

PEJOTIZAÇÃO

TATIANE DE PAULA SILVA

Cruzeiro do Oeste/PR

2025

TATIANE DE PAULA SILVA

PEJOTIZAÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao curso de graduação
direito como parte integrante dos
requisitos para a obtenção do diploma de
graduação em bacharelado em direito.

Orientadora: Daniele de Carvalho Haurani Belice Gonçalves¹

¹ Mestra em Direito Processual Civil e Cidadania pela faculdade Unipar de Umuarama-PR, Docente na faculdade FACO de Cruzeiro do Oeste-PR;

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha família e amigos pelo suporte na minha caminhada, aos meus professores, que com dedicação e sabedoria inspiraram meu percurso acadêmico.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pela força, sabedoria e saúde concedidas ao longo desta caminhada.

Expresso minha gratidão à minha família, pelo amor, paciência e incentivo constante, que foram essenciais para que eu pudesse chegar até aqui.

Agradeço também aos meus professores e à instituição de ensino, que contribuíram significativamente para minha formação acadêmica e pessoal.

Um agradecimento especial a professora orientadora, pela orientação segura, disponibilidade e confiança depositada no desenvolvimento deste trabalho.

Por fim, agradeço aos amigos e colegas de curso, pelo companheirismo e pelas trocas de experiências que tornaram essa trajetória mais leve e enriquecedora.

RESUMO: Este artigo tem o intuito de analisar a relação de trabalho denominada pejetização, compreender a flexibilização diante da Reforma Trabalhista e seus possíveis impactos nas relações de trabalho vigente, e o papel do Judiciário e dos órgãos reguladores frente às decisões que envolvem esse tema. Pode observar que a pejetização é um fenômeno crescente nas relações de trabalho, caracterizado pela contratação de trabalhadores na condição de pessoa jurídica ao invés de pessoa física que é a forma tradicional das relações de trabalho frente a Consolidação das Leis do Trabalho. Embora essa flexibilização seja apresentada como uma solução para as relações de trabalho, ela tem sido utilizada para mascarar vínculos empregatícios e privar os trabalhadores de seus direitos. Essa modalidade de contratação tem apresentado consequências para os trabalhadores, tais como desproteção dos direitos trabalhistas e a precarização das condições de trabalho, gerando demanda significativa para o Poder Judiciário. O combate a pejetização exige atuação firme do Judiciário, do Ministério do Trabalho e Ministério Público do Trabalho, para garantir a proteção dos direitos trabalhistas e a segurança jurídica das relações de trabalho.

Palavras-chave: Pejetização, Direitos Trabalhistas, Reforma Trabalhista, Flexibilização.

known as “pejotização” (the practice of hiring workers as legal entities), to understand the flexibilization introduced by the Labor Reform and its possible impacts on current labor relationships, as well as the role of the Judiciary and regulatory entities in decisions involving this matter. It can be observed that “pejotização” is a growing phenomenon in labor relationships, characterized by the hiring of workers as legal entities rather than as individuals, which is the traditional form of employment under the Consolidation of Labor Laws (CLT). Although this flexibilization is presented as a solution for labor relations, it has often been used to conceal employment relationships and deprive workers of their rights. This form of contracting has resulted in negative consequences for workers, such as the erosion of labor protections and the precarization of working conditions, which in turn has generated a significant increase in labor disputes brought to the Judiciary. Combating “Pejotização” requires a firm stance from the Judiciary, the Ministry of Labor, and the Public Prosecutor’s Office for Labor Affairs, in order to ensure the protection of labor rights and the legal security of employment relationships.

Keywords: Pejotização, Employment Rights, Labor Law Reform, Labor Flexibility

**DECLARAÇÃO DE AUTORIA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO
DE CURSO E DE INEXISTÊNCIA DE PLÁGIO**

TÍTULO DO TRABALHO:
PEJOTIZAÇÃO
NOME DO ALUNO(A):
TATIANE DE PAULA SILVA
CURSO:
DIREITO

Eu, Tatiane de Paula Silva,
aluno(a) do Curso de Direito da FACO,
DECLARO que este trabalho é de minha autoria e não contém plágio,
estando claramente indicadas e referenciadas todas as citações
diretas e indiretas nele contidas. Estou ciente de que o envio de
qualquer trabalho elaborado por outrem, inteligência artificial e
também o uso de paráfrase e a reprodução conceitual constituem
prática ilegal de apropriação intelectual indébita e, como tal, estão
sujeitos às penalidades previstas na Faculdade e às demais sanções
da legislação em vigor.

Cruzeiro do Oeste-PR, 31 / 10 / 2025.

Tatiane de Paula Silva

Assinatura

1. INTRODUÇÃO	7
2. CONTEXTUALIZANDO A PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL.....	8
3. PESSOA JURÍDICA E O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....	10
4. QUEM É O PEJOTIZADO.....	12
5. A PEJOTIZAÇÃO NA CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAL NO SISTEMA PÚBLICO COMO MEIO A FRAUDE A RELAÇÃO DE EMPREGO.	13
6. JUDICIÁRIO BRASILEIRO E A PEJOTIZAÇÃO.	15
7. PAPEL DO MINISTÉRIO DO TRABALHO FRENTE À PEJOTIZAÇÃO.	19
8. CONSIDERAÇÕES FINAIS	21
9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	22

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa analisar a relação de trabalho denominada “Pejotização”. O trabalhador nessa modalidade de contrato de trabalho, presta serviços na empresa mediante contrato de prestação de serviços de natureza cível realizado entre a empresa contratante e a pessoa jurídica do trabalhador, nessa modalidade de contratação a empresa não tem nenhum tipo de responsabilidade com garantias de direitos trabalhistas.

De acordo com doutrinadores essa prática chama-se “Pejotização” e teve início com a inserção da legislação de nº 11.196/2005 em seu artigo 129 (BRASIL, 2005) e ganhou força com a lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017) mais conhecida como “A Lei da Reforma Trabalhista”.

A doutrina entende a “Pejotização” como prática em que uma pessoa física, que normalmente seria um empregado pela Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), é obrigado pelo empregador a criar uma pessoa jurídica (empresa) para prestar serviços a uma empresa contratante. Essa estratégia é usada para tentar descaracterizar a relação de trabalho como se fosse uma relação comercial entre empresas, com o objetivo de evitar obrigações trabalhistas.

O trabalho desenvolvido busca compreender os conceitos que caracterizam a prática do fenômeno mencionado no contexto trabalhista e suas implicações nas relações de trabalho, bem como, contextualizar a “Pejotização” no Brasil e pontuar os efeitos legais e as consequências sociais e econômicas.

A “Pejotização” importa na flexibilização e conseqüente “substituição das garantias legais pelas garantias convencionais”, adaptando as normas de natureza trabalhista às realidades fáticas causadas pelo dinamismo do mercado durante o tempo, levando o trabalhador a dispor muitas vezes de períodos de descanso, férias e até, em alguns casos, a ter reduzido, em parte, o seu salário. (BARROS, Alice Monteiro de, 2016).

O fenômeno apresenta-se como uma tendência na reorganização da força de trabalho sendo ferramenta de minimização de custos trabalhistas, se encontra inscrita no âmbito da lógica da organização flexível do trabalho, atraindo os trabalhadores com discurso ideológico de que é o mais favorável economicamente

nos mais variados setores econômicos, porém, importando na supressão de direitos trabalhistas fundamentais.

Destarte, aparenta ser uma modalidade de contratação vantajosa para o trabalhador, pois, o profissional também acaba recebendo valor maior tendo em vista o não recolhimento de impostos e porcentagem para o Fundo de Garantia e para o empregador por ter redução dos encargos, contudo, trata-se de atitude arbitrária voltada a burlar os direitos previstos pela Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943)

Atualmente a “Pejotização” é tema central na discussão sobre a proteção do trabalhador e a regularidade das relações de trabalho, compreender o tema é bastante significativo, pois envolve questões trabalhistas, jurídicas e econômicas, é fundamental para garantir os direitos dos trabalhadores, já que essa prática pode dificultar o reconhecimento do vínculo empregatício e, conseqüentemente, o recebimento do empregado direitos como férias, 13º salário, fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS, Seguro Desemprego, auxílio maternidade, descanso aos domingos e intervalo em interjornada de trabalho.

2. CONTEXTUALIZANDO A PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL

No Brasil a “Pejotização” está ligada às mudanças nas relações de trabalho e às estratégias adotadas por empresas e empregadores ao longo do tempo, utiliza-se o referido termo para definir a situação em que o empregador exige que o empregado faça a criação de uma pessoa jurídica para que a contratação seja feita entre duas pessoas jurídicas e não haja a incidência dos direitos previstos pela Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943).

Acredita-se que o fenômeno foi possibilitado pela edição da lei de nº 11.196/2005, que acabou por viabilizar a prática em seu artigo 129, *in verbis*:

Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil. (Vide ADC 66) (BRASIL, 2005).

Com a Lei 13.467/2017 conhecida como Reforma Trabalhista, as mudanças na legislação concretizaram a flexibilização nas relações de trabalho, possibilitando um novo olhar para lógica tradicional das relações de trabalho, estabelecida pela própria Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943).

A Reforma trabalhista foi apresentada sob o viés de respostas as demandas frente a um mercado cada vez mais globalizado e tecnicamente avançado, com o intuito de dirimir a rigidez normativa que elevava os custos a fim de aumentar o número de contratações.

Dentre as mudanças, ganhou cenário a modificação de regras voltadas para terceirização, a jornada de trabalho e as particularidades do trabalho autônomo, dando assim liberdade para negociação entre patrão e empregado. Contudo, a flexibilização das relações de trabalho não deve ser confundida com desregulamentação trabalhista, uma vez que deve guardar conformidade com as normas constitucionais, pois, enquanto a flexibilização abre precedente para negociação, o que em tese aumentaria as contratações, tal fato também pode contribuir para a eliminação total ou parcial de direitos fundamentais.

Damasceno e Gonçalves (2020), explicam que a desregulamentação ocorre quando as normas que garantem direitos mínimos aos trabalhadores são eliminadas ou fragilizadas a ponto de não garantirem mais proteção efetiva ao empregado. Eis o caminho perigoso que a reforma adentrou na busca por flexibilização.

É perceptível que a legitimação da “Pejotização” seria um contexto de desregulamentação trabalhista, tendo em vista que essa prática viola os direitos fundamentais dos trabalhadores, como férias remuneradas, 13º salário, aviso prévio, FGTS, seguro desemprego, auxílio maternidade e estabilidade em casos de doenças ocupacionais e proteção contra despedida arbitrária. Esses fatores, combinados, criaram um ambiente propício para a expansão da “Pejotização” no Brasil.

Segundo Barros Filho, Camargo e Guadagnin (2023), argumentava-se que a flexibilização poderia beneficiar o setor empresarial, mas acarretaria riscos sociais elevados, sobretudo para os trabalhadores vulneráveis. Dessa forma,

enquanto a reforma buscava fomentar a economia, permanecia no debate os possíveis impactos sociais de suas medidas, gerando dúvidas sobre sua eficácia e seus reais benefícios para sociedade como um todo.

No entanto, a “Pejotização” também vem gerando vários debates e controvérsias, pois, por vezes vem sendo utilizada para mascarar vínculos empregatícios, dificultando o reconhecimento de direitos trabalhistas dos empregados. O tema passou a ser objeto de fiscalização e ações judiciais, buscando equilibrar a liberdade de contratação com a proteção do trabalhador.

3. PESSOA JURÍDICA E O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A constituição de uma pessoa jurídica representa a consecução de um direito garantido pelo ordenamento jurídico brasileiro de modo que nem todas as contratações entre pessoas jurídicas serão fraudulentas, mas tão somente aquelas que visem ocultar uma relação empregatícia sob o manto de um contrato civil para esquivar-se do cumprimento das obrigações trabalhistas.

A relação de trabalho refere-se, de forma ampla, a todo vínculo jurídico que envolva uma obrigação de fazer consubstanciada em um labor humano, abrangendo, assim, as relações de trabalho autônomo, de trabalho avulso, de trabalho voluntário, de emprego, dentre outras. A relação de emprego é, portanto, espécie do gênero relação de trabalho.

O Código Civil de 2002, em seu artigo 45, diz que:

Começa a existência legal das pessoas jurídicas de direito privado com a inscrição do ato constitutivo no respectivo registro, precedida, quando necessário, de autorização ou aprovação do Poder Executivo, averbando-se no registro todas as alterações por que passar o ato constitutivo. (BRASIL, 2002)

Enquanto que “a personalidade civil da pessoa começa do nascimento com vida; mas a lei põe a salvo, desde a concepção, os direitos do nascituro” (BRASIL 2022, artigo 2º, CC).

Para Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 270) a prestação de serviços que o Direito do Trabalho leva em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do trabalho (vida, saúde, integridade, moral, bem-estar, lazer, etc) importam à pessoa

física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre uma pessoa natural.

Para que o empregado seja reconhecido como tal, aquele deve preencher cumulativamente os seguintes requisitos: pessoa física; pessoalidade; subordinação; habitualidade; onerosidade (art. 3º, Consolidação das Leis do Trabalho, BRASIL, 1943).

Quer dizer que a prestação de serviços deve ser realizada por uma pessoa física, em razão de suas habilidades pessoais (pessoalidade), de forma não eventual (habitualidade), mediante remuneração (onerosidade) e sob a subordinação jurídica do empregador, que detém o poder de direção, controle e fiscalização sobre a atividade desempenhada. A presença conjunta desses elementos caracteriza o vínculo empregatício, diferenciando-o de outras formas de contratação autônoma ou eventual.

A desconsideração da personalidade jurídica no Direito do Trabalho representa ferramenta indispensável para garantir que a autonomia patrimonial da empresa não seja utilizada como escudo para violar direitos sociais. Sua aplicação, quando fundamentada e observados os princípios processuais, contribui para preservar a função social da empresa e assegurar que o crédito trabalhista, revestido de natureza alimentar, seja devidamente satisfeito.

A desconsideração da personalidade jurídica ocorre quando há desvio patrimonial dos bens da empresa para patrimônio particular dos sócios, é uma ferramenta indispensável para garantir que a autonomia patrimonial não seja utilizada como escudo, tendo em vista que é um incidente processual que pode ser utilizado, todas as vezes que há desvio patrimonial dos bens da empresa para bens particular dos sócios, com a desconsideração da personalidade jurídica consegue alcançar os bens patrimoniais dos sócios tendo em vista que foram desviados enquanto fraude.

De acordo com artigo 50 do Código Civil:

Em caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade ou pela confusão patrimonial, pode o juiz, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, desconsiderá-la para que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares de administradores ou de sócios da pessoa jurídica beneficiados direta ou indiretamente pelo abuso. (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019).

§ 1º Para os fins do disposto neste artigo, desvio de finalidade é a utilização da pessoa jurídica com o propósito de lesar credores e

para a prática de atos ilícitos de qualquer natureza. (Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019)

§ 2º Entende-se por confusão patrimonial a ausência de separação de fato entre os patrimônios, caracterizada por: (Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019)

I - cumprimento repetitivo pela sociedade de obrigações do sócio ou do administrador ou vice-versa; (Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019)

II - transferência de ativos ou de passivos sem efetivas contraprestações, exceto os de valor proporcionalmente insignificante; e (Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019)

III - outros atos de descumprimento da autonomia patrimonial. (Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019)

§ 3º O disposto no caput e nos §§ 1º e 2º deste artigo também se aplica à extensão das obrigações de sócios ou de administradores à pessoa jurídica. (Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019)

§ 4º A mera existência de grupo econômico sem a presença dos requisitos de que trata o caput deste artigo não autoriza a desconsideração da personalidade da pessoa jurídica. (Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019)

§ 5º Não constitui desvio de finalidade a mera expansão ou a alteração da finalidade original da atividade econômica específica da pessoa jurídica. (Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019) (BRASIL, 2002).

Destarte, quando o empregado é submetido à contratação por meio da “Pejotização”, uma vez comprovada a presença dos requisitos do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) há a ocorrência de fraude, visto que tal fenômeno é utilizado para suprimir os direitos fundamentais previstos pela referida lei.

O trabalhador nessa condição deve ser ressarcido, sobretudo, porque tal prática de contratação é considerada ilícita e fere gravemente os princípios da proteção do trabalhador, primazia da realidade, os direitos sociais previstos na Constituição Federal (BRASIL, 1988), fazendo jus ao recebimento de todas as verbas trabalhistas suprimidas e, ainda, a aplicação da multa prevista no artigo 47 da CLT (BRASIL, 1943).

4. QUEM É O PEJOTIZADO

O trabalhador “pejotizado” passa a ser tratado como empresário individual, assumindo obrigações tributárias e contábeis sem o devido suporte e, muitas vezes, sem o conhecimento técnico necessário para gerir um CNPJ. Além disso, ao contrário da promessa de autonomia, flexibilidade e rendimentos mais altos, muitos profissionais enfrentam a dependência exclusiva de um único contratante, sem liberdade real de atuação e ainda submetidos a metas, horários e ordens, caracterizando plena subordinação (Moraes, Samuel Barros de, 2025 –

conforme Santos; Magalhães Junior, 2024).

Desse modo, o requisito da “pessoa natural” previsto no artigo 3.º da CLT (BRASIL, 1943) é suprimido pela roupagem societária, sem que o legislador imponha vedação expressa à constituição de Pessoa Jurídica com o intuito de mascarar vínculo empregatício, configurando, na prática, uma convalidação tácita da “Pejotização” (Morais, Samuel Barros de, 2025, conforme Alves, 2025)

O referido fenômeno, com o intuito de camuflar a existência de um vínculo empregatício, cria duas realidades paralelas: uma fática, em que o obreiro continua a prestar serviços ao empregador através de sua personalidade física, com a presença dos requisitos para caracterização da relação de emprego e outra jurídica, em que formalmente a prestação de serviços é feita através de uma empresa.

Se o indivíduo que atua como pessoa jurídica para outra empresa tem autonomia para definir suas condições de trabalho, seus horários e o preço do seu serviço e delegar a execução das tarefas a terceiros, por exemplo, trata-se de situação regular. O problema surge quando o trabalhador “pejotizado” preenche os quatro requisitos do vínculo de emprego previstos pela CLT em seu artigo 3º: pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação (BRASIL, 1943).

5. A PEJOTIZAÇÃO NA CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS NO SISTEMA PÚBLICO COMO MEIO DE FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO

Neste capítulo discorre-se sobre a “Pejotização” à luz das categorias profissionais de ensino superior de modo a apresentar como esta prática está presente na realidade do trabalhador.

Assim abordarei um caso hipotético de contratação de profissionais de ensino superior no serviço público em âmbito municipal, a respeito desta modalidade atípica de contratação, sendo cediço que existem diversos profissionais sendo contratado sob essa modalidade.

O caso consiste em uma trabalhadora com formação em Serviço Social, que foi contratada através de uma determinada prefeitura para compor o quadro técnico profissional. A contratação foi realizada mediante chamamento público, direcionado para Prestação Serviços de Serviço Social - Serviço de Terceiros, por meio de criação de pessoa jurídica pela prestadora de serviço.

Foi realizado contrato de 12 (doze) meses, com a possibilidade de prorrogação por igual período, onde a profissional estava subordinada a todas as obrigações que os empregados deveriam cumprir, mas não previa nessa

modalidade de contrato os direitos a férias e 13º (décimo terceiro). Nesse caso a profissional teve seu contrato ativo por 04 (quatro) anos consecutivos, repassando a reposição da inflação para as renovações.

Outrossim, analisando a questão da pessoalidade, não havia a possibilidade de se fazer substituir na execução das atividades por conta própria; sobre a realização de prestação de serviços para outras pessoas, já que tratava-se de serviços técnicos profissionais, mantendo vínculo exclusivo com a empresa contratante, não havendo possibilidade de prestação de serviço para outros locais; com relação habitualidade, a profissional cumpria 08 (oito) horas de jornadas diária, totalizando 40 (quarenta) horas semanais. A onerosidade estava presente, visto que recebia valor fixo mensal. Ainda sobre a remuneração, de modo específico no que se refere aos reajustes dos valores do Contrato de Trabalho não houve estipulação no contrato, pois realizavam acordos periódicos com o contratante para a correção de valores da inflação. Destarte, demonstrando a subordinação, a prestadora de serviços possuía superior hierárquico e utilizava para prestação de serviços equipamentos de propriedade da empresa contratante, tais como computadores, celulares e software.

Neste caso, a trabalhadora foi compelida a constituir uma empresa individual e firmar contrato de prestação de serviços com o município empregador. Por meio do caso hipotético, é possível identificar que a “Pejotização” tem sido utilizada até mesmo por entes municipais, como meio de fraude à Relação de Emprego.

Os Tribunais frente a Justiça do Trabalho buscam combater a “Pejotização” condenando tal prática, de modo a reafirmar a presença dos requisitos da Relação de Emprego (em especial a subordinação), o respeito aos princípios do Direito do Trabalho, entre eles o da proteção, o da primazia da realidade e o da irrenunciabilidade de direitos e a aplicação dos direitos e garantias sociais aos casos concretos.

Conforme apontam Batista e Silva:

[...] os Tribunais vêm adotando a prática de reconhecerem as relações fáticas de emprego, eliminando as alterações contratuais inicialmente pactuadas entre as partes. Desconsidera-se a vontade aparentemente de renúncia dos direitos trabalhistas, inicialmente acordada, para se reconhecer o vínculo empregatício, uma vez estarem preenchidos todos os requisitos exigido pela norma para caracterização deste tipo de relação(2017, p. 183).

Apesar das tentativas de controle por parte do Estado, a “Pejotização” tem-se feito presente na realidade de muitos profissionais, tal prática acaba sendo aceita

por muitos deles por necessidade, visto que não se vislumbrava vantagens financeiras para o empregado, mas é um hábito dos empregadores e até mesmo

daqueles que são entes públicos há imposição de realização de contratação com a pessoa jurídica do empregado para se eximir das responsabilidades trabalhistas.

6. O JUDICIÁRIO BRASILEIRO E A PEJOTIZAÇÃO

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem adotado uma postura vigilante e crítica em relação à “Pejotização”, especialmente quando essa prática é utilizada para ocultar uma relação de emprego. A Corte trabalhista, de forma reiterada, aplica o princípio da primazia da realidade sobre a forma, segundo o qual os fatos prevalecem sobre o que está formalmente pactuado nos documentos contratuais.

Nessa perspectiva, o TST busca identificar se a contratação por meio de pessoa jurídica (PJ) configura fraude trabalhista, analisando a presença dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício, previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943). Quando a Justiça do Trabalho identifica a presença desses elementos, costuma desconsiderar o contrato realizado com a pessoa jurídica do empregado e reconhecer o vínculo empregatício, determinando o pagamento de todos os direitos trabalhistas retroativos, como férias, 13º salário, FGTS e outros, vejamos:

(...) estão configuradas a pessoalidade, a onerosidade, a não eventualidade e a subordinação jurídica, estando presentes os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, tendo as empresas intermediárias sido 18 utilizadas apenas para intermediação do pagamento e tentativa de dissimulação da relação empregatícia" (BRASIL, Supremo Tribunal Federal, Rcl 63.164 AgR/SP, 2024).

No entanto, a posição do TST tem sido tensionada por decisões do Supremo Tribunal Federal (STF), que, em alguns casos, tem validado a contratação via pessoa jurídica com base nos princípios da livre iniciativa e da liberdade econômica. Esse entendimento encontra respaldo em decisões anteriores, como no RE 958.252/MG, julgado sob o Tema 725 da repercussão geral, que fixou a tese de que:

É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante" (BRASIL, Supremo Tribunal Federal, RE 958.252/MG, 2024).

O Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, em declaração, reforçou o entendimento ao afirmar que "empregado não pode ser pessoa jurídica" e que a "Pejotização", na maioria dos casos, esconde uma relação de emprego que deveria ser protegida pela legislação trabalhista (Veiga, 2024, apud Tajra, 2024).

Sobre a rusga com o Supremo Tribunal Federal, que tem gerado atritos com a Justiça do Trabalho quando intervém em decisões colegiadas, como nos casos de reconhecimento de vínculo, Corrêa da Veiga diz que a competência da Justiça especializada está delimitada no artigo 114 da Constituição:

Cabe à Justiça do Trabalho, com a Emenda Constitucional 45, a competência para decidir sobre conflitos decorrentes das relações de trabalho. É isso que a Justiça do Trabalho precisa reafirmar: a natureza jurídica da sua competência constitucional (Veiga, 2024, apud Tajra, 2024).

Decisões recentes do STF sobre "Pejotização" recolocaram esse modelo de contratação no centro do debate jurídico nacional, em abril de 2025, quando o ministro Gilmar Mendes do Supremo Tribunal Federal suspendeu todos os processos trabalhistas que envolvem discussão da legalidade do fenômeno, mas esclareceu que relações de trabalho mediadas por aplicativos não estão incluídas, sendo analisadas separadamente no Tema 1.291: "Reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa administradora de plataforma digital".²

A decisão, proferida no âmbito da Reclamação Constitucional 63.677, foi fundamentada na necessidade de uniformizar a aplicação do Tema 725 de repercussão geral (STF, 2025). Com isso, ficam sobrestadas ações que analisam se há ou não vínculo empregatício em contratos firmados com pessoas jurídicas, até que o plenário da Corte volte a se manifestar sobre o alcance da tese fixada.

No tema de n. 725 de Repercussão Geral o STF definiu que a terceirização de serviços é lícita (BRASIL, 2020), desde que observados os requisitos legais. Essa decisão influenciou a forma como o Tribunal avalia a "Pejotização", reconhecendo a possibilidade de trabalhadores prestarem serviços como pessoa jurídica, desde que não haja fraude à legislação trabalhista.

² Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6679823&numeroProcesso=1446336&classeProcesso=RE&numeroTema=1291> Acesso em 30 de outubro de 2025

Destarte, em 2023, o ministro Alexandre de Moraes cassou a decisão da Justiça do Trabalho que reconhecia vínculo de emprego entre uma médica e um hospital:

Em ação trabalhista, a médica alegou que sua atividade no Hospital ProhopeLtda, em Salvador (BA), de 1996 a 2013, tinha todas as características da relação de emprego, como a execução de tarefas de forma contínua, sob subordinação jurídica, técnica e econômica, mediante salário fixo e mensal. Em sua defesa, o hospital sustentou que a prestação de serviços se dera em razão de contrato firmado entre duas pessoas jurídicas e que a médica era, inclusive, sócia fundadora e administradora da empresa, que tinha contratos com diversos outros hospitais (STF: Reclamação (RCL) 61115).

A decisão reforçou a ideia de que a mera formalização como pessoa jurídica não configura, por si só, fraude à legislação trabalhista. Outrossim, o juízo da 39ª Vara do Trabalho de Salvador acolheu a pretensão da médica e o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT-5) e manteve a sentença ao considerar que houve fraude trabalhista resultante do fenômeno da “Pejotização”, o recurso do hospital ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) fora rejeitado.

Conforme destacou o Min. ROBERTO BARROSO no julgamento da Reclamação n. 56.285/SP (j. 06/12/2022):

Considero, portanto, que o contrato de emprego não é a única forma de se estabelecerem relações de trabalho. Um mesmo mercado pode comportar alguns profissionais que sejam contratados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho e outros profissionais cuja atuação tenha um caráter de eventualidade ou maior autonomia. Desse modo, são lícitos, ainda que para a execução da atividade-fim da empresa, os contratos de terceirização de mão de obra, pareceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurídica (pejotização), desde que o contrato seja real, isto é, de que não haja relação de emprego com a empresa tomadora do serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese em que se estaria fraudando a contratação.” Diante do exposto, com fundamento no art. 161, parágrafo único, do Regimento Interno do Supremo Tribunal Federal, JULGO PROCEDENTE o pedido para cassar a decisão reclamada por ofensa ao Tema 725-RG (RE 958.252, rel. Min. LUIZ FUX) e à ADPF 324 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO), julgando improcedente a ação trabalhista, Processo 0000934-84.2014.05.05.0039, da 39ª Vara do Trabalhador de Salvador.

O mesmo posicionamento se repetiu na Reclamação 62.430/SPO e 68.964/DF que seguiu a mesma linha de cassação da decisão do TST, trazendo a reflexão de que não é toda prestação de serviço que se enquadra na relação de emprego.

Até a data do presente trabalho o Superior Tribunal Federal havia suspenso todos os processos que tratam da licitude da contratação de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica para a prestação de serviços, a chamada “pejotização”.

No Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1532603, o Plenário reconheceu, a repercussão geral da matéria (Tema 1389), que envolve não apenas a validade desses contratos, mas também a competência da Justiça do Trabalho para julgar casos de suposta fraude e a definição sobre quem deve arcar com o ônus da prova: o trabalhador ou o contratante:

No caso discutido no ARE 1532603, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) afastou o reconhecimento do vínculo empregatício entre um corretor e a seguradora, tendo em vista a existência de contrato de prestação de serviços firmado entre eles (contrato de franquia). Embora o caso concreto discuta contratos de franquia, o relator deixou claro que a discussão não está limitada apenas a esse tipo de contrato. Segundo o ministro Gilmar Mendes, “é fundamental abordar a controvérsia de maneira ampla, considerando todas as modalidades de contratação civil/comercial”, frisou em manifestação no reconhecimento da repercussão geral.³

O Recurso extraordinário discute à luz do entendimento consolidado na ADPF 324 a licitude da contratação de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica para a prestação de serviços, bem como o ônus da prova relacionado à alegação de fraude na contratação civil. Preliminarmente, será analisada a competência da Justiça do Trabalho para julgar as causas que tratam da existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços.

Esse cenário tem despertado preocupações quanto ao enfraquecimento do papel protetivo da Justiça do Trabalho. A atuação do Supremo Tribunal Federal

³ Disponível em: (<https://noticias.stf.jus.br/posts/noticias/stf-suspende-processos-em-todo-o-pais-sobre-licitude-de-contratos-de-prestacao-de-servicos/acessado> acesso em: 29/10/2025)

(STF), ao centralizar o controle sobre a licitude da “Pejotização” por meio das reclamações constitucionais evidencia uma reconfiguração do equilíbrio entre os ramos do Poder Judiciário.

O afastamento sistemático da Justiça do Trabalho desses casos suscita questionamentos relevantes sobre a efetividade da tutela dos direitos fundamentais sociais e sobre os limites da autonomia contratual diante do princípio da dignidade da pessoa humana.

Ao restringir o espaço de atuação da Justiça especializada, corre-se o risco de legitimar modelos contratuais que, embora formalmente lícitos, ocultam relações de trabalho carentes das garantias constitucionais mínimas, comprometendo a função social do trabalho e a efetividade do sistema de proteção trabalhista.

7. O PAPEL DO MINISTÉRIO DO TRABALHO FRENTE À PEJOTIZAÇÃO

Os Integrantes do Ministério do Trabalho e Emprego, têm a incumbência de serem guardiões do direito administrativo do trabalho e promotores dos direitos trabalhistas, por meio da fiscalização das relações trabalhistas, por isso, terão a responsabilidade frequente de fiscalizar a “Pejotização” no ambiente de trabalho (Pereira, 2022).

A “Pejotização”, quando comprovada a fraude à legislação trabalhista, acarreta a nulidade dos contratos celebrados sob essa forma. O artigo 9º da CLT afirma que serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na CLT (BRASIL, 1943). Tais situações expõem empresas e empregadores ao reconhecimento judicial de direitos trabalhistas, multas administrativas, indenizações por danos morais e até mesmo responsabilização criminal, a depender da extensão da conduta.

Vejamos abaixo alguns exemplos de atuação prática do Ministério do Trabalho no Paraná em relação ao fenômeno da “Pejotização”:

Curitiba - O Ministério Público do Trabalho no Paraná (MPT-PR) ganhou na justiça ação que propôs contra a Televisão Bandeirantes do Paraná (Band Curitiba) em julho de 2012. Após denúncia encaminhada pelo Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Paraná (Sindijor) em 2011, foi

constatado que a emissora contratava jornalistas como pessoas jurídicas ou terceirizadas, além de repórteres cinematográficos como operadores de câmera, não reconhecendo a eles os direitos da categoria de jornalista. A decisão saiu no dia 14 de julho. A emissora deverá pagar indenização por dano moral no valor de R\$ 300 mil, revertido ao Fundo do Ministério Público do Estado do Paraná (Fuemp), além de se abster de contratar jornalistas como pessoa jurídica ou terceirizado e de contratar empregados como operadores de câmera, uma vez que essa função é de repórter cinematográfico, sob pena de multa diária de R\$ 10 mil por cada trabalhador contratado. A fraude praticada pela Band é conhecida como “pejotização”. Segundo a Justiça do Trabalho, esta é uma modalidade de terceirização em que os trabalhadores são contratados como pessoa jurídica para mascarar o contrato trabalhista.⁴

Uruguaiana (RS) - Bar de Uruguaiana firmou termo de ajuste de conduta (TAC) com o Ministério Público do Trabalho (MPT), comprometendo-se a corrigir fraudes com relação ao vínculo de entregadores, que prestavam serviço exclusivo para o bar, sob seu poder diretivo, mas eram terceirizados pelo aplicativo Zé Delivery.

Inquérito civil do MPT constatou que os entregadores não atuavam como reais autônomos, ou seja, não atuavam com liberdade de iniciativa e rota, por exemplo, nem podiam prestar o serviço a múltiplos tomadores, com uso de outros aplicativos, tendo como consequência a perda do posto. A plataforma apenas diminuía custos de forma ilegal.

O bar deve se abster de contratar ou manter autônomos, por meio de contratos de prestação de serviço, adesão, parceria ou qualquer outra forma de contratação civil ou comercial quando presentes os requisitos da relação de emprego. Entre estes, estão a personalidade, a não eventualidade e a subordinação.

Além da regularização do vínculo de trabalho, o TAC também prevê a adequação do meio ambiente de trabalho. Aos trabalhadores, a empresa deve fornecer instalações sanitárias, local para descanso e refeições, em respeito à Norma Regulamentadora (NR) nº 24, e deve fornecer água potável.

Em caso de continuidade da irregularidade, a empresa deve pagar de multa de R\$ 30 mil por obrigação descumprida, acrescida de R\$ 1 mil por trabalhador prejudicado. O TAC também define indenização por danos morais coletivos de R\$ 10 mil. Os valores são reversíveis à comunidade local, por meio da destinação a projetos sociais, ao Fundo de Reparação de Bens Lesados (FRBL) ou ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), entre outros.⁵

O TAC e seu cumprimento são de responsabilidade do procurador do Trabalho Gustavo Vianney Oliveira de Lima.⁶

De acordo com a Constituição Federal, cabe ao Ministério Público do Trabalho, no âmbito de suas funções típicas, a promoção de ações públicas (civil e penal) em defesa de ordens jurídicas, do regime democrático e dos interesses

⁴ Disponível em: (<https://www.prt9.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-pr/45-noticias-prt-curitiba/550-tv-bandeirantes-do-parana-devera-pagar-r-300-mil-por-pejotizacao>). Visitado em 16.10.2025.

⁵ Disponível em: <https://www.prt4.mpt.mp.br/procuradorias/71-ptm-uruguaiana/12683-tac-com-mpt-corrigir-fraude-de-pejotizacao-em-entregas-de-bar-em-uruguaiana>, Acesso em 16.10.2025

⁶ Disponível em: (<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/acordo-com-mpt-corrigir-fraude-de-autonomizacao-em-entregas-de-bar-em-uruguaiana-rs>). Acesso em: 16.10.2025.

sociais e individuais indisponíveis, bem como patrimônio público e social, entre outras (PEREIRA, Leonel, 2022 p. 80).

Foi criada a Coordenadoria Nacional de Combates a Fraude nas Relações de Trabalho – Conafret, em 2003, no MPT, para estudar, combater e inibir as práticas fraudulentas que tentam afastar a relação de emprego e desvirtuar a aplicação dos direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, na CLT e em demais normas de proteção ao trabalhador.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A reforma trabalhista propiciou mudanças significativas na relação de trabalho, flexibilizando a terceirização e oportunizando um novo cenário, conhecido como fenômeno da “Pejotização”, que é considerada uma fraude à relação de emprego prevista pelo artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), visto que no fenômeno o empregador exige que o empregado adquira personalidade jurídica como condição para celebração de contratos de prestação de serviço.

A importância de compreender esse tema provém da defesa de direitos e garantia de segurança jurídica para os trabalhadores, considerados parte hipossuficiente da relação trabalhista.

No presente momento a inexistência de normatividade ou de entendimento consolidado pelo Tribunal Superior do Trabalho, por meio de uma súmula ou uma Orientação Jurisprudencial que proíba o fenômeno da “Pejotização” traz insegurança jurídica ao país, pois, no cenário atual situações idênticas podem apresentar decisões judiciais diferentes.

A regulamentação desse fenômeno é imprescindível para estimular a contratação de forma lícita, com respeito as normas trabalhistas e afastar as práticas fraudulentas e prejudiciais ao empregado. Enquanto isso não ocorre, o papel do Poder Judiciário é fundamental para aplicar os princípios do Direito do Trabalho, como a primazia da realidade e a proteção ao trabalhador para garantir que as relações de trabalho, sejam justas e equilibradas.

9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarenga, R. Z. de. **A Pejotização como fraude à legislação trabalhista**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 25, n. 291, p.71-74, set. 2013.

Alves, Bárbara Penna Maciel. **Características e conceito jurídico da pejotização no direito**. 2025. 89 f. Monografia (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal de Ouro Preto, Ouro Preto, p. 48. 2025.

Barros, A. M. de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

Barros Filho, Joaquim Fernando Paes de; CAMARGO, Elimeir Paleari do Amaral; GUADAGNIN, Ivanilde. **O fenômeno da “pejotização” no direito trabalhista**. Revista IURIS NOVARUM, 2023. Disponível em: <https://periodicos.unir.br/index.php/iurisnovarum/article/view/7800>. Acesso em: 29 agosto. 2025.

Batista, Isabel de Oliveira; SILVA, Patrick Luiz Martins. **A pejotização sob o prisma dos princípios do direito do trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 83, nº. 2, p. 171-194, abr./jun. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/110133>. Acesso em: 29 set. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 22 out. 2025.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002. **Código Civil**. Disponível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em 22 out. 2025.

BRASIL. **Lei nº 11.196**, de 21 de novembro de 2005. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm. Acesso em: 22 out. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Disponível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 22 out. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324**. Relator: Min. Roberto Barroso. Brasília, DF, 2018. Disponível em: <https://www.stf.jus.br>. Acesso em: 22 out. 2025.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Reclamação 63.164 AgR/SP**. Rel. Min. André Mendonça. Brasília, DF, 4 mar. 2024. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp?codigo=83AD-4F16-3FD4-9156>. Acesso em: 22 out. 2025.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 958.252/MG.** Relator: Min. Luiz Fux. Julgado em 30 ago. 2018. Disponível em: <http://www.stf.jus.br>. Acesso em: 22 out. 2025.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Reclamação 62.430/SP.** Relator: Min. Dias Toffoli. Brasília, DF, jul. 2024. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/porta/autentica-ca/autenticarDocumento.asp?codigo=E867-7CC1-C16D-63C4>. Acesso em: 22 out. 2025.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Reclamação 39.351 AgR.** Relatora: Min. Rosa Weber. Redator para o Acórdão: Min. Alexandre de Moraes. Julgado em 11 maio 2020. Disponível em: <http://www.stf.jus.br>. Acesso em: 22 out. 2025.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Reclamação 64.608 DF.** Relator: Min. Alexandre de Moraes. Disponível em: <http://www.stf.jus.br>. Acesso em: 11 mar. 2025.

CONJUR. **Após STF anular decisão, TRT-10 volta a reconhecer vínculo de emprego.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-ago-09/apos-stf-anular-decisao-trt-10-volta-a-reconhecer-vinculo-de-emprego/>. Acesso em: 22 out. 2025.

CONJUR. **Divergências entre STF e TST em relação à pejotização.** Consultor Jurídico, 25 mai. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-mai-25/divergen-cias-entre-stf-e-tst-em-relacao-a-pejotizacao/>. Acesso em: 22 out. 2025.

CONJUR. **Terceirização, pejotização e a grande falácia de suas vantagens.** Consultor Jurídico, São Paulo, 19 maio 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-mai-19/23eflexoes-trabalhistas-terceirizacao-pejotizacao-grande-fala-cia-vantagens-contratado/>. Acesso em: 22 out. 2025

CONJUR. **Empregado não pode ser pessoa jurídica, diz presidente eleito do TST.** Consultor Jurídico, 4 out. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-out-04/empregado-nao-pode-ser-pessoa-juridica-diz-presidente-eleito-do-tst/>. Acesso em: 22 out. 2025.

CONJUR. **Ministro do TST derruba vínculo de emprego ao reafirmar legalidade de pejotização.** Consultor Jurídico, 27 out. 2024. Disponível em: <https://www.con-jur.com.br/2024-out-27/ministro-do-tst-derruba-vinculo-de-emprego-ao-reafirmar-le-galidade-de-pejotizacao/>. Acesso em: 22 out. 2025.

CONJUR. **Pejotização é lícita, diz Fux ao derrubar decisão que reconheceu vínculo.** Consultor Jurídico, São Paulo, 6 ago. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-ago-06/pejotizacao-e-licita-diz-fux-ao-derrubar-decisao-que-reco-nheceu-vinculo/>. Acesso em: 22 out. 2025.

Martins, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho.** 45. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO No Rio Grande Do Sul. **Tac com MPT corrige fraudes em entregas de bar em Uruguiana.** Disponível em: <https://www.prt4.mpt.mp.br/procuradorias/71-ptm-uruguiana/12683-tac-com-mpt-corrige-fraude-de-pejotizacao-em-entregas-de-bar-em-uruguiana> . Acesso em: 30 de outubro de 2025.

Morais, Samuel Barros de, 2025 **OS IMPACTOS DA PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS NO BRASIL: Uma análise crítica, histórica e jurídica ao precedente criado pela reforma trabalhista** de 2017 – conforme SANTOS; Magalhães junior, (2024). <https://sistemas2.uespi.br/bitstream/tede/2130/2/Monografia%20Completa.pdf>. Acessado em 19/09/2025.

Pereira, Alisson Diniz. **A pejotização nas relações de trabalho: fraude ou recompensa?** Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v. 02, 2024. Disponível em: <https://revista.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/article/view/2135>. Acesso em: 19/09/2025.

Pereira, Leone. **Pejotização: O trabalhador como pessoa jurídica.** – 2. Ed. – Belo Horizonte, MG: Letramento: Casa do Direito, 2022

Santos, Gilson Cássio de Oliveira; MAGALHÃES JUNIOR, José Evandro; SILVA, Leonidas Gonçalves da, **Uma análise sobre o fenômeno da pejotização e suas consequências.** TCC. Universidade de Campina Grande – 2021. Acessado em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://dspace.sti.ufcg.edu.br/bitstream/riufcg/22487/1/LE%c3%94NIDAS%20GON%c3%87ALVES%20DA%20SILVA%20-%20TCC%20DIREITO%202021%20(1).pdf acessado 19/09/2025.

Silva, João Francisco da. **A pejotização e a jurisprudência dos Tribunais.** – Leme-SO: Mizuno, 2024.

