

Esportes eletrônicos e os direitos trabalhistas no Brasil

Electronic sports and labor rights in Brazil

DOI:10.34117/bjdv7n11-125

Recebimento dos originais: 12/10/2021

Aceitação para publicação: 09/11/2021

Silvana Weinhardt De Oliveira

Mestre em Ciências Sociais e Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa-
Paraná
UTFPR

Pe. Anchieta, 2671, Bigorrrilho, Curitiba, Paraná
E-mail: silvanaw@utfpr.edu.br

Silvana Souza Netto Mandalozzo

Doutora em Direito pela Universidade Federal do Paraná
Universidade Estadual De Ponta Grossa- Paraná
Praça Santos Andrade, 01 - Centro, Ponta Grossa - PR
E-mail: silvanasouza@uepg.br

RESUMO

Visto como modalidade desportiva, o E-Sports é uma prática desenvolvida por meio do uso da tecnologia, abrangendo desde os computadores aos vídeos games ou qualquer outro dispositivo eletrônico. Apesar de não estar enquadrado no modelo convencional, o profissional deve ser reconhecido como atleta, dado ao fato de cumprir com todos os requisitos que caracterizam vínculo empregatício nessa categoria. Por conseguinte, o presente trabalho tem por escopo abordar a necessidade de regulamentação dessa atividade aqui no Brasil e, assim, evitar a pejotização no momento em que os indivíduos são contratados. Quanto à metodologia, esta se deu de forma indutiva, pois, partiu-se de uma visão geral da sociedade ao caso específico, através da revisão bibliográfica que servirá para indicar os principais pontos do tema proposto.

Palavras-chave: Cyber-Atleta, E-Sports, Contrato de Trabalho, Lei Pelé, Pejotização, Teletrabalho.

ABSTRACT

As sports, E-sports is a practice developed through the use of technology, ranging from computers to video games and any other electronic device. Despite not being framed in the conventional model, the professional must be recognized as an athlete, given the fact that they comply with all the requirements that establish an employment relationship in this category. Therefore, this work aims to address the need for regulation of this activity here in Brazil and, thus, avoid pejotization when individuals are hired. As for the methodology, this was done in an inductive way, as it started from an overview of society to the specific case, through the bibliographical review that will serve to indicate the main points of the proposed theme.

Keywords: Cyber-Athlete, E-Sports, Employment Contract, Pele Law, Pejotization, Telework.

1 INTRODUÇÃO

De uma forma geral, ao que se refere o contrato de trabalho, de acordo com a cartilha do Ministério Público do Trabalho do Estado do Espírito Santo-BR (Ministério Público do Trabalho e os Direitos do Trabalhador, 2014), o contrato empregatício pode ser por tempo indeterminado (sem data prevista para acabar) ou por tempo determinado (quando já sabe o período do término). A regra geral é o contrato por tempo indeterminado, ou seja, o trabalhador é contratado por uma empresa sem um prazo certo. O contrato por tempo determinado só poderá ocorrer se estiver enquadrado em uma das hipóteses de que trata o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)¹, e não pode durar mais de dois anos. O contrato por prazo determinado passa a ser por prazo indeterminado se for prorrogado mais de uma vez.

Quanto à forma, Delgado² aborda que este será expresso, isso é, quando as partes estabelecem o conteúdo básico de seus direitos e obrigações, reciprocamente ou tacitamente, decorrente da existência de fatos, sem que exista nenhum ajuste entre eles. Contudo, Sussekind³ pondera que, via de regra, o contrato não exige forma solene para que se configure a relação de emprego.

Quanto à natureza jurídica, Cassepp⁴ diz que atualmente a teoria mais adotada é a do acontratualismo, onde há uma tendência em favor da autonomia da vontade e do abrandamento da tutela estatal. Permite a convivência harmoniosa entre o contrato e a lei. É destacado o fato objetivo da inserção da força de trabalho, dando ênfase ao elemento subjetivo. Exige um mínimo de acerto, ainda que tácito, sobre a natureza do trabalho e a forma, bem como a quantidade da sua contraprestação. Segundo o referido autor⁵, essa natureza se dá porque estão presentes os elementos essenciais ou jurídico-formais. Delgado⁶ esclarece que elementos do contrato de trabalho são os mesmos estabelecidos pelo Direito Civil: capacidade das partes; licitude do objeto; forma prescrita ou não vedada por lei, conforme art. 104, I a III, Código Civil Brasileiro). Dessa forma, uma vez

¹ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Presidência da República. Brasília, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 16 mar. 2021.

² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 514.

³ SUSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. SEGADAS, Viana. LIMA TEIXEIRA, João de. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005.

⁴ CASSEPP, Alexandre Azambuja. **Estrutura da relação de emprego: elementos componentes e natureza jurídica**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 26 mar. 2013. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.42607&seo=1>>. Acesso em: 16 mar. 2021.

⁵ IDEM.

⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 559.

celebrado com essas características, o contrato de trabalho será validado. A subordinação é o elemento característico, por excelência, do contrato de trabalho *strictu sensu*, pois:

A prestação de trabalho por uma pessoa física a outrem pode concretizar-se segundo fórmulas relativamente diversas entre si. Mesmo no mundo econômico ocidental dos últimos duzentos anos, essa prestação não se circunscreve à exclusiva fórmula da relação empregatícia. Assim, a prestação de trabalho pode emergir como uma obrigação de fazer pessoal, mas sem subordinação (trabalho autônomo em geral); como uma obrigação de fazer sem pessoalidade nem subordinação (também trabalho autônomo); como uma obrigação de fazer pessoal e subordinada, mas episódica e esporádica (trabalho eventual)⁷.

Isto é, desde que lícita e atendendo os critérios tanto do Código Civil Brasileiro quanto da CLT, qualquer atividade profissional deve ser reconhecida, tal como seus colaboradores, que terão seus direitos trabalhistas assegurados. Inclusive os atletas profissionais, seja de qual categoria for.

A Lei nº 9.615 de 1998⁸, conhecida como a Lei Pelé⁹, adentrou ao ordenamento jurídico pátrio com a finalidade de regulamentar todas as competições tidas como profissionais, além de dar outras diretrizes que serviram para dirimir quaisquer dúvidas ou embates em virtude dos contratos assumidos por esses profissionais e a responsabilidade das entidades.

Entretanto, escapam desta lei os esportistas voltados para as atividades virtuais para a prática de jogos eletrônicos, conhecidos como cyber-atletas. A problemática consiste no fato de que por se tratar de uma atividade na qual competições ocorrem virtualmente e apresentam critérios diferenciados das presenciais, o reconhecimento do atleta enquanto profissional dessa categoria tem sido por diversas vezes descaracterizado. Isto faz com que venha a ser considerada como atividade lúdica e não profissional, tendo como resultado o seu não enquadramento na Lei Pelé e suas subsequentes alterações, levando o profissional desta relação contratual a “pejotizar” sua atividade e, com isso, abrir mão de um conjunto de direitos trabalhistas a ele destinado.

Para melhor compreensão, é relevante esclarecer que o termo “pejotização” se refere a uma transformação da parte contratual de “pessoa física” para “pessoa jurídica”, com a criação de uma empresa que ficará responsável pela prestação daquele serviço.

⁷ IDEM, p. 560.

⁸ BRASIL. Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19615consol.htm>. Acesso em: 17 mar.2021.

⁹ A Lei Pelé passou por várias alterações desde a sua entrada em vigor. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=9615&ano=1998&ato=2e6kXSE1EeNpWT6f1>. Acesso em: 09 set.2021.

Ainda, destaca-se que esta atitude se constitui crime previsto no art. 203 do Código Penal, Título IV – “Crimes contra a Organização do Trabalho”, que trata da fraude na relação de trabalho.

Demonstra-se dessa forma, a importância e a contemporaneidade do tema proposto, pois mesmo sendo objeto de pesquisas estudado há anos, continua essencialmente importante estudar seus reflexos diante da sua presença imperiosa no cotidiano das pessoas e no meio acadêmico.

Quanto à divisão deste estudo, optou-se por estruturar a partir dos pontos principais da Lei Pelé e da modalidade E-Sports, partindo para os aspectos gerais sobre o profissional do E-Sports e seus contratos de trabalho; a busca pela não pejotização e pelo enquadramento na categoria de teletrabalho.

2 A NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO DENTRO DOS ESPORTES ELETRÔNICOS NO BRASIL

No que se refere ao Direito ao Desporto e sua prática, de uma forma geral, está regulamentado pela Lei nº 9.615¹⁰, sancionada em 24 de março de 1998. Possui 96 (noventa e seis) artigos e abrange todas as atividades de desporto, seja ela formal ou informal no Brasil, ficando assegurado aos atletas profissionais submetidos à norma e tratados internacionais, a garantia da efetividade dos princípios fundamentais do esporte, a saber: soberania, da autonomia das pessoas físicas e jurídicas em se organizarem livremente para prática desportiva, da democratização, da liberdade, do direito social, da diferenciação, da identidade nacional, da educação, da qualidade, da descentralização, da segurança, e da eficiência. Em relação à natureza e finalidade do desporto, nos termos da citada lei, deverão ser reconhecidos nas seguintes manifestações: educacional, quando o objetivo for para contribuir na formação, construção da cidadania e prática do lazer; pelo voluntário, se o intuito for para promover a educação e outros aspectos da vida social; o de formação, cuja propositura venha a ser a recreação. Por último, o de rendimento, que visa os resultados e a integração com outros países, podendo ser de modo profissional, se houver um contrato de trabalho entre o atleta e a entidade desportiva ou não profissional, quando inexistir a exigência desse contrato e os ganhos são oriundos de patrocínios.

Sobre o desporto profissional, vale salientar que para ser considerado como tal, a prática deverá ser promovida com o objetivo de obter renda, sendo a remuneração

¹⁰ BRASIL. Lei nº 9.615/1998.

decorrente de contrato de trabalho, estando o atleta debaixo das leis trabalhistas e da seguridade social aplicadas no país e a garantia de todos os direitos trabalhistas a ele, inclusive com a possibilidade do contrato ser rescindido direta ou indiretamente nos termos legais da CLT.

Contudo, pode-se observar que a norma, apesar de abranger a todos os atletas, independente da modalidade, em momento algum se manifesta sobre a atividade ser desenvolvida de forma virtual, deixando estabelecido que as práticas desportivas não formais serão consideradas como lúdicas, portanto, não profissionais. Incorre, assim, na violação aos direitos trabalhistas dos cyber-atletas, uma vez que estes, ao exercerem sua profissão, preenchem todos os requisitos de uma relação de trabalho com vínculo empregatício.

2.1 O E-SPORTS E O RECONHECIMENTO DO CYBER-ATLETA

Advindo de um longo período de disputas em videogames, o E-Sports, segundo Cunha¹¹, refere-se para a prática desportiva que pode ser jogada de forma competitiva ou não e que abrange conjunto de jogos além daqueles ligados ao esporte. Já em relação a sua origem, o autor informa que o primeiro jogo online que se tem conhecimento foi um projeto desenvolvido por Alexander S. Thomas, que consistiu em uma básico “jogo da velha”, porém de forma virtual; o segundo teria sido a simulação de uma partida de tênis, criada a partir da tecnologia nuclear na cidade de Nova Iorque.

A título de conceito, continua Cunha¹², seu diferencial é que ele ocorre com o uso indispensável da internet, ultrapassando assim os limites e barreiras físicas, fazendo com que em uma mesma competição participem profissionais de todo o mundo sem a necessidade de um deslocamento para o local da disputa.

Sobre o primeiro jogo online, Cunha¹³ ressalta que diversos consoles foram desenvolvidos desde os anos 70, no auge dos fliperamas nos Estados Unidos da América (EUA). Devido à visão que ligava os fliperamas à “incitação à vagabundagem” e lhe atribuíam outros termos pejorativos, a empresa de nome Atari buscou uma solução convertendo esses jogos para um equipamento que coubesse nas salas dos americanos – os videogames- vindo posteriormente a motivar novas inspirações, tais como a geração

¹¹ CUNHA, Nielsen Abreu da. **Mercado e-sports e sua profissionalização no Brasil**: um estudo sobre a profissionalização e planejamento estratégico da Vulcano E-sports. 2018, p. 13 e 14.

¹² IDEM, p. 13.

¹³ IDEM, p. 18 a 25.

Nintendo, a Sony, entre outras empresas que desenvolveram diversos jogos e consoles. Com o surgimento da Internet, essa prática se estendeu para as redes online, fazendo com que surgisse o E-Sports.

O E-Sports de fato, menciona Cunha¹⁴ (2018, p. 25 e 26), foi alavancado no ano 2000, quando o principal país a iniciar essa atividade foi a Coreia do Sul. A profissionalização, tal como no esporte presencial, ganhou notoriedade a partir do fortalecimento de sua identidade, uma vez que em comparação a outra, esta também conta com jogadores que dedicam-se por cerca de 8 a 12 horas diárias de treinos, tendo suporte de diversos outros profissionais, a exemplo, psicólogos, fisioterapeutas, nutricionistas, além de cumprir uma rotina rígida e garantir o interesse do público por meio de *streams*, vídeos e atualizações no YouTube, fomentando esse mercado competitivo.

Conforme Franco¹⁵, os profissionais dessa categoria precisam atingir níveis cada vez mais elevados, e muitos não tem vida social ou sequer conseguem manter-se dentro de um relacionamento familiar. Passam horas se dedicando e buscando a superação como uma fonte de renda, visto que é em virtude da torcida que seu esforço passe a ser remunerado. Outro ponto, é o da faixa etária desses atletas, que varia entre alguns menores de 17 anos até 25 anos, fazendo com que tenham uma maior facilidade na comunicação com o público, tornando-o mais familiar.

Atualmente, segundo dados da Confederação Brasileira de Esportes Eletrônicos (CBEE)¹⁶, o país conta com as seguintes equipes: Progaming; paiN Gaming; CNB e-sports Club; INTZ; Kabum e-sports; Vivo Keyd; RED Canids; Black Dragons; Flamengo e-sports; Ilha da Macacada; Team One; Submarino Stars e Operation Kino. Quanto a arrecadação, a manchete “pela primeira vez, o mercado de E-Sports vai superar U\$ 1 bilhão no ano” da revista O Globo¹⁷, em 2019, mostrou a movimentação desse mercado que já ultrapassou a casa de \$ 1 bilhão de dólares, deixando de ser um entretenimento para passar a ser reconhecida como uma profissão lucrativa.

¹⁴ IDEM, p. 25 e 26.

¹⁵ FRANCO, Pedro Lopes. **E-sports**: do entretenimento ao plano de carreira. 2018, p. 37. CBES – Confederação Brasileira do E-Sports. E-sports. 2021. Disponível em: <<http://cbesports.com.br/esports/>>. Acesso em: 28 abr.2021.

¹⁶ CBES – Confederação Brasileira do E-Sports. **E-sports**. 2021. Disponível em: <<http://cbesports.com.br/esports/>>. Acesso em: 28 abr.2021.

¹⁷ REVISTA O GLOBO. Pela primeira vez, mercado de E-sports vai superar U\$ 1 bilhão no ano. 2019. Disponível em: <<https://sportv.globo.com/site/e-sportv/noticia/pela-primeira-vez-mercado-de-esports-vai-superar-1-bilhao-de-dolares-no-ano.ghtml>>. Acesso em: 28 abril. 2021.

Ao que se refere ao contrato de trabalho estabelecido entre o cyber-atleta e o grupo organizador, menciona Mustafá¹⁸, é perceptível que a norma legal destinada a regulamentar o esporte aqui no Brasil, a Lei Pelé, só estipulou o contrato oneroso quando tratou-se de esporte profissional¹⁹. Dentro do E-Sports isto tem sido um óbice para o reconhecimento da relação de emprego, visto que somente o cyber-atleta tido como *tier* ou “o melhor” é que consegue esse tipo de contrato. Os demais, apenas recebem patrocínio.

Um outro ponto que dificulta a equiparação entre cyber-atletas e atletas profissionais é que muitos desses jogadores sequer têm a idade mínima prevista na Lei Pelé, ou seja, são menores de dezesseis anos. Conforme o art. 44, a contratação é vedada.

Art. 44. É vedada a prática do profissionalismo, em qualquer modalidade, quando se tratar de:
I - desporto educacional, seja nos estabelecimentos escolares de 1º e 2º graus ou superiores;
II - desporto militar;
III - menores até a idade de dezesseis anos completos.

Por outro lado, há a proibição trazida pelo art. 43, que estabelece que nenhum atleta maior de 20 anos poderá participar de competições desportivas profissionais sem que seja registrado como atleta profissional.

Assim, conclui-se pela existência de um período (16 a 20 anos) em que o atleta em questão poderá atuar de forma remunerada figurando como menor aprendiz, o que, conseqüentemente, o levará à possibilidade de receber apenas uma bolsa de aprendizagem, a título indenizatório, salvo quando alcançado pela exceção: a possibilidade da emancipação.²⁰

¹⁸ MUSTAFÁ. Vinícius Biacchi D. Atletas, cyber. **Dos contratos e da possibilidade de vínculo empregatício no esporte eletrônico**. 2013, p. 15 a 19.

¹⁹ A atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, nos termos da Lei nº 12.395/2011.

²⁰ Exceto com a cessação da menoridade, nos termos do Parágrafo Único do art. 5º da Lei 10.406/02.

2.2 A BUSCA PELA NÃO PEJOTIZAÇÃO E A APLICAÇÃO DA MODALIDADE DO TELETRABALHO AOS CYBER-ATLETAS

Por conseguinte, conforme aborda Corraide²¹, é possível perceber, devido à precarização das relações trabalhistas nesse contexto, que muitos cyber-atletas têm optado por pejotizar sua atividade profissional, desvirtuando assim o caráter de vínculo empregatício. Uma afronta, portanto, ao princípio da primazia da realidade²², uma vez que no dia a dia esse profissional atende a todos os requisitos de empregado que a CLT impõe. Enquanto não há uma norma legal que regule essa modalidade de esporte, mais adequado seria que seus atletas fossem enquadrados na categoria de teletrabalho.

A título de conceituação, em consonância com a Convenção 177 da Organização Internacional do Trabalho²³ – OIT, Art. 1º, considera-se como sendo o teletrabalho ou trabalho em casa como referido, uma modalidade de trabalho que se realiza em lugar distante do local de produção do empregador, com atividades (produto ou serviço) comandadas pelo empregador, mediante remuneração, independentemente de quem fornece equipamentos e recursos tecnológicos.

Silveira e Silva²⁴, ao seu turno, compreendem o teletrabalho como sendo um trabalho executado total ou parcialmente distante fisicamente da empresa, de forma telemática, já que este, como acrescenta Fincato e Bitencourt²⁵, em regra, acontece fora da empresa e sem contato pessoal com ela, sincronizando os dois ambientes, o físico e o virtual, mas sem perder as características da relação de trabalho. Nesta mesma linha, temos a visão de Masi²⁶, segundo o qual, o trabalho pode ser realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas. A comunicação pode ser a mais diversa, isto é, independente, com a sede central do trabalho e com outras sedes, desde que seja pelo uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, mesmo que não seja de natureza informatizada.

²¹ CORRAIDE, Marco Túlio. **Aspectos jurídico-trabalhistas do competidor de e-sports no Brasil: uma análise dos cyber-atletas e o regime jurídico aplicável**. 2019, p. 40.

²² O que vale é o que acontece realmente e não o que está escrito.

²³ Adoção: Genebra, 83ª reunião do ILC (20 de junho de 1996) - Convenções Técnicas.

²⁴ SILVEIRA E SILVA, Frederico. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico brasileiro**. R. CEJ, Brasília, n. 27, out./dez. 2004, p. 103.

²⁵ FINCATO, Denise Pires. BITENCOURT, Manoela de. **Teletrabalho transnacional: Tributação da renda dos teletrabalhadores no plano internacional**. In: Direito do trabalho IV organização CONPEDI/UFPB; coordenadores: Paulla Christianne da Costa Newton, Daniela Mesquita Leutchuk de Cademart. 1. ed. Florianópolis: CONPEDI, 2014, p. 413.

²⁶ MASI, Domenico. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. 5. ed. José Olympio: Rio de Janeiro. Editora UNB. Brasília, 2000.

Em se tratando da natureza jurídica, conforme o parágrafo único do art.6º da CLT, ensina Cassar²⁷, a subordinação é caracterizada por meios telemáticos e informatizados de comando, para fins de controle e supervisão do emprego na modalidade de teletrabalho: “o teletrabalho pode ser facilmente monitorado por web câmera, intranet, telefone, rádio, GPS, número mínimo de tarefas diárias etc.” Quanto ao contrato de trabalho, que sejam especificadas quais as tarefas o teletrabalhador cumprirá.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, percebe-se que o E-Sports ao longo do tempo vem conquistando seu espaço e reconhecimento, travando uma luta contínua pela profissionalização da atividade. Seus “cyber-atletas”, mesmo atingindo todos os requisitos necessários para serem considerados empregados (ser pessoa física, estar subordinado a um empregador e a um contrato e entre outros), por não terem uma lei que regule sua situação, são levados a escolher a pejotização como contraponto ao entretenimento e ao contrato de trabalho, criando uma lacuna que retira deles os direitos trabalhistas.

O teletrabalho deve ser repensado em todos os aspectos, não sendo viável permanecer da forma como ele está agora. Nem os empregados possuem conhecimento, habilidade, destreza para se adequar ao novo regime, nem tampouco as empresas. Assim, por mais benéfico que pareça adotar essa modalidade, ambas as partes da relação de trabalho sofrem prejuízo, seja pelo modelo tradicional ainda estar enraizado na sociedade ou pela falta de um regramento específico que definiria os papéis de cada um dos atores.

A fim de evitar a pejotização dos cyber-atletas, opta-se por indicar que eles sejam reconhecidos como teletrabalhadores, pois, mesmo frente aos pontos negativos que o teletrabalho apresenta, todavia, ainda é a melhor alternativa para essa categoria de profissionais, possibilitando o acesso mínimo aos direitos trabalhistas.

²⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2018.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Presidência da República. Brasília, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 16 mar.2021.

BRASIL. **Lei nº 9.615**, de 24 de março de 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19615consol.htm>. Acesso em: 17 mar.2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2018.

CASSEPP, Alexandre Azambuja. **Estrutura da relação de emprego**: elementos componentes e natureza jurídica. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 26 mar. 2013. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.42607&seo=1>>. Acesso em: 16 mar.2021.

CBES – Confederação Brasileira do E-Sports. **E-sports**. 2021. Disponível em: <<http://cbesports.com.br/esports/>>. Acesso em: 28 abr.2021.

CORRAIDE, Marco Túlio. **Aspectos jurídico-trabalhistas do competidor de eSports no Brasil**: uma análise dos cyber-atletas e o regime jurídico aplicável. 2019.

CUNHA, Nielsen Abreu da. **Mercado e-sports e sua profissionalização no Brasil**: um estudo sobre a profissionalização e planejamento estratégico da Vulkano E-sports. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.

FINCATO, Denise Pires. BITENCOURT, Manoela de. **Teletrabalho transnacional**: Tributação da renda dos teletrabalhadores no plano internacional. In: Direito do trabalho IV organização CONPEDI/UFPB; coordenadores: Paulla Christianne da Costa Newton, Daniela Mesquita Leutchuk de Cademart. 1. ed. Florianópolis: CONPEDI, 2014.

FRANCO, Pedro Lopes. **E-sports**: do entretenimento ao plano de carreira. 2018.

MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 5. ed. José Olympio: Rio de Janeiro. Editora UNB. Brasília, 2000.

MUSTAFÁ, Vinícius Biacchi D. **Atletas, cyber**. Dos contratos e da possibilidade de vínculo empregatício no esporte eletrônico. 2013.

REVISTA O GLOBO. **Pela primeira vez**, mercado de eSports vai superar U\$ 1 bilhão no ano. 2019. Disponível em: <<https://sportv.globo.com/site/e-sportv/noticia/pela-primeira-vez-mercado-de-esports-vai-superar-1-bilhao-de-dolares-no-ano.ghtml>>. Acesso em: 28 abr.2021.

SILVEIRA E SILVA, Frederico. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico brasileiro**. R. CEJ, Brasília, n. 27, out./dez. 2004.

SUSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. SEGADAS, Viana. LIMA TEIXEIRA, João de. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005.