

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO - FADIR**

**LUCAS MORAIS TONIAL**

**A CARACTERIZAÇÃO DO CYBER ATLETA COMO EMPREGADO  
DAS ORGANIZAÇÕES DE ESPORTES ELETRÔNICOS**

Campo Grande - MS  
2023

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO - FADIR**

**LUCAS MORAIS TONIAL**

**A CARACTERIZAÇÃO DO CYBER ATLETA COMO EMPREGADO  
DAS ORGANIZAÇÕES DE ESPORTES ELETRÔNICOS**

Trabalho de Conclusão apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Mato Grosso de Sul, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação do(a) Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Tchoya Gardenal Fina do Nascimento.

Campo Grande - MS  
2023

## RESUMO

Os esportes eletrônicos vêm crescendo muito no Brasil e no Mundo nos últimos anos, com isso surgem diversas questões jurídicas. O presente estudo busca entender um pouco sobre esse mundo, trazendo conceitos e legislação aplicável, principalmente no que diz respeito às relações trabalhistas entre o cyber atleta e as organizações de esportes eletrônicos, e tendo como principal questão a ser respondida se existe uma relação de emprego entre esses sujeitos. A pesquisa foi realizada de forma qualitativa, com estudo da legislação brasileira, doutrina especializada, jurisprudência, relatórios produzidos por empresas do ramo e entrevistas dos participantes do meio. Pôde-se verificar que de acordo com a própria legislação aplicável e com decisões do Poder Judiciário, que é possível haver relação de emprego entre o cyber atleta e as organizações esportivas.

**Palavras-chave: Esportes eletrônicos. Cyber atleta. Organização de esporte eletrônico. Relação de emprego. Direito do Trabalho.**

## ***ABSTRACT***

Esports have been growing rapidly in Brazil and around the world in recent years, leading to a number of legal issues. This study seeks to understand a little about this world, providing concepts, applicable legislation, especially with regard to the employment relations between eSports athletes and eSports organizations. The main question to be answered is whether there is an employment relationship between these subjects. The research was conducted qualitatively, with a study of Brazilian legislation, specialized doctrine, case law, reports produced by companies in the field, and interviews with participants in the industry. It was found that, according to the applicable legislation and decisions of the judiciary, it is possible for there to be an employment relationship between eSports athletes and eSports organizations.

**Keywords: eSports. eSports athlete. eSports organization. Employment relationship. Labor Law.**

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>7</b>
<b>1 PRINCÍPIOS QUE NORTEIAM AS RELAÇÕES TRABALHISTAS .....</b>	<b>9</b>
1.1 Princípio da Proteção.....	10
1.2 Princípio da Primazia da Realidade .....	12
<b>2 ESPORTE ELETRÔNICO .....</b>	<b>14</b>
2.1 Conceito e histórico.....	14
2.2 Ausência de legislação .....	19
<b>3 A CARACTERIZAÇÃO DO CYBER ATLETA COMO EMPREGADO DAS ORGANIZAÇÕES DE ESPORTES ELETRÔNICOS.....</b>	<b>24</b>
3.1 Conceito de empregado.....	24
3.1.1 Pessoaalidade .....	26
3.1.2 Onerosidade .....	27
3.1.3 Habitualidade .....	28
3.1.4 Subordinação.....	28
3.2 Situação do cyber atleta e a exploração de mão-de-obra.....	29
3.2.1 Contrato Especial de Trabalho Esportivo.....	31
3.2.2 Controle de jornada nos esportes eletrônicos.....	32
3.2.3 Descanso Semanal Remunerado .....	33
3.2.4 Teletrabalho.....	34
3.2.5 Intervalo para refeição e descanso.....	34
3.2.6 Cláusula Compensatória e Cláusula Indenizatória Esportiva .....	35
3.2.7 Transferência do cyber atleta .....	37
3.2.8 Rescisão do contrato de trabalho esportivo .....	38

3.2.8.1 Justa causa em contrato esportivo eletrônico .....	38
3.2.8.2 Rescisão indireta do contrato de trabalho esportivo dos cyber atletas ...	39
3.2.9 Direito de Imagem.....	41
3.2.10 Direito de Arena .....	42
3.3 O cyber atleta como empregado CLT .....	43
3.3.1 Decisões do judiciário brasileiro sobre os cyber atletas.....	45
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>50</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>52</b>

## INTRODUÇÃO

Os esportes eletrônicos estão em ascensão no Brasil e no mundo, com diversas competições cujas premiações chegam a ultrapassar o valor de 1 milhão de reais. Com essa popularização vê-se a necessidade de regulamentação, não só do esporte eletrônico, mas também das relações trabalhistas presentes entre as organizações esportivas e os cyber atletas.

Os esportes eletrônicos, ou *eSports*, são uma forma de entretenimento e competição que envolve jogos eletrônicos, geralmente disputados por equipes ou jogadores profissionais. Os *eSports* têm ganhado cada vez mais popularidade e reconhecimento no mundo todo, inclusive no Brasil, onde se tornaram um fenômeno cultural e social.

Este trabalho pretende analisar os aspectos históricos, econômicos, e jurídicos dos *eSports* no Brasil, principalmente no que toca às relações trabalhistas havidas entre os cyber atletas, que é a forma como são chamados os atletas dos esportes eletrônicos, e as organizações de esportes eletrônicos, que funcionam como os times e clubes de futebol, buscando entender como funciona o contrato desses atletas, e se é possível o reconhecimento do vínculo empregatício entre eles e as organizações.

Os principais pontos do trabalho visam entender o conceito de esporte eletrônico, quais são as legislações aplicáveis aos esportes eletrônicos no Brasil, se há alguma legislação específica acerca do tema, como se dá o vínculo de trabalho entre os atletas e as organizações esportivas, e o ponto mais importante: seria possível a caracterização de uma relação de emprego entre esses sujeitos?

Para tanto, será utilizado o método dialético, visando interpretar de forma qualitativa o enquadramento jurídico dos esportes eletrônicos e seus mais diversos impactos, tendo sempre como foco as relações trabalhistas dos cyber atletas. A abordagem será qualitativa, utilizando como instrumentos, em primeiro lugar, a doutrina especializada, as legislações trabalhistas e esportivas e as pesquisas na área, mas também contando com o apoio de textos jornalísticos e relatórios de empresas privadas, especializadas no ramo, sobre o mercado dos esportes eletrônicos.

O objetivo do presente trabalho é contribuir para o conhecimento e a valorização dos *eSports* como uma atividade lúdica, educativa e profissional no contexto brasileiro.



# 1 PRINCÍPIOS QUE NORTEIAM AS RELAÇÕES TRABALHISTAS

O Direito do Trabalho é um ramo do Direito que visa regular as relações trabalhistas por meio de normas, instituições jurídicas e princípios.

Celso Antônio Bandeira de Mello define princípio como:

[...] mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhe o espírito e servindo de critério para a sua exata compreensão e inteligência, exatamente porque define a lógica e a racionalidade do sistema normativo conferindo-lhe a tônica que lhe dá sentido harmônico. (DE MELLO, 2001, p. 771-772)

Para Carlos Henrique Bezerra Leite:

A coerência interna de um sistema jurídico decorre dos princípios sobre os quais se organiza. Para operacionalizar o funcionamento desse sistema, torna-se necessária a subdivisão dos princípios jurídicos. Extraem-se, assim, os princípios gerais e os princípios especiais, conforme a natureza de cada subdivisão. (LEITE, 2023, p. 236)

Conforme leciona Luciano Martinez, "no direito do trabalho, até mesmo em função de sua construção histórica, os princípios ocupam espaço central, informando uma lógica protecionista" (MARTINEZ, 2023, p. 300).

Quando se fala em princípios que norteiam as relações trabalhistas pode-se verificar uma diversidade deles, sejam eles princípios constitucionais do trabalho, princípios jurídicos gerais aplicados ao Direito do Trabalho, ou princípios específicos do próprio Direito do Trabalho, entretanto, alguns deles possuem preponderância em relação aos outros. Maurício Godinho Delgado (2019) elenca, em sua obra Curso de Direito do Trabalho, que os princípios mais importantes indicados pela doutrina são:

a) princípio da proteção (conhecido também como princípio tutelar ou tuitivo ou protetivo ou, ainda, tutelar-protetivo e denominações congêneres); b) princípio da norma mais favorável; c) princípio da imperatividade das normas trabalhistas; d) princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas (conhecido ainda como princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas); e) princípio da condição mais benéfica (ou da cláusula mais benéfica); f) princípio da inalterabilidade contratual lesiva (mais conhecido simplesmente como princípio da inalterabilidade contratual; merece ainda certos epítetos particularizados, como princípio da intangibilidade contratual objetiva); g) princípio da intangibilidade salarial (chamado também integralidade salarial, tendo ainda como correlato o princípio da irreduzibilidade salarial); h) princípio da primazia da realidade sobre a forma; i)

princípio da continuidade da relação de emprego. (DELGADO, 2019, p. 232)

Esses nove princípios formam o núcleo basilar dos princípios especiais do Direito do Trabalho, que por sua vez possuem potencial vinculante, indutor e de generalização mais fortes e abrangentes do que os demais princípios trabalhistas (DELGADO, 2019).

### 1.1 Princípio da Proteção

O princípio da proteção é considerado pela maioria dos doutrinadores como sendo um dos princípios mais importantes dentro do Direito Laboral, ele parte do pressuposto que há uma hipossuficiência do empregado em relação ao empregador.

Conforme leciona o doutrinador Maurício Godinho Delgado (2019), esse princípio informa que o Direito do Trabalho confere, através de normas, institutos e princípios, medidas de proteção à parte hipossuficiente da relação de emprego, e que visa atenuar o desequilíbrio visualizado nessas relações.

Já para Martinez:

O princípio da proteção surge, então, para contrabalançar relações materialmente desequilibradas. Esse propósito é alcançado mediante opções e atitudes interpretativas do aplicador da fonte jurídica em conformidade com as variáveis a seguir analisadas. (MARTINEZ, 2023, p. 303)

Apesar da grande força do princípio da proteção, com o advento da Lei nº 13.417/2017, que instituiu a reforma trabalhista, o legislador conferiu mais liberdade de negociação entre o empregado e o empregador, fazendo com que diversos mecanismos de proteção restassem prejudicados.

Entretanto, aprovado na II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, o Enunciado I indica que o princípio da proteção ainda deve ser considerado, sob pena de não reconhecimento da norma jurídica, senão vejamos:

1. REFORMA TRABALHISTA. HERMENÊUTICA. SUBSISTÊNCIA DO CARÁTER TUITIVO DO DIREITO DO TRABALHO. HERMENÊUTICA TRABALHISTA. O princípio da proteção deve ser compreendido como fundamento para a aplicação de uma regra jurídica, sob pena de não ser reconhecida como norma jurídica trabalhista. Subsistência do caráter tuitivo do direito do trabalho. (REFORMA TRABALHISTA - ENUNCIADOS APROVADOS, 2018, p. 62)

Além disso, o princípio da proteção pode se desdobrar em três outros princípios: *in dubio pro operario*, aplicação da norma mais favorável e condição mais benéfica, todos visam garantir proteção ao trabalhador.

O princípio *in dubio pro operário* é verificado quando há dúvida de interpretação de uma norma jurídica, e pelo princípio da proteção, esta deve ocorrer da maneira que favoreça o empregado.

A aplicação da norma mais favorável ocorre quando verificada previsão de um direito em mais de uma fonte, aplica-se aquela que foi mais benéfica. Todavia, existe uma exceção: entre acordo e convenção coletiva, sempre se deve aplicar o disposto no acordo (art. 620 da CLT).

Já a condição mais benéfica, prevista nos artigos 468 e 469 da Consolidação das Leis do Trabalho, indica que somente é possível a alteração do contrato se for uma condição mais benéfica ao empregado, nos seguintes termos:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

[...]

Art. 469 - Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio. (BRASIL, 1943)

Além disso, conforme leciona Carlos Henrique Bezerra Leite, o Tribunal Superior do Trabalho também reconhece a aplicabilidade da condição mais benéfica ao direito do trabalho:

As Súmulas 51 e 288 do TST reconhecem a aplicação do princípio da condição mais benéfica nos sítios do direito do trabalho. Há, segundo a jurisprudência, algumas exceções à aplicação do princípio em tela, como na hipótese de coexistência de dois regulamentos da empresa, porquanto a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (LEITE, 2023, p. 285)

Em conclusão, o princípio da proteção no direito do trabalho é fundamental para garantir a dignidade e a justiça social dos trabalhadores. Esse princípio visa equilibrar a relação entre empregado e empregador, reconhecendo a hipossuficiência do primeiro e assegurando seus direitos mínimos.

## 1.2 Princípio da Primazia da Realidade

O princípio da primazia da realidade, apesar de ser um princípio trabalhista, nasce no Direito Civil.

Observa-se o disposto no artigo 112 do Código Civil Brasileiro de 2002: “Art. 112. Nas declarações de vontade se atenderá mais à intenção nelas consubstanciada do que ao sentido literal da linguagem” (BRASIL, 2002).

Tal artigo se introduz na seara trabalhista à medida que o operador jurídico deve se ater mais à realidade dos fatos do que ao instrumento que transpareceu a vontade. Dessa forma, a análise dos fatos é por muitas vezes mais valiosa do que um mero contrato de trabalho.

Além disso, deve-se observar também a disposição do artigo 9º da Consolidação das Leis Trabalhistas, que diz que: “Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” (BRASIL, 1943).

O artigo supracitado reforça a necessidade de análise da realidade, do que realmente ocorre em determinada relação just trabalhista, visando garantir proteção para ambas as partes e para o ordenamento.

Para Godinho:

No Direito do Trabalho, deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual — na qualidade de uso — altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva). (DELGADO, 2019, p. 244)

Ou seja, não basta apenas a vontade manifestada em contrato, deve-se observar o que realmente aconteceu naquela relação jurídica.

Pode-se verificar a existência do referido princípio de acordo com o inciso II da Súmula nº 338 do Tribunal Superior do Trabalho, nos seguintes termos: “II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário. (ex-OJ nº 234 - Inserida em 20.06.2001)” (BRASIL, 2005).

O próprio Supremo Tribunal Federal também se pronunciou sobre esse princípio por meio da Súmula 225 que diz que “Não é absoluto o valor probatório das anotações da carteira profissional” (BRASIL, 1964).

No mesmo sentido leciona Martinez:

O princípio da primazia da realidade baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual a realidade dos fatos prevalece sobre meras cláusulas contratuais ou registros documentais, ainda que em sentido contrário. De nada, portanto, adianta mascarar a verdade, uma vez que se dará prevalência ao que efetivamente existiu. (MARTINEZ, 2023, p. 358)

Outrossim, observa-se que esse é mais um princípio que visa conferir proteção à parte hipossuficiente da relação de trabalho. Todavia, ainda que por vezes esse princípio possa ser utilizado em favor do trabalhador, ele também pode ser utilizado em seu desfavor.

## 2 ESPORTE ELETRÔNICO

De acordo com dados da Pesquisa Game Brasil (2023), 74,5% da população brasileira consomem jogos eletrônicos.

Além disso, a PwC indicou que o mercado brasileiro de esportes eletrônicos movimentou, em 2021, US\$ 1,4 bilhão e apontou que esse valor deve dobrar nos próximos cinco anos, chegando próximo a US\$ 2,8 bilhões em 2026 (PESQUISA GLOBAL DE ENTRETENIMENTO E MÍDIA 2022–2026, 2022).

Já a pesquisa *Key Insights Into Brazilian Gamers* (2022) da Newzoo, consultoria especializada nos números do setor de *eSports*, apontou que o faturamento do mercado de jogos eletrônicos no Brasil foi de US\$ 2,7 bilhões no ano de 2022.

A Newzoo ainda apontou que globalmente, o faturamento da indústria foi de US\$ 182,9 bilhões em 2022, e pode chegar a US\$ 212,4 bilhões em 2025 (KEY INSIGHTS INTO BRAZILIAN GAMERS, 2022).

Também de acordo com a Newzoo, o Brasil ocupa o terceiro lugar do ranking mundial de países com maior audiência em jogos eletrônicos do mundo e no ano de 2022 possuía mais de 101 milhões de pessoas que jogavam algum tipo de jogo eletrônico, ocupando o quinto lugar do ranking mundial (KEY INSIGHTS INTO BRAZILIAN GAMERS, 2022).

De acordo com a revista Forbes, o ano de 2022 foi um dos mais movimentados em termos de fusões, aquisições, investimentos e surgimentos de novas empresas especializadas em games e esportes eletrônicos (PACETE, 2022).

De acordo com o *2023 Global Games Market Report* da Newzoo (2023), o número de jogadores de videogames ao redor do mundo alcançará aproximadamente 3,38 bilhões de pessoas este ano, sendo capaz de gerar uma receita de US\$ 187,7 bilhões.

Dessa forma, pode-se perceber que o esporte eletrônico faz parte de um setor que movimenta bilhões de reais anualmente no Brasil e no Mundo.

### 2.1 Conceito e histórico

Antes da conceituação do termo esporte eletrônico é necessário entender a definição de esporte. O Dicionário Michaelis define esporte como:

- 1 Prática metódica de exercícios físicos visando o lazer e o condicionamento do corpo e da saúde; desporto, desporto.
- 2 O conjunto das atividades físicas ou de jogos que exigem habilidade, que obedecem regras específicas e que são praticados individualmente ou em equipe; desporto, desporto.
- 3 Cada uma dessas atividades; desporto, desporto.
- 4 POR EXT Atividade de lazer ou de divertimento; hobby, passatempo. (MICHAELIS DICIONÁRIO BRASILEIRO DA LÍNGUA PORTUGUESA, 2015-2023)

Ainda é possível observar que a Lei nº 9.615/98 (popularmente conhecida como Lei Pelé), dispõe em seu artigo 1º que:

- Art. 1º O desporto brasileiro abrange práticas formais e não-formais e obedece às normas gerais desta Lei, inspirado nos fundamentos constitucionais do Estado Democrático de Direito.
- § 1º A prática desportiva formal é regulada por normas nacionais e internacionais e pelas regras de prática desportiva de cada modalidade, aceitas pelas respectivas entidades nacionais de administração do desporto.
- § 2º A prática desportiva não-formal é caracterizada pela liberdade lúdica de seus praticantes. (BRASIL, 1998)

A referida lei estabelece duas categorias, a prática formal e a não-formal, é possível interpretar que os esportes eletrônicos se inserem dentro do parágrafo 2º, ao caracterizar a prática desportiva não-formal pela liberdade lúdica de seus praticantes.

Entretanto, apesar do vultoso faturamento da indústria, o esporte eletrônico ainda não é muito difundido no Brasil. Portanto, faz-se necessária a conceituação do termo.

Para Hamari e Sjoblom (2017), o esporte eletrônico ou *eSport* pode ser definido como uma forma de esporte onde os aspectos primários de suas atividades são facilitados por sistemas eletrônicos.

Já Antonio Carlos Bratefixe Junior define esporte eletrônico como:

- [...] competições esportivas, organizadas, dentro de padrões com regras definidas, mediante alto desempenho de atletas que utilizam como base de competição jogos eletrônicos praticados por meio de terminais de computador, consoles ou dispositivos móveis (celulares). (BRATEFIXE JUNIOR, 2022, n.p.)

Para Vanessa Rocha Ferreira e Pietro Lazaro Costa:

- Dessa forma, chega-se à conclusão de que o e-sport é a atividade física e intelectual, de forma organizada e competitiva, que segue

normas internas e externas, que objetiva a integração de relações sociais, e tem como característica principal o ambiente virtual como plataforma da prática desportiva. (FERREIRA; COSTA, 2019, p. 260)

Buscando a definição de esporte eletrônico no Brasil, é oportuno citar o Projeto de Lei nº 70/2022, de autoria do Deputado Fausto Pino do PP/SP, que definiu esporte eletrônico como a competição entre equipes realizada por meios eletrônicos (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2022).

No mesmo sentido, em virtude da popularização dessa modalidade, outros diversos projetos de lei foram propostos com a finalidade da regulamentação e reconhecimento do esporte eletrônico como esporte de fato, o Projeto de Lei nº 205/2023, de autoria do Deputado Julio Cesar Ribeiro, define em seu art. 6º: “Os “esports” ou “esportes eletrônicos” para todos os efeitos será considerada modalidade esportiva.” (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2023).

O esporte eletrônico ou comumente chamado de *eSport*, surgiu em 19 de outubro de 1972, nos Estados Unidos, onde foi realizado o primeiro torneio de videogames do mundo, denominado “Olimpíadas Intergalácticas de Spacewar”. Esse foi um pequeno torneio organizado pelos alunos, no laboratório de inteligência artificial da Universidade de Stanford do jogo *Spacewar!* (um jogo eletrônico de computador desenvolvido por Steve Russell, Martin Graetz e Wayne Wiitanen no Massachusetts Institute of Technology (MIT) em 1961) (RIGON, 2018), que consistia em um combate espacial de dois jogadores, onde cada jogador controlava uma nave espacial que tinha capacidade de se mover livremente no espaço e disparar torpedos e tinha como objetivo destruir a nave do oponente.

Entretanto, apesar do primeiro torneio de esportes eletrônicos ter sido realizado em 1972, em 1980 a Atari – uma das maiores empresas de produtos eletrônicos, e responsável pela popularização e desenvolvimento dos videogames – realizou a primeira competição em grande escala, o Campeonato de *Space Invaders*, um jogo lançado em 1978, que tem como objetivo defender a Terra de uma invasão alienígena (TEIXEIRA, 2019). Esse campeonato contou com a participação de aproximadamente dez mil pessoas e também teve cobertura pela mídia (EDWARDSVILLE, [21--?]), que ajudou a disseminar a ideia de realização de torneios de videogames.

Um ano depois, com o lançamento do jogo *Donkey Kong*, desenvolvido e publicado pela Nintendo em 1981, considerado um dos primeiros exemplos de gênero de plataforma, no qual o jogador controla um personagem que deve saltar sobre



obstáculos e evitar inimigos, os jogadores começaram uma nova forma de competição, que consistia em um ranking de pontuação, onde o objetivo era conseguir a maior quantidade de pontos possível (EDWARDSVILLE, [21--?]).

Outrossim, a década de 90 revolucionou ainda mais esse mundo do esporte eletrônico com o advento da internet, que possibilitou a realização de torneios e competições on-line, bem como com o surgimento de jogos mais novos e atualizados, como o *Netrek*, lançado em 1988 (TEIXEIRA, 2019), jogo de estratégia espacial multijogador on-line que envolvia até 16 jogadores em duas equipes, onde cada jogador controlava uma nave espacial com diferentes habilidades e funções, e o objetivo era conquistar os planetas do time adversário, enquanto defendia os seus próprios (METACRITIC, [21--?]).

Em 1990 a Nintendo, organizou o torneio de videogame *Nintendo World Championships*. O evento consistia em competições regionais em 29 cidades dos Estados Unidos, onde os participantes jogavam uma versão especial do cartucho do NES (*Nintendo Entertainment System*) que continha três jogos: *Super Mario Bros.*, *Rad Racer* e *Tetris*. No torneio, os jogadores tinham que acumular a maior pontuação possível em um tempo limite de 6 minutos e 21 segundos, e os vencedores de cada cidade se classificavam para a final nacional realizada em Los Angeles, onde disputavam o título de campeão mundial e prêmios como uma televisão, um troféu e uma viagem ao Japão. O *Nintendo World Championships* foi um marco na história dos esportes eletrônicos, sendo considerado um dos eventos mais raros e cobiçados pelos colecionadores de videogames (OLIVEIRA, 2015).

No ano de 1996, surgiu o torneio internacional *Evolution Championship Series* (EVO) que consiste no maior e mais prestigiado evento de jogos de luta do mundo. Realizado anualmente até os dias atuais, o EVO reúne os melhores jogadores de diversos títulos como *Street Fighter*, *Tekken*, *Mortal Kombat*, *Dragon Ball FighterZ* e muitos outros. O EVO é transmitido ao vivo pela internet e atrai milhões de espectadores que acompanham as disputas emocionantes e as surpresas que acontecem a cada edição (TEIXEIRA, 2019).

Com a crescente popularização dos esportes eletrônicos na época, surgiu a necessidade de profissionalização, foi então que começou a surgir a criação de ligas. A CPL (*Cyberathlete Professional League*), fundada em junho de 1997 em Dallas, nos Estados Unidos, pelo empresário de jogos Angel Munoz, foi uma organização pioneira e líder mundial em torneios profissionais de videogames, que foram realizados ao

redor do mundo. A CPL organizou mais de 100 eventos internacionais com uma participação total de mais de 300 mil jogadores, realizou mais de 600 qualificatórias internacionais e distribuiu mais de 3 milhões de dólares em prêmios. Além disso, a CPL foi responsável por criar regras, regulamentos e formatos de torneios que ainda são usados em muitas competições hoje em dia (SHEN, 2012).

Posteriormente foram criadas diversas novas ligas de esportes eletrônicos, como a WCG (*World Cyber Games*), em 2000 (ABREU, 2019), a MLG (*Major League Gaming*) em 2002 (INC., [21--]), a PGL (*Professional Gamers League*), também em 2002 (INC., [21--]), a ESWC (*Electronic Sports World Cup*), em 2003 (ESWC, [21--]), que tiveram um papel muito importante na organização de campeonatos (alguns até mundiais) de diversos jogos eletrônicos, e que culminaram na difusão do esporte eletrônico no mundo inteiro, movimentando bilhões de dólares até os dias atuais.

No ano de 2006, ocorreu a primeira transmissão televisionada de um campeonato de esporte eletrônico do mundo, do jogo *Halo 2*, no canal americano *USA Network* (EDWARDSVILLE, [21--?]).

Desde então os *eSports* continuaram crescendo exponencialmente, movimentando quantias inimagináveis de dinheiro, e se popularizando cada vez mais, até que em 2015 um dos maiores clubes de futebol da Turquia, Besiktas, se tornou o primeiro clube de futebol a ter direitos sobre uma equipe virtual, ao contratar a *Aces High*, uma equipe turca que competia no jogo *League of Legends*, dando origem ao *Besiktas eSports Club* (G1, 2015). Essa contratação gerou precedentes para contratação de outras equipes de esporte eletrônico por grandes marcas no mundo inteiro.

No Brasil, diversos clubes de futebol também buscaram investir no competitivo de videogames, em 2015, o Santos F.C contratou a equipe *Dexterity Team*, dando origem ao *Santos Dexterity*, e se tornando o primeiro clube brasileiro a investir nesse mercado (CANCELIER, 2015). Tempos depois, outros times como o Corinthians, Cruzeiro, Athletico Paranaense, Vasco, Flamengo, Ituano, Ceará, Fortaleza, Portuguesa, Goiás, Ferroviária, Bragantino, Santa Cruz, Avaí e XV de Piracicaba investiram no segmento e se tornaram donas de equipes de esporte eletrônicos (SANTOS, 2020).

Atualmente, não só clubes de futebol do mundo inteiro investem no mercado dos *eSports*, mas também grandes marcas como Itaú, Banco do Brasil, Santander, Mastercard, Heineken, KitKat, entre outras (LANGSDORFF, 2023).

No mês de outubro de 2023, o príncipe saudita Mohammed bin Salman, anunciou que a Arábia Saudita criou a uma espécie de Copa do Mundo dos esportes eletrônicos, que será realizada anualmente, a partir do verão de 2024, em Riade, capital do país. Esse torneio foi criado em substituição ao Gamers8, também organizado na Arábia Saudita, que contou com disputas em doze jogos: *Fortnite*, *Tekken 7*, *Rainbow Six*, *FIFA 23*, *PUBG*, *PUBG Mobile*, *Dota 2*, *R1*, *StarCraft 2*, *Street Fighter 6*, *Counter-Strike: Global Offensive (CS:GO)* e *Rocket League*. Ainda não foi divulgado que jogos farão parte do novo torneio (GE, 2023).

Dessa forma, é possível observar que hoje, os esportes eletrônicos são considerados uma forma de entretenimento, cultura e profissão, que movimenta bilhões de dólares e atrai milhões de espectadores ao redor do mundo. Os esportes eletrônicos são, portanto, um fenômeno complexo e dinâmico, que reflete as mudanças e os desafios da sociedade contemporânea.

## **2.2 Ausência de legislação**

Atualmente, não há nenhuma legislação específica sobre os esportes eletrônicos no Brasil, o Projeto de Lei do Senado nº 383, de 2017, de autoria do Senador Roberto Rocha do PSDB do Maranhão, buscava, segundo a explicação de sua ementa:

Define como esporte as atividades que, fazendo uso de artefatos eletrônicos, caracteriza a competição de dois ou mais participantes, no sistema de ascenso e descenso misto de competição, com utilização do round-robin tournament systems, o knockout systems, ou outra tecnologia similar e com a mesma finalidade. (SENADO FEDERAL, 2017)

Entretanto, após muito tempo de tramitação e com a realização de consulta pública, que contou com 43.621 votos contra o projeto de lei e apenas 6.589 votos a favor da proposta, o referido projeto de lei foi arquivado ao final da legislatura em 22/12/2022.

O Senador Roberto Rocha, elencou como justificativa do projeto de lei a necessidade de regulamentação, nos seguintes termos:

A proposta visa a fomentar a prática desportiva, como direito de cada um, conforme preconizado no ordenamento jurídico, com a promulgação da Constituição Cidadã em 1988, mais especificamente no art. 217, da CF.

A prática esportiva eletrônica é fruto da rápida evolução cultural que se delinea no espaço da rede mundial de computadores e dos mundos virtuais dos jogos eletrônicos, que acontece cada vez mais rápido, fazendo com que as interações entre o que é atual/real e o que é virtual extrapolem as barreiras de tempo e espaço, intensificado as sensações numa vivência esportiva jamais vista, as vivências virtuais, que se configuram na virtualização esportiva.

O esporte virtual se revela como mecanismo de socialização, diversão e aprendizagem, seguindo o mesmo caminho dos esportes tradicionais.

O Brasil possui vários adeptos, porém ainda não dispomos de uma regulamentação dessa modalidade esportiva. Com a regulamentação do esporte, estaremos dando oportunidade para que os atletas possam ter uma legislação, conforme outras modalidades esportivas. A iniciativa enseja a possibilidade de estimular a cidadania, levando os jogadores e se entenderem como adversários e não como inimigos, na origem do jogo justo (fair play), para a construção de identidades, baseada no respeito.

Diante deste cenário, a virtualização esportiva é de relevante interesse público, com capacidade para contribuir significativamente para a melhoria da capacidade intelectual, fortalecendo o raciocínio e habilidade motora de seus praticantes.

A regulamentação se faz necessária para que não ocorra desvirtuamentos letais e para que a prática ocorra de forma independente do credo, raça e divergência política, histórica e/ou cultural e social, combatendo a discriminação de gênero, etnias, credos e o ódio, que podem ser passados subliminarmente aos sujeitos jogadores nos jogos. (SENADO FEDERAL, 2017)

Diante da frustrada tramitação do referido projeto de lei, não há até o presente momento, legislação nesse sentido, entretanto ainda se encontram em trâmite diversos outros projetos de lei que dispõem sobre os esportes eletrônicos de maneira geral.

Um desses projetos de lei que visam regulamentar o esporte eletrônico no Brasil foi apresentado na Câmara dos Deputados em 2023, pelo deputado federal Julio Cesar Ribeiro (Republicanos-DF). O Projeto de Lei nº 205/2023 propõe definir os *eSports* como uma modalidade esportiva, reconhecer os atletas profissionais e amadores e ainda busca excluir dessa categoria as modalidades que utilizem jogos com conteúdo de cunho sexual, que propague mensagens de ódio, discriminação ou preconceito e também que incentive o uso de drogas (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2023), nesses termos:

Art. 1º Esta lei dispõe sobre a prática esportiva eletrônica.

Art. 2º A prática esportiva eletrônica poderá ser denominada "esports" ou "esportes eletrônicos".

Art. 3º Considera-se "esports" ou "esportes eletrônicos" as disputas em jogos eletrônicos em que os participantes, sendo atletas profissionais ou não, contra conhecidos ou desconhecidos, de forma

online ou presencialmente, competem com recursos tecnológicos da informação e comunicação, sendo o resultado determinado preponderantemente pelo seu desempenho intelectual e destreza.

Art. 4º As competições poderão ser realizadas por intermédio de plataforma digital, envolvendo mais de um competidor, em partidas online ou presenciais, podendo os eventos serem patrocinados.

Parágrafo único. As competições poderão ser assistidas por audiência presencial ou online, através de diversas plataformas de stream online ou televisão, obedecidos os contratos entre organizadores e patrocinadores.

Art. 5º Não serão considerados "esports" ou "esportes eletrônicos" as modalidades que se utilizem de jogos com conteúdo de cunho sexual, que propague mensagem de ódio, preconceito ou discriminação ou que faça apologia ao uso de drogas.

Art. 6º Os "esports" ou "esportes eletrônicos" para todos os efeitos será considerada modalidade esportiva [...] (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2023)

Na justificação do referido projeto de lei, o deputado Julio Cesar aduziu que:

Com a falta de regularidade da questão dos jogos eletrônicos, muitos atletas não conseguem receber bolsa atleta, lei de incentivo ao esporte e outros recursos do Governo Federal, que é considerado um passo importante para o desenvolvimento do esporte a nível nacional e mundial. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2023)

Além disso, ele também levantou o fato de que em diversas regiões do Brasil existem iniciativas voltadas para a prática dos esportes eletrônicos na educação e citou como exemplo o JEEDF (Jogos Escolares Eletrônicos do Distrito Federal), que busca disponibilizar aos estudantes da educação básica do Distrito Federal o desenvolvimento pessoal através dos *eSports*.

Cabe ressaltar que o supracitado projeto de lei está apensado ao Projeto de Lei nº 70/2022, de autoria do Deputado Federal Fausto Pinato (Partido Progressistas/São Paulo), que busca regulamentar os esportes eletrônicos nesses termos:

Art. 1º O exercício da atividade esportiva eletrônica no Brasil obedecerá ao disposto nesta Lei.

Parágrafo único Entende-se por esporte eletrônico as atividades que, fazendo uso de artefatos eletrônicos, caracteriza a competição de dois ou mais participantes ou equipes, no sistema de ascenso e descenso misto de competição, com utilização do round-robin tournament systems e o knockout systems.

Art. 2º Os praticantes de esportes eletrônicos passam a receber a nomenclatura de "atleta".

Art. 3º É livre a atividade esportiva eletrônica, visando torná-la acessível a todos os interessados, de modo que possa promover o desenvolvimento intelectual, cultural esportivo contemporâneo, levando, juntamente a outras influências das Tecnologias de

Informação e Comunicação – TIC à formação cultural, propiciando a socialização, diversão e aprendizagem de crianças, adolescentes e adultos.

§1º O esporte eletrônico tem como base os princípios fundamentais que regem o desporto brasileiro insculpidos na Lei nº 9.615/1998 com a nova redação inserida pela Lei 13.155/2015.

§2º São objetivos específicos do esporte eletrônico:

I – promover, fomentar e estimular a cidadania, valorizando a boa convivência humana através da prática esportiva;

II – propiciar a prática esportiva educativa, levando os jogadores a se entender como adversários e não como inimigos, na origem do fair play, para a construção de identidades, baseada no respeito;

III – desenvolver a prática esportiva cultural, unindo por meio de seus jogadores virtuais, povos diversos em torno de si, independentemente do credo, raça e divergência política, histórica e/ou social;

IV – combater a discriminação de gênero, etnias, credos e o ódio, que podem ser passados subliminarmente aos sujeitos-jogadores nos games;

V – contribuir para a melhoria da capacidade intelectual fortalecendo o raciocínio e habilidade motora de seus praticantes.

VI – dar diferenciação, consubstanciada no tratamento específico como desporto não formal e profissional.

Art. 4º O estado brasileiro reconhece como fomentadora da atividade esportiva a Confederação, Federação, Liga e entidades associativas, que normatizam e difundem a prática do esporte eletrônico. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2022)

Apesar da falta de legislação específica observada atualmente, o Poder Judiciário entende pela aplicabilidade da Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé), e da nova Lei nº 14.597/2023 (Lei Geral do Esporte), em conjunto com a Consolidação das Leis do Trabalho, no que toca às relações trabalhistas dos esportes eletrônicos. Vale destacar que a Lei Geral do Esporte não revogou a Lei Pelé, ela apenas se sobrepôs à antiga lei, ou seja, as disposições da lei anterior que forem incompatíveis com as da nova lei estariam revogadas, não expressamente, mas tacitamente.

Ademais, no artigo 3º, inciso III da Lei Pelé existe uma definição que pode ser aplicada aos atletas de *eSports*:

Art. 3ª O desporto pode ser reconhecido em qualquer das seguintes manifestações.

[...]

Inciso III – desporto de rendimento, praticado segundo normas gerais desta lei e regras práticas desportiva, nacionais ou internacionais, com a finalidade de obter resultados e integrar pessoas e comunidades do País e estas com as de outras nações. (BRASIL, 1998)

Dessa forma, diante da atual situação dos esportes eletrônicos, é notória a necessidade da positivação e regulamentação do esporte eletrônico no Brasil, a fim de gerar segurança jurídica a todos os envolvidos no cenário.

## 3 A CARACTERIZAÇÃO DO CYBER ATLETA COMO EMPREGADO DAS ORGANIZAÇÕES DE ESPORTES ELETRÔNICOS

### 3.1 Conceito de empregado

Antes de entender qual a atual situação jurídico-trabalhista do cyber atleta, faz-se necessário entender o conceito de empregado e os elementos que caracterizam a relação de emprego nos termos da legislação e doutrina trabalhista.

Nos termos do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943), tal dispositivo legal ainda deve ser interpretado em conjunto com o artigo 2º do mesmo livro, que diz que a prestação do serviço deve se dar de forma pessoal.

Para Godinho: “Empregado é toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação” (DELGADO, 2019, p. 419).

No mesmo sentido leciona Luciano Martinez:

No contexto do contrato de emprego, o empregado aparece como sujeito prestador do trabalho, vale dizer, aquele que pessoalmente, sem auxílio de terceiros, despende, em caráter não eventual e sob direção alheia, sua energia laboral em troca de salário; aquele que, por não exercer atividade por conta própria, não assume riscos da atividade na qual está incurso. (MARTINEZ, 2023, p. 620)

Da mesma forma entende Carla Teresa Martins Romar: "O empregado é, portanto, o prestador dos serviços; aquele que coloca à disposição do empregador, de forma pessoal, subordinada, contínua e mediante remuneração, o seu trabalho" (ROMAR; LENZA, 2023, p. 384).

Após entender o conceito de empregado deve-se entender os requisitos necessários para a caracterização da relação de emprego.

O doutrinador Luciano Martinez leciona que a caracterização da relação de emprego com base em quatro elementos, nesses termos:

A relação de emprego é caracterizada pela necessária cumulação de alguns elementos. São, portanto, configuradores dessa especial relação a conjunção dos seguintes elementos:

**Pessoalidade**



**Onerosidade**

**Não Assunção** (pelo prestador) dos Riscos da Atividade do Tomador de Serviços

**Duração** Contínua ou não Eventual. (MARTINEZ, 2023, p. 480)

No mesmo sentido ensina Leite: "É bem de ver que os arts. 2º e 3º da CLT fornecem os seguintes critérios (ou elementos essenciais) para a caracterização da relação de emprego: pessoalidade, não eventualidade, subordinação hierárquica ou jurídica e onerosidade" (LEITE, 2023, p.426).

Já Godinho entende que para restar caracterizada a relação de emprego devem ser observados cinco critérios:

Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade. (DELGADO, 2019, p. 337)

Apesar dos outros doutrinadores não elencarem o ponto "a" é subentendida a necessidade de prestação de serviços (ou prestação de trabalho como colocada por Godinho) para a caracterização da relação de emprego, caso não houvesse a prestação de serviço, não haveria falar em relação de emprego, além disso a prestação de trabalho por pessoa física pode ser observada dentro do requisito da pessoalidade. Ademais, mesmo em casos de prestação de serviços por pessoa jurídica, pode ser verificada a relação de emprego, em atenção ao já explicitado princípio da primazia da realidade.

É importante ressaltar que para que reste caracterizada a relação de emprego devem ser verificados, conjuntamente, todos esses elementos essenciais, ao passo de que a falta de ao menos um desses elementos já prejudica a caracterização da referida relação, nesse sentido se posiciona o doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite:

Destaca-se, desde logo, que a existência da relação empregatícia exige a presença conjunta de todos os elementos essenciais. A ausência de pelo menos um deles descaracteriza a relação empregatícia. Nesse sentido, há decisões reconhecendo vínculo empregatício entre manicure e proprietário do salão de beleza (TRT 2ª R. – RO 1000969-93.2017.5.02.0204, 14ª T., rel. Des. Davi Furtado Meirelles, DEJTSP 14.06.2018) e entre advogado associado e escritório de advocacia (TST-AIRR 674-58.2014.5.02.0049, Rel. Minº Douglas Alencar Rodrigues, 7ª T., DEJT 04.08.2017). (LEITE, 2023, p. 427)

Elencados os elementos essenciais para a caracterização da relação de emprego, faz-se mister explicar cada um desses elementos.

### 3.1.1 Pessoaalidade

O requisito da pessoaalidade significa que o trabalhador presta os serviços por conta própria, sem a possibilidade de se fazer substituir por outra pessoa. A pessoaalidade implica em uma relação direta e exclusiva entre o empregador e o empregado, que não pode ser alterada por terceiros.

Conforme leciona Luciano Martinez:

No conceito de “pessoaalidade” existe, portanto, a ideia de intransferibilidade, ou seja, de que somente uma específica pessoa física, e nenhuma outra em seu lugar, pode prestar o serviço ajustado. Assim, toda vez que se verificar que, contratualmente, um trabalhador pode ser substituído por outro no exercício de suas atividades, não estará ali presente um contrato de emprego, mas sim ajuste contratual diverso. (MARTINEZ, 2023, p. 481)

Em complemento, o doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite ensina que há uma exceção ao requisito da pessoaalidade, nesses termos:

Embora o empregado deva prestar pessoalmente o serviço, há casos em que a pessoaalidade não é afastada quando o empregador, tácita ou expressamente, admite substituição do prestador do trabalho ou a substituição entre colegas da mesma empresa (TRT 3ª R., RO 0001262-16.2013.5.03.0003, Rel. Des. Cristiana M. Valadares Fenelon, 7ª T., DEJT 01.04.2016). (LEITE, 2023, p. 427)

No mesmo sentido se posiciona Maurício Godinho, ao elencar duas possibilidades de substituição sem que ocorra a descaracterização da relação de emprego:

Em primeiro lugar, citem-se as situações de substituição propiciadas pelo consentimento do tomador de serviços: uma eventual substituição consentida (seja mais longa, seja mais curta no tempo), por exemplo, não afasta, necessariamente, a pessoaalidade com relação ao trabalhador original.

[...]

Em segundo lugar, citem-se as substituições normativamente autorizadas (por lei ou norma autônoma). Ilustrativamente, férias, licença-gestante, afastamento para cumprimento de mandato sindical, etc. Nesses casos, o contrato do trabalhador afastado (e substituído, se o empregador decidir colocar em seu posto um substituto) apenas se suspende ou se interrompe, sem qualquer descaracterização da

personalidade inerente à relação de emprego. (DELGADO, 2019, p. 339-340)

Cabe ressaltar que essas formas de substituição devem observar os artigos 443 e 450 da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como a Súmula nº 159, I, do Tribunal Superior do Trabalho.

Destaca-se ainda que o requisito da personalidade é inerente apenas à figura do empregado. Em caso de substituição do empregador deverão ser observados os artigos 10, 448 e 448-A da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõem sobre a sucessão trabalhista.

### 3.1.2 Onerosidade

O requisito da onerosidade também é indispensável para a caracterização da relação de emprego, tendo em vista que, nos termos do artigo 3º da CLT, considera-se empregado a pessoa física que presta serviços mediante salário.

Acontece que, todo contrato de trabalho é oneroso, portanto, devem ser observados critérios mais específicos para caracterizar a relação de emprego (MARTINEZ, 2023). A onerosidade constituirá elemento fático-jurídico para caracterização da relação de emprego, apenas se ela for visualizada sob a perspectiva do prestador de serviços (DELGADO, 2019).

Para Carlos Henrique Bezerra Leite:

O empregado tem que receber remuneração, seja salário fixo, comissões ou utilidades, cujo pagamento pode ser estabelecido por dia, hora ou mês. O trabalho prestado a título gratuito, voluntário<sup>229</sup>, por caridade, não é protegido pelo direito do trabalho. Uma advertência: o fato de o salário não ser pago não desfigura a relação de emprego, pois pode caracterizar mora salarial do empregador. Nesse sentido, há decisões que afastam a relação empregatícia de um bolsista pela inexistência da onerosidade (TRT 13ª R., RO 0186800-22.2013.5.13.0026, 1ª T., Rel. Juíza conv. Margarida Alves de Araújo Silva, DEJT 13.08.2015) ou de um pastor religioso (TRT 7ª R., RO 00020622520165070004, Rel. Des. Clóvis Valença Alves Filho, DEJT 25.10.2018). (LEITE, 2023, p. 429)

O elemento da onerosidade deve ser observado por um plano objetivo e um plano subjetivo de análise. No plano objetivo, a onerosidade manifesta-se pelo pagamento realizado pelo empregador com intenção de remunerar o empregado pelo seu trabalho. Essas parcelas formam o complexo salarial (DELGADO, 2019).

Já no plano subjetivo, a onerosidade se manifesta pela intenção contraprestativa, pelas partes, em razão da prestação de serviços. Deve-se observar necessariamente a presença do *animus contrahendi*, ou seja, a intenção do trabalhador de se vincular a título oneroso e empregatício (DELGADO, 2019).

### 3.1.3 Habitualidade

A habitualidade, também conhecida como não eventualidade, também se encontra presente no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho: “Art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza **não eventual** a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943, grifo nosso).

Para o doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite:

O contrato de trabalho exige uma prestação de serviço de forma habitual, constante e regular, levando-se em conta um espaço de tempo ou uma tarefa a ser cumprida. Assim, o trabalho eventual, esporádico, a princípio, não tipifica uma relação empregatícia. (LEITE, 2023, p. 429)

Cabe ressaltar que o requisito da habitualidade não necessariamente significa que o empregado deve trabalhar todos os dias de segunda a sexta-feira, basta que o trabalhador realize suas atividades de forma habitual (todos os domingos, todas as segundas-feiras, etc.) e com sentido de permanência para que verifique-se o preenchimento deste requisito. Nesse sentido leciona Romar:

Não é necessário que os serviços sejam prestados diariamente. O importante é que haja a expectativa de retorno do empregado ao serviço, isto é, já se sabe que os serviços serão desenvolvidos em determinado dia, por determinada pessoa, e sua ausência acarretará prejuízos. O que caracteriza a habitualidade não é a prestação diária de trabalho, mas, sim, o sentido de permanência e de prolongamento no tempo que a prestação dos serviços tem. (ROMAR; LENZA, 2023, p. 256)

Portanto, em casos onde há o trabalho de forma esporádica, contanto sem a presença desse sentido de permanência, não pode-se verificar o preenchimento do requisito da habitualidade, ou não eventualidade.

### 3.1.4 Subordinação

Considerado por muitos doutrinadores o requisito mais importante para a caracterização da relação de emprego, o elemento da subordinação é evidenciado ao passo em que o tomador de serviços determina o tempo e o modo de execução do trabalho (MARTINEZ, 2023).

O termo subordinação imprime um sentimento de hierarquia do empregador perante o empregado, entretanto, Carlos Henrique Bezerra Leite caracteriza a subordinação:

Todavia, parece-nos que o empregado não é “dependente” do empregador, e sim, a sua atividade laboral (física, mental ou intelectual) é que fica num estado de sujeição ao poder (diretivo, regulamentar e disciplinar) do empregador, sendo que este critério é, para a maioria dos doutrinadores, o mais relevante, dentre os demais, para caracterizar a relação empregatícia. (LEITE, 2023, p.429)

No mesmo sentido leciona Maurício Godinho Delgado:

Como se percebe, no Direito do Trabalho a subordinação é encarada sob um prisma objetivo: ela atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador. É, portanto, incorreta, do ponto de vista jurídico, a visão subjetiva do fenômeno, isto é, que se compreenda a subordinação como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição (*status subjectiones*). Não obstante essa situação de sujeição possa concretamente ocorrer, inclusive com inaceitável frequência, ela não explica, do ponto de vista sociojurídico, o conceito e a dinâmica essencial da relação de subordinação. Observe-se que a visão subjetiva, por exemplo, é incapaz de captar a presença de subordinação na hipótese de trabalhadores intelectuais e altos empregados. (DELGADO, 2019. p. 349-350)

A subordinação é um elemento essencial na caracterização da relação de emprego e diferencia essa modalidade de trabalho de outras formas de contratação, como o trabalho autônomo. A subordinação pode ser entendida de forma clássica ou tradicional, onde o trabalhador se submete às ordens diretas do empregador durante a prestação de serviços, de forma objetiva, relacionada ao modo de realização da prestação de serviços, ou de forma estrutural, relacionada à integração do trabalhador nos fins e objetivos da empresa (DELGADO, 2019).

### **3.2 Situação do cyber atleta e a exploração de mão-de-obra**

Conforme já explicado anteriormente, não há no território Brasileiro nenhuma legislação específica aplicável aos esportes eletrônicos atualmente, portanto, de

acordo com o entendimento dos de advogados especialistas em direito dos esportes eletrônicos e com o Poder Judiciário, as legislações aplicáveis à essa classe são a Lei Pelé (Lei nº 9615/1998), conjuntamente com a recentíssima Lei Geral do Esporte (Lei nº 14.597/2023), e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

É importante, antes de qualquer coisa buscar a definição de atleta, que pode ser definido como um indivíduo que pratica uma modalidade esportiva com objetivos profissionais, ou seja, utiliza do esporte como meio de vida, profissão e de sustento próprio (BRATEFIXE, 2022).

Os cyber atletas, assim como quaisquer outros atletas, desenvolvem suas atividades dentro de um cenário profissional, com regras bem definidas e preparo para alto rendimento, e com um direcionamento profissional e desenvolvimento no mundo dos esportes eletrônicos (BRATEFIXE, 2022).

De acordo com o advogado especialista em *eSports* Hélio Tadeu Brogna Coelho Zwicker, que lida diariamente com contratos de cyber atletas e explicou, em entrevista ao site Drop de Jogos:

O contrato que tem sido firmado, atualmente, é de “adesão e outras avenças”, que confere, num primeiro momento, certa “autonomia” ao atleta, com liberdade de horários e inexistência de subordinação. Isso arreda a existência de vínculo de emprego, próprio da CLT, que é outra forma de contratação. Ocorre que muitas vezes, no dia a dia, essa “liberdade” que os contratos de adesão sugerem não é cumprida, e o atleta passa a ser obrigado a cumprir horários, cumprir as ordens de seus superiores e de forma geral acaba se ajustando às mesmas condições de um empregado comum. A diferença entre um e outro é que o empregado nas regras da CLT tem uma série de outros direitos que o trabalhador autônomo não tem, como, por exemplo, direito ao 13º salário, férias, anotação na Carteira de Trabalho, recolhimentos previdenciários e FGTS. (ZWICKER, 2019, n.p.)

Os atletas dos esportes eletrônicos são contratados pelas organizações (ou *orgs* como popularmente conhecidas no meio dos *eSports*), que podem ser internacionais ou brasileiras. De acordo com um levantamento feito pela Revista Forbes, as dez principais organizações de *eSports* do mundo valem em média R\$ 1,82 bilhão (US\$ 353 milhões), somadas elas chegam ultrapassar o valor de R\$ 17 bilhões (KNIGHT, 2022).

A definição de faixa salarial varia de acordo com cada modalidade e jogo. No caso dos *ProPlayers*, como são chamados os jogadores e jogadoras profissionais, os valores podem variar de R\$ 2,5 mil a R\$ 30 mil mensais para atletas de elite. Já para

profissionais em ascensão, de R\$ 1 mil a R\$ 12 mil. Das modalidades que melhor pagam estão *Counter Strike*, *League of Legends* e *Valorant* (PACETE, 2023).

Após contratado, o cyber atleta deve exercer uma rotina de trabalho rigorosa, passando a exigir um grau de disciplina, dedicação e concentração equiparado aos atletas de alto rendimento (jogadores de futebol, basquete, vôlei, etc.). Por ter que atingir o auge de sua habilidade técnica num jogo que exige treino de mais de 8 horas por dia, a rotina pode ser até mais rigorosa quando comparada aos atletas dos outros esportes (COELHO, 2016).

### 3.2.1 Contrato Especial de Trabalho Esportivo

A relação jurídica existente entre os atletas e as organizações de esportes eletrônicos consiste em uma típica relação de trabalho desportiva, de forma semelhante a que ocorre nos esportes tradicionais (ZWICKER, 2021).

O contrato de trabalho desportivo firmado entre os atletas e as organizações é considerado pela própria lei um instrumento especial de trabalho, que apesar de se distinguir dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, a lei traz os mesmos requisitos para a caracterização da relação de emprego.

Dessa forma, são aplicados aos contratos especiais de trabalho esportivo, a Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé), a Lei nº 14.597/2023 (Lei Geral do Esporte), e subsidiariamente, a Consolidação das Leis do Trabalho e da Previdência Social. Além disso, a nova Lei Geral do Esporte trouxe expressamente em seu artigo 85, caput, que a relação entre o atleta e seu empregador esportivo também se regula pelas cláusulas estabelecidas no contrato especial de trabalho esportivo e pelos acordos e convenções coletivas.

O artigo 28 da Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé) dispõe que o contrato especial de trabalho esportivo deve pactuar a remuneração do atleta, que não pode ser inferior ao salário mínimo (art. 7º, IV da CF), e elenca uma série de outros direitos específicos para a categoria. Da mesma forma, o artigo 86 da Lei Geral do Esporte elenca todas as cláusulas obrigatórias que deverão constar do contrato especial.

Entre esses direitos estão: a) obrigatoriedade de previsão para as multas indenizatória e compensatória; b) a jornada de trabalho; c) prazos de duração do contrato de trabalho; d) prazo de concentração; e) repouso semanal de 24 horas preferencialmente em dias subsequentes à participação de jogo oficial; f) férias de 30

dias em período coincidente ao recesso de atividades desportivas; g) fundo de garantia e multa, entre outros (ZWICKER, 2021).

### 3.2.2 Controle de jornada nos esportes eletrônicos

Diferentemente de outras modalidades esportivas, nos esportes eletrônicos a maioria dos jogadores treina todos os dias, de segunda a sexta-feira, com horários pré-definidos.

Não existe uma jornada padronizada, pois os times possuem horários variados de início e término dos treinos (das 13h às 21h, das 14h às 22h, etc.). Entretanto é tradição na maioria das organizações esportivas que os treinos se iniciem a partir das 13h (ZWICKER, 2021).

Além disso, pelo fato de muitos atletas residirem nas *gaming houses* (funcionam como uma espécie de centro de treinamento, bancada pela organização de esporte eletrônico, onde residem os atletas) pode ocorrer sobrejornada em razão da permanência à disposição do empregador desde a hora em que acordam, até a hora de irem dormir.

O jogador da equipe Vivo Keyd Felipe “Yang” Zhao, revelou, em entrevista à revista Gazeta Esportiva, a rotina diária de treinos dele e de seus companheiros:

Na rotina de treinamento, geralmente, a gente acorda de manhã, dependendo se o pessoal vai para a academia ou não. Às 13 horas começa o treino e vamos até às 16 no primeiro bloco. Aí temos um intervalo de uma hora e começa o segundo bloco, até às 20 ou 21hrs. Depois, temos o tempo livre, mas geralmente nós usamos isso para continuar treinando e jogando individualmente. Estamos sempre treinando, sem muito tempo livre. (LEITE; VARELLA, 2018)

Também em entrevista à revista Gazeta Esportiva, o psicólogo João Ricardo Cozac afirmou que o nível de exigência psicológica nos esportes eletrônicos é tão grande, que pode chegar até a ser maior quando comparado a outras modalidades esportivas, e ainda avaliou que:

Existe um paradoxo. O pessoal não consegue ver o eSports com o profissionalismo que ele exige, mas é uma das modalidades que mais se treina no mundo. Qual é o esporte que um atleta treina 12, 13 horas diárias? Então a exigência psicológica é gigante e a resiliência tem que estar sempre presente. (LEITE; VARELLA, 2018)



O jovem sul-mato-grossense Giuliano “Giuh” Toesca Scoculi, que irá disputar o Campeonato Mundial de *Free Fire*, em novembro desse ano, revelou ao jornal Midiamax que treina mais de dez horas por dia: “Minha rotina de treino começa com o treino coletivo do time às 10h da manhã e vai até às 20h. Após isso eu gosto de treinar meu individual” (ORUÊ, 2023).

Outrossim, os contratos firmados entre os atletas e as organizações de esportes eletrônicos que obriguem aqueles a residir nas *gaming houses* ou se dirigir diariamente aos *gaming offices* (escritório que o jogador frequenta apenas para treinar, sem residir), torna a fiscalização e controle da jornada de trabalho seja possível, contudo não há esforço das organizações nesse sentido (ZWICKER, 2021).

Hoje em dia, mesmo que a prestação de serviços se dê de forma remota ainda é possível o controle de jornada, seja por meio de softwares ou através de controle pelo próprio treinador da equipe.

Portanto, é visível que o controle de jornada dos atletas de esportes eletrônicos é obrigatório é necessário, para evitar o excesso de trabalho e a sobrejornada.

### 3.2.3 Descanso Semanal Remunerado

O descanso semanal remunerado, ou repouso semanal remunerado, é uma garantia constitucional a todos os trabalhadores prevista no artigo 7º, inciso XV da Constituição Federal de 1988: “Art. 7º (...) XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos” (BRASIL, 1988).

Nesse sentido, o artigo 28, § 4º, inciso IV, da Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé), garante ao atleta repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas ininterruptas, nesses termos:

Art. 28.

[...]

§ 4º Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, ressalvadas as peculiaridades constantes desta Lei, especialmente as seguintes:

[...]

IV - repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas ininterruptas, preferentemente em dia subsequente à participação do atleta na partida, prova ou equivalente, quando realizada no final de semana. (BRASIL, 1998)

Cabe ressaltar que esse descanso não deve ser confundido com o disposto no artigo 385 da Consolidação das Leis do Trabalho, pois a legislação celetista abrange

todos os tipos de categoria e se refere ao descanso de forma preferencial aos domingos (ZWICKER, 2021).

#### 3.2.4 Teletrabalho

Apesar de não haver disposição expressa na Lei nº 9.615/1998, nem na Lei nº 14.597/2023, da possibilidade de teletrabalho aos atletas de esportes eletrônicos, é plenamente cabível essa forma de trabalho em razão da aplicação subsidiária da CLT prevista no artigo 85 da Lei nº 14.597/2023.

O teletrabalho foi definido no caput do artigo 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho, nos seguintes termos:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo. (BRASIL, 1943)

Com efeito, apesar de quase nenhuma outra modalidade esportiva utilizar esse regime de trabalho para desenvolvimento das atividades, ela é muito utilizada no mundo dos esportes eletrônicos, por se tratar de uma modalidade executada exclusivamente através da tecnologia (ZWICKER, 2021).

Por fim, cabe ressaltar que tal modalidade é vantajosa para às organizações de esportes eletrônicos, pois ajuda a eliminar significativamente os custos com deslocamento, infraestrutura, aluguel, materiais, etc., que por exemplo, estariam presentes caso a equipe decidisse manter uma *gaming house* ou um *gaming office* (ZWICKER, 2021).

#### 3.2.5 Intervalo para refeição e descanso

Da mesma forma que o teletrabalho não possui disposição expressa em nenhuma das leis esportivas, o intervalo para refeição e descanso também não possui, todavia, conforme explicado anteriormente, em razão da aplicação subsidiária da CLT, esse intervalo é assegurado aos atletas.

Com previsão legal no artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho, o intervalo deve ser de no mínimo uma hora quando a jornada de trabalho exceder seis

horas ou de quinze minutos quando não exceder as seis horas, mas ultrapassar quatro horas de duração, nesses termos:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas. (BRASIL, 1943)

Portanto, os cyber atletas que moram nas *gaming houses* ou frequentam os *gaming offices* devem ter respeitado o intervalo para descanso, e sua supressão total ou parcial implica em sobrejornada, devendo ser acrescida do percentual previsto no artigo 71, § 4º da CLT (ZWICKER, 2021).

### 3.2.6 Cláusula Compensatória e Cláusula Indenizatória Esportiva

As cláusulas indenizatória e compensatória são previsões das leis esportivas e devem constar, obrigatoriamente, nos contratos especiais de trabalhos esportivos.

Diversas organizações de esportes eletrônicos no Brasil já têm utilizado tais cláusulas nos contratos e seguem os ditames da lei. A presença dessas cláusulas se dá, via de regra, pelo receio das organizações em investirem na carreira do jogador e perder o investimento para outra organização que contrate ou alicie o seu jogador (ZWICKER, 2021).

A cláusula indenizatória esportiva é prevista no artigo 86, inciso I, da Lei nº 14.597/2023, nesses termos:

Art. 86. O atleta profissional poderá manter relação de emprego com organização que se dedique à prática esportiva, com remuneração pactuada em contrato especial de trabalho esportivo, escrito e com prazo determinado, cuja vigência não poderá ser inferior a 3 (três) meses nem superior a 5 (cinco) anos, firmado com a respectiva organização esportiva, do qual **deverá constar, obrigatoriamente:**

I - **cláusula indenizatória esportiva**, devida exclusivamente à organização esportiva empregadora à qual está vinculado o atleta, nas seguintes hipóteses:

- a) **transferência do atleta** para outra organização, nacional ou estrangeira, durante a vigência do contrato especial de trabalho esportivo;
- b) retorno do atleta às atividades profissionais em outra organização esportiva, no prazo de até 30 (trinta) meses; ou
- c) (VETADO) (BRASIL, 2023, grifo nosso)

Ou seja, essa cláusula visa garantir a segurança da organização esportiva em relação ao atleta, tendo em vista que em caso de transferência ela deve ser indenizada.

Além disso, cabe ressaltar que o parágrafo 1º do referido artigo estabelece limites ao valor da cláusula indenizatória, qual seja:

Art. 86

[...]

§ 1º O valor da cláusula indenizatória esportiva a que se refere o inciso I do caput deste artigo será livremente pactuado pelas partes e expressamente quantificado no instrumento contratual:

I - até o limite máximo de 2.000 (duas mil) vezes o valor médio do salário contratual, para as transferências nacionais;

II - sem qualquer limitação, para as transferências internacionais.

(BRASIL, 2023)

Importante elucidar que no parágrafo 2º a lei indicou que o atleta e a nova organização esportiva empregadora serão solidariamente responsáveis pelo pagamento da referida cláusula.

Já a cláusula compensatória esportiva está prevista no artigo 86, inciso II da referida lei: “II - cláusula compensatória esportiva, devida pela organização que promova prática esportiva ao atleta, nas hipóteses dos incisos III, IV e V do caput do art. 90 desta Lei” (BRASIL, 2023).

Ao contrário da cláusula indenizatória, a cláusula compensatória tem como objetivo conferir proteção ao atleta em face da organização esportiva, ao passo em que nos casos previstos nos incisos III, IV e V do artigo 90 da Lei 14.597/2023 (rescisão decorrente do inadimplemento salarial ou do contrato de direito de imagem, rescisão indireta e dispensa imotivada do atleta), é devida indenização ao atleta, que deve ser paga pela organização esportiva.

Assim como fez com a cláusula indenizatória, a lei buscou limitar o valor da cláusula compensatória, nos termos do parágrafo 3º do artigo 86:

Art. 86

[...]

§ 3º O valor da cláusula compensatória esportiva a que se refere o inciso II do caput deste artigo será livremente pactuado entre as partes e formalizado no contrato especial de trabalho esportivo, observando-se, como limite máximo, 400 (quatrocentas) vezes o valor do salário mensal no momento da rescisão e, como limite mínimo, o valor total de salários mensais a que teria direito o atleta até o término do referido contrato. (BRASIL, 2023)

Dessa forma, a presença dessas cláusulas num contrato se mostra interessante tanto para o jogador, que receberá a multa em caso de dispensa imotivada, quanto para a organização de esporte eletrônico que receberá indenização por quebra de contrato ou transferência do atleta (ZWICKER, 2021).

### 3.2.7 Transferência do cyber atleta

Para que se faça possível o processo de transferência do atleta de esportes eletrônicos pressupõe-se a existência de um contrato de trabalho esportivo válido e vigente.

A transação inicia-se, via de regra, pela proposta formal feita por uma organização interessada à organização detentora dos direitos do contrato do atleta, ou por meio de agente que gerencia a carreira dos atletas e clubes (ZWICKER, 2021).

Apesar de normalmente a transferência dos cyber atletas ocorrerem seguindo as mesmas diretrizes da lei geral do esporte para os esportes tradicionais, há algumas peculiaridades inerentes aos esportes eletrônicos, como a intervenção do proprietário do jogo. Isso ocorre, pois os direitos autorais dos jogos eletrônicos pertencem à desenvolvedora, que acaba ditando regras e impondo condições para as transferências dos jogadores ocorrerem em determinados períodos em que as janelas de transferência estiverem abertas (ZWICKER, 2021).

As janelas de transferência são períodos pré-determinados pelas desenvolvedoras que coincidem com os eventos esportivos (ligas e campeonatos), que possibilita a contratação e propostas pelas equipes. Essas janelas são abertas entre temporadas e variam de acordo com as diretrizes das desenvolvedoras. Algumas desenvolvedoras inclusive ditam regras durante as negociações, prevendo a punição de equipes ou pessoas envolvidas quando aliciarem jogadores enquanto pertencerem a outra equipe participante da liga e tiver contrato ativo. Tais punições vão desde desclassificação em campeonatos ao banimento dos jogos ou temporadas, excetuando-se desses casos os atletas *free agent*, ou seja, que estão sem contrato ativo no momento das negociações (ZWICKER, 2021).

Além disso, as transferências ou cessões devem observar, além dos regulamentos dos jogos, em conformidade com as imposições das desenvolvedoras, o disposto nos artigos 91 a 94 da Lei nº 14.597/2023.

### 3.2.8 Rescisão do contrato de trabalho esportivo

Inicialmente, a Lei nº 14.597/2023 estabelece que o prazo de duração do contrato do atleta é de três meses a cinco anos, nos termos do caput do artigo 86:

Art. 86. O atleta profissional poderá manter relação de emprego com organização que se dedique à prática esportiva, com remuneração pactuada em contrato especial de trabalho esportivo, escrito e **com prazo determinado, cuja vigência não poderá ser inferior a 3 (três) meses nem superior a 5 (cinco) anos**, firmado com a respectiva organização esportiva, do qual deverá constar, obrigatoriamente: (BRASIL, 2023, grifo nosso)

Da mesma forma, a lei elenca as hipóteses de extinção do contrato especial esportivo no artigo 90:

Art. 90. O vínculo de emprego e o vínculo esportivo do atleta profissional com a organização esportiva empregadora cessam para todos os efeitos legais com:

I - o término da vigência do contrato ou o seu distrato;

II - (VETADO);

III - a rescisão decorrente do inadimplemento salarial ou do contrato de direito de imagem a ele vinculado, de responsabilidade da organização esportiva empregadora, nos termos desta Lei;

IV - a rescisão indireta, nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista;

V - a dispensa imotivada do atleta. (BRASIL, 2023)

Portanto, a rescisão pode ocorrer de forma natural (transcurso do prazo do contrato de trabalho esportivo), ou de acordo com a vontade das partes, suportando o ônus das cláusulas indenizatória e compensatória (ZWICKER, 2021).

#### 3.2.8.1 Justa causa em contrato esportivo eletrônico

A Lei Geral do Esporte não prevê expressamente as hipóteses que justificam a dispensa motivada do cyber atleta, portanto, deve ser aplicada subsidiariamente o disposto no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Cabe ressaltar que as hipóteses previstas no artigo 482 são taxativas, ou seja, devem estar expressamente previstas em lei, não se podem criar outras situações senão as previstas em lei (MARTINEZ, 2023, p. 2431).

Entretanto, por se tratar de contrato especial de trabalho regido pela Lei Geral do Esporte e não pela CLT, há questões peculiares que são admissíveis e podem abrir previsão de novas situações não previstas no rol, como a inserção de cláusulas

comportamentais (cláusulas morais, por exemplo) que podem justificar a rescisão por justa causa mesmo fora das hipóteses taxativas do referido artigo (ZWICKER, 2021).

É comum que os contratos dos jogadores de esportes eletrônicos imponham cláusulas morais (ou de conduta), para controlar as atitudes e ações comportamentais dos cyber atletas dentro e fora de campo, a fim de preservar a imagem da organização esportiva. Além disso, geralmente essas cláusulas vêm acompanhadas de cláusula penal de natureza compensatória e o inadimplemento de tais obrigações pode acarretar a rescisão antecipada e justificada da relação jurídica (ZWICKER, 2021).

Apesar de não elencar as hipóteses de justa causa, a Lei Geral do Esporte, por meio de seu artigo 74, elenca os deveres do atleta profissional:

Art. 74. São deveres do atleta profissional, em especial:  
I - participar dos jogos, dos treinos, dos estágios e de outras sessões preparatórias de competições com aplicação e dedicação correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas;  
II - preservar as condições físicas que lhe permitam participar das competições esportivas, submetendo-se às intervenções médicas e assistências especializadas necessárias à prática esportiva;  
III - exercitar a atividade esportiva profissional de acordo com as regras da respectiva modalidade esportiva e as normas que regem a disciplina e a ética esportivas. (BRASIL, 2023)

Além disso, existem situações específicas dos esportes eletrônicos que geram a justa causa, como: vídeos comprometedores, *doping*, uso de *Hack*, *cheat*, *elojob*, embriaguez pública, não fazer divulgações de conteúdos exigidos pelas organizações em redes sociais, entre outras (ZWICKER, 2021).

Portanto, cabe ressaltar que em caso de descumprimento de qualquer uma das hipóteses elencadas acima, o contrato especial de trabalho dos atletas de esportes eletrônicos pode ser rescindido por justa causa.

### 3.2.8.2 Rescisão indireta do contrato de trabalho esportivo dos cyber atletas

A Lei Geral do Esporte prevê expressamente, no inciso IV de seu artigo 90, que a rescisão indireta ocorre nas hipóteses da legislação trabalhista.

Ou seja, quando verificada a ocorrência de falta grave praticada pelo empregador (organização de esporte eletrônico), que torne inviável a manutenção da relação de emprego, a rescisão indireta pode ocorrer por iniciativa do empregado (cyber atleta).

Dessa forma, o artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho elenca as hipóteses de rescisão indireta do contrato de trabalho:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. (BRASIL, 1943)

Diferentemente do que foi explicado no tópico anterior a respeito das hipóteses de dispensa motivada (justa causa do empregado), o rol do artigo 483, que diz respeito a justa causa do empregador é meramente exemplificativo, ou seja, admite outras situações, mesmo que não previstas em lei, que inviabilizem a manutenção da relação contratual (ZWICKER, 2021).

Tal interpretação é extensível aos atletas de esportes eletrônicos.

O parágrafo 1º do artigo 90 da Lei nº 14.597/2023 prevê uma hipótese de rescisão indireta:

Art. 90

[...]

§ 1º É hipótese de rescisão indireta do contrato especial de trabalho esportivo a inadimplência da organização esportiva empregadora com as obrigações contratuais referentes à remuneração do atleta profissional ou ao contrato de direito de imagem, por período igual ou superior a 2 (dois) meses, ficando o atleta livre para transferir-se a qualquer outra organização esportiva, nacional ou estrangeira, e exigir a cláusula compensatória esportiva e os haveres devidos. (BRASIL, 2023)

Em sentido semelhante, o parágrafo 5º do referido artigo elenca uma hipótese que mesmo antes de rescindido o contrato de trabalho ele pode recusar-se a competir pela organização esportiva: “§ 5º É lícito ao atleta profissional recusar-se a competir por organização esportiva quando seus salários, no todo ou em parte, estiverem atrasados em 2 (dois) ou mais meses” (BRASIL, 2023).



Além disso, em complemento ao rol do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, o artigo 84 da Lei nº 14.597/2023 prevê os deveres da organização esportiva:

Art. 84. São deveres da organização esportiva direcionada à prática esportiva profissional, em especial:

I - registrar o atleta profissional na organização esportiva que regula a respectiva modalidade para fins de vínculo esportivo;

II - proporcionar aos atletas profissionais as condições necessárias à participação nas competições esportivas, nos treinos e em outras atividades preparatórias ou instrumentais;

III - submeter os atletas profissionais aos exames médicos e clínicos necessários à prática esportiva;

IV - proporcionar condições de trabalho dignas aos demais profissionais esportivos que compõem seus quadros ou que a ela prestem serviços, incluídos os treinadores e, quando pertinente, os árbitros;

V - promover obrigatoriamente exames periódicos para avaliar a saúde dos atletas, nos termos da regulamentação;

VI - contratar seguro de vida e de acidentes pessoais, com o objetivo de cobrir os riscos aos quais os atletas e os treinadores estão sujeitos, inclusive a organização esportiva que o convoque para seleção;

VII - assegurar que a importância segurada garantida ao atleta profissional ou ao beneficiário por ele indicado no contrato de seguro o direito a indenização mínima correspondente ao valor anual da remuneração pactuada. (BRASIL, 2023)

Portanto, as situações de rescisão indireta do contrato de trabalho previstas no artigo 483 da CLT são extensíveis e aplicáveis ao contrato especial de trabalho do cyber atleta.

### 3.2.9 Direito de Imagem

O direito ao uso e exploração de imagem do cyber atleta está previsto no artigo 164 da Lei Geral do Esporte (Lei nº 14.597/2023):

Art. 164. O direito ao uso da imagem do atleta profissional ou não profissional pode ser por ele cedido ou explorado por terceiros, inclusive por pessoa jurídica da qual seja sócio, mediante ajuste contratual de natureza civil e com fixação de direitos, deveres e condições inconfundíveis com o contrato especial de trabalho esportivo. (BRASIL, 2023)

Cabe ressaltar ainda que o valor do pagamento ao atleta não poderá ser superior a 50% de seu salário, nos termos do parágrafo 2º do referido artigo.

Em complemento ao tópico anterior, reafirma-se que o inadimplemento por período igual ou superior a dois meses do pagamento de direitos de imagem ao atleta

justifica a rescisão indireta do contrato especial de trabalho esportivo, por força do disposto no parágrafo 1º do artigo 90 da Lei nº 14.597/2023.

Outrossim, o contrato de direito de imagem do atleta de esportes eletrônicos deve ser firmado de maneira separada do contrato de trabalho esportivo, conforme a parte final do artigo 164 da Lei Geral do Esporte (ZWICKER, 2021).

### 3.2.10 Direito de Arena

O direito de arena, previsto no artigo 160 da Lei nº 14.597/2023, também diz respeito à exploração de imagem dos cyber atletas, entretanto esse se dá na hipótese de transmissão ou retransmissão de eventos:

Art. 160. Pertence às organizações esportivas mandantes o direito de arena, que consiste no direito de exploração e comercialização de difusão de imagens, abrangendo a prerrogativa privativa de negociar, de autorizar ou de proibir a captação, a fixação, a emissão, a transmissão, a retransmissão e a reprodução de imagens, por qualquer meio ou processo, de evento esportivo de que participem. (BRASIL, 2023)

Esse direito se difere do contrato de exploração do direito de imagem, pois não se trata de relação jurídica privada estabelecida entre o atleta e a organização esportiva, mas sim de imposição legal (ZWICKER, 2021).

É determinado pela lei que as organizações esportivas têm legitimidade para negociar com as plataformas de transmissão dos eventos uma remuneração específica pela exibição da imagem do time (jogadores, equipe técnica, marca, logo, etc.) (ZWICKER, 2021).

Ademais, cabe ressaltar que assim como visto no direito de imagem, as quantias pagas a título de direito de arena não têm natureza salarial, trata-se de título de natureza indenizatória, conforme o artigo 42, § 1º da Lei nº 9.615/1998:

Art. 42

[...]

§ 1º Salvo convenção coletiva de trabalho em contrário, 5% (cinco por cento) da receita proveniente da exploração de direitos desportivos audiovisuais serão repassados aos sindicatos de atletas profissionais, e estes distribuirão, em partes iguais, aos atletas profissionais participantes do espetáculo, **como parcela de natureza civil.** (BRASIL, 1998, grifo nosso)

Além disso, a Lei nº 14.597/2023 estabelece em seu artigo 82, § 9º, que o recebimento o recebimento das quantias relativas ao uso e exploração do direito de imagem dos atletas não geram, por si só, vínculo de emprego, nesses termos:

Art. 92

[...]

§ 9º **Não constituirá nem gerará vínculo de emprego** a remuneração eventual de atleta de qualquer modalidade por participação em prova ou partida, inclusive as premiações por resultado alcançado, concedidas eventualmente e em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades, bem como a percepção de auxílios na forma de bolsas ou de remuneração não permanente por meio de patrocínios ou **direito sobre a exploração comercial de sua imagem**. (BRASIL, 2023, grifo nosso)

Diante do exposto, é possível verificar que apesar de serem comuns aos contratos especiais de trabalho esportivo, as quantias referentes à exploração da imagem dos atletas, não têm o condão de gerar vínculo de emprego, além de não possuírem natureza salarial.

### 3.3 O cyber atleta como empregado CLT

Conforme já explicados anteriormente, de acordo com a maioria dos doutrinadores, existem quatro requisitos essenciais a serem preenchidos simultaneamente para a caracterização da relação de emprego, quais sejam: a pessoalidade, a onerosidade, a habitualidade (ou não eventualidade) e a subordinação.

De acordo com Zwicker:

Esses atletas, mesmo à distância, costumam reunir os requisitos do vínculo de emprego, pois são fiscalizados por meio de sistema e aplicativos; recebem remuneração mínima mensal; são subordinados e devem trabalhar pessoalmente, tal como dispõe o art. 6º da CLT. Deste modo, presentes os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT, caracterizado está o vínculo de emprego na modalidade desportiva, fazendo incidir os direitos e obrigações previstos no art. 28 da LGD, CLT e da lei geral da previdência social. (ZWICKER, 2021, p. 60)

É possível verificar o preenchimento do requisito da pessoalidade à medida em que a atividade a ser desenvolvida pelo cyber atleta deve se fazer por ele próprio, ele não pode ser substituído.

Por sua vez, o requisito da onerosidade é preenchido, pois presente o pagamento de um salário aos atletas pelas organizações de esportes eletrônicos.

Já o requisito da habitualidade preenche-se pelas circunstâncias em que se encontram os atletas, tendo em vista que a maioria mora nas *gaming houses*, financiadas pelas organizações e devem participar de treinos diariamente, fora as competições que ocorrem ocasionalmente.

Por fim, o requisito da subordinação é consumado em razão da hierarquia presente entre a organização e o cyber atleta, haja vista a necessidade deste comparecer aos treinos e jogos.

Entretanto, Marco Tulio Corraide, em seu artigo “Aspectos Jurídico-Trabalhistas Do Competidor De E-Sports No Brasil”, afirma que:

Apesar dos clubes de eSports tentarem desvirtuar a relação de emprego do cyber- atleta mediante contratos de prestação de serviços, a maioria desses atletas exerce atividade laboral com todos requisitos necessários para a configuração do contrato de trabalho. Afirma-se isso pois (i) os atletas são remunerados, (ii) são contratados por suas habilidades específicas, tendo assim personalidade e sendo pessoas físicas, (iii) estão designados geralmente a algum tipo de “E-sports” - Esportes Eletrônicos técnico ou a alguém que controle e organize as atividades do time como um todo, ou seja são subordinados e, por fim, (iv) esses atletas treinam e competem de forma constante e regular para obterem os melhores resultados possíveis, sendo assim, exercendo atividade de forma não eventual. (CORRAIDE, 2021, p. 29-30)

Além disso, existe previsão do *caput* do artigo 86 da nova Lei Geral do Esporte (Lei nº 14.597/2023), para configuração da relação de emprego entre atletas e organizações esportivas:

Art. 86. O atleta profissional poderá **manter relação de emprego** com organização que se dedique à prática esportiva, com remuneração pactuada em contrato especial de trabalho esportivo, escrito e com prazo determinado, cuja vigência não poderá ser inferior a 3 (três) meses nem superior a 5 (cinco) anos, firmado com a respectiva organização esportiva, do qual deverá constar, obrigatoriamente:

Não obstante, a referida lei dispõe no artigo 82 que nem sempre a relação havida entre os atletas e as organizações se resumem a uma relação de emprego, nesses termos:

Art. 82. A atividade assalariada não é a única forma de caracterização da profissionalização do atleta, do treinador e do árbitro esportivo, sendo possível também definir como profissional quem é remunerado

por meio de contratos de natureza cível, vedada a sua participação como sócio ou acionista da organização esportiva.

Parágrafo único. A atividade profissional do atleta, do treinador e do árbitro esportivo não constitui por si relação de emprego com a organização com a qual ele mantenha vínculo de natureza meramente esportiva, caracterizado pela liberdade de contratação. (BRASIL, 2023)

De acordo com a parte final do parágrafo único deste artigo, para que não caracterize-se a relação de emprego deve ser observada a liberdade de contratação, requisito que não se verifica na maioria dos contratos de esportes eletrônicos.

Portanto, deve-se entender como o Poder Judiciário vem decidindo sobre essa questão, que será discutida no tópico a seguir.

### 3.3.1 Decisões do judiciário brasileiro sobre os cyber atletas

Primeiramente, para comprovar a competência da Justiça do Trabalho, em 2015 a organização Kabum E-sports ajuizou uma ação em face do atleta André Eidi Yanagimachi Pavezi e do time Keyd Gaming (em consequência em face da Telefônica Brasil, por tratar-se da dona do time), em razão do atleta ter passado a competir por esta última, resultando no término do contrato esportivo.

Dessa forma, foi ajuizado o processo nº 1004462-71.2015.8.26.0320, distribuído à 1ª Vara Cível de Limeira. Nesse caso, o juiz Guilherme Lopes Alves Lamas reconheceu a incompetência absoluta da justiça comum e alegou que a demanda deveria ser ajuizada na Justiça do Trabalho por se tratar de questão trabalhista:

[...] O co-requerido foi contratado como "cyber-atleta", sendo que, conforme narrado na inicial, a principal modalidade de jogos da equipe Autora é a denominada "League of legends", organizada pela Riot, a qual organiza e gerencia os campeonatos.

A situação em muito se assemelha aos contratos de jogadores de futebol, contratados para disputar campeonatos por determinadas equipes.

Note-se, inclusive, que, no caso em questão, a contratação do corréu como "reforço" da equipe foi anunciada com destaque pela requerente, conforme narrado na própria inicial(<https://www.facebook.com/KaBuM.eSports/photos/a.235615609921096.1073741828.234819290000728/421111558038166/?Type=1>).

E, em tais situações, é pacífico o entendimento de que se trata de relação jurídica oriunda de relação de trabalho, cuja competência é da Justiça do Trabalho.

Sobre o tema, os precedentes do E. Tribunal de Justiça e do C. STJ, em casos análogos:

Agravo de Instrumento nº 2007014-50.2013.8.26.0000 - Agravo - Ação de cobrança - Decisão que reconheceu a competência da Justiça do Trabalho para julgamento da causa - Contrato relativo a direito de imagem coligado com contrato de trabalho de atleta de futebol - Competência da Justiça do Trabalho reconhecida Art. 114, I, da CF - Precedentes do STJ - Decisão mantida Negado provimento ao recurso. (3ª Câmara de Direito Privado, Rel. Des. VIVIANI NICOLAU, j. 22/10/2013)

[...]

Desse modo, reconheço a INCOMPETÊNCIA ABSOLUTA deste Juízo, de modo que os autos deverão ser remetidos à Justiça do Trabalho. (SÃO PAULO, 2015)

Um caso que chamou bastante atenção do cenário brasileiro de esportes eletrônicos foi o Caso Brutt, onde o atleta Matheus “Brutt” Queiroz Coelho foi contratado pela equipe Imperial Esports para competir pela organização no jogo *Counter-Strike: Global Offensive*, entretanto, possivelmente devido as condições da *gaming house* patrocinada pela organização, Matheus teria contraído uma doença no sistema nervoso central e ido a óbito. Nesse caso foi reconhecido o vínculo empregatício pela 69ª Vara do Trabalho de São Paulo - SP no processo nº 1000983-89.2020.5.02.0069, onde a juíza Patrícia Almeida Ramos identificou a reunião de todos os requisitos previstos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nestes termos:

[...] assim, presentes os requisitos legais, quais sejam, a personalidade [como o alegado pela própria reclamada, a relação com o Sr. Matheus se deu em face de suas diferenciadas habilidades para o jogo “CS:GO”], habitualidade [o atleta morava na *gaming house*, estrutura criada e subsidiada pela reclamada, participando diariamente dos treinos], onerosidade [houve pagamento recebeu R\$2.000,00 (dois mil reais) no período em que lá esteve] e subordinação [o jogador submeteu-se a uma rotina de treinos/jogos], a existência do vínculo de emprego é irrefutável [...] (BRASIL, 2023)

Em que pese a inexistência de contrato de trabalho desportivo firmado entre Matheus e a organização esportiva, a juíza também reconheceu a existência do instrumento entre as partes, nesses termos:

[...] I – declarar a existência de contrato de trabalho entre a reclamada IMPERIAL ESPORTS LTDA e MATHEUS QUEIROZ COELHO durante o interregno de 06.11.2019 a 15.12.2019, oportunidade em que exerceu as funções de “atleta de e-sport do jogo ‘counter-strike: global offensive’”, mediante a percepção de salário mensal no importe de R\$ 2.000,00 (dois mil reais). [...] (BRASIL, 2023)

Após a interposição de recurso ordinário por ambas as partes o acórdão da 14ª Turma do Tribunal do Trabalho da 2ª Região manteve o reconhecimento do vínculo empregatício, *in verbis*:

[...] Como bem pontuado em primeiro grau com relação ao tema debatido, "(...) desde o momento em que se mudou para a gaming, o atleta colocou-se à disposição integral da reclamada, house vinculando-se pessoalmente às obrigações descritas em instrumento adotado pela ré com relação aos seus jogadores por ela oficialmente contratados. O Sr. Matheus observava a mesma rotina dos seus colegas, contexto no qual se inseria a submissão a um cronograma e agenda comuns, frequência e carga horária de treinos definida pelo técnico [de pelo menos 06 horas] que, também, concedia orientações para a equipe, visando uma boa performance que era responsabilidade de todos. Não menos certo é que o Sr. Matheus recebeu, durante o período, o mesmo valor mensal idêntico àquele concedido aos demais atletas, sendo beneficiado, como eles, pelo fornecimento, além da habitação, de alimentação", emergindo dos autos que o relacionamento com a reclamada se deu mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, nele inserindo-se na condição de autêntico empregado, nos termos previstos no art. 3º da CLT c/c art. 28, caput, e § 5º, ambos da Lei nº 9.615/1998, exercendo as funções de "atleta de e-sport do jogo 'counter-strike:global offensive", mediante a percepção mensal de R\$ 2.000,00 (dois mil reais). Mantenho. (BRASIL, 2023)

Em caso análogo, ajuizado sob o número 1000149-19.2023.5.02.0704, atualmente em tramitação na 4ª Vara do Trabalho de São Paulo – Zona Sul, o reclamante Julio de Souza Pereira requereu, dentre outros pedidos, o reconhecimento do vínculo empregatício em face da reclamada B4STADOS E-SPORTS. Nesse caso a juíza do trabalho Nayra Goncalves Nagaya reconheceu, apesar das informalidades verificadas no caso concreto, o vínculo de emprego:

[...] E o que se verifica é que o próprio contrato firmado, embora alegue relação autônoma de trabalho, refere-se, em verdade, a vínculo empregatício de atleta, realidade confirmada pelo depoimento do preposto e das testemunhas, nos quais o Reclamante era atleta, recebia treinamento e participava de competições. Veja que a testemunha da Reclamada, Sra. Ana Paula, afirma que “ que trabalhou na reclamada de 2020 a 04/2023, com CTPS assinada, que era auxiliar de limpeza; que fazia limpeza da game house; que lembra do reclamante lá, mas não lembra quando ele chegou e ate quando ficou, que eles treinavam todos os dias com folgas semanais, que eram orientados pelo tecnico que ia todos os dias, ficando o dia inteiro lá, que não sabe se poderiam treinar fora da casa; que fazia limpeza de seg a sexta, das 8h as 16/17h.”.

A tese da Reclamada de que o Reclamante seria atleta amador e não profissional não afasta os requisitos do reconhecimento do vínculo empregatício.

Reconheço, assim, que houve contrato de trabalho *stricto sensu* entre as partes litigantes, e tendo em vista que a defesa não contesta as datas informadas na petição inicial ou a remuneração percebida, fixo o vínculo empregatício de 05/01/2022 a 27/05/2022 e salário de R\$4.000,00 descritas no libelo [...] (BRASIL, 2023).

Em outro caso semelhante, em tramitação na Vara do Trabalho de Itapetininga (TRT-15), sob o número 0010737-28.2022.5.15.0041, a reclamante postulou, dentre outras pretensões, o reconhecimento do vínculo de emprego, por ser atleta do jogo *Wild Rift* para a organização Cruzeiro Esporte Clube. O juiz Tony Everson Simao Carmona, após análise minuciosa do caso concreto, reconheceu o vínculo empregatício entre as partes, nesses termos:

[...] De outro lado, a contratação da Reclamante visava uma permanência habitual e subordinada à 1ª Reclamada, conforme se infere da Cláusula 4.1, itens “vi” e “vii” (fl. 24), a Reclamante tinha que “cumprir pontualmente as agendas”, além de buscar “de treinamento aprimoramento dos fundamentos técnicos e pessoais para a prática de esportes de que participe, seguindo as recomendações feitas sua comissão técnica e demais colegas da equipe Cruzeiro Esports pela CONTRATANTE,”. Ora, a 1ª Reclamada além da habitualidade integral da Reclamante, também lhe impunha agenda constante de treinamentos (no que fora corroborado pela prova testemunhal), além de que se imiscuía no aprimoramento técnico e pessoal da Reclamante obrigando-lhe a observar suas recomendações, de sua comissão técnica e demais colegas de equipe, a comprovar a existência da subordinação jurídica da Reclamante na relação dos autos. Outrossim, digno de registro que a modalidade esportiva praticada pela Reclamante era preponderantemente coletiva (aqui também corroborado pela prova testemunhal), razão pela qual, justamente para preservar a inexistência da subordinação, é que a lei vedou a existência da contratação do atleta autônomo em modalidades desportivas coletivas (§ 3º do art. 28-A da Lei 9.615/98), a corroborar quanto a nulidade da contratação autônoma efetuada entre as partes.

Com isso tudo, presentes os requisitos da subordinação jurídica, pessoalidade, promessa de onerosidade e habitualidade, não passíveis de elisão pela simples existência de contrato escrito em contrário (art. 9º da CLT), declaro a existência da vinculação empregatícia havida entre as partes durante o período vindicado de 05/01/2022 até 05/04/2022, exercendo a Reclamante a função de “atleta profissional de esportes eletrônicos (e-sports), do jogo ‘Wild Rift’”, com salário mensal de R\$ 1.200,00. [...] (BRASIL, 2023)

Portanto, de acordo com os excertos dos julgados acima colacionados, verifica-se que mesmo diante da tentativa de organizações esportivas em tentar mascarar a relação de emprego existente com os cyber atletas por meio de contratos de prestação de serviços, o Poder Judiciário vem entendendo que na realidade, em atenção ao



princípio da primazia da realidade, há sim vínculo de emprego nas relações havidas entre esses sujeitos, em razão do preenchimento simultâneo de todos os requisitos necessários para a caracterização da referida relação.

## CONCLUSÃO

Diante de todo o explicado no presente trabalho, é possível identificar a necessidade urgente de caracterização, ou classificação, dos esportes eletrônicos como um esporte. Apesar de diversos projetos de lei tentarem introduzir algo nesse sentido, a grande maioria que estava em tramitação foi arquivada, os que restam ainda estão pendentes de aprovação.

Em razão dessa falta de legislação, os atletas de esportes eletrônicos sofrem com a insegurança jurídica, ao ponto de que suas relações contratuais com as organizações de *eSports* se dão ou pela Lei Pelé (Lei nº 9.615/1998), e pela nova Lei Geral do Esporte (Lei nº 14.597/2023), sendo aplicada subsidiariamente a Consolidação das Leis do Trabalho, ou por meio de contratos de adesão e outras avenças e contratos de prestação de serviço, alguns atletas nem mesmo contrato firmado possuem, conforme demonstrado no último tópico.

Não obstante, pôde-se observar que apesar da tentativa de algumas organizações de esportes eletrônicos de mascarar o vínculo empregatício, o Poder Judiciário tem tomado decisões que reconhecem que o trabalho prestado pelos cyber atletas configuram sim uma relação de emprego, por preencherem todos os requisitos previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (pessoalidade, onerosidade, subordinação e habitualidade).

A falta de segurança jurídica atrapalha em diversos níveis a profissionalização e o desenvolvimento dos esportes eletrônicos no país, além de afastar o investimento de grandes empresas e desenvolvedoras, apesar do crescimento exponencial de telespectadores e consumidores que acompanham e participam do cenário brasileiro.

De acordo com os dados das pesquisas realizadas pela empresa de consultoria Newzoo, o Brasil já ocupa o terceiro lugar do ranking mundial de países com maior audiência em jogos eletrônicos do mundo, entretanto a receita do mercado de esportes eletrônicos no Brasil no ano de 2022 foi de apenas US\$ 2,7 bilhões, representando uma parcela de menos de 3% do faturamento global de US\$ 182,9 bilhões. Não é possível estabelecer uma correlação entre a falta de legislação específica no Brasil e o pequeno faturamento, contudo é possível presumir que a falta de legislação ocasiona a falta de profissionalização e desenvolvimento do cenário

brasileiro de esportes eletrônicos, possivelmente acarretando em um faturamento menor quando comparado a outros países.

Dessa forma, mostra-se imprescindível a regulamentação dos esportes eletrônicos no Brasil, a fim de gerar maior segurança jurídica a todas as partes envolvidas no cenário de jogos eletrônicos, mas principalmente aos cyber atletas, que desempenham papel fundamental para o cenário.

## REFERÊNCIAS

**2023 GLOBAL GAMES MARKET REPORT.** [S.l.]: Newzoo, 2023.

ABREU, Victor de. **WCG, a 'Olimpíada dos Esports', revela prêmios dos jogos em 2019:** premiação total chega a R\$ 2,6 milhões; evento terá torneios de dota 2, clash royale, hearthstone. 2019. Disponível em: <https://www.techtudo.com.br/noticias/2019/04/wcg-a-olimpiada-dos-esports-revela-premios-dos-jogos-em-2019.ghtml>. Acesso em: 02 out. 2023.

BRASIL. 4ª Vara do Trabalho de São Paulo - Zona Sul. ATOrd nº 1000149-19.2023.5.02.0704. Reclamante: Julio de Sousa Pereira. Reclamada: B4STADOS E-SPORTS LTDA. Relator: Juíza Nayra Goncalves Nagaya. São Paulo, SP, 03 de julho de 2023. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.** São Paulo. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000149-19.2023.5.02.0704/1#20caecc>. Acesso em: 14 maio 2023.

BRASIL. 69ª Vara do Trabalho de São Paulo. ATSum nº 1000983-89.2020.5.02.0069. Reclamante: Cristiane Fernandes Queiroz Coelho. Reclamada: IMPERIAL ESPORTS LTDA. Relator: Juíza Patricia Almeida Ramos. São Paulo, SP, 18 de julho de 2022. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.** São Paulo. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000983-89.2020.5.02.0069/1#fea1d5c>. Acesso em: 13 maio 2023.

BRASIL. **Código Civil.** Brasília, 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm). Acesso em: 09 mai. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943 – Consolidação das Leis Trabalhistas.** Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 09 mai. 2023.

BRASIL. Vara do Trabalho de Itapetininga. ATSum nº 0010737-28.2022.5.15.0041. Autor: Bianca Vitoria Andrade dos Santos. Réu: Carvalho e Salvatori Assessoria Ltda e outros. Relator: Juiz Tony Everson Simao Carmona. Itapetininga, SP, 30 de março de 2023. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Itapetininga. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010737-28.2022.5.15.0041/1#0230dd8>. Acesso em: 15 maio 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998**. Brasília, DF, Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9615consol.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9615consol.htm). Acesso em: 29 mai. 2023.

BRASIL. Lei nº 14.597, de 14 de junho de 2023. **Institui A Lei Geral do Esporte**. Brasília, DF, Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/Lei/L14597.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/Lei/L14597.htm). Acesso em: 20 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário nº 1000983-89.2020.5.02.0069. Recorrente: IMPERIAL ESPORTS LTDA. Recorridos: Cristiane Fernandes Queiroz Coelho e outros. Relator: Desembargador Davi Furtado Meirelles. São Paulo, SP, 26 de maio de 2023. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. São Paulo, SP.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 338. **Diário de Justiça**. Brasília, 20 abr. 2005. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 05 out. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula 225**. Não é absoluto o valor probatório das anotações da carteira profissional. Sessão Plenária de 13/12/1963. Súmula da Jurisprudência Predominante do Supremo Tribunal Federal – Anexo ao Regimento Interno. Edição: Imprensa Nacional, 1964, p. 109. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=30&sumula=2074>. Acesso em: 07 out. 2023.

BRATEFIXE JUNIOR, Antonio Carlos. **Introdução ao Estudo do Esports Law: O Direito do Esporte Eletrônico**. São Paulo: Editora Mizuno, 2022.

CANCELIER, Mariela. **Santos é o segundo time do mundo a investir em eSports e fecha parceria com 4 equipes**. 2015. Disponível em:

<https://www.adrenaline.com.br/games/e-sport/santos-e-o-segundo-time-do-mundo-a-investir-em-esports-e-fecha-parceria-com-4-equipes/>. Acesso em: 01 out. 2023.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei 70/2022 – regulamenta o exercício da atividade esportiva eletrônica no Brasil**. Brasília, 2022. Disponível em:

[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=2131040](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2131040). Acesso em: 09 mai. 2023.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei 205/23 – define os “esports” ou “eSports” como modalidade esportiva para todos os efeitos legais**. Brasília, 2023. Disponível em:

[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=2238980](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2238980). Acesso em: 09 mai. 2023.

COELHO, Hélio Tadeu Brogna. **E-sport: os riscos nos contratos de Cyber-Aletas**. 2016. Disponível em: <https://pt.slideshare.net/moacyrajunior/e-sport-os-riscos-nos-contratos-de-cyberatletas>. Acesso em: 10 mai. 2023.

CORRAIDE, Marco Túlio. Aspectos jurídico-trabalhistas do competidor de e-sports no Brasil. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 10, nº 98, p. 16-33, abr. 2021.

DE MELLO, Celso Antônio Bandeira. **Curso de direito administrativo**. 13. ed. São Paulo: Malheiros, 2001, p. 771-772.

EDWARDSVILLE, Southern Illinois University. **About Esports**: history. [21--?].

Disponível em: <https://www.siue.edu/esports/about/history.shtml>. Acesso em: 01 out. 2023.

ESWC. **Electronic Sports World Cup**. [21--]. Disponível em:

<https://www.eswc.com/>. Acesso em: 02 out. 2023.

**G1. Clube de futebol da Turquia contrata equipe de 'League of Legends':**

Besiktas terá time de esportes eletrônicos, o Besiktas eSports Club. Ciberatletas da equipe turca Aces High foram contratados para formar time. 2015. Disponível em: <https://g1.globo.com/tecnologia/games/noticia/2015/01/clube-de-futebol-da-turquia-contrata-equipe-de-league-legends.html>. Acesso em: 01 out. 2023.

GE, Redação do. **Arábia Saudita cria "Copa do Mundo" de esports: regime saudita continua investindo pesado nos esportes eletrônicos para diversificar economia e tentar melhorar imagem internacional.** 2023. Disponível em:

<https://ge.globo.com/esports/noticia/2023/10/23/arabia-saudita-cria-copa-do-mundo-de-esports.ghtml>. Acesso em: 26 out. 2023.

HAMARI, J.; SJOBLUM, M. What is eSports and why do people watch it? Internet Research, v. 27, nº 10, p. 211-232, 2017.

INC., Crunchbase (comp.). **Major League Gaming.** [21--]. Disponível em:

<https://www.crunchbase.com/organization/major-league-gaming>. Acesso em: 02 out. 2023.

INC., Crunchbase (comp.). **PGL.** [21--]. Disponível em:

<https://www.crunchbase.com/organization/pgl>. Acesso em: 02 out. 2023.

**KEY INSIGHTS INTO BRAZILIAN GAMERS.** [S.I.]: Newzoo, 2022.

KNIGHT, Brett. **As empresas de e-sports mais valiosas do mundo em 2022:** as dez equipes listadas pela Forbes USA somam mais de r\$ 17 bilhões, aumento de 46% em relação à última edição do levantamento, em 2020. 2022. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-tech/2022/05/as-empresas-de-e-sports-mais-valiosas-do-mundo-em-2022/>. Acesso em: 02 out. 2023.

LANGSDORFF, Janaina. **Gamers ligam marcas ao mercado bilionário dos jogos eletrônicos.** 2023. Disponível em: <https://propmark.com.br/brasileiros-ligam-marcas-ao-mercado-bilionario-dos-jogos-eletronicos/>. Acesso em: 01 out. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.

LEITE, Felipe; VARELLA, João. **Atletas de eSports encaram treinos de até 13 horas e distância da família**. 2018. Disponível em: <https://www.gazetaesportiva.com/mais-esportes/atletas-de-esports-encaram-treinos-de-ate-13-horas-e-distancia-da-familia/>. Acesso em: 03 out. 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.

METACRITIC. **Netrek**: details. [21--?]. Disponível em: <https://www.metacritic.com/game/netrek/details/>. Acesso em: 01 out. 2023.

MICHAELIS DICIONÁRIO BRASILEIRO DA LÍNGUA PORTUGUESA. "**Esporte**". 2015-2023. Disponível em <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/esporte/>. Acesso em: 04 out 2023.

OLIVEIRA, Marcus. **O que foi o Nintendo World Championships?**: entenda o torneio de jogos que mobilizou os EUA no início da década de 1990. 2015. Disponível em: <https://br.ign.com/retro/3897/feature/relembrar-e-viver-o-que-foi-o-nintendo-world-championships>. Acesso em: 01 out. 2023.

ORUÊ, Fábio. **Primeiro de MS a concorrer a prêmio de Free Fire treina mais de 10h por dia para mundial**: Giuh é de campo grande e disputa o mundial de free fire pela segunda vez consecutiva e ainda, neste ano, concorre ao prêmio de melhor jogador. 2023. Disponível em: <https://midiamax.uol.com.br/esportes/2023/primeiro-de-ms-a-concorrer-a-premio-de-free-fire-treina-mais-de-10h-por-dia-para-mundial>. Acesso em: 28 out. 2023.

PACETE, Luiz Gustavo. **Brasil lidera investimentos, fusões e aquisições nos games e e-sports**: mercado nacional já ultrapassa R\$ 7 bilhões em receitas e, segundo a PwC, deve dobrar nos próximos cinco anos chegando a R\$ 13 bilhões.



2022. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-tech/2022/12/brasil-lidera-investimentos-fusoes-e-aquisicoes-nos-games-e-e-sports/>. Acesso em: 03 out. 2023.

PACETE, Luiz Gustavo. **Quanto ganham os atletas e quais as principais funções nos e-sports?**: os valores variam de acordo com a modalidade e os games com maior remuneração para profissionais de elite são counter strike, league of legends e valorant. 2023. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-tech/2023/01/quanto-ganham-os-atletas-e-quais-as-principais-funcoes-nos-e-sports/>. Acesso em: 02 out. 2023.

**PESQUISA GAME BRASIL.** [S.l.]: Six Group; Go Gamers, 2023. Disponível em: <https://www.pesquisagamebrasil.com.br/pt/edicao-gratuita/>. Acesso em: 06 out. 2023.

**PESQUISA GLOBAL DE ENTRETENIMENTO E MÍDIA 2022–2026.** [S.l.]: Pricewaterhousecoopers, 2022. Disponível em: <https://www.pwc.com.br/pt/estudos/setores-atividades/entretenimento-midia/2022/Pesquisa-Global-de-Entretenimento-e-Midia-2022%E2%80%932026.pdf>. Acesso em: 06 out. 2023.

**REFORMA TRABALHISTA - ENUNCIADOS APROVADOS.** Brasília: Anamatra, 2018. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf). Acesso em: 01 out. 2023.

RIGON, Daniela. **Spacewar: Saiba como foi o primeiro torneio de videogame da história.** 2018. Disponível em: [https://www.espn.com.br/esports/artigo/\\_/id/5120252/spacewar-saiba-como-foi-o-primeiro-torneio-de-videogame-da-historia](https://www.espn.com.br/esports/artigo/_/id/5120252/spacewar-saiba-como-foi-o-primeiro-torneio-de-videogame-da-historia). Acesso em: 14 set. 2023.

ROMAR, Carla Teresa Martins; LENZA, Pedro. **Direito do trabalho.** 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.

SANTOS, Gabriela. **Confira os clubes de futebol que possuem equipes de e-Sports!**: com popularidade crescendo, clubes investem no competitivo de games no brasil. 2020. Disponível em: <https://sportbuzz.uol.com.br/noticias/outros-esportes/clubes-de-futebol-que-possuem-equipes-de-esports-confira.phtml>. Acesso em: 01 out. 2023.

SÃO PAULO. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. 1ª Vara Cível de Limeira. Procedimento Ordinário - Indenização por Dano Material nº 1004462-71.2015.8.26.0320. Requerente: Kabum E-sports Marketing Ltda. Requerido: André Eidi Yanagimachi Pavezi e outros. Relator: Juiz Guilherme Lopes Alves Lamas. Limeira, SP, 03 de setembro de 2015. **Diário da Justiça Eletrônico**. Limeira. Disponível em: <https://esaj.tjsp.jus.br/cpopg/show.do?processo.codigo=8W00024P50000&processo.foro=320&processo.numero=1004462-71.2015.8.26.0320>. Acesso em: 13 mai. 2023.

SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei do Senado nº 383, de 2017**. Brasília, 2017. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/131177>. Acesso em: 09 mai. 2023.

SHEN (org.). **Cyberathlete Professional League**. 2012. Disponível em: <https://liquipedia.net/counterstrike/CPL>. Acesso em: 01 out. 2023.

TEIXEIRA, João Lucas de Medeiros. **Pró Gamers**. 2019. 1 v. TCC (Graduação) - Curso de Jornalismo, Universidade Católica de Pernambuco, Recife, 2019. Disponível em: <https://webjornalismo.unicap.br/pro-gamers/historia-dos-e-sports/>. Acesso em: 29 set. 2023.

ZWICKER, Helio Tadeu Brogna Coelho. **Direito e eSports**: conheça a nova era do direito digital. São Paulo: Obra Independente, 2021. 133 p.