

TST nega pedido de trabalhadora que queria usar gravação antiga como prova nova em ação

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do [Tribunal Superior do Trabalho](#) manteve a decisão que considerou válida a demissão por justa causa de uma confeitadora de uma empresa de varejo alimentar por abandono de emprego.

A trabalhadora alegava ter uma prova nova que comprovaria ter sido induzida ao erro pela empresa, mas o colegiado entendeu que o material apresentado não atendia aos critérios legais para ser considerado como tal.

A confeitadora foi desligada da empresa em junho de 2019, por não retornar ao trabalho por mais de três meses. Na ação trabalhista original, ajuizada naquele mesmo ano, ela alegou ter sido afastada pelo INSS em janeiro de 2018 por um acidente de trabalho, com retorno autorizado apenas em março de 2019.

Segundo seu relato, ao tentar prorrogar a licença, ela entrou em contato com o setor de recursos humanos da empresa, que a orientou a recorrer da decisão do INSS e aguardar em casa o resultado. O RH também teria dito para ela esperar um telegrama formalizando seu retorno ao serviço. A confeitadora disse que seguiu as orientações, mas foi demitida por justa causa assim mesmo.

Ao pedir a reintegração, ela afirmou que nunca teve a intenção de abandonar o emprego e que, por ser leiga em questões previdenciárias, foi enganada pela empresa, que teria agido de má-fé para justificar sua demissão.

Diversas tentativas de contato

Em sua defesa, a empregadora sustentou que a empregada não comunicou o fim do afastamento e que, por causa da alta previdenciária, enviou a ela diversos telegramas questionando suas ausências e advertindo sobre as consequências da não reapresentação ao trabalho.

Em primeira instância, o juízo acolheu o pedido da confeitadora e determinou sua reintegração. Contudo, a decisão foi reformada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Grande São Paulo e litoral paulista), que entendeu que a ausência da empregada por período superior a três meses, sem justificativa formal, configurava abandono de emprego. A decisão transitou em julgado em agosto de 2020.

O Código de Processo Civil prevê que uma decisão definitiva pode ser anulada mediante apresentação de prova nova, definida como um elemento desconhecido ou de impossível acesso na época do processo original. Com base nisso, a trabalhadora ajuizou ação rescisória, anexando ao processo uma gravação da conversa com o RH. Segundo ela, o áudio era uma prova nova de que a empresa agiu de má-fé para justificar sua dispensa, mas a pretensão foi rejeitada pelo TRT.

O relator do recurso ao TST, ministro Sérgio Pinto Martins, destacou que a gravação apresentada não se enquadra como prova nova, pois foi produzida antes mesmo da ação trabalhista e estava sob posse da própria trabalhadora. “Embora existente à época do trânsito em julgado, não há qualquer prova de que ela não pudesse ter sido utilizada no processo original”, afirmou o magistrado. A decisão foi unânime. *Com informações da assessoria de imprensa do TST.*

Clique [aqui](#) para ler o acórdão

Processo 1005960-40.2020.5.02.0000

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2025-jul-24/audio-de-conversa-com-rh-nao-e-prova-nova-para-anular-transito-em-julgado/>

