



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

30 de outubro de
2025

Ano 06 / Nº 590

Validade da quitação geral em Plano de Demissão Incentivada (PDI)

Resumo

O Tribunal Superior do Trabalho confirmou a validade de termo de quitação geral firmado por trabalhador que aderiu voluntariamente a Plano de Demissão Incentivada (PDI), com assistência sindical e previsão expressa em norma coletiva. A Corte aplicou a tese de repercussão geral nº 152 do Supremo Tribunal Federal e o artigo 477-B da CLT, reconhecendo que, nesses casos, a quitação é ampla, total e irrevogável, abrangendo todas as parcelas do contrato de trabalho. O trabalhador não comprovou vício na assinatura do termo, e com isso o recurso foi rejeitado.

1 – Na ação trabalhista nº [AIRR-0000662-50.2023.5.17.0004](#), a Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu, por unanimidade, manter a validade do Termo de Quitação Geral Rescisório firmado por trabalhador que aderiu voluntariamente a Plano de Demissão Incentivada (PDI), com assistência sindical e previsão expressa em norma coletiva. O trabalhador buscava a declaração de nulidade do termo, alegando que este deveria se limitar às parcelas nele descritas. Contudo, o TST entendeu que a quitação geral é válida e eficaz, desde que observados os requisitos legais e jurisprudenciais.

O caso analisado envolveu um empregado dispensado em 04/05/2022, que assinou, em 13/05/2022, o “Termo de Opção para Quitação do Contrato de Trabalho”, recebendo indenização compensatória de R\$ 6.583,00. O termo continha declaração expressa do empregado, afirmando que, por livre e espontânea vontade, procurou a



empresa e o sindicato laboral, optando por receber a indenização prevista no acordo coletivo e, em contrapartida, conceder quitação total pelo extinto contrato de trabalho, renunciando a qualquer outra reivindicação judicial ou extrajudicial.

O sindicato, por sua vez, declarou ter orientado o empregado sobre as consequências jurídicas do ato, inclusive quanto à impossibilidade de futuras reclamações trabalhistas, e anuiu com o termo em respeito à vontade expressa do trabalhador. O documento também registrou que, mediante o pagamento da indenização compensatória, o empregado, com assistência sindical, concedia à empresa plena, total e irrevogável quitação pelo extinto contrato de trabalho.

A decisão do TST fundamentou-se na tese de repercussão geral nº [152](#) do Supremo Tribunal Federal (STF), que estabelece que “a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado”.

Além disso, o TST destacou que a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) introduziu o [artigo 477-B](#) na CLT, que prevê como regra a quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes do PDI, desde que previstos em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, salvo ajuste em contrário pelas partes.

No caso concreto, o Tribunal considerou que o trabalhador não conseguiu demonstrar a nulidade da assinatura do termo, sendo seu ônus a prova nesse sentido.

Dessa forma, foi negado provimento ao recurso do trabalhador, mantendo-se a decisão que reconheceu a validade da quitação geral e a extinção do contrato de trabalho.

2 – A decisão reforça a segurança jurídica dos instrumentos de quitação geral firmados no âmbito de PDIs, desde que observados os seguintes requisitos:

- Adesão voluntária do empregado;



- Previsão expressa em norma coletiva, seja acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho;
- Assistência sindical efetiva;
- Pagamento de indenização compensatória.

Assim, para garantir a eficácia jurídica da quitação ampla, total e irrevogável do contrato de trabalho no contexto de Planos de Demissão Incentivada (PDI), é imprescindível que as empresas observem rigorosamente todos os requisitos aplicáveis. Essa diligência é fundamental para reduzir o risco de futuras demandas trabalhistas e assegurar maior segurança jurídica ao processo de desligamento.

Importante

 O texto do presente informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT