



**V CONGRESSO INTERNACIONAL DE POLÍTICA SOCIAL E SERVIÇO SOCIAL:  
DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS  
VI SEMINÁRIO NACIONAL DE TERROTÓRIO E GESTÃO DE POLÍTICAS SOCIAIS  
V CONGRESSO DE DIREITO À CIDADE E JUSTIÇA AMBIENTAL**

Relações Étnico-Raciais, Povos Indígenas, População Negra, Comunidades Tradicionais e Políticas Sociais

**Indígenas egressos das Universidades Estaduais do Paraná:  
profissionais da área da educação na gestão de suas escolas**

Wagner Roberto do Amaral<sup>1</sup>  
Isabela de Barros Vilas Boas<sup>2</sup>

**Resumo.** O presente trabalho busca evidenciar e analisar a presença e atuação de profissionais indígenas em cargos de direção nas escolas estaduais indígenas no Paraná. Está vinculado a pesquisa de mestrado em andamento organizada por meio de revisão bibliográfica, levantamento e análise documental e aplicação de questionário via Google Forms. Os resultados apontam a presença de profissionais indígenas na direção das escolas indígenas como um avanço significativo, apesar da instabilidade dos seus contratos temporários, fortalecendo o protagonismo destes sujeitos nas suas comunidades de pertencimento e podendo contribuir para a consolidação de uma educação escolar indígena intercultural, bilíngue, específica, diferenciada e comunitária.

**Palavras-chave:** Educação Escolar Indígena; Profissionais Indígenas; Gestores Indígenas das Escolas.

**Abstract:** This work seeks to highlight and analyze the presence and performance of indigenous professionals in management positions in indigenous state schools in Paraná. It is linked to ongoing master's research organized through bibliographic review, document survey and analysis and questionnaire application via Google Forms. The results point to the presence of indigenous professionals in the management of indigenous schools as a significant advance, despite the instability of their temporary contracts, strengthening the protagonism of these individuals in their communities of belonging and being able to contribute to the consolidation of community-based, intercultural, bilingual, specific and differentiated indigenous school education.

**Keywords:** Indigenous School Education; Indigenous Professionals; Indigenous School Managers.

---

<sup>1</sup> Assistente social, docente do Departamento de Serviço Social e do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social e Política Social da Universidade Estadual de Londrina. Mestre Doutor em Educação. Membro da Comissão Universidade para Indígenas da UEL e do Paraná. wramaral@uel.br.

<sup>2</sup> Formação em Serviço Social pela UEL e Letras Inglês pela UENP. Mestranda no Programa de Pós-Graduação em Serviço Social e Política Social da Universidade Estadual de Londrina. E-mail: isabela.vilasboas@uel.br.



## 1. INTRODUÇÃO

A Educação Escolar Indígena enquanto modalidade da educação básica foi implementada a partir da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN) de 1996 e tal modalidade passa a ser orientada e regulamentada a nível nacional por documentos como: Referencial Curricular Nacional para as Escolas Indígenas (RCNEI) (1998), as Diretrizes Curriculares Nacionais da EEI (1999 e revisado em 2012), as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Funcionamento das escolas indígenas (1999), dentre outros. Também passa a ser regulamentada no estado do Paraná por documentos como a Deliberação n.º 09/2002 e Resolução SEED n.º 2075/2008.

Observamos que a expansão da Educação Escolar Indígena no Brasil tem possibilitado que um número significativo de jovens indígenas conclua o ensino médio dentro ou fora das terras indígenas e se candidatem a uma vaga na educação superior. Isto porque, na medida em que há um aumento de indígenas na educação básica, passa a haver mais demanda e maiores possibilidades de contratação de profissionais indígenas nas escolas indígenas.

No Paraná, tal demanda passa a estar associada à política de vagas suplementares exclusivas para indígenas nas sete Universidades Estaduais paranaenses. Por meio da Lei n.º 13.134/2001, aprovada pela Assembleia Legislativa do Paraná, passaram a ser garantidas três vagas suplementares para indígenas em cada uma das instituições estaduais de ensino superior paranaenses, sendo posteriormente substituída pela Lei n.º 14.995/2006, alterando de três para seis o número de vagas suplementares. Esta legislação se apresenta pioneira no país, constituindo, de forma inédita, uma política estadual de educação superior indígena e possibilitando o ingresso e a permanência de indígenas na educação superior pública no estado.

Para viabilizar o ingresso específico de indígenas nas Universidades Estaduais paranaenses, foi instituído o Vestibular dos Povos Indígenas do Paraná, que conta com um número cada vez maior de candidatos. Esse vestibular específico, que teve início em 2002, é uma conquista pioneira no Brasil, e é através dele que muitos jovens indígenas ingressam nas universidades estaduais do Paraná. Portanto, desde 2002, houve um aumento expressivo de estudantes indígenas nas universidades e, conseqüentemente, de indígenas formados em diversas áreas, mas principalmente na área da educação.

Estes profissionais indígenas egressos das universidades serão possíveis candidatos à atuação nas escolas estaduais indígenas do Paraná em cargos como professor, diretor e pedagogo. Sendo assim, a escola apresenta-se como um ponto importante dos circuitos de trabalho indígena (AMARAL, 2010).



De acordo com o Referencial Curricular Nacional para as Escolas Indígenas (RCNEI), de 1998, os fundamentos da Educação Escolar Indígena são: 1. Multietnicidade, pluralidade, diversidade; 2. Educação e conhecimentos indígenas; 3. Autodeterminação; 4. Comunidade educativa indígena; 5. Educação intercultural, comunitária, específica e diferenciada. Da mesma forma, de acordo com as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Escolar Indígena, em seu Art. 7º, § 1º:

Em todos os níveis e modalidades da Educação Escolar Indígena devem ser garantidos os princípios da igualdade social, da diferença, da especificidade, do bilinguismo e da interculturalidade, **contando preferencialmente com professores e gestores das escolas indígenas, membros da respectiva comunidade indígena** (BRASIL, 2012, grifo nosso).

Sendo um dos objetivos das Diretrizes:

Assegurar que o modelo de organização e gestão das escolas indígenas leve em consideração as práticas socioculturais e econômicas das respectivas comunidades, bem como suas formas de produção de conhecimento, processos próprios de ensino e de aprendizagem e projetos societários (BRASIL, 2012).

Nesse sentido, um dos princípios da educação escolar indígena, de acordo com estas Diretrizes, é a organização escolar própria construída com a presença de representantes da comunidade considerando suas estruturas sociais; suas práticas socioculturais, religiosas e econômicas; suas formas de produção de conhecimento, processos próprios e métodos de ensino-aprendizagem; o uso de materiais didático-pedagógicos produzidos de acordo com o contexto sociocultural de cada povo indígena; a necessidade de edificação de escolas com características e padrões construtivos de comum acordo com as comunidades usuárias, ou da predisposição de espaços formativos que atendam aos interesses das comunidades indígenas.

Portanto, é fundamental que haja professores, pedagogos, diretores e demais profissionais indígenas nas escolas indígenas. Isto porque é necessário ter coerência com as especificidades da escola, conhecimento da cultura e identidade, além de cumprir o que está posto na legislação que foi conquistada a partir da luta dos povos indígenas.

O presente trabalho, portanto, apresenta-se como uma aproximação inicial de uma pesquisa de pós-graduação, nível de mestrado, que tem como objeto as especificidades na atuação dos diretores indígenas nas escolas estaduais indígenas do Paraná e vincula-se ao projeto de pesquisa “Os circuitos de trabalho indígena na educação e as trajetórias dos profissionais indígenas”, da Universidade Estadual de Londrina (UEL), que conta com autorização da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) por meio do Parecer nº 3.475.802.



## **2. A PRESENÇA INDÍGENA NA EDUCAÇÃO SUPERIOR E OS CIRCUITOS DE TRABALHO INDÍGENA NA EDUCAÇÃO ESCOLAR INDÍGENA**

Segundo o Censo IBGE de 2022, há um total de 1.227.642 pessoas que se autodeclararam indígenas no Brasil, o que representa 0,6% da população total do país. Desde 1990, o número de indígenas segue aumentando e esse crescimento gera uma demanda de escolarização de crianças e jovens indígenas na educação básica.

Segundo Luciano e Amaral (2021), os últimos 40 anos foram de um intenso processo de escolarização dos povos indígenas no Brasil. Entre os principais motivos para esse avanço estão: o avanço dos direitos humanos; o processo de redemocratização do país; os programas de universalização da educação básica; e a transferência de responsabilidade pela implementação da educação escolar indígena da Fundação Nacional do Índio (FUNAI) para o Ministério da Educação, Estados e Municípios.

Em 2004 foi criada pelo Governo Lula, a Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade (SECAD), que posteriormente foi alterada para Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão (SECADI). Foi nesta Secretaria que a política de educação escolar indígena permaneceu de 2004 a 2019, quando a referida secretaria foi extinta pelo governo de Jair Bolsonaro. Em 2023, o Governo Lula reestruturou o MEC, e recriou esta Secretaria, onde situa-se a Diretoria de Políticas de Educação do Campo, Indígena e para Relações Étnico-Raciais.

De acordo com o Censo Escolar de 2022 (BRASIL, 2024), realizado pelo Ministério da Educação, no Brasil há 3.597 escolas localizadas em territórios indígenas, sendo a região norte a que possui maior quantidade, 2.331 escolas, seguida pelas regiões nordeste (685), centro-oeste (304), sul (185), e sudeste (92). Cabe acrescentar que apenas 557 escolas indígenas têm oferta de Ensino Médio, sinalizando a necessidade destes estudantes finalizarem seus estudos em escolas regulares não indígenas, geralmente localizadas no ambiente urbano, o que traz grande prejuízo em sua formação, visto que sofrem preconceito de outros estudantes e até mesmo de professores. É comum também haver dificuldades de comunicação quando a primeira língua do estudante indígena não é o português.

No ano de 2021, estavam matriculados 261.218 estudantes em escolas localizadas em terras indígenas e em 2022 eram 300.658 matrículas em escolas indígenas, número este que tem aumentado ano após ano. Há também dados sobre gestores escolares, sendo 1.831 indígenas que ocupam cargo de gestor, 824 destes no cargo de direção e 39,1% são homens na faixa etária de 35 a 40 anos (BRASIL, 2024).

Sendo assim, é possível afirmar que os povos indígenas estão ocupando cada vez mais o espaço escolar em seus territórios. De acordo com Amaral (2016), a escola passa a



representar um espaço de expressão, troca e resistência das culturas indígenas e seus territórios, além de suas línguas, organização e política e, com isso, torna-se também um espaço de diálogo intercultural.

Nas últimas décadas, a escola passou a ter uma importância considerável para os povos indígenas, pois é um local de acesso a conhecimentos e práticas, mas não apenas; apresenta-se também como sinônimo de oferta de empregos para profissionais indígenas pertencentes às comunidades indígenas por meio da contratação de professores, diretores, pedagogos e auxiliares de serviços gerais (BRASIL, 2012). Neste sentido, a escola passa a ser um ponto fundamental dos circuitos de trabalho indígena constituídos pelos profissionais indígenas egressos da educação superior (AMARAL, 2010).

No que diz respeito às trajetórias profissionais dos indígenas egressos da educação superior, a pesquisadora, pertencente ao povo Kaingang, Gilza Pereira (2021, p. 116) afirma

[...] durante muito tempo, os serviços e trabalhos prestados às comunidades indígenas eram ou ainda são desenvolvidos por profissionais não indígenas. No entanto, esse cenário vem se alterando com indígenas ocupando as universidades, concluindo a educação superior e muitos atuando em suas aldeias de origens como profissionais indígenas, trabalhando em serviços direcionados às comunidades indígenas. Nesse sentido, a comunidade começa a reconhecer a importância de termos profissionais indígenas contratados pelas instituições governamentais de todas as instâncias ou até mesmo, por meio das parcerias com organizações não governamentais. Tais contratações possibilitam, a nós, profissionais indígenas, o direito de atuar profissionalmente com as nossas comunidades.

Sendo assim, não apenas na área da educação, mas também em outras áreas, cada vez mais indígenas têm ocupado diferentes postos de trabalho, anteriormente desempenhados por não indígenas, assumindo protagonismo de sua história (AMARAL; RODRIGUES; BILAR, 2014).

No que diz respeito à educação escolar indígena, no Paraná, na década de 2000, foram criadas políticas nesta área. Como exemplo, podemos citar a estadualização das escolas indígenas, a criação e realização de cursos de magistério específico para formação e habilitação de professores indígenas bilíngues, e a contratação destes professores via Processo Seletivo Simplificado (PSS<sup>3</sup>).

O PSS foi implementado a partir do ano de 2006, trazendo mudanças significativas para a escolarização básica nas escolas indígenas. Esta implementação viabilizou processos seletivos específicos para professores indígenas no estado do Paraná, atendendo à demanda crescente de contratação de indígenas graduados não somente à nível de magistério (nível de ensino médio integrado à educação profissional) como também

---

<sup>3</sup> O PSS – Processo Seletivo Simplificado é uma modalidade de contratação temporária, que mediante carta de anuência, contrata indígenas para atuar durante um ano letivo nas escolas das terras indígenas. Há a possibilidade de renovação deste contrato por mais um ano, porém, ao final da vigência, o profissional fica sem emprego até o início do próximo ano letivo e sem pagamento até o vencimento do primeiro mês de aulas dadas.



em diversos cursos da área da educação para atuarem nas escolas estaduais indígenas paranaenses. Assim, a partir disso, passa-se a existir no Paraná a categoria “professor indígena” (AMARAL, 2010).

Estes profissionais passam a ter a oportunidade de “criar um modo próprio de fazer escola”. Mais recentemente, após muita luta dos povos indígenas, houve a possibilidade de acadêmicos e profissionais indígenas egressos das universidades ocuparem também cargos de direção nas escolas estaduais indígenas, mesmo que estejam contratados via PSS.

Segundo Luciano (2006, p. 135),

Podemos constatar que a consciência a respeito da necessidade de criar um modo próprio de fazer escola cada vez mais se fortalece. Entra em cena o papel fundamental dos professores indígenas, um dos principais envolvidos na busca de concretização de processos escolares norteados pelas pedagogias indígenas. Significa que seu trabalho só poderá ser realizado com eficácia segundo os ideais afirmados e em uma proposta de escola realmente indígena. Isto só poderá ser construído com a participação efetiva de todos: professores, lideranças, alunos, comunidades, poder público e assessorias.

Ou seja, é necessário um trabalho coletivo de todos os envolvidos no processo de educação escolar para que haja uma escola indígena diferenciada, específica, bilíngue, intercultural e comunitária.

Portanto, segundo Luciano e Amaral (2021), a opção por cursos de graduação na área da educação está associada à contratação e atuação nas escolas indígenas, compreendendo-as enquanto espaço de trabalho e sua possibilidade de contratação, pois parte das vagas disponíveis ainda é ocupada por profissionais não indígenas, principalmente nos anos finais do Ensino Fundamental e no Ensino Médio.

Ao refletir sobre as trajetórias das mulheres Avá-Guarani da região oeste do Paraná, sendo as sujeitas da pesquisa acadêmica e profissionais da área da educação, Gilza Pereira (2021), afirma que:

Apesar de muitas fragilidades existentes, o avanço das políticas educacionais destinadas para os povos indígenas abre possibilidades para ocuparmos diversos espaços profissionais dentro e fora das comunidades indígenas, provocando mudanças nas nossas realidades enquanto pessoas, mas, sobretudo e fundamentalmente, como coletivos. (PEREIRA, 2021, p. 137)

Nesse sentido, desde sua inserção no ambiente universitário, os acadêmicos indígenas constroem perspectivas para o futuro profissional, ou seja, problematizam quais espaços de empregabilidade já existem e quais podem ser constituídos para se inserirem em seus próprios territórios de pertencimento. Amaral, Rodrigues e Bilar (2014) refletem que estes sujeitos passam a se sentirem e a serem reconhecidos, efetivamente, como profissionais indígenas.



Nas universidades estaduais do Paraná, de acordo com dados disponibilizados pela CUIA, somam-se 303 matriculados que ingressaram pelo Vestibular dos Povos Indígenas, sendo 252 nas sete estaduais e 51 na UFPR. Dos 252 matriculados nas universidades estaduais, 134 são mulheres (53%) e 118 são homens (47%). A maioria destes estudantes têm filhos, sendo 138 (55%) e a maior parte pertence a etnia Kaingang (148 estudantes, 58,7%), seguido pelas etnias Guarani que soma 101 estudantes (40,1%), Xetá (um estudante) e Xokleng (um estudante).

Os cursos de licenciaturas são os que possuem maior quantidade de matriculados. Somando cursos presenciais e EAD<sup>4</sup> são 129 matriculados (51,2%), 103 em cursos presenciais (40,9%) e 26 em cursos EAD (10,3%). A área da saúde possui 67 matriculados (26,6%), estudos sociais aplicados 35 estudantes (13,9%), Ciclo Intercultural<sup>5</sup> e outros cursos possuem seis estudantes matriculados cada (2,4%).

A partir de dados coletados e sistematizados pelo Projeto de Pesquisa “Os circuitos de trabalho indígena na educação e as trajetórias dos profissionais indígenas”<sup>6</sup>, constata-se que muitos acadêmicos indígenas, ao longo da sua graduação, já trabalham nas escolas indígenas através do PSS. Apesar da precariedade da natureza do contrato temporário, o PSS foi positivo no sentido de que substituiu as anteriores formas de contratação de “monitores bilingues” nas escolas indígenas, as quais eram terceirizadas por meio de convênio entre a SEED e os Conselhos Indígenas do Paraná (da região norte do estado e da região de Guarapuava). Estas formas anteriores de contrato tinham como marcas a ausência da qualificação profissional e a lentidão da tramitação burocrática, o que acarretava o atraso dos pagamentos e precarizava ainda mais as condições de trabalho destes professores (LEMES, 2018).

A seleção pelo PSS exige que o profissional indígena apresente uma Carta de Anuência, emitida e assinada pelos caciques e lideranças das respectivas terras indígenas onde estão localizadas as escolas, o que garante que os sujeitos dos territórios participem das decisões sobre quais servidores ocuparão os postos de trabalho. Apesar de ser o principal meio de contratação nas escolas estaduais indígenas, a carta de anuência é também exigida dos profissionais não indígenas que se inscrevem neste processo seletivo, bem como dos professores do Quadro Próprio do Magistério que atuam nestas escolas, renovando anualmente seu vínculo através da carta e ordem de serviço, visto que não são lotados nestas escolas (CRUZ *et al*, 2022; VILAS BOAS, 2022; AMARAL; VILAS BOAS, 2023).

---

<sup>4</sup> Das universidades estaduais do Paraná, apenas UEM oferta cursos na modalidade EAD associados ao vestibular indígena.

<sup>5</sup> Sobre o Ciclo Intercultural de Iniciação Acadêmica dos Estudantes Indígenas na UEL: GUERRA; AMARAL; OTA, 2016.

<sup>6</sup> Esse projeto aplicou formulário via Google Forms junto ao universo de 101 indígenas graduados pelas Universidades Estaduais do Paraná, recebendo respostas de 91 sujeitos (90%).



Conforme explica uma Técnica Pedagógica que atuou no período de 2004 ao início de 2011 na Coordenação de Educação Escolar Indígena na SEED, os principais objetivos da carta de anuência são evitar que pessoas que não são conhecidas da comunidade trabalhem na escola indígena e dar preferência para professores indígenas, para que se cumpra a legislação que indica que os estudantes indígenas têm direito a uma educação diferenciada. Além disso, de acordo com esta gestora, para os profissionais não indígenas, a carta também é uma autorização das lideranças da terra indígena para que atuem no local (VILAS BOAS, 2022; AMARAL; VILAS BOAS, 2023).

Esta carta é utilizada para todos os cargos, inclusive o de diretor, e é a principal forma de classificação no PSS, pois, independente da pontuação alcançada no processo, assumirá a vaga aquele profissional que tiver a carta em mãos assinada pelo cacique e lideranças daquele território (VILAS BOAS, 2022; AMARAL; VILAS BOAS, 2023).

Atualmente, há 137 indígenas formados por universidades estaduais no Paraná que ingressaram através do Vestibular dos Povos Indígenas. São 89 (65%) na área da educação, 20 (14,6%) na área da saúde, também 20 (14,6%) na área de ciências sociais aplicadas, e oito (5,8%) em outros cursos. De acordo com a sistematização de informações pelo já mencionado projeto de pesquisa “Os circuitos de trabalho indígena na educação e as trajetórias dos profissionais indígenas”, dos 91 profissionais indígenas que responderam ao questionário, foi apontado que a Universidade com mais egressos é a UEM, com 23,1%, seguida da UNICENTRO com 19,8%, da UEL com 18,7%, da UENP com 17,6%, da UEPG com 13,2% e da UNIOESTE com 7,7%. Das sete IES estaduais, apenas a UNESPAR não havia graduado indígenas até o momento da pesquisa. Foram também coletados dados sobre os locais de atuação destes profissionais, os cargos exercidos e o vínculo empregatício. Cabe acrescentar que um mesmo profissional pode ter passado por mais de um local e/ou cargo (por exemplo: como diretor, pedagogo e professor pela SEED) em momentos diferentes – enquanto outros profissionais podem ainda não ter tido experiências de trabalho na sua área de formação.

No que diz respeito aos locais de trabalho, 50% das respostas mencionaram já ter se vinculado à SEED Paraná, o que demonstra ser a instituição que emprega a maior quantidade de profissionais indígenas. Em seguida estão as Prefeituras Municipais, que somam 18% dos profissionais contratados, também ocupando cargos em áreas diversas. Há também 5% de atuação pela Secretaria Especial de Saúde Indígena (SESAI) por meio das contratações nos Distritos Sanitários Especiais de Saúde Indígena; 3% na FUNAI ainda na função de monitores bilíngues, mas atuando em funções administrativas neste órgão; 2% em Santas Casas, como médicos e; 2% em espaços de comunicação de organizações indígenas. Outros locais e cargos também foram mencionados como: abatedouros de aves,



clínicas particulares, hospitais privados, projetos desenvolvidos por universidade, dentre outros.

Quanto ao vínculo empregatício, a maioria se apresentava vinculada por contratos temporários como o PSS, que somam 53% do total. Também há 19% com contratos via carteira de trabalho (regime celetista); 10% por outros contratos precarizados; 9% estatutários; 5% de estagiários/bolsistas; 2% em cargos comissionados; e 1% respondeu não haver vínculo. Entendemos que as formas de contratação precarizadas fragilizam a atuação profissional de indígenas, pois, além da instabilidade, também prejudicam a continuidade do trabalho realizado por estes profissionais, fundamentalmente por se tratarem, em sua maioria, na gestão e execução de políticas sociais públicas e específicas aos povos indígenas.

### **3. PROFISSIONAIS INDÍGENAS E SUA INÉDITA ATUAÇÃO COMO DIRETORES DAS ESCOLAS INDÍGENAS**

Estes profissionais, e também acadêmicos matriculados na área da educação, são potenciais candidatos aos cargos nas escolas estaduais indígenas do Paraná, seja como professores, pedagogos ou diretores. Sendo assim, no que diz respeito aos diretores indígenas no Paraná, sua presença se deu por mobilização política e não pela vontade da SEED. Apesar de constar na Resolução SEED nº 2.075/2008 que há a possibilidade de contratação de profissionais da docência e área administrativa por contrato temporário através do Regime Especial, os primeiros diretores indígenas do estado foram contratados entre os anos de 2012 e 2013. Posteriormente, em 2015, foi publicada a Resolução SEED nº 3.945, que “dispõe sobre o processo de Designação de Diretores e Diretores Auxiliares dos Estabelecimentos de Ensino Indígenas e Quilombolas da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná”, regulamentando a seleção destes profissionais e instituindo a obrigatoriedade da apresentação da Carta de Anuência para assumir o cargo.

Ou seja, a vinculação dos diretores indígenas se dá de forma diferenciada das exigências normativas da SEED para escolas não-indígenas, que têm eleições para diretores. A atuação destes sujeitos é legitimada pela comunidade, pois as lideranças devem conceder a Carta de Anuência para os diretores indicados por elas. Ao ocupar o cargo de diretor, é possível que este sujeito também passe a ser uma liderança na comunidade.

Na região norte do Paraná, constata-se que vem crescendo progressivamente a quantidade de diretores indígenas, sendo, atualmente, sete diretores indígenas que atuam em 10 escolas indígenas (distribuídas em seis terras indígenas), e no ano de 2023 eram 12



diretores indígenas atuando em escolas indígenas de todo o Paraná, conforme tabela a seguir:

**Tabela 1** – Escolas Estaduais Indígenas com diretores indígenas em 2023

NÚCLEO	MUNICÍPIO	ESTABELECIMENTO
Cornélio Procópio	São Jerônimo da Serra	Kofej, C E Ind Cacique-Ei Ef M
Cornélio Procópio	São Jerônimo da Serra	Onofre Kanhgren, E E I Cac-Ei Ef
Cornélio Procópio	São Jerônimo da Serra	Rael Vynhkag, E E Ind Indio-Ei Ef
Foz do Iguaçu	Itaipulândia	Arandu Renda, E E I-Ei E Ef
Foz do Iguaçu	São Miguel do Iguaçu	Teko Nemoingo, C E Ind-Ei Ef M
Ibaiti	Tomazina	Yvy Pora, E E Ind-Ei Ef
Jacarezinho	Abatiá	Nimboeaty M Awa Tirope, E E I-Ei Ef
Londrina	Tamarana	Joao Kavagtan Vergilio, E E I-Ei Ef
Pato Branco	Chopinzinho	Jykre Tag, E E Ind-Ei F
Pato Branco	Mangueirinha	Kokoj Ty Han Ja, C E I-Ei Ef M
Pato Branco	Palmas	Segso Tanh Sa, C E I-Ei Ef M
Telêmaco Borba	Ortigueira	Nur-Fe, E E I Cacique-Ei Ef

Ainda de acordo com os formulários que têm como ano de referência 2020, nove egressos das universidades estaduais do Paraná já estiveram ou estavam naquele momento vinculados à cargos de direção em escolas indígenas. Destes, sete Kaingang e dois Guarani. São quatro formados pela UEM, dois pela UENP, pela UEL, UEPG e UNICENTRO eram um cada. Oito destes profissionais são mulheres e apenas um homem e constata-se, ainda, que a região norte do Paraná concentrava a maior quantidade de diretores indígenas nas escolas estaduais indígenas.

O questionário continha perguntas sobre as principais possibilidades e dificuldades em seu percurso enquanto profissional indígena. No que diz respeito às dificuldades, os profissionais mencionaram a necessidade de estar sempre atualizado, mas nunca esquecer que mora em uma terra indígena; a discriminação e o preconceito; a instabilidade profissional do contrato temporário como PSS; a falta de um concurso público específico para professores indígenas; e, principalmente, os conflitos internos das comunidades. Destacamos aqui o duplo pertencimento destes profissionais, refletido por Amaral (2010), como pertencimento profissional e pertencimento étnico-comunitário. Isto porque, enquanto trabalhadores/as de uma política, devem atender tanto às requisições da instituição que os emprega quanto às demandas de suas comunidades, passando a ter seus percursos profissionais influenciados pela profissão que passam a exercer e pelas instituições onde estarão atuando (VILAS BOAS, 2022; AMARAL; VILAS BOAS, 2023).

Já enquanto possibilidades, as respostas mencionam a integração dos conhecimentos aprendidos na universidade ao retornar para a terra indígena; a autonomia



profissional; o retorno da comunidade em reconhecimento ao trabalho realizado; a ajuda que prestam aos jovens indígenas a lutar por transitar e ocupar seus espaços nos mundos indígena e não indígena; a oportunidade de acesso a cultura historicamente acumulada pela humanidade como meio de resistência indígena; e o empoderamento e a emancipação enquanto povo. Nesse sentido, evidenciamos a importância dos processos de interculturalidade, visto que estes profissionais veem como possibilidade a integração dos conhecimentos aprendidos na universidade aos conhecimentos indígenas. Isto pode se relacionar às demais possibilidades mencionadas pelos sujeitos no sentido de que esta forma intercultural de adquirir conhecimentos contribui para uma melhor atuação profissional, o que traz reconhecimento da comunidade e possibilidade de contribuir para uma formação aos mais jovens que os prepare para luta.

Isto posto, é importante entender as especificidades nas atribuições destes diretores e diretoras indígenas que vêm atuando em seus territórios, considerando as características da educação escolar indígena: comunitária, intercultural, bilíngue, específica e diferenciada.

#### **4. RESULTADOS E CONCLUSÕES**

Considerando os avanços da Educação Escolar Indígena no estado do Paraná, a atuação de profissionais indígenas enquanto professores, pedagogos, agentes educacionais e, principalmente, como diretores das escolas estaduais indígenas é possível notar que a luta dos povos indígenas por uma educação escolar indígena bilíngue, diferenciada, intercultural, específica e comunitária tem sido efetiva, fazendo com que os profissionais indígenas sejam protagonistas de seus próprios processos de educação escolar.

Apesar da precariedade dos contratos temporários via PSS, da falta de formação continuada específica para professores indígenas e da falta de um concurso público específico para estes profissionais, a Carta de Anuência apresenta-se como uma forma da comunidade legitimar a presença destes profissionais que atuam nas escolas indígenas paranaenses, fortalecendo o protagonismo indígena na política de educação dentro de seus territórios.

Entendemos que a presença de diretoras e diretores indígenas nas escolas indígenas é uma conquista significativa, e possivelmente um dos aspectos que faz de uma escola uma escola indígena com todas as características necessárias para tal, propiciando que seja cumprido o princípio da organização escolar própria, que consta nas Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Escolar Indígena e demais documentos que compõem a legislação sobre Educação Escolar Indígena. Desta forma, indicamos que é



necessário maior aprofundamento de estudos sobre as experiências dessas diretoras e diretores indígenas, suas trajetórias, possibilidades, desafios na atuação profissional.

## REFERÊNCIAS

AMARAL, Wagner R. **As trajetórias dos estudantes indígenas nas Universidades Estaduais do Paraná: sujeitos e pertencimentos**. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2010.

AMARAL, Wagner R.; FRAGA, Letícia; RODRIGUES, Isabel C.; (Org). **Universidade para indígenas: a experiência do Paraná**. Rio de Janeiro: FLACSO, GEA; UERJ, LPP, 2016.

AMARAL, Wagner R.; RODRIGUES, Michelle A.; BILAR, Jenifer A. B. Os Circuitos de Trabalho Indígena: possibilidades e desafios para acadêmicos e profissionais kaingang na gestão das políticas públicas. **Mediações - Revista de Ciências Sociais**, [S.L.], v. 19, n. 2, p. 129, 30 dez. 2014. Universidade Estadual de Londrina. <http://dx.doi.org/10.5433/2176-6665.2014v19n2p129>.

AMARAL, Wagner R.; VILAS BOAS, Isabela B. Os profissionais indígenas da área da educação no Norte do Paraná e a carta de anuência. **SER Social**, [S. l.], v. 25, n. 53, 2023. DOI: 10.26512/ser\_social.v25i53.46525. Disponível em: [https://periodicos.unb.br/index.php/SER\\_Social/article/view/46525](https://periodicos.unb.br/index.php/SER_Social/article/view/46525). Acesso em: 19 fev. 2024.

AMARAL, Wagner R.; VILAS BOAS, Isabela de B.; FRARE, Ismael G. Profissionais Indígenas Egressos das Universidades Estaduais do Paraná: perfil, desafios e perspectivas. In: LOHMEYER, Andréa Márcia Santiago; LIMA, Eduardo (org.). **Direitos Humanos: reflexões contemporâneas e desafios sociais**. São Borja: Editora CEEINTER, 2023. p. 56-67. Disponível em: <https://portal.ceeinter.com.br/wp-content/uploads/2024/01/ebook-Direitos-Humanos-1.pdf>. Acesso em: 07 fev. 2024.

BERGAMASCHI, Maria Aparecida; ANTUNES, Cláudia P. Professores indígenas no Sul do Brasil: dos contextos de dominação/submissão aos caminhos da autonomia. **Foro de Educación**, [S.L.], v. 18, n. 1, p. 103-124, 4 jan. 2020. FahrenHouse. <http://dx.doi.org/10.14516/fde.692>.

BILAR, Jenifer A. B. **As trajetórias dos indígenas Assistentes Sociais no Paraná ou Assistentes Sociais indígenas: Desafios e perspectivas para o exercício profissional**. 2020. 201 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina. 2020.

BRASIL. CNE. **Resolução CEB nº 3, de 10 de novembro de 1999**. Fixa Diretrizes Nacionais para o funcionamento das escolas indígenas e dá outras providências. Brasília, DF.

BRASIL. Inep. Ministério da Educação. **Catálogo de Escolas**. Disponível em: <https://inepdata.inep.gov.br/analytics/saw.dll?Dashboard>. Acesso em: 20 fev. 2024.

BRASIL. Inep. Ministério da Educação. **Censo da Educação Básica**. Disponível em: <https://inepdata.inep.gov.br/analytics/saw.dll?Dashboard&PortalPath=%2Fshared%2FDissemina%C3%A7%C3%A3o%20dos%20Censos%2FEduca%C3%A7%C3%A3o%20B%C3%A1sica%2FPain%C3%A9is%2FCenso%20da%20Educa%C3%A7%C3%A3o%20B%C3%A1sica&Page=Matr%C3%ADcula%20-%20Por%20Ano&NQUser=inepdata&NQPassword=Inep2014>. Acesso em: 20 fev. 2024.



BRASIL, Ministério da Educação. **Referencial Curricular Nacional para as Escolas Indígenas**. Brasília, MEC, 1998.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. **Parecer CNE/CEB nº 13/2012**. Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Escolar Indígena. Brasília, DF: MEC, 2012.

CRUZ, Cassius M.; PEREIRA, Carla Fernanda G.; KOMARCHESKI, R.; ROCHA, Vanessa G. Participação comunitária na educação escolar quilombola: a carta de anuência no quilombo João Surá (PR). **Revista Brasileira de Educação do Campo**, [S.L.], p. 1-26, 2022. Universidade Federal do Tocantins. <http://dx.doi.org/10.20873/uft.rbec.e12409>.

GUERRA, Maria José; AMARAL, Wagner Roberto do; OTA, Maria Inês Nobre. A experiência do Ciclo Intercultural de Iniciação Acadêmica dos Estudantes Indígenas na UEL. In: AMARAL, Wagner Roberto do; FRAGA, Letícia; RODRIGUES, Isabel Cristina (org.). **Universidade para indígenas: a experiência do paraná**. Rio de Janeiro: Flacso/lpp-Uerj, 2016. p. 137-155.

LEMES. Aline D. C. **Os profissionais indígenas da educação e as escolas estaduais indígenas do norte do Paraná**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Serviço Social), Universidade Estadual de Londrina. Londrina, 2018.

LUCIANO, Gersem J. dos S.; AMARAL, Wagner R. Povos indígenas e educação superior no Brasil e no Paraná: desafios e perspectivas. **Integración y Conocimiento**, v. 2, n. 10, p. 13-37, 2021.

LUCIANO. Gersem dos S. **O índio brasileiro: o que você precisa saber sobre os povos indígenas no Brasil de hoje**. Brasília: MEC/SECAD; LACED/Museu Nacional, 2006.

OLIVEIRA, João Pacheco de; FREIRE, Carlos Augusto da Rocha. **A Presença Indígena na Formação do Brasil – Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade; LACED/Museu Nacional, 2006.**

PARANÁ. Conselho Estadual de Educação. **Deliberação nº 009/02, de 05 de fevereiro de 2002**. Dispõe sobre criação e funcionamento da Escola Indígena, autorização e reconhecimento de cursos, no âmbito da Educação Básica no Estado do Paraná e dá outras providências.

PARANÁ (Estado). **Resolução SEED nº 2075, de 23 de maio de 2008**. Dispõe sobre a organização e o funcionamento das Escolas Indígenas no Sistema de Ensino do Estado do Paraná. Curitiba, PR.

PARANÁ. Secretaria de Estado da Educação. **Resolução nº 3945, de 2015**. Dispõe sobre o processo de Designação de Diretores e Diretores Auxiliares dos Estabelecimentos de Ensino Indígenas e Quilombolas da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná. Curitiba, PR. 07 dez. 2015.

PEREIRA, Gilza Ferreira de Souza Felipe. **Mulheres Avá-guarani no oeste do Paraná: a educação superior indígena enquanto espaço de resistência**. 2021. 140 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social e Política Social) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina. 2021.

VILAS BOAS, Isabela de Barros. **Os profissionais indígenas e a carta de anuência para seleção nas escolas estaduais indígenas do norte do Paraná**. 2022. 60. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Serviço Social) – Centro de Estudos Sociais Aplicados, Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2022.