximo de 15 dias após a aprovação desta política pelo Coordenador Executivo do Iepé.

Esta política será submetida à próxima Assembleia de Sócios do Iepé para sua aprovação formal e passará a integrar os documentos norteadores do trabalho da Instituição,

juntamente com seu código de ética e de conduta e suas normas de procedimento interno.

São Paulo, 15 de novembro de 2018

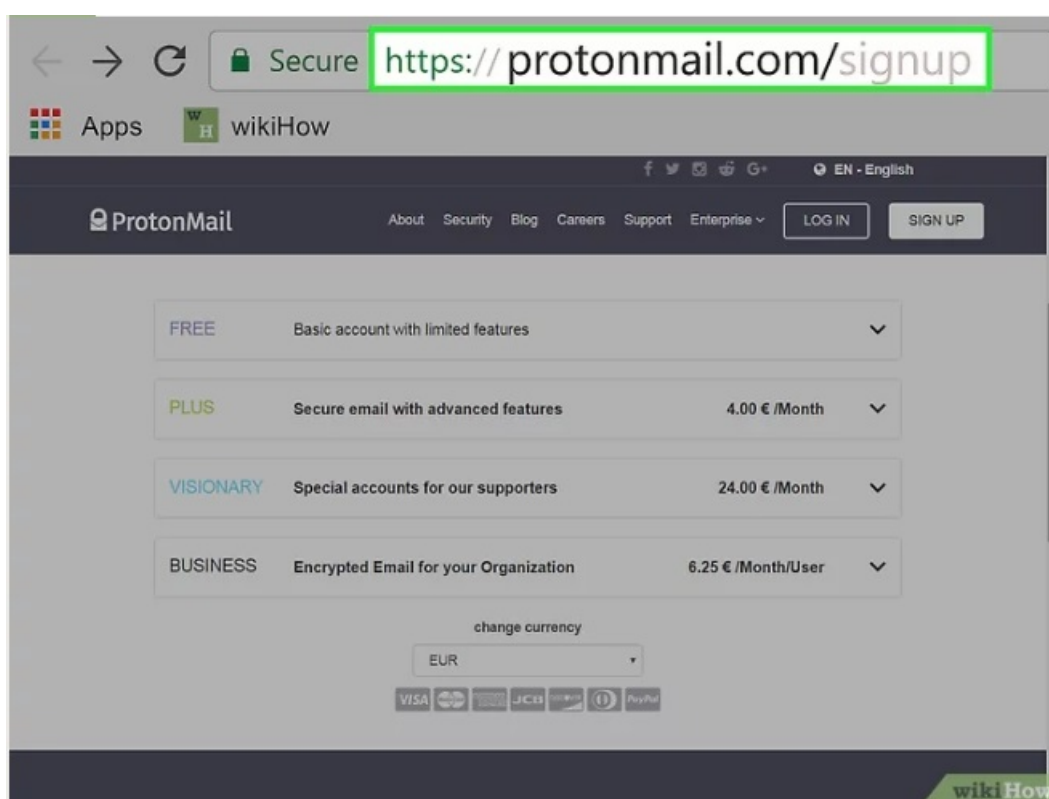
Envio de E-mail Anônimo Nota Explicativa

Usando o ProtonMail

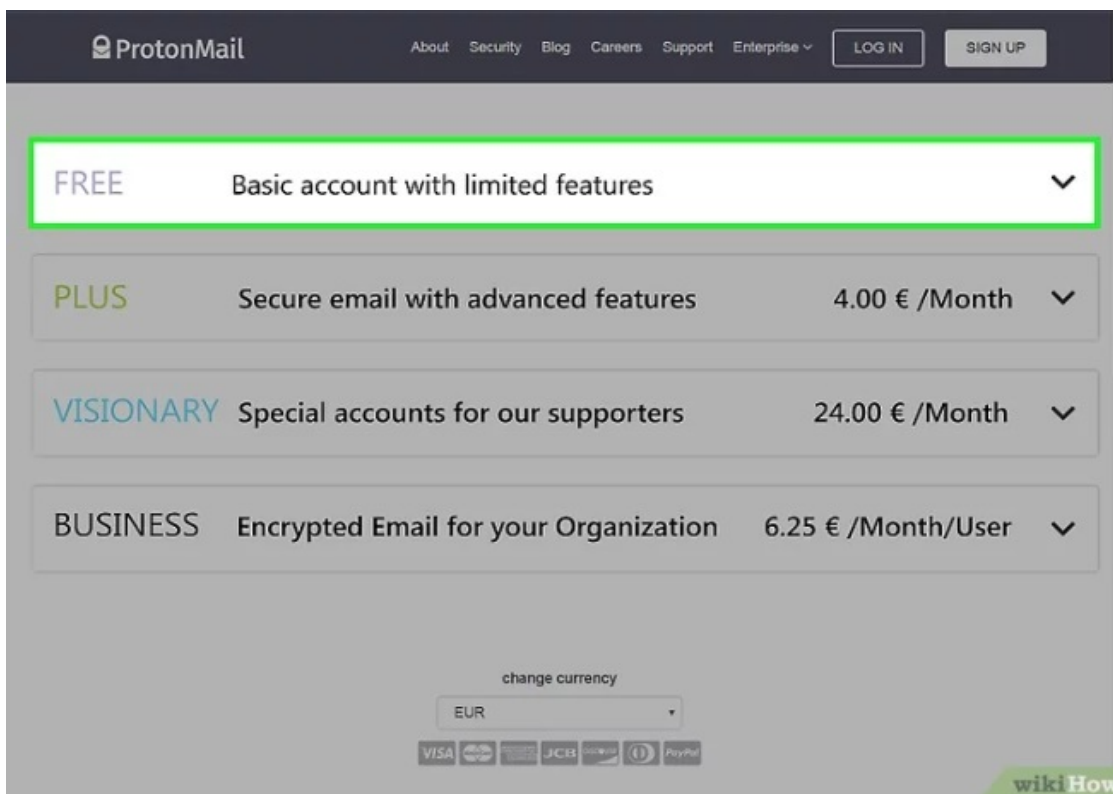
1 Abra a página de cadastro do ProtonMail.

Acesse <https://protonmail.com/signup> em seu navegador de Internet para abrir o site de cadastro do serviço.

O ProtonMail é talvez a opção gratuita mais segura quando se trata do envio de e-mails anônimos. Isso se deve, em parte, ao fato de que os servidores do serviço ficam na Suíça.^[2]

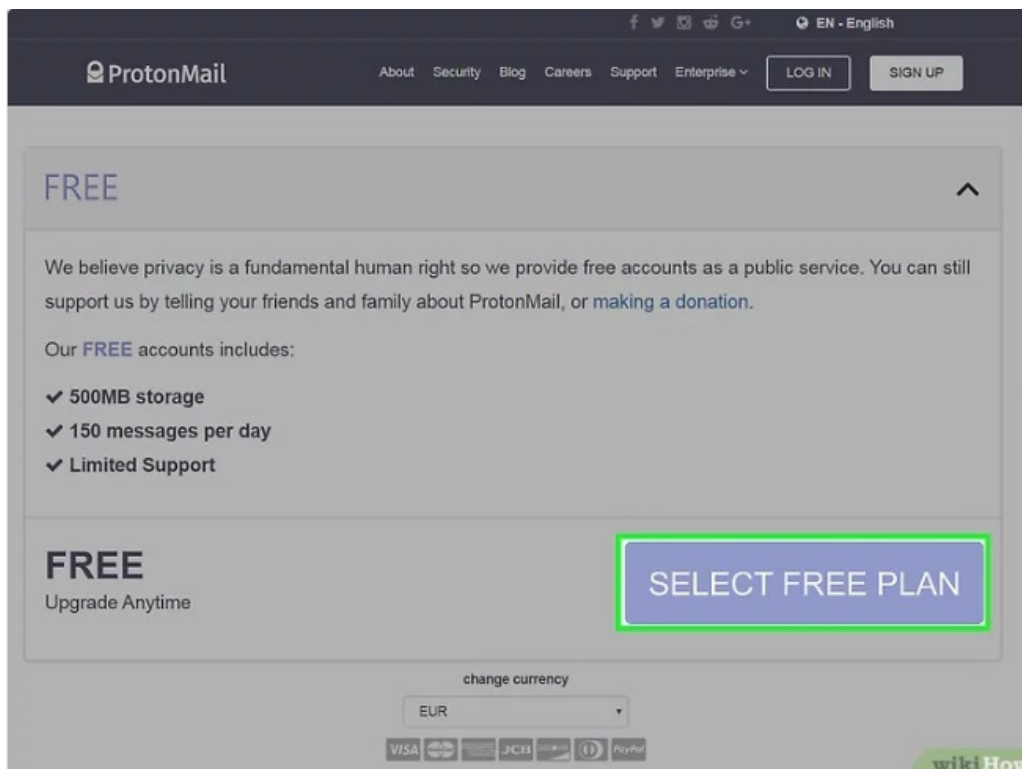


2 Clique no cabeçalho **GRÁTIS**. Ele fica perto do topo da página.



3 Role a página para baixo e clique em **SELECT FREE PLAN**.

Essa opção está perto da parte inferior da seção "GRÁTIS".

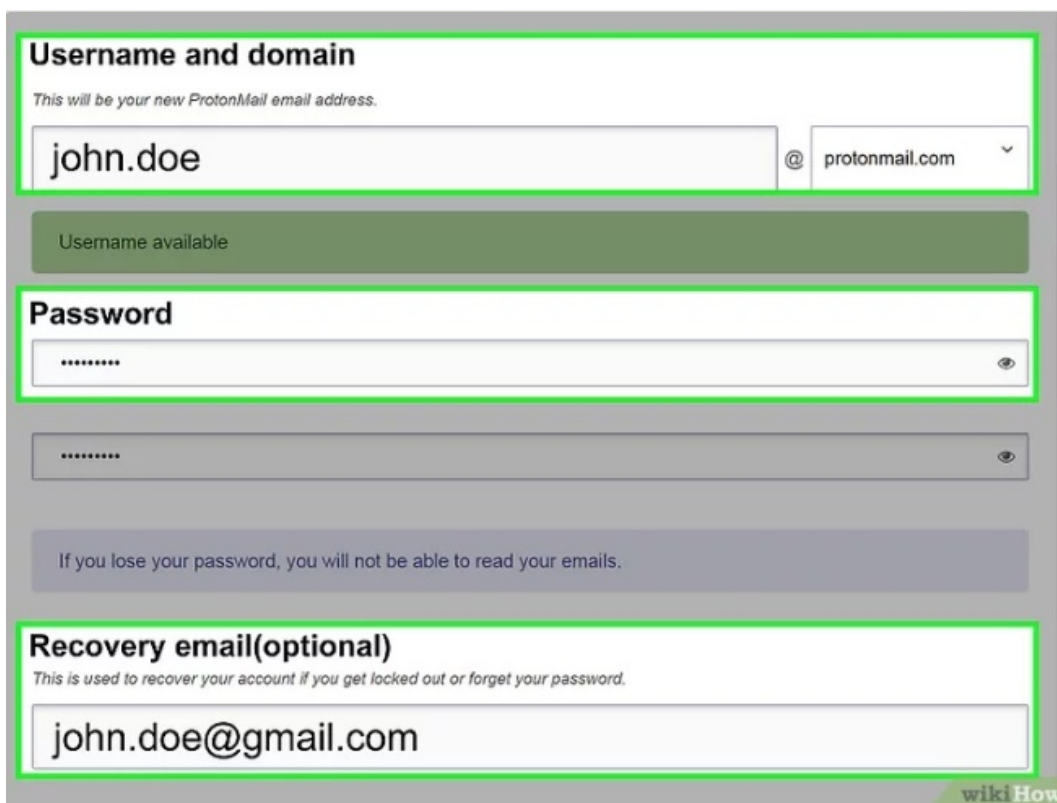


4 Crie sua conta. Você vai precisar fazer o seguinte:

Informe um nome de usuário para seu endereço de e-mail na caixa de texto "Choose username". Escolha um nome de usuário que não reflita seu nome, sua personalidade, sua localização e outros dados reais.

Informe e confirme a senha nas caixas de texto "Choose a password" e "Confirm password", respectivamente.

Insira um endereço de e-mail de recuperação de conta na caixa de texto "Recovery email" (opcional).



The image shows a screenshot of the ProtonMail account creation form. The form is divided into several sections, each highlighted with a green border:

- Username and domain:** This section contains a text input field with the value "john.doe" and a dropdown menu for the domain, currently set to "protonmail.com". Below the input field, a green message box states "Username available".
- Password:** This section contains two text input fields for entering and confirming a password, both filled with "*****". A small eye icon is visible on the right side of each field.
- Recovery email(optional):** This section contains a text input field with the value "john.doe@gmail.com". Below the input field, a grey message box states "If you lose your password, you will not be able to read your emails."

The "wikiHow" logo is visible in the bottom right corner of the screenshot.

5 Role a página para baixo e clique em [CREATE ACCOUNT](#).

Esse botão violeta está no final da página.

.....

If you lose your password, you will not be able to read your emails.

Recovery email(optional)
This is used to recover your account if you get locked out or forget your password.

john.doe@gmail.com

By clicking Create Account, you agree to abide by [ProtonMail's Terms and Conditions](#).

CREATE ACCOUNT

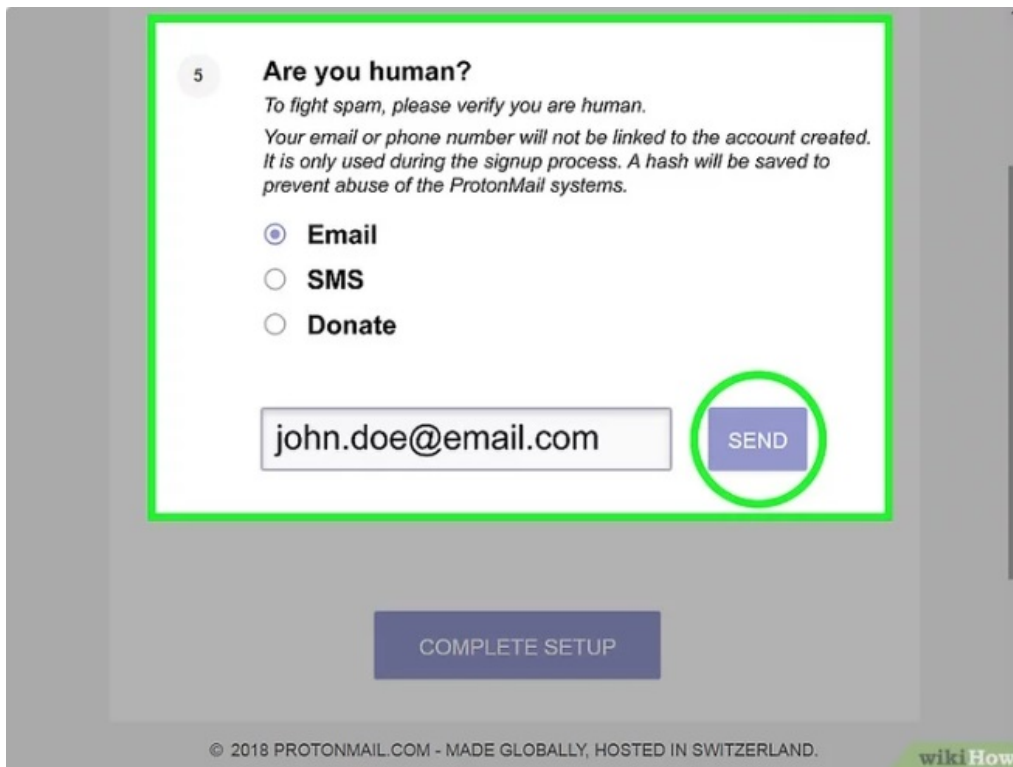
[Already have an account?](#)

[Already have an account?](#)

© 2018 PROTONMAIL.COM - MADE GLOBALLY, HOSTED IN SWITZERLAND. **wikiHow**

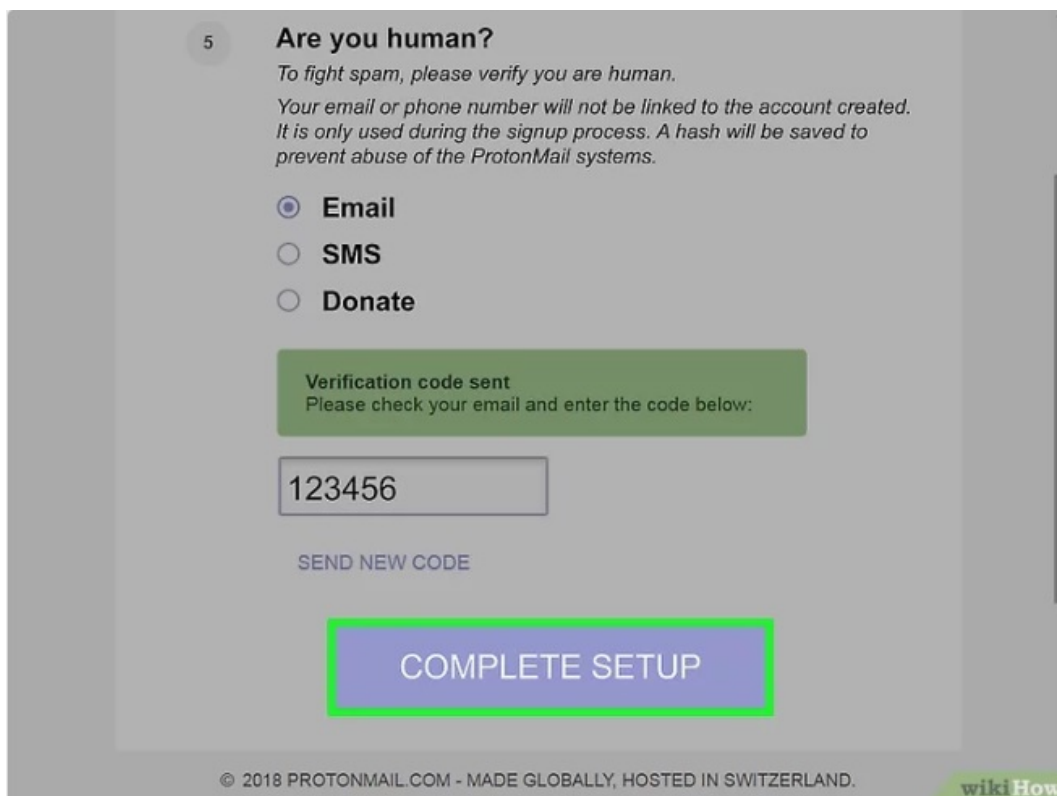
6 - Prove que você é humano. Para tanto:

1. Marque a caixa "Email" e aguarde a mudança do campo de texto.
2. Verifique novamente a caixa "CAPTCHA".
3. Marque a caixa "I'm not a robot".



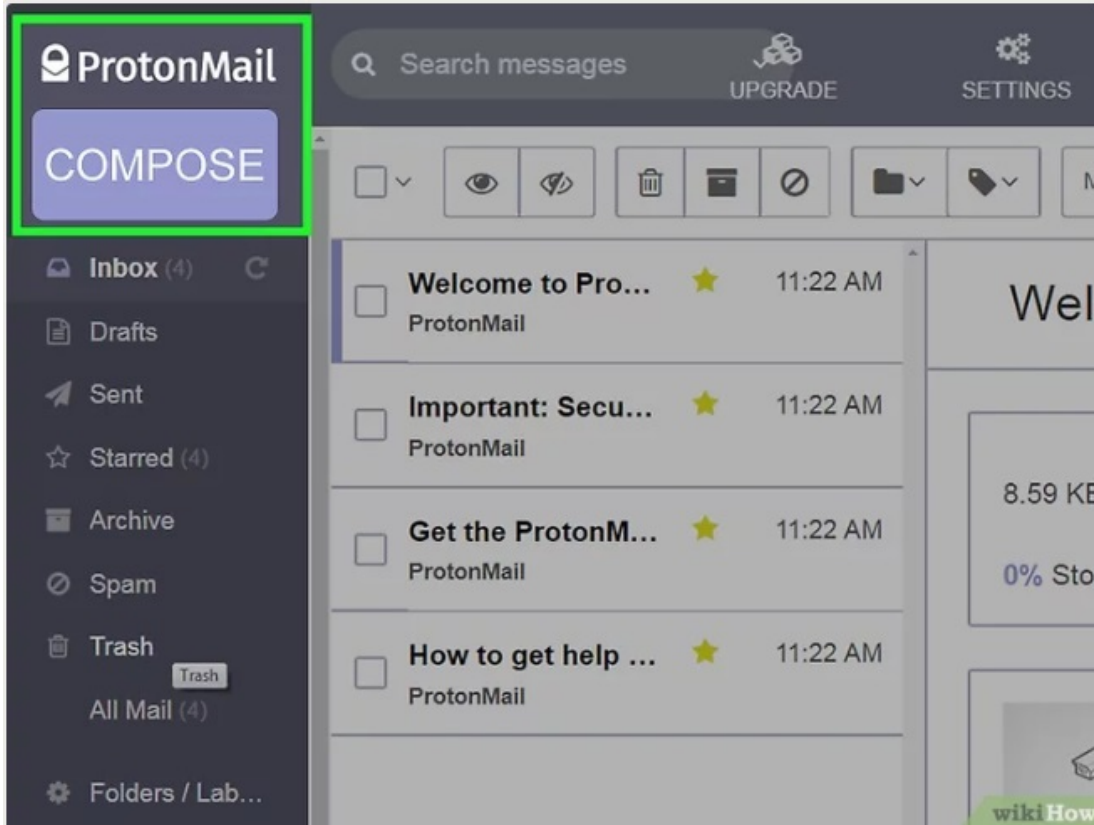
7 Clique em **COMPLETE SETUP**.

Esse botão violeta está no final da página. Essa opção vai criar sua conta do ProtonMail e abrir a caixa de entrada.



8 Envie um email com o ProtonMail. Clique no botão **COMPOSE** no canto superior esquerdo da página e faça o seguinte:

1. Informe o endereço de e-mail do destinatário na caixa de texto "To".
2. Insira um assunto na caixa "Subject", se desejado.
3. Escreva a mensagem na janela principal do e-mail.
4. Clique em **SEND** no canto inferior direito da janela do e-mail.



AVISOS

1. Nunca use um endereço de e-mail anônimo para enviar spam, assediar ou ameaçar alguém. Isso é ilegal e resultará em processo se você for pego.
2. Usar um endereço de e-mail anônimo para atividades ilícitas não garante que você não vai ser pego, pois é possível descobrir o endereço IP de um e-mail anônimo.