

PETIÇÃO INICIAL TRABALHISTA*

Jorge Luiz Souto Maior^(*)

O tema, petição inicial trabalhista, visto assim de forma superficial, pode parecer **banal**, já que deixa a entender que se trata da apresentação de formulários de petição.

Entretanto, encarado sob outra ótica mostra-se de suma importância, especialmente para que se **entenda melhor o desenvolvimento do procedimento trabalhista**, uma vez que é dos termos da petição inicial que advêm vários outros institutos processuais, como a própria defesa do reclamado, os objetos de prova, a litispendência, a coisa julgada, a sentença etc...

Para a abordagem do assunto, no entanto, se faz importante a **fixação de cinco premissas**.

Primeira, a de que se está tratando de um estudo de **procedimento**, ou seja, a forma e as conseqüências da predisposição de atos processuais, e não de processo, entendido como relação jurídica.

Durante muito tempo, os processualistas civis procuraram demonstrar a independência do processo com relação ao direito material, relegando o estudo do procedimento a um segundo plano - daí porque se tornou praxe falar em "mero procedimento". Hoje em dia, já consagrada essa autonomia, no entanto, apresenta-se importante um estudo mais aprimorado do procedimento exatamente para se alcançar, com maior eficiência, o objetivo principal do processo, que é distribuir justiça, com segurança e rapidez.

Os estudiosos de processo do trabalho procuraram, também durante longo tempo, demonstrar a autonomia do processo do trabalho frente ao processo civil e, conseqüentemente,

* Palestra proferida na sede da Subseção da OAB/SP, em Araraquara, no dia 28/11/96.

(*) Juiz do trabalho titular da 3ª. Vara do Trabalho de Jundiá. Professor de direito do trabalho da Faculdade de Direito da USP.

também, desprezaram o estudo do procedimento. Essa situação gerou sérios prejuízos ao processo do trabalho, porque **além de não se conseguir destacar a sua autonomia** ainda se permitiu que a ausência de uma construção doutrinária sólida quanto ao procedimento fizesse surgir na prática o **procedimento da Junta**, ou seja, a adoção diferenciada de procedimentos em cada Junta de Conciliação e Julgamento, conforme o entendimento pessoal de seu juiz presidente. Fato que, nem seria preciso lembrar, acabou causando enorme desconforto àqueles que militam na Justiça do Trabalho.

Segunda, no que se refere à **aplicação subsidiária** do Código de Processo Civil ao Processo do Trabalho. Esta somente se pode realizar quanto a regras de procedimento, quando a Consolidação das Leis Trabalhistas apresentar lacunas e quando as regras do CPC não forem incompatíveis com a sistemática traçada pelo procedimento trabalhista.

Terceira, a de que o procedimento trabalhista tem como pressuposto a **simplicidade** e que não há nisso nenhum demérito sob o ponto de vista intelectual para esse ramo do direito. Ao contrário, somente o perfeito conhecimento da técnica processual é que nos permite alcançar a simplicidade. Em outras palavras, **tratar eruditamente o procedimento é tratá-lo com simplicidade**, já que sendo instrumental, o procedimento existe para nos permitir alcançar os escopos maiores do processo e não para impedir a consecução desses objetivos, por apego a formalismos desarrazoados. Nesse sentido é que se diz que o processo não é um fim em si mesmo, mas meio, instrumento, para se alcançar a justiça do caso concreto.

Neste sentido cabe, aqui, colher as lições de Barbosa Moreira:

"Para mim (...), a técnica é um instrumento - como tal, útil e insubstituível. Longe de constituir empecilho à consecução dos fins de justiça, a que todo processo deve sem dúvida tender, ela aplanar, quando corretamente manejada, o caminho para aquela meta. Repito: quando corretamente manejada. O problema está,

não raro, na inaptidão para manejar a técnica de modo correto. Quando alguém se queixa de que o respeito da técnica leva, em tal ou qual hipótese, à consagração de uma injustiça, ponho-me a conjecturar se na verdade se terão utilizado adequadamente os próprios recursos da técnica, ou se não terá renunciado cedo demais a explorar-lhe a fundo as virtualidades." ("A justiça no limiar do novo século", *in* Revista de Processo, São Paulo, RT, n. 71, ano 18, jul-set/93, p. 190)

Além disso, apresenta-se evidente que o desprezo à técnica acarreta o risco da multiplicação de incidentes processuais, "com nefastas conseqüências para a marcha dos feitos e o rendimento do trabalho judicial" (*idem*, p. 190).

Quarta, a de que o processo do trabalho está voltado, como regra, para um **único tipo de relação jurídica de direito material**, a relação de emprego, cujos requisitos de caracterização são fixados por lei e cujas obrigações estão, também, de forma pré-determinada, fixadas na lei. Conseqüentemente, no procedimento trabalhista, para se respeitar o **contraditório**, que é essencial para o cumprimento da garantia do devido processo legal, não é necessário que se exagere em formalidades.

E, **quinta**, a de que o **procedimento trabalhista é oral**, o que quer dizer que o *iter* procedimental trabalhista é composto, basicamente, de um único ato, a **audiência**, à qual, portanto, deve ser efetiva. Nestes termos, a técnica processual trabalhista deve ser entendida no sentido de possibilitar que os incidentes processuais que venham a surgir em audiência sejam, como regra, resolvidos neste ato, pois do contrário, o que se teria como regra, seria o adiamento da audiência, o que depõe seriamente contra a celeridade do procedimento trabalhista, impedindo, pois, a efetivação do objetivo primordial do processo, já mencionado.

A respeito vale repetir as palavras de Pedro Vidal Neto:

"Uma das causas mais evidentes de retardamento dos processos, em primeira instância e de congestionamento das pautas é precisamente a realização de audiências improfícuas." ("O comparecimento das partes à audiência", *in* Revista de Direito do Trabalho, Vol. 2, São Paulo, RT, p. 87)

Fixadas essas premissas, quais sejam, a de que se está cuidando de um tema pertinente ao procedimento; que a aplicação subsidiária do procedimento civil deve ser feita com reservas; que a simplicidade deve ser o centro das atenções no procedimento trabalhista, sendo esta o resultado do bom tratamento da técnica processual; que o procedimento trabalhista é instrumento, como regra, de um único tipo de relação jurídica de direito material, a relação de emprego, que possui características muito marcantes; e que o procedimento trabalhista é oral, em oposição ao procedimento civil que é escrito; pode-se, agora, passar a algumas considerações mais concretas a respeito do tema.

Em primeiro lugar, pode-se dizer que **os requisitos da petição inicial trabalhista são** os especificados no parágrafo 1o., do art. 840, da CLT, afastando a possibilidade de aplicação subsidiária, neste tema, do artigo 282, do CPC, que trata dos requisitos da petição inicial civil.

Assim, aqueles requisitos do art. 282, do CPC, não repetidos na regra laboral, **não são requisitos** necessários da petição trabalhista, quais sejam: o fundamento jurídico do pedido; a especificação de provas; o requerimento para citação do réu (reclamado); e o valor da causa.

Aliás, esses requisitos, com exceção feita ao valor da causa, mesmo no processo civil já tiveram sua **importância mitigada** ao longo dos tempos.

Uma palavra acerca do fundamento jurídico do pedido. Destaque-se que sua apresentação destacada na inicial somente se faz necessária para esclarecer a possibilidade jurídica do pedido.

A fundamentação jurídica, necessário esclarecer, é o próprio direito afirmado pelo autor, como **efeito jurídico dos fatos alegados**.

Na realidade trabalhista, não se apresenta necessária essa indicação, de forma específica, porque, normalmente, o próprio pedido já a traz ínsita. Ex.: horas extras.

A não ser que se trate de um caso especial, em que a possibilidade jurídica do pedido deva ser explicitada pela fundamentação jurídica é que esta se apresentará necessária, como aliás, já se vem direcionando a doutrina processual civil. Ex.: reintegração ao emprego.

Como regra maciça, no entanto, essa fundamentação não se faz necessária e por isso é que não é entendida como requisito da petição inicial trabalhista, ao contrário do que ocorre no processo civil.

Para melhor explicar a questão, necessário demonstrar a diferença conceitual entre **possibilidade jurídica do pedido** e **fundamentação jurídica do pedido**.

A fundamentação jurídica do pedido, como visto, é, nos moldes do processo civil - e no processo do trabalho, apenas excepcionalmente - um requisito formal da petição inicial. Sem sua indicação, quando necessária, o feito é extinto sem o julgamento do mérito, por defeito formal. Havendo sua indicação, a sua análise qualitativa, importa julgamento de mérito.

A possibilidade jurídica do pedido é uma das condições da ação e se verifica pela análise qualitativa (sob o aspecto legal) do pedido formulado. Isto é, se o pedido é agasalhado pela lei ele é possível.

Exemplos:

(1)

Assim, se o autor pede aviso prévio, o pedido é juridicamente possível, mas se o faz com base na fundamentação jurídica de que toda cessação de vínculo, ainda que voluntária, dá direito a aviso prévio, a análise qualitativa da fundamentação apresentada dá ensejo a um julgamento de mérito, no caso, improcedência, uma vez que essa situação não é a agasalhada por lei para efeito do direito a aviso prévio.

(2)

Se o reclamante, no entanto, pede estabilidade-paternidade, o pedido é juridicamente impossível, porque a lei não agasalha este direito, tornando-se necessário ao reclamante, para justificar a possibilidade jurídica de seu pedido, a apresentação de uma fundamentação, que poderá ser uma norma coletiva.

De qualquer modo, como já se disse, a regra nos feitos trabalhistas é que o pedido já traga em si o seu fundamento, demonstrando, por si só, a sua possibilidade jurídica.

Quanto ao valor da causa, dispõe o art. 2o., Lei n. 5584/70: "...o Presidente da Junta ou Juiz, antes de passar à instrução da causa, fixar-lhe-á o valor para a determinação da alçada, se este for indeterminado no pedido."

Assim, se a inicial não contiver valor **não poderá o juiz determinar que o reclamante o faça**, mediante cominação de alguma sanção, porque esta não existe no processo do trabalho, uma vez que a fixação do valor da causa é uma atribuição do juiz⁽¹⁾.

Por isso, razão assiste a Tostes Malta⁽²⁾, quando diz que o **exame** do valor dado à causa pelo reclamante **pode ser feito "ex**

⁽¹⁾ "A lei exige que a inicial mencione o valor do pedido, mas muitos estudiosos sustentam o contrário e os juízes não têm exigido essa fixação ou, pelo menos, da omissão não tem resultado a inépcia da inicial ou qualquer prejuízo para o reclamante." (Malta, Christóvão Piragibe Tostes, Prática do Processo Trabalhista, São Paulo, LTr Edit., 1993, p. 207)

⁽²⁾ "Ainda que não haja impugnação, no processo do trabalho o juiz não é obrigado a ter o valor referido na inicial como correto e mesmo deve repudiá-lo de ofício em certos casos, quando o erro é manifesto." (Ob. cit., "Prática...", p. 206)

officio" pelo juiz, ou seja, independentemente de impugnação. Essa mesma orientação é encontrada na jurisprudência⁽³⁾.

Assim, não se deve pensar em aplicação subsidiária do CPC, quanto ao valor da causa, como se verifica em parte da doutrina⁽⁴⁾, a não ser quanto aos **critérios para fixação desse valor** (arts. 259 a 261, do CPC).

Quanto aos requisitos específicos da petição inicial trabalhista, cabe destacar:

a) a qualificação das partes não precisa ser feita com os elementos identificadores do processo civil: "nome, prenome, estado civil, profissão, domicílio e residência". Basta que, por qualquer elemento se consiga identificar quem está propondo a reclamação e em face de quem o faz.

Exigências de indicação de RG, n. de CTPS e CEP são ilegais, muito embora, a título de colaboração com a Justiça, nada impede que sejam fornecidas quando solicitadas.

Cabe deixar claro, no entanto, que o maior interessado em bem identificar as partes é o próprio reclamante, visto que qualquer falha neste aspecto, por menor que seja, motivará a rescisão de eventual decisão proferida em um processo com vício de identificação.

⁽³⁾ "Havendo critério fixado por lei, pode o Juiz alterar de ofício o valor da causa, como facultado pelo artigo 2o., da Lei n. 5.584/70.

O valor da causa será determinado na esteira dos critérios ditados pelos artigos 258 a 260 do CPC, não sendo arbitrária ou aleatoriamente estipulado.

Sendo irreal, irrisório e despropositado o valor atribuído à causa, não poderá o mesmo subsistir, mesmo na hipótese de extinção, equivalente ao arquivamento, desistência ou improcedência, quando as custas processuais são devidas sobre o pedido (art. 789, parágrafo 3o. da CLT).

As custas processuais são obrigação da parte e se destinam à cobertura de despesas da União, inexistindo fundamento legal que autorize a suspensão do recolhimento, vez que o Sindicato não é beneficiário da gratuidade, estando excluído dos permissivos delimitados pela lei n. 5.584/70. Segurança denegada." (TRT 2a. Região RO 01 - 344/94-P - Ac. SDI n. 689/94-P - Rel. Maria Aparecida Pellegrina, "in" DOE, 14/10/94, p. 168)

⁽⁴⁾ Amador Paes de Almeida (Curso prático de processo do trabalho, São Paulo, Saraiva, 1989, p. 114) diz que o valor da causa, embora omissivo no artigo 840, da CLT, deve constar da petição inicial, pois é essencial para a fixação do valor das custas processuais e para estabelecimento do rito sumário (Lei n. 5.584/70), tornando-se imprescindível a aplicação subsidiária do artigo 282, V, do CPC.

b) a brevidade da exposição dos fatos é essencial nos feitos trabalhistas.

Somente os **fatos principais** da **identificação da relação jurídica de direito material** (datas de início e término do contrato de trabalho - se tiver havido a cessação - e valor da última remuneração), além dos **fatos principais das relações jurídicas derivadas, se não especificados em lei** (Ex. horas extras) é que devem ser mencionados na inicial, assim como também na defesa.

Os **fatos acessórios**, os que servem para prova dos fatos principais, não precisam ser narrados na inicial e podem, normalmente, ser objeto de prova no momento processual oportuno, qual seja, a audiência de instrução.

Os requisitos da petição inicial trabalhista são, portanto:

- a) designação do Presidente, ou juiz de direito a que for dirigida;
- b) a qualificação do reclamante e do reclamado;
- c) uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio;
- d) o pedido;
- e) a data (que é suprida pelo protocolo);
- f) a assinatura do reclamante ou de seu representante.

O **exame da regularidade** da petição inicial trabalhista deve ter por base todos esses fundamentos. E, como se faz esse exame?

Esse exame, atendendo-se a técnica procedimental trabalhista, se faz **em audiência, antes de acolhida a defesa**, exceto

quando o defeito da inicial não possibilite a notificação do reclamado e, obviamente, a realização da audiência. Hipótese que motivará o indeferimento da inicial, se não regularizada após o prazo genérico de 05 (cinco) dias para sua regularização. O mesmo se dá com a falta de assinatura na inicial.

Outra indagação que surge, é a pertinente aos **efeitos do não preenchimento desses requisitos.**

Nesse tópico surge o problema da inépcia da inicial.

Em primeiro lugar, cabe destacar que a inicial trabalhista **não é deferida**, como formalidade essencial para **formação da relação jurídica processual**. Em razão disso, quando o juiz do trabalho analisa a petição inicial, a relação já está formada, embora ainda não esteja aperfeiçoada, porque a defesa do reclamado ainda não foi apresentada. De qualquer modo, a consideração de inépcia da inicial não poderá implicar em indeferimento desta, exatamente porque a formação da relação processual se efetivou sem necessidade de deferimento da inicial. **Não se indefere aquilo que não precisa ser deferido.** Após a formação da relação jurídica processual, como se dá no processo civil, a inépcia da inicial motivará a extinção do feito, sem julgamento do mérito, com base no artigo 267, incisos IV ou VI (conforme o defeito), e não mais com base no inciso I (que trata do indeferimento da inicial).

Em segundo lugar, importante fixar a diferença que existe, conceitualmente falando, entre **petição inepta** e **petição irregular**, esta última relativa a defeitos formais.

Os defeitos formais dizem respeito à falta de clareza quanto ao preenchimento de algum de seus requisitos. O juiz, analisando a inicial, fica em dúvida quanto ao que esta dispõe, necessitando de esclarecimentos **para verificar, exatamente, se os requisitos estão preenchidos.** Para tanto, o juiz deve - e não apenas pode - determinar que o reclamante emende sua inicial, para tal esclarecimento. No processo civil isso se dá no prazo de 10 (dez) dias,

nos termos do que dispõe o artigo 284, parágrafo único. No processo do trabalho, isso deverá ser feito na própria audiência.

A petição inicial será inepta quando:

- a) lhe faltar pedido ou causa de pedir;
- b) quando não for logicamente conclusiva;
- c) tiver pedido juridicamente impossível;

d) tiver pedidos incompatíveis entre si (parágrafo único, do art. 295, CPC).

A petição inepta não obriga ao juiz a concessão de **prazo para sua regularização**, o que não quer dizer que, no procedimento trabalhista, tais acertos não possam ser realizados. Serão possíveis, por requerimento da parte, no início da audiência, desde que isso não acarrete prejuízos para a defesa do reclamado ou para a administração da Justiça, pela necessidade de adiamento da audiência em virtude dos acertos requeridos.

O importante a fixar é que **não se trata de uma obrigação do juiz** a concessão de prazo para regularização da petição inepta.

Assim, quando não for possível a regularização em audiência é porque não se está diante de um mero defeito formal e sim de um defeito substancial, que, como visto, não comporta regularização, como regra.

Quanto aos **documentos que devem acompanhar** a inicial, frise-se que **documentos indispensáveis**, referidos pelo artigo 283, do CPC, também no processo trabalhista, são tanto os **documentos essenciais** (aqueles necessários para identificar as condições da ação) quanto os **fundamentais** (os necessários para a prova dos fatos ditos principais).

Os **documentos essenciais** se não acompanharem a inicial, ou não tiverem sido levados à audiência, **deverão** ser alvo de determinação de juntada, nos termos do Enunciado 263, do Eg. TST.

No processo do trabalho serão essenciais os documentos tendentes à prova da capacidade de estar em juízo e da legitimidade "ad causam", tendo o mesmo valor, por determinação legal, o instrumento de dissídio coletivo, nas ações de cumprimento.

Os **documentos fundamentais**, probatórios, no entanto, **não serão** alvos dessa determinação de juntada, muito embora possam ser juntados, no processo trabalhista, por requerimento da parte, até o início da audiência, com base no artigo 845, da CLT, mas sempre que isso não represente alteração substancial da demanda, dando motivo para adiamento da audiência, pela concessão de prazo para complementação da defesa.

Os **instrumentos normativos**, constituídos em **dissídios coletivos** (sentenças ou acordos), embora não sejam propriamente documentos, porque não se destinam à prova de fatos, são essenciais nas ações de cumprimento e devem ser juntados com a petição inicial, a teor do art. 872, da CLT. No caso de não acompanharem a petição o juiz **deverá** determinar sua juntada, se de suas normas não tiver conhecimento, nos termos do artigo 337, do CPC.

Os **instrumentos normativos**, oriundos de **acordo ou convenção coletiva**, não são igualmente documentos. São **instrumentos que demonstram a fundamentação jurídica do pedido**, ou seja, estão ligados, como visto, ao próprio **mérito da demanda**. Assim, a sua não juntada aos autos não pode motivar a determinação de juntada, devido o dever de **imparcialidade** que norteia a atuação do juiz quanto à apreciação do mérito. Mesmo sem esse instrumento o feito estará regularmente formulado e estará sujeito a um julgamento de mérito, cujo resultado dependerá de outros elementos de prova produzidos nos autos.

Exemplos:

(1)

Se o pedido é de diferenças salariais com base em salário normativo, estipulado em convenção coletiva e não há dúvida quanto à categorização do reclamante, o instrumento em questão é comum às partes e sua apresentação, portanto, não é ônus exclusivo do reclamante. O pedido será julgado procedente, ou improcedente, dependendo dos elementos de convicção juntados aos autos. Se, pelos elementos de prova, puder o juiz firmar convicção de que o salário correto não foi pago ao reclamante, julgará procedente o pedido. Se, no entanto, verificar que o salário foi corretamente pago, ou que não há elementos de prova para dizer que o salário normativo não é aquele alegado pelo reclamante, julgará improcedente o pedido.

De qualquer modo, não basta ao reclamado dizer que "pagou corretamente os salários", é preciso que sua defesa traga elementos de convicção neste sentido, sem os quais poder-se-á considerar verdadeira a versão narrada pelo reclamante.

(2)

Por outro lado, se há dúvida quanto à categoria profissional do reclamante, por exemplo, era registrado como metalúrgico e diz que exercia a função de motorista, pedindo diferenças salariais, a apresentação do instrumento normativo dos motoristas constitui elemento fundamental para o convencimento do juiz, no sentido de demonstração da fundamentação jurídica do pedido, cujo ônus, evidentemente, cabe ao reclamante, até porque o juiz pode ter sérias dúvidas de que o salário dos motoristas seja maior do que o dos metalúrgicos.

A ausência do instrumento, neste caso, motivará o julgamento da improcedência do pedido.

A **estabilização da demanda**, ou seja, a **inalterabilidade da petição inicial**, no procedimento trabalhista, comporta a mesma abordagem.

Assim, após notificado o reclamado, o reclamante não terá direito a modificar seu pedido ou mesmo os fundamentos de seu pedido, ou, ainda, a acrescentar pedidos não formulados. Poderá, no

entanto, requerê-lo no início da audiência, cabendo ao reclamado, se quiser opor-se à alteração, apresentar fundamento consistente em concreto prejuízo para sua defesa e não apenas em mero apego à formalidade processual.

Neste sentido, se o reclamante, por exemplo, na inicial formulou pedido de horas extras e não formulou pedido dos reflexos dessas horas, fica difícil visualizar um prejuízo para a defesa, caso o reclamante requeira, no início da audiência, o aditamento de sua inicial, para acrescentar esse pedido de reflexos.

Exposta a teoria, podemos, agora, expor algumas conseqüências práticas que dela decorrem.

Se o reclamante, por exemplo, diz que começou a trabalhar para a reclamada em 5/5/92, tendo sido dispensado, sem justa causa, em 5/5/94 e que trabalhava das 7 às 17h., com 1h. de intervalo, de 2a. a sábado e pede: férias, 13o. salário, horas extras, reflexos das horas extras, verbas rescisórias, FGTS, multa de 40% sobre o FGTS e multa prevista no artigo 477 da CLT, é o quanto basta para se entender regular a inicial, no que se refere a esses pedidos.

Não seria correto, "data venia", tendo à vista a teoria até aqui exposta - e não em razão de um apego a uma simplicidade desarrazoada -, exigir que esse reclamante hipotético emendasse sua inicial, para que dissesse: 1) que não gozou e recebeu as férias; 2) que nunca recebeu 13o. salário; 3) que as verbas rescisórias não lhe foram pagas; 4) que não sacou o FGTS porque as verbas rescisórias não lhe foram pagas; 5) que as horas extras não foram pagas; 6) que é credor da multa de 40% sobre o FGTS porque foi dispensado; e que, 7) é credor da multa prevista no art. 477 da CLT porque as verbas rescisórias não lhe foram pagas dentro de 10 (dez) dias após a dispensa.

Afinal, todos esses fatos já eram facilmente entendidos da inicial.

Evidentemente que, se esse reclamante desejasse pedir alguma parcela cuja fundamentação não se encontrasse no próprio

pedido e cuja caracterização fática fosse múltipla (Ex. reintegração; diferenças salariais), deveria fazê-lo expressamente, sob pena de os pedidos serem interpretados e julgados de acordo com os padrões gerais estabelecidos pela lei.

No mais das vezes, na exposição dos principais fatos intercorrentes da relação, data de início e término do contrato de trabalho, valor do salário e horário de trabalho, já se pode vislumbrar tanto os argumentos fáticos quanto os fundamentos dos pedidos normalmente formulados nas petições trabalhistas.

Exigir que a petição inicial trabalhista traga fundamentos específicos para cada pedido, torna a petição demasiadamente longa e confusa, contrariando a narração sucinta dos fatos, que é, vale lembrar, um dos requisitos específicos da petição inicial trabalhista⁽⁵⁾, dificultando a defesa e a prolação de uma sentença mais concisa e direta. E, porque não dizer, ferindo a correta aplicação da técnica processual trabalhista.

Essas são algumas das muitas idéias que esse tema me suscita, as quais pretendia apresentar-lhes neste momento.

Reconheço que nada mais fiz que dizer o óbvio, causando, por certo, enorme decepção àqueles que, por serem meus amigos, tinham a esperança de que eu pudesse dizer algo mais inovador. De qualquer modo, resta-me a esperança de poder ter prestado alguma contribuição ao estudo desse tema, já que grande fora o esforço para tratá-lo com simplicidade.

Parafraseando Caetano Veloso, espero que aquilo que nesse momento se revelara surpreenda não por ser exótico, mas pelo fato de poder ter sempre estado oculto quando teria sido o óbvio.

⁽⁵⁾ "O pragmatismo do processo trabalhista já começa a refletir-se na elaboração simplista, objetiva, da petição. Conforme veremos mais adiante, dificilmente se poderá admitir a inépcia da inicial, fundamentada em erros ou irregularidades formais. Até mesmo o conteúdo e sua articulação não estão submetidos a um crivo muito rigoroso que possa levar o reclamante a ter seu pedido indeferido com fundamento numa inicial inepta". (Almeida, Isis de, Manual de Direito Processual do Trabalho, Vol. II, São Paulo, LTr Edit., 1991, p. 26)