

# ALTERAÇÃO SALARIAL

*Eduardo Milléo Baracat<sup>(\*)</sup>*

## **1 - Hipótese de alteração salarial.**

Conforme JOSÉ MARTINS CATHARINO, o valor inicial do salário, pode, no curso da relação empregatícia, ser alterado em decorrência de uma das seguintes causas: a) ato unilateral do empregador; b) típica estipulação contratual; c) compulsória, isto é, originada de norma legal direta ou indiretamente.<sup>(1)</sup>

A alteração do salário por ato unilateral do empregador pode, em tese, resultar de aumento ou redução do valor do salário, o que acarretaria a modificação salarial quantitativa.

A alteração, por ato do empregador, também é possível decorrer de modificação qualitativa do salário, como, por exemplo, na hipótese de mudança temporal de pagamento, quando o salário, pago mensalmente, passa a ser pago por dia.

A modificação salarial, por iniciativa do dador do trabalho, também poderá ser direta ou indireta. Esta ocorrerá quando há redução ou aumento do valor do salário pago por unidade de tempo. Aquela, pode dar-se, exemplificativamente, na hipótese de salário pago por hora, e a redução da jornada.

A alteração do salário em decorrência de previsão contratual, embora atípica, é possível, em tese, quando as próprias partes combinam condições para sua alteração posterior. Esse pacto pode ser firmado quando da celebração do contrato ou posteriormente. Quando posterior, haverá novação contratual.<sup>(2)</sup>

---

<sup>(\*)</sup> *Eduardo Milléo Baracat, Juiz Presidente da 1ª JCJ de Foz do Iguaçu.*

<sup>(1)</sup> *Tratado Jurídico do Salário. Edição fac-similada. LTr: São Paulo, 1994, p. 589.*

<sup>(2)</sup> *CATHARINO, José M. Op. cit, p. 588.*

Pode haver modificação salarial, no curso da relação de emprego, também em razão de disposição legal ou estipulação em acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.

## **2 - aplicação do art. 468 da CLT**

Incide, indubitavelmente, nas hipóteses de alteração do salário por ato unilateral do empregador e em decorrência de previsão contratual a regra insculpida no art. 468 da CLT, segundo o qual: “Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”.

Trata-se do princípio da inalterabilidade das condições de trabalho.

Assim, se por ato unilateral do empregador ou acordo entre as partes houver alteração salarial prejudicial para o empregado, nula a modificação, nos termos dos art. 468 da CLT, combinado também com o art. 9º do mesmo diploma legal.

Essa medida busca a proteção do trabalhador e impede que o empregador prevaleça-se da sua condição de economicamente mais forte, que se sobressai nitidamente durante o vínculo empregatício. Com efeito, em face da ausência da estabilidade no emprego, presume-se que empregado esteja impossibilitado de contestar durante a relação empregatícia, a redução do salário, com receio de perder o emprego, e, em consequência, o único meio de subsistência que possui.

Interessante questão, sobretudo para a teoria do ônus da prova, é a relativa ao tipo presunção prevista no art. 468 da CLT: absoluta ou relativa.

Essa presunção legal de coação do empregador quando a alteração for prejudicial ao empregado, sustenta DÉLIO MARANHÃO, é absoluta (iuris et de iure).<sup>(3)</sup>

---

<sup>(3)</sup> *Instituições de Direito do Trabalho. Vol. 1, 12ª ed. 2ª tiragem. p. 506. No caso de a lei ou o instrumento coletivo estabelecer aumento salarial, não se verifica maior*

Para EVARISTO DE MORAES FILHO, no entanto, “Não se pode presumir iuris et de iure qualquer vício de consentimento numa alteração ou novação contratual objetiva, por mútuo consentimento, como pretendem alguns intérpretes mais radicais do art. 468”.<sup>(4)</sup>

ORLANDO GOMES e ELSON GOTTSCHALK sustentam que as condições do contrato, referidas pelo art. 468 da CLT, correspondem às cláusulas contratualmente estipuladas e às necessidades particulares da empresa, e não às obrigações oriundas das fontes imperativas ou normativas que se inserem automaticamente no conteúdo do contrato de trabalho, para, depois, esclarecer que pode ser lícita a alteração das condições do contrato, por mútuo consentimento, observando-se a forma e “quantum” da remuneração, local de trabalho e a qualificação profissional do empregado.<sup>(5)</sup>

Deve-se, assim, ter em vista duas situações distintas.

A primeira refere-se à alteração das condições de trabalho decorrentes de normas imperativas<sup>(6)</sup>, por mútuo consentimento. Existindo prejuízo ao empregado, a presunção de coação do empregado é absoluta.

A segunda toca a alteração somente de condição de trabalho estipulada contratualmente, com a concordância do empregado. A presunção de coação do empregado é juris tantum, isto é, relativa. Neste caso, para se

---

*dificuldade, já que, em regra, não haveria prejuízo ao empregado. Saliente-se, entretanto, com esteio na lição de JOSÉ MARTINS CATHARINO que “mesmo quando a alteração aumenta a remuneração do empregado, sua validade depende do consentimento deste, isto porque a estipulação do salário constitui cláusula principal do contrato. Não se compreenderia que a lei vedasse ao empregador, por exclusiva vontade, aumentar o salário do empregado, mas, por outro lado, o empregado deve ter o direito de não aceitar a alteração, caso não lhe convenha. “CATHARINO, em nota de rodapé, menciona a hipótese viável de que o aumento do salário é produzido pelo acréscimo da jornada. Ao empregado pode não convir a alteração, se, por exemplo, tiver mais outro emprego. Op. cit., p. 596.*

<sup>(4)</sup> *Novação contratual objetiva com alterações globais, e não só salariais. LTr, 46-9, 1.041-1.053.*

<sup>(5)</sup> *Curso de Direito do Trabalho. Vols. I e II. 1ª ed. Forense: Rio de Janeiro, 1991, p. 364.*

<sup>(6)</sup> *Normas imperativas são aquelas que estabelecem direitos indisponíveis do trabalhador, pois visam, predominantemente, ao interesse público, como, por exemplo, o art. 7º, IV, da Constituição, relativa ao salário mínimo (MARINHAO, Délio e CARVALHO, Luiz Inácio B., op. cit., p. 40).*

concluir pela nulidade da modificação, mesmo prejudicial, deve-se analisar as circunstâncias da conclusão do negócio, o nível de inteligência e de instrução das partes, o esclarecimento pleno ou deficiente que possuíam do que acertavam em definitivo, se em troca da alteração prejudicial o empregado recebe outras vantagens compensatórias, sem que esteja presente, no ato ou no futuro, qualquer vislumbre de prejuízo, direto ou indireto.<sup>(7)</sup>

A interpretação que se dê da alteração de contrato de empregado de alta qualificação profissional deve ser diversa daquela quando se tratar do trabalhador braçal (operário).

Importa repisar que a alteração unilateral das condições de trabalho, tanto daquelas contratualmente estipuladas, quanto daquelas decorrentes das normas imperativas, havendo prejuízo ao empregado, a presunção de nulidade é absoluta, iuris et de iure.

### **3. Princípio da irredutibilidade salarial - Art. 503 da CLT e Lei 4.923/65**

Da aplicação do princípio da inalterabilidade das condições de trabalho em prejuízo do trabalhador no âmbito do salário, decorre o princípio da irredutibilidade do salário.

O art. 7º, VI, da Constituição da República de 5.10.88 prevê como direito dos trabalhadores urbanos e rurais a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

JOSÉ MARTINS CATHARINO lecionava, em 1951, que o princípio da irredutibilidade do salário é, com justa razão, universalmente aceito e defendido.<sup>(8)</sup>

Conquanto desnecessária a existência de uma norma que vedasse expressamente a redução salarial, pois a força resultante do princípio da irredutibilidade, universalmente aceito e defendido, contaminava todo o ordenamento jurídico - exemplo do art. 468 da CLT - de modo que não se admitisse a diminuição do salário, a elevação ao plano constitucional desse

---

<sup>(7)</sup> MORAES FILHO, Evaristo de. *Op. cit.*, p. 1.052-1.053.

<sup>(8)</sup> *Op. cit.*, p. 589.

princípio significou nítida evolução legislativa no tocante à proteção do salário.

A dúvida que surge, contudo, é a de se saber se seria possível a existência de lei prevendo alteração salarial em prejuízo do empregado.

Em vista do art. 7º, VI, da Lei Maior de 1988 que consagrou o princípio da irredutibilidade salarial, salvo acordo ou convenção coletiva, vedado pelo ordenamento jurídico pátrio a redução salarial através da lei ou qualquer outra fonte de direito que não seja a negociação coletiva.

Sustenta-se aqui, também, a impossibilidade de previsão em sentença normativa de redução salarial. Primeiro, porque não houve previsão nesse sentido no referido inciso VI, pois expressamente mencionou “convenção ou acordo coletivo”. Segundo, visto que a questão da redução salarial é tão grave e delicada que não pode ser imposta por terceiros alheios à realidade social existente na fábrica ou no âmbito de determinada categoria.

Nota-se, assim, a importância da norma constitucional citada, principalmente em vista dos ventos que sopram da flexibilização das regras de Direito do Trabalho.

Em se tratando de lei, ou sentença normativa, que preveja a redução do salário ou autorize o empregador, unilateralmente ou mediante acordo com o empregado, a fazê-lo, será inconstitucional por afrontar o disposto no inciso VI do art. 7º da Constituição da República que prevê o princípio da irredutibilidade do salário.

E o que ocorreu, por exemplo, com o art. 503 da CLT, que previa a possibilidade de o empregador, em caso de força maior ou prejuízos suscetíveis de afetar substancialmente a situação econômica da empresa, reduzir os salários de todos os empregados, na mesma proporção, até 25%, respeitado o salário mínimo. Revogada restou, portanto, esta norma pelo art. 7º, VI, da Lei Maior, por incompatibilidade vertical.<sup>(9)</sup>

---

<sup>(9)</sup> JOSÉ AFONSO DA SILVA ensina que do princípio da supremacia da Constituição resulta o da compatibilidade vertical das normas da ordenação jurídica de um país, no sentido de que as normas de grau inferior somente valerão se forem compatíveis com as normas de grau superior, que é a constituição. As que não forem compatíveis com ela são inválidas, pois a incompatibilidade vertical resolve-se em favor das

O parágrafo 2º do art. 2º da Lei 4.923/65 também restou revogado pelo mesmo preceito constitucional, que autorizava a Justiça do Trabalho a reduzir o salário dos empregados se não houvesse acordo entre a empresa que se encontrasse em situação excepcional configurada pela conjuntura econômica e a respectiva entidade sindical.

ARNALDO SUSSEKIND compartilha desse entendimento, à medida em que assevera:

“Houve, a nosso ver, revogação ou derrogação dessas disposições legais. Em face do preceituado no art. 7º, nº VI, da Lei Fundamental, parece certo que, mesmo em circunstâncias excepcionais, os salários só poderão ser reduzidos por meio de convenção ou acordo coletivo. Daí por que o art. 503 da CLT perdeu sua eficácia, enquanto que a referida lei de 1965 foi derogada na parte em que atribuía poder à Justiça do Trabalho para determinar a redução salarial transitória.”<sup>(10)</sup>

Lícita, desse modo, será a redução salarial somente quando prevista em acordo ou convenção coletiva, nos termos do art. 7º, VI, da Constituição da República.

A Lei Maior, contudo, não concedeu aos sindicatos poderes ilimitados para estipular redução salarial dos membros da categoria profissional.

---

*normas de grau mais elevado, que funcionam como fundamento de validade das inferiores” (Curso de Direito Constitucional Positivo 6ª ed Editora Revista dos Tribunais: São Paulo, 1990, p 46 ).*

<sup>(10)</sup> *Irredutibilidade do Salário. Revista LTr. 55-02, p 137-138. Ao contrário, não concordando com o entendimento segundo o qual houve revogação do art 503 da CLT, existe artigo intitulado “Redução Salarial e a Flexibilização no Direito do Trabalho”, de JOSÉ AFFONSO D'ALLEGRAVE NETO, para quem referido preceito legal ainda vige, desde que se atenda os requisitos do art. 2º da Lei 4 923/65, no tocante à redução transitória, participação do sindicato obreiro, manifestação dos empregados através de assembléia, bem como previsão em acordo ou convenção coletiva (Revista LTr, 56-07, p. 829-831).*

Alguns limites, previstos pelo "caput" do art. 2º da Lei 4.923/65, também recepcionado pelo inciso VI do art. 7º da Carta Magna, devem ser observados.

Importa, antes de mais nada, justificar o entendimento de que o "caput" do art. 2º da Lei 4.923/65 não foi revogado pelo preceito constitucional em tela, como também esclarecer que inexistente contradição entre esse entendimento e o que foi antes sustentado de que a lei que previsse redução salarial seria inconstitucional.

O art. 2º, "caput", da Lei 4.923/65<sup>(11)</sup> autoriza a redução salarial, mediante a observância dos seguintes requisitos:

a) situação econômica periclitante da empresa empregadora, devidamente comprovada;

b) redução proporcional da jornada ou dos dias trabalhados;

c) prévio acordo com a entidade representativa dos empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho;

d) transitoriedade da medida, não excedente de três meses, prorrogáveis, nas mesmas condições, se ainda indispensável;

f) respeitado o salário mínimo regional;

g) redução proporcional da remuneração e das gratificações dos gerentes e diretores da empresa.

Ensina GOMES CANOTILHO que conforme o princípio da interpretação das leis em conformidade com a Constituição, no caso de

---

<sup>(11)</sup> Reza esse preceito: "A empresa que, em face da conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitoriamente, a redução da jornada normal ou número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 (três) meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda, indispensável, e sempre de modo que a redução do salário contratual, respeitado o salário mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores".

normas polissêmicas ou plurisignificativas deve dar-se preferência à interpretação que lhe dê um sentido em conformidade com a constituição. Continua, ainda, o eminente jurista português, aduzindo que essa formulação comporta outras dimensões, como, por exemplo, o princípio da prevalência da Constituição, segundo o qual, dentre as várias possibilidades de interpretação, só se deve escolher a interpretação que não seja contrária ao texto e programa da norma ou normas constitucionais; ou, ainda, o princípio da conservação das normas, pelo qual uma norma não deve ser declarada inconstitucional quando, observados os fins da norma, ela pode ser interpretada em conformidade com a constituição<sup>(12)</sup>.

Ora, verifica-se que o art. 2º, "caput", da Lei 4.923/65 está em perfeita conformidade com o sentido da Constituição da República Brasileira, à medida em que limita a redução salarial ao valor de um salário mínimo regional, que deve ser identificado como sendo o piso salarial da categoria fixado em instrumento normativo, conforme autorizam os incisos V e XXVI do art. 7º, ou, na ausência deste, com o salário mínimo, também previsto na Lei Maior, art. 7º, IV.

Prevê, de igual forma, o preceito legal analisado, que a redução salarial seja estipulada por acordo ou convenção coletiva, tal qual o próprio inciso VI do art. 7º.

Impõe a mencionada norma legal uma limitação temporal à redução salarial, de modo a não perpetuar indefinidamente a situação prejudicial ao empregado, atendendo, assim, à regra geral de irredutibilidade do salário.

Autoriza, ainda, que haja proporcional redução da jornada ou dos dias trabalhados, conforme previsão do inciso XIII, do art. 7º.

Acresce um componente de equidade ao regime da redução salarial, que é de que não só os operários tenham os salários reduzidos, mas também os dirigentes da empresa.

O único requisito que destoa dos princípios da atual Constituição é o da homologação do acordo ou convenção coletiva pela Delegacia Regional do Trabalho. É que a Lei Fundamental de 1988 procurou

---

<sup>(12)</sup> *Direito Constitucional*, 6ª ed. Livraria Almedina: Coimbra, 1993, p. 235.



vedar ao Poder Público a interferência na organização sindical (art. 8º, I), e, por via de consequência, nas próprias negociações coletivas. Essa pequena incompatibilidade não afeta a conclusão de vigência do art. 2º, “caput”, da Lei 4.923/65 em face da Lei Maior. Conclui-se, de qualquer forma, que não é vedada a mencionada homologação, cabendo somente frisar que não é imprescindível para a validade do acordo.

Vê-se, por outro lado, que a interpretação conferida não é contrária ao texto, nem ao programa das normas constitucionais, mormente aqueles previstos no Capítulo II, relativo aos Direitos Sociais, que é, antes de mais nada, o da melhoria da condição social do trabalhador.

Em uma única palavra, a norma infraconstitucional consistente no art. 2º, “caput”, da Lei 4.923/65 foi recepcionada pelo art. 7º, VI, da Constituição de 1988, fazendo-se uma única ressalva acerca da obrigatoriedade de homologação pela DRT.

Não há contradição, por outro lado, entre o disposto no art. 2º da Lei 4.923/65 e a afirmação anteriormente formulada de que a lei que previsse ou autorizasse o empregador a reduzir o salário seria inconstitucional. Com efeito, a norma legal em tela não prevê redução salarial, mas tão-somente autoriza que o sindicato representante da categoria negocie a redução da jornada e do salário, proporcionalmente, através de acordo ou convenção coletiva.

Concluindo juntamente com ARNALDO SUSSEKIND é possível afirmar que o art. 7º, VI, da Lei Maior também recepcionou o art. 468 da CLT.<sup>(13)</sup>

Tem-se, em decorrência, que:

1. a lei que preveja redução salarial ou autorize o empregador, unilateralmente ou mediante acordo com o empregado, a fazê-lo, é inconstitucional;

2. o art. 7º, VI, da Constituição da República ao recepcionar o art. 468 da CLT, criou uma exceção, no sentido de que é possível a redução salarial em prejuízo do empregado, desde que prevista em acordo ou

---

<sup>(13)</sup> *Op. cit.*, p. 138.

convenção coletiva, observados os limites impostos pela Lei 4.923/65. O desrespeito desses limites acarreta a nulidade de pleno direito da redução salarial, nos termos do art. 9º da CLT.

#### **4 - Acesso dos trabalhadores à informação - a redução salarial e os lucros posteriores**

Duas outras questões de alta relevância surgem diante do que restou exposto.

A primeira refere-se ao direito ao acesso dos trabalhadores à informação e consulta sobre dados relativos à situação econômica da empresa. A segunda é relativa à participação do trabalhador, com a redução do salário, para a solução dos problemas econômicos da empresa, sem que se beneficie, posteriormente, dos lucros obtidos.

Conforme sustentado supra, somente é aceitável a redução salarial em decorrência de problemas econômicos que atinjam a empresa empregadora.

O desenvolvimento econômico e social pressupõe a participação de empresários e trabalhadores como agentes sociais que o são, de modo que empregados e empregadores como parceiros no plano de desenvolvimento sócio-econômico devem colaborar mutuamente para esse intento.

Quando se cogita da possibilidade de redução salarial transitória em virtude das dificuldades econômicas da empresa, verifica-se a participação do trabalhador nesse processo de desenvolvimento sócio-econômico, de forma a contribuir para a subsistência da atividade empresarial em face de conjuntura econômica adversa.

Mas a participação efetiva do trabalhador, através de sindicatos ou de comissões de fábrica<sup>(14)</sup> depende, necessariamente, do acesso às informações e da consulta sobre a real situação econômica da empresa.

---

<sup>(14)</sup> O art. 11 da Constituição brasileira prevê nas empresas de mais de duzentos empregados, a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Não se teria, de outra forma, o trabalhador como um agente de desenvolvimento, mas um mero espectador passivo dos fatos sócio-econômicos.

Um grupo de trabalho constituído pelo Serviço de Estudos da Comissão das Comunidades Europeias, ao debater, em 3 de junho de 1986, documento sobre as “Novas tecnologias e diálogo social”, concluiu que uma das condições fundamentais idôneas para assegurar o êxito das trocas tecnológicas e das mudanças sociais é, sem dúvida, a informação e a consulta prévia aos assalariados.<sup>(15)</sup>

Tendo o empregador o trabalhador como parceiro, e não adversário, obterá, sem dúvida, campo fértil para a superação das dificuldades econômicas existentes, realização do desenvolvimento econômico e social.

Para que isto ocorra, no entanto, necessário que o trabalhador colha os resultados do esforço realizado. A redução salarial diante das dificuldades econômicas da empresa é uma via com mão única. Como parceiro do desenvolvimento mencionado, não basta ao trabalhador participar das dificuldades. Deverá, de igual forma, beneficiar-se dos frutos dos sacrifícios partilhados.

Somente se pode considerar idônea a redução salarial, assim, se, em contrapartida, houver previsão da participação nos resultados empresariais posteriores.

A empresa, desse modo, na função de promover o desenvolvimento econômico e social do país deve favorecer a melhoria das condições sociais do empregado.

A redução salarial importa restrição do acesso do trabalhador aos bens de consumos, inclusive os necessários à sua subsistência e dos seus familiares; gera, em decorrência, decréscimo nas condições de vida da população.

---

<sup>(15)</sup> *Nuevas Tecnologias Y Dialogo Social. Traducción española, AURORA DIEGO. Revista de Trabajo, n. 91, julio-septiembre, 1988, 139-164.*

A diminuição do salário, diante da situação econômica da empresa, é necessária, como forma, inclusive, de conservar o emprego, já que a quebra da empresa implicaria a perda do próprio emprego, muito mais prejudicial ao empregado.

Ora, dessa forma, percebe-se que a contrapartida da diminuição salarial para o trabalhador, parceiro social do empregador, é a manutenção do emprego, no mínimo, por igual período em que vigorou a redução, com a participação nos resultados obtidos pela empresa a partir da recuperação econômica.<sup>(16)</sup>

Esse pacto, celebrado através de acordo ou convenção coletiva, somente, poderia ser alcançado com sucesso, mediante ampla negociação, com acesso dos trabalhadores, através do sindicato ou de comissão de fábrica, às informações da empresa.

### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Direito Constitucional. 6ª ed. Livraria Almedina: Coimbra, 1993. 1214 p.
2. CATHARINO, José Martins. Tratado Jurídico do Salário.  
Edição fac-similada. LTr: São Paulo, 1994, 773 p.
3. DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Redução salarial e a Flexibilização no Direito do Trabalho. Revista LTr, 56-07, p. 829-831.
4. ESPANHA. Nuevas Tecnologias Y Dialogo Social.  
Traducción española, AURORA DIEGO. Revista de Trabajo, n. 91, julio-septiembre, 1988, 139-164.
5. GOMES, Orlando & GOTTSCHALK, Elson. Curso de Direito do Trabalho. Vols. I e II 1ª ed. Forense: Rio de Janeiro, 1991, 826 p.

---

<sup>(16)</sup> JOSÉ AFFONSO DALLEGRAVE NETO sustenta que só seria lícita a redução salarial se o empregado auferir em troca a garantia de emprego, no mínimo, enquanto vigorar o acordo escrito entre os signatários (*Redução Salarial e a Flexibilização no Direito do Trabalho, Revista LTr, 56-07, 829-831.*

6. MARANHÃO, Délio & CARVALHO, Luiz Inácio B. Direito do Trabalho. 17ª ed. Editora Fundação Getúlio Vargas: Rio de Janeiro, 1993, 614 p.
7. MORAES FILHO, Evaristo de. Alteração salarial por mútuo acordo sem prejuízo do empregado - Natureza jurídica do Bônus (abono). Revista LTr 46-3/263.
8. \_\_\_\_\_. Novação contratual objetiva com alterações globais e não só salariais. Revista LTr 46-9/1041.
9. \_\_\_\_\_. Introdução ao Direito do Trabalho. 4ª ed. LTr: São Paulo, 1986, 315 p.
10. SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 6ª ed. Editora Revista dos Tribunais: São Paulo, 1990.
11. SUSSEKIND, Arnaldo L., MARANHÃO, Délio & VIANA, Segadas. Instituições de Direito do Trabalho. Vol. 1. 12ª ed. 2ª tiragem. Participação de João Lima Teixeira Filho. LTr: São Paulo, 1992, 651 p.
12. \_\_\_\_\_. Irredutibilidade do Salário. Revista LTr. 55-02, p. 137-138.