



# PISO SALARIAL:

ETAPAS E ESTRATÉGIAS PARA  
SUA IMPLEMENTAÇÃO

S I S T E M A

**cfn/crn**

CONSELHOS FEDERAL E REGIONAIS  
DE NUTRIÇÃO

**Agosto - 2025**

## EXPEDIENTE

### Manuella Fuhro Martins

Especialista em Direito do Trabalho pela AMATRA 12/Univali e bacharel em Direito pela Universidade Católica de Pelotas (UCPEL). Advogada desde 2004, atua em causas individuais e coletivas no campo trabalhista. É membro da Comissão de Direito do Trabalho da OAB/SC e da Associação Catarinense de Advogados Trabalhistas (ACAT), onde foi secretária-geral (2010–2013). Atuou também como membro do Tribunal de Ética e Disciplina da OAB/SC.

### João Trindade Cavalcante Filho

Doutor em Direito do Estado pela Universidade de São Paulo e mestre em Constituição e Sociedade pelo Instituto Brasiliense de Direito Público, além de advogado, atua como consultor legislativo do Senado Federal. É professor de Direito Constitucional nos cursos de Graduação e Pós-Graduação.

Autor de diversas obras: “Processo Legislativo Constitucional”, “Manual Didático de Direito Constitucional” e “Comentários à Reforma da Lei de Improbidade Administrativa”.

## PROJETO GRÁFICO:

Giovanna Puccinelli Alencar – Estagiária

Lucas Henrique Alves de Souza – Designer

Tersandro Vilela – Coordenador

Coordenação de Comunicação Institucional

Conselho Federal de Nutrição

## IDEALIZAÇÃO

Comissão de Relações Institucionais e Governamentais

Conselho Federal de Nutrição

## APOIO

Coordenação de Relações Institucionais e Governamentais

Coordenação Técnica em Nutrição

Coordenação de Comunicação Institucional

Este material foi desenvolvido exclusivamente para a III Oficina da Comissão de Relações Institucionais e Governamentais, realizada em Brasília, no dia 16 de dezembro de 2024.

# CONSELHO FEDERAL DE NUTRIÇÃO – CFN

## DIRETORIA

Presidenta – Erika Simone Coelho Carvalho

Vice-presidenta – Carla Regina Galego

Diretora-secretária – Viviani dos Santos Fontana

Diretor-tesoureiro – Maurício Rafael Novaes

## CONSELHEIROS

Adele Luiza da Matta

Alexsandro Wosniaki

Amélia Borba Costa

Amilton Feitosa da Silva

Ana Luiza Sander Scarparo

Caio Victor Coutinho

Fernando Marcello Nunes

Ícaro Ribeiro Cazumbá

Juliana Pizzol Organo

Lewestter Melchior de Lima

Manuela Dolinsky

Miriam Nardi

Risoneide Calazans

Virgínia Nunes Lima

## COLABORADORAS

Raquel Kerpel

Sonia Regina Barbosa

Sueli Lisboa da Silva

# Fala Institucional

As Relações Institucionais e Governamentais (RIG) são essenciais para que o Conselho Federal de Nutrição (CFN), em conjunto com os Conselhos Regionais de Nutrição, fortaleça sua atuação na construção e defesa de políticas públicas voltadas à segurança alimentar e nutricional.

Através do diálogo estratégico com os Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário, além de organizações da sociedade civil, garantimos que a Nutrição trabalhe no centro das decisões que impactam a saúde da população.

Nosso compromisso é fortalecer a inclusão da alimentação adequada e saudável como prioridade nas agendas políticas do país, contribuindo para um Brasil mais justo e com menos desigualdades.

O CFN segue participando de forma técnica e propositiva, ampliando sua representatividade e fortalecendo a valorização dos nutricionistas como agentes fundamentais para a garantia do direito humano à alimentação e nutrição adequadas.

**Erika Carvalho**

Presidenta Conselho Federal de Nutrição

# Apresentação

A Federação Nacional dos Nutricionistas (FNN), comprometida com a defesa dos direitos trabalhistas da categoria, atua desde 2009 na luta pela aprovação de um Projeto de Lei que institua o piso salarial dos nutricionistas.

Esta caminhada, liderada pela FNN em parceria com o movimento sindical, reforça a importância do engajamento das entidades representativas e da categoria.

Ao longo dos anos, enfrentamos desafios, especialmente em cenários legislativos pouco favoráveis, o que dificultou a tramitação das propostas. Levamos essa pauta ao Fórum Nacional das Entidades de Nutrição (FNEN) e buscamos o apoio do Conselho Federal de Nutrição (CFN), que disponibilizou sua estrutura e assessoria parlamentar para fortalecer essa causa.

Além da mobilização nacional, orientamos os sindicatos a buscar pisos regionais e a fortalecer as negociações trabalhistas. Seguimos firmes na defesa da jornada de 30 horas e na luta pela valorização dos nutricionistas.

**Fatima Fuhro**

Presidenta da Federação Nacional de Nutricionistas

# Introdução

O direito sindical constitui um dos pilares da valorização das categorias profissionais. Para nutricionistas e técnicos em nutrição e dietética, compreender o funcionamento das estruturas sindicais e os mecanismos de representação coletiva é essencial para assegurar condições dignas de trabalho e fortalecer o reconhecimento social da profissão.

No ordenamento jurídico brasileiro, a Constituição garante a livre associação dos trabalhadores e o papel dos sindicatos como interlocutores legítimos junto aos empregadores e ao Estado. Esse espaço de mediação permite a construção de agendas coletivas que resultam em avanços concretos: melhores salários, benefícios adequados, jornadas compatíveis e ambientes laborais mais seguros.

Mais do que estruturas formais, os sindicatos operam como núcleos de escuta, articulação e mobilização. A participação ativa dos profissionais, por meio das assembleias, das filiações e da atuação junto às entidades representativas, fortalece a capacidade de negociação da categoria. Cada cláusula inserida em convenções coletivas traduz uma conquista que nasce da organização e do engajamento.

É nesse contexto que emerge com ainda mais força a pauta do piso salarial. Sua construção exige articulação institucional, fundamentação técnica e estratégia política. O piso não representa apenas um valor monetário, mas simboliza o reconhecimento da complexidade, da responsabilidade e da relevância social do trabalho desenvolvido na área da Nutrição.

O Conselho Federal de Nutrição (CFN), enquanto autarquia pública federal que zela pela ética e pela valorização profissional, reconhece a importância do diálogo com as entidades sindicais e reafirma seu apoio à construção de pautas coletivas que promovam condições justas e dignas de trabalho para nutricionistas e técnicos em nutrição e dietética.

Este material avança agora para apresentar os caminhos legais, orçamentários e legislativos para a criação de pisos salariais, consolidando um roteiro para que o direito coletivo se converta em remuneração justa e política pública efetiva.

## NEGOCIAÇÕES COLETIVAS (DEFINIÇÃO):

A negociação entre sindicatos ou entre sindicato e empresa pode ocorrer sem a interferência do Poder Judiciário. Essa situação é chamada de **autocomposição**.

Existem duas formas principais de **autocomposição**:

**1) Convenção Coletiva de Trabalho (CCT):** é o resultado da negociação estabelecida entre entidades sindicais. Aqui toda a categoria é atingida e todas as empresas que empregam nutricionistas do segmento são vinculadas.

**2) Acordo Coletivo de Trabalho:** é o resultado da negociação coletiva estabelecida entre sindicato e empresa. Nesse caso, as normas atingem somente os empregados da empresa que participou da negociação.

## DISSÍDIO COLETIVO (DEFINIÇÃO):

Dissídio Coletivo, por sua vez, é quando o Poder Judiciário é provocado a respeito de um debate que envolva interesses coletivos. Diversamente da autocomposição, em que as partes mesmo negociam, aqui o Poder Judiciário é o mediador. Trata-se, portanto, de heterocomposição. O resultado dessa ação – dissídio coletivo – é uma sentença normativa.

Aproximam-se as negociações coletivas por meio da autocomposição do dissídio coletivo por meio da heterocomposição, na medida em que ambas são fontes formais do Direito do Trabalho, ou seja, criam direitos e condições de trabalho para a categoria/segmento profissional que representem.

---

[1] Advogada da Federação Nacional dos Nutricionistas (FNN). Especialista em Direito do Trabalho pela AMATRA 12/Univali e bacharel em Direito pela UCPEL. Atua desde 2004 em causas trabalhistas individuais e coletivas. Membro da Comissão de Direito do Trabalho da OAB/SC e da ACAT, onde foi secretária-geral (2010–2013). Ex-membro do Tribunal de Ética e Disciplina da OAB/SC.

# PASSO A PASSO DE UMA NEGOCIAÇÃO COLETIVA:

## PASSO Nº 1

O sindicato interessado em compor faz contato prévio com o sindicato/empresa do outro lado;

## PASSO Nº 2

O sindicato interessado em compor encaminha para o outro uma Carta de Intenções se apresentando e oficializando a intenção de negociar;

## PASSO Nº 3

Com a resposta positiva, o sindicato que tomou a iniciativa publica edital para convocar o segmento para que, em assembleia, os nutricionistas levem as propostas;

## PASSO Nº 4

Realizada a assembleia são definidas e reunidas as propostas a serem encaminhadas ao outro sindicato/empresa, por uma Carta de Reivindicações;

## PASSO Nº 5

Conhecidas as propostas e havendo acordo sobre elas, as partes negociantes elaboram uma minuta de Convenção Coletiva de Trabalho – CCT ou Acordo Coletivo de Trabalho – ACT;

## PASSO Nº 6

Não havendo acordo entre os sindicatos ou entre o sindicato e a empresa sobre as propostas, as negociações continuam e, se necessário for, nova assembleia poderá ser designada para a consulta do segmento (profissionais nutricionistas);

## PASSO Nº 7

A minuta da CCT/ACT elaborada após o acordo entre as partes (entre os sindicatos ou entre o sindicato e a empresa) é assinada pelos dirigentes com poderes para isso e levada a registro no Ministério do Trabalho e Emprego pelo sistema Mediador;

## PASSO Nº 8

Ratificada pelo órgão ministerial a CCT/ACT passa a vigor e ter força de lei.

## PISO SALARIAL: PASSO A PASSO

Este é um guia prático sobre como elaborar (e aprovar) um projeto de lei de para a instituição do piso salarial de categorias.

Essa competência é exercida por meio de lei ordinária federal (aprovada, portanto, por maioria simples em ambas as Casas do Congresso Nacional). No entanto, também existe a possibilidade de se instituir um piso salarial de abrangência estadual, uma vez que a União delegou essa competência aos Estados-membros, por meio da Lei Complementar nº 103, de 2000.

Confira-se:

**Art. 1º** Os Estados e o Distrito Federal ficam autorizados a instituir, mediante lei de iniciativa do Poder Executivo, o piso salarial de que trata o inciso V do art. 7º da Constituição Federal para os empregados que não tenham piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

**§ 1º** A autorização de que trata este artigo não poderá ser exercida:

I – no segundo semestre do ano em que se verificar eleição para os cargos de Governador dos Estados e do Distrito Federal e de Deputados Estaduais e Distritais;

II – em relação à remuneração de servidores públicos municipais.

**§ 2º** O piso salarial a que se refere o caput poderá ser estendido aos empregados domésticos.

**Art. 2º** Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.”

Com base nisso, passamos agora a apresentar o passo a passo para a elaboração de projetos de lei relacionados ao piso salarial de categorias.

---

[2] Consultor Legislativo do Senado Federal. Doutor em Direito Constitucional pela Universidade de São Paulo (USP). Advogado e parecerista. Professor de Direito Constitucional do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP).

## PASSO Nº 1: VERIFICAR SE JÁ NÃO EXISTE ALGUM PISO SALARIAL ESTABELECIDO

Pode parecer uma obviedade, mas o primeiro passo para a elaboração de uma lei é, justamente, analisar a necessidade (ou não) de sua aprovação.

Especificamente em relação ao piso salarial, é preciso verificar se já não existe uma lei (federal ou estadual) ou acordo/convenção coletiva de trabalho estabelecendo piso para aquela categoria. Essa consulta pode ser feita por meio de mecanismos de busca em geral (como o Google) ou por ferramentas específicas de pesquisa legislativa, como o LexML<sup>[3]</sup>, por exemplo.

Caso já exista uma lei ou ato normativo estabelecendo o piso, não se faz necessária uma nova lei – a menos que se deseje aumentar o valor do piso, o que configura outra questão.

## PASSO Nº 2: DEFINA O VALOR DO PISO A SER PLEITEADO

Logicamente, toda categoria deseja obter o máximo ganho com o mínimo de exigências. Contudo, há condicionantes econômicas, jurídica e políticas que impedem a fixação de um piso em valores muito elevados.

**Primeiro: Qual é a média de remuneração inicial da categoria naquela região?** Existe alguma lei estadual (Plano de Cargos e Remunerações, por exemplo) que estabelece algum valor mínimo para a carreira? O piso não pode – e não deve – ser inferior a esses patamares, sob pena de ser ineficaz, na melhor das hipóteses, ou injurídico/inconstitucional, na pior delas. Vale destacar que o piso salarial se refere à remuneração global, e não apenas ao vencimento básico.<sup>[4]</sup>

Além disso, o piso salarial não pode ser inferior ao salário mínimo. (CF, art. 7º, IV)

Definido o valor a ser pleiteado, siga para o passo nº 3.

---

[3] <https://www.lexml.gov.br/>

[4] “A Constituição de 1988, ao prever o direito ao piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho (art. 7º, inciso V), não estabeleceu que ele fosse nacional e unificado, como o fez em relação ao salário mínimo (art. 7º, inciso V, da CF/88). Tampouco previu o texto constitucional que o piso fosse estabelecido por lei. Na ausência de tais condicionantes, resta legítima sua fixação por negociação coletiva e de forma regionalizada. 3. Consolidou-se um sistema no qual as negociações acerca de pisos salariais ocorrem de forma descentralizada e regionalizada, a partir do que dispõe a Lei Complementar nº 103/20, o que não é somente legítimo, mas necessário. As unidades federativas apresentam realidades bastantes díspares quanto às médias salariais dos empregados do setor de enfermagem, sendo também diversas a estrutura, a dimensão e a solidez da rede de saúde privada, o que atrai a necessidade de definição regional dos pisos salariais da categoria, em cada base territorial, seguindo-se as respectivas datas-base.” (STF, Pleno, Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 7222/DF – terceiros embargos de declaração no segundo referendo à medida cautelar, Redator para o acórdão Ministro Dias Toffoli, DJe de 25.03.2024).

## PASSO Nº 3: DEFINA O ALCANCE DO PISO A SER ESTABELECIDO

É preciso definir se o piso abrangerá apenas trabalhadores do setor público, apenas do setor privado ou ambos. No caso de servidores públicos, também é necessário estabelecer se serão alcançados apenas servidores de uma esfera federativa (União, Estados ou Municípios) ou de todas elas.

Caso se deseje instituir o piso por meio de lei estadual, com base na delegação concedida pela Lei Complementar nº 103, de 2000, esse piso só poderá alcançar servidores estaduais ou trabalhadores da iniciativa privada. Não poderá atingir servidores federais, em razão da natureza da lei estadual, nem servidores municipais, por vedação expressa do art. 1º, § 1º, II, da referida lei complementar.

Se se tratar de uma lei federal, ela pode instituir piso para a iniciativa privada em todo o território nacional, bem como para servidores públicos federais, estaduais e municipais. Nesse segundo caso, porém (servidores públicos), é preciso atender ao art. 167, § 7º, da Constituição Federal, que dispõe:

### **Art. 167.**

(...)

**§7º** “A lei não imporá nem transferirá qualquer encargo financeiro decorrente da prestação de serviço público, inclusive despesas de pessoal e seus encargos, para a União, os Estados, o Distrito Federal ou os Municípios, sem a previsão de fonte orçamentária e financeira necessária à realização da despesa ou sem a previsão da correspondente transferência de recursos financeiros necessários ao seu custeio, ressalvadas as obrigações assumidas espontaneamente pelos entes federados e aquelas decorrentes da fixação do salário mínimo, na forma do inciso IV do caput do art. 7º desta Constituição.”

Dessa forma, caso se deseje alcançar servidores públicos de qualquer esfera federativa, será necessário indicar a fonte de custeio e, no caso de lei federal, qual será o valor repassado pela União aos demais entes. Foi o que ocorreu, por exemplo, com os pisos do magistério e da enfermagem – ambos instituídos por meio de emenda constitucional.

Caso se deseje instituir o piso por meio de lei estadual, visando atingir apenas os servidores estaduais, pode-se interpretar que não seria necessário indicar a fonte de custeio, uma vez que a situação se enquadraria na exceção “ressalvadas as obrigações assumidas espontaneamente pelos entes federados”. Nessa hipótese, será necessário apenas apresentar o demonstrativo de impacto das alterações, mas não, necessariamente, indicar a fonte de custeio (passo nº 4).

Caso o piso a ser instituído atinja apenas a iniciativa privada, pode-se seguir diretamente para o passo nº 5.

## **PASSO Nº 4: ELABORE O DEMONSTRATIVO DE IMPACTO DO PISO**

Se se optar por instituir um piso para atingir os servidores públicos, será preciso elaborar um demonstrativo de impacto financeiro e orçamentário, nos termos do que dispõe o art. 113 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT):

**Art. 113.** “A proposição legislativa que crie ou altere despesa obrigatória ou renúncia de receita deverá ser acompanhada da estimativa do seu impacto orçamentário e financeiro.”

Como a remuneração de servidores qualifica-se como uma despesa de caráter permanente, torna-se necessário apresentar esse demonstrativo de impacto, com a estimativa de qual vai ser a despesa a ser suportada com a aprovação daquela lei. Verifica-se, no entanto, que esse demonstrativo de impacto é uma estimativa (conforme a literalidade do texto constitucional), e não se confunde com a indicação da fonte de custeio. Assim, por exemplo, o demonstrativo de impacto pode estimar que o piso vai custar R\$ 120 milhões/ano, mas não precisa estabelecer a origem dos recursos. Ao contrário, quando a CF exige a indicação da fonte de custeio, a regra é mais exigente: nessa hipótese, seria preciso estabelecer que o piso vai custar, por exemplo, R\$ 120 milhões/ano, que serão conseguidos mediante o corte na despesa X no valor de 80 milhões/ano e do incremento da receita Y em 40 milhões/ano.

Mesmo se tratando de uma exigência menos rigorosa do que a indicação da fonte de custeio, ainda assim é uma estimativa relativamente complexa, que deve ser elaborada por pessoa ou equipe com conhecimento em econometria e finanças públicas (como economistas, estatísticos ou contadores especializados no setor público).

Elaborado o demonstrativo de impacto, passa-se ao passo nº 5.

## **PASSO Nº 5: CONVENCIMENTO POLÍTICO DA AUTORIDADE COM PODER DE INICIATIVA PARA APRESENTAR O PL**

Vencidos todos os passos anteriores, é necessário convencer politicamente a autoridade legitimada a apresentar o projeto de lei (governador(a), presidente(a) da República, entre outros).

Quando se trata de lei federal de abrangência nacional, teoricamente não há reserva de iniciativa, por se tratar de norma geral, sendo, portanto, admitida sua apresentação por qualquer deputado, qualquer senador, qualquer comissão, pelo presidente da República e até mesmo pelo povo, mediante iniciativa popular<sup>[5]</sup>. No caso de lei estadual, contudo, a iniciativa é exclusiva do governador, nos termos do art. 1º, caput, da LC nº 103, de 2000.

Vale mencionar que, diante de todo o imbróglio relacionado ao piso da enfermagem, as perspectivas políticas para a aprovação de uma lei nacional sobre o tema são bastante desafiadoras.

## **PASSO Nº 6: TRABALHE POLITICAMENTE PARA A APROVAÇÃO DO PL**

A partir desse ponto, inicia-se o trabalho parlamentar propriamente dito: convencer os parlamentares a votarem favoravelmente à matéria. Valem tanto as atuações públicas – como participações em audiências, entre outras – quanto as articulações de bastidores, por meio de lobby lícito, obviamente.

---

[5] O piso salarial da enfermagem, por exemplo, foi instituído mediante lei de iniciativa do Senador Fabiano Contarato (PT-ES), tendo-se transformado na Lei nº 14.434, de 4 de agosto de 2022. Sua constitucionalidade, contudo, foi bastante questionada, mais por conta de aspectos financeiros-orçamentários do que propriamente por questões de iniciativa (cf. ADI nº 7222/DF-MC-Ref).

# RESUMO

## PASSO Nº 1

Já existe algum ato normativo (lei federal, lei estadual ou acordo ou convenção coletiva) estabelecendo piso?

**SIM** - não há necessidade de uma nova lei (a não ser que queira aumentar esse piso)

**NÃO** - vá para o PASSO Nº 2

## PASSO Nº 2

Qual será o valor do piso?

Não poderá ser inferior ao salário-mínimo, nem a eventual valor do início de carreira estipulado em lei (Plano de Cargos e Remunerações, por exemplo).

## PASSO Nº 3

Qual será o âmbito de aplicação da lei?

Apenas a iniciativa privada - siga para o PASSO Nº 5

Servidores públicos:

a) apenas da esfera federativa que vai editar a lei - siga para o PASSO Nº 4

b) por lei federal, para se aplicar a todos os servidores públicos da categoria no Brasil - é preciso indicar a fonte de custeio ou quais os recursos que serão repassados pela União para compensar (CF, art. 167, § 7º)

## PASSO Nº 4

Qual é o impacto estimado nas contas públicas (art. 113 do ADCT)?

**Art. 113.** A proposição legislativa que crie ou altere despesa obrigatória ou renúncia de receita deverá ser acompanhada da estimativa do seu impacto orçamentário e financeiro.

## PASSO Nº 5

Quem pode propor o PL?

## PASSO Nº 6

Convencimento para aprovação no Legislativo

**LEI FEDERAL:**  
qualquer legitimado

**LEI ESTADUAL:**  
apenas o governador

(minuta)

## PROJETO DE LEI N° DE 2025

**Institui o piso salarial estadual da categoria dos nutricionistas técnicos em nutrição e dietética, no âmbito [celetista e/ou estatutário].**

A ASSEMBLEIA LEGISLATIVA do Estado X decreta:

**Art. 1º** Esta lei institui o piso salarial de nutricionistas e técnicos em nutrição e dietética, no âmbito do Estado, [celetistas ou estatutários].

**Art. 2º** Fica instituído o piso salarial estadual no valor de:

I - para os nutricionistas, [valor] por mês, levando-se em conta jornada semanal de 44h;

II - para os técnicos em nutrição e dietética, [valor] por mês, levando-se em conta jornada semanal de 44h.

**§1** O valor previsto nos incisos I e II do caput refere-se ao total da remuneração mensal.

**§2** Em caso de jornada menor que a estabelecida nos incisos I e II do caput, o valor deve ser reduzido proporcionalmente.

**Art. 3º** Os valores previstos nesta Lei devem ser anualmente atualizados pela taxa de liquidação e custódia de títulos públicos federais (SELIC)

**Art. 4º** Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos financeiros a partir do primeiro dia útil do mês seguinte.

## JUSTIFICAÇÃO

**[JUSTIFICAÇÃO, inclusive avaliação de impacto]**

S I S T E M A

**cfn/crn**

CONSELHOS FEDERAL E REGIONAIS  
DE **NUTRIÇÃO**

Acompanhe nossas redes:



*@cfn\_nutri*



*CFN*



*CFNonline*



*www.cfn.org.br*



*@cfn\_nutri*