

FIB – FACULDADES INTEGRADAS DE BAURU
DIREITO

Ricco Mendes

**OS PRINCIPAIS DESAFIOS PARA A VINCULAÇÃO TRABALHISTA NOS
ESPORTES ELETRÔNICOS.**

Bauru
2025

Ricco Mendes

**OS PRINCIPAIS DESAFIOS PARA A VINCULAÇÃO TRABALHISTA NOS
ESPORTES ELETRÔNICOS.**

**Monografia apresentada às
Faculdades Integradas de Bauru para
obtenção do título de Bacharel em
Direito, sob a orientação da Dra.
Marcia Regina Negrisoni Fernandez
Polettini.**

**Bauru
2025**

Mendes, Ricco

Os principais desafios para a vinculação trabalhista nos esportes eletrônicos. Ricco Mendes. Bauru, FIB, 2025.

31f.

Monografia, Bacharel em Direito. Faculdades Integradas de Bauru - Bauru

Orientador: Marcia Regina Negrisoni Fernandez Polettini

1. Vinculação trabalhista. 2. E-Sports. 3. Esportes eletrônicos. I. Os principais desafios para a vinculação trabalhista nos esportes eletrônicos II. Faculdades Integradas de Bauru.

CDD 340

Ricco Mendes

**OS PRINCIPAIS DESAFIOS PARA A VINCULAÇÃO TRABALHISTA NOS
ESPORTES ELETRÔNICOS.**

**Monografia apresentada às
Faculdades Integradas de Bauru para
obtenção do título de Bacharel em
Direito,**

Bauru, 12 de novembro de 2025.

Banca Examinadora:

Presidente/ Orientador: Marcia Regina Negrisoni Fernandez Poletini

Professor 1: Cesar Augusto Micheli

Professor 2: Paulo Henrique Silva Godoy

**Bauru
2025**

Dedico este trabalho à minha mãe. Sem ela, nada disso seria possível.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à professora Márcia Regina Negrisoni Fernandez Polettini, por toda a sua ajuda e pelos valiosos conselhos durante o processo de realização deste trabalho.

Também gostaria de agradecer às Faculdades Integradas de Bauru, essenciais em meu processo de formação profissional, pela dedicação e por tudo o que aprendi ao longo dos anos de curso.

Agradeço, ainda, aos amigos e familiares, por todo o apoio e pela ajuda, que muito contribuíram para a concretização deste trabalho.

Por fim, agradeço a todos que participaram, direta ou indiretamente, do desenvolvimento desta pesquisa, enriquecendo o meu processo de aprendizado.

“O fim do Direito não é abolir nem restringir, mas preservar e ampliar a liberdade”

(John Locke)

MENDES, Ricco. **Os principais desafios para vinculação trabalhista nos esportes eletrônicos**. 2025 31f. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2025.

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso abordou a temática da vinculação trabalhista nos esportes eletrônicos (e-Sports), um fenômeno que ultrapassou o entretenimento e se consolidou como um mercado global bilionário. A rápida evolução dos jogos eletrônicos, desde o pioneiro “OXO” em 1952 até a profissionalização dos pro-players, trouxe um grande desafio regulatório ao ordenamento jurídico brasileiro. O estudo buscou identificar os principais desafios jurídicos e práticos para o reconhecimento e a formalização do vínculo empregatício desses atletas no Brasil, à luz da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e da Lei Pelé. A análise mostrou que a rotina dos pro-players — marcada por treinos intensos, controle de alimentação e sono e subordinação às organizações (ORGs) — se encaixa nos requisitos do vínculo empregatício: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Mesmo com um mercado projetado para movimentar US\$ 5,27 bilhões até 2029, esses profissionais permanecem em uma “zona cinzenta” de desproteção legal. O trabalho examinou os Projetos de Lei nº 70/2022 e nº 205/2023 e analisou a jurisprudência recente, como o caso de um streamer que teve reconhecido o vínculo empregatício, concluindo que o maior desafio é a insegurança jurídica e a falta de regulamentação clara que proteja os direitos dos pro-players.

Palavras-chave: Vinculação trabalhista. E-Sports. Esportes eletrônicos.

MENDES, Ricco. **Os principais desafios para vinculação trabalhista nos esportes eletrônicos**. 2025 31f. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2025.

ABSTRACT

This Final Course Project addressed the issue of labor relations in electronic sports (e-Sports), a phenomenon that has gone beyond entertainment and established itself as a billion-dollar global market. The rapid evolution of electronic games, from the pioneering “OXO” in 1952 to the professionalization of pro-players, has brought a major regulatory challenge to the Brazilian legal system. The study sought to identify the main legal and practical challenges for the recognition and formalization of the employment relationship of these athletes in Brazil, in light of the Consolidation of Labor Laws (CLT) and the Pelé Law. The analysis showed that the routine of pro-players—marked by intense training, control of diet and sleep, and subordination to organizations (ORGs)—fits the requirements of an employment relationship: personality, non-contingency, onerousness, and subordination. Even with a market projected to generate US\$ 5.27 billion by 2029, these professionals remain in a “gray area” of legal protection. The study examined Bills N° 70/2022 and N° 205/2023 and analyzed recent case law, such as the case of a streamer who had his employment relationship recognized, concluding that the biggest challenge is legal uncertainty and the lack of clear regulations that protect the rights of pro-players.

Keywords: Employment relationship. E-Sports. Electronic sports.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA: E-SPORTS E DIREITO DO TRABALHO	12
2.1	Conceito e Definição de e-Sports	12
2.2	A Profissionalização dos Jogadores de e-Sports	13
2.3	Projeto de Lei 70/2022 e Projeto de Lei 205/2023: Regulamentação dos e-Sports no Brasil	15
3	ANÁLISE DA RELAÇÃO DE EMPREGO NOS E-SPORTS	18
3.1	Os requisitos da Vinculação Trabalhista: LEI PELÉ	18
3.1.1	Pessoalidade	20
3.1.2	Onerosidade	21
3.1.3	Não Eventualidade	21
3.1.4	Subordinação	22
3.2	Os Desafios para o Reconhecimento do Vínculo Empregatício	23
3.3	Estudo de Casos: Contratos e Litígios nos e-Sports	24
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
	REFERÊNCIAS	28

1 INTRODUÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) aborda a temática da vinculação trabalhista nos esportes eletrônicos (e-Sports), um fenômeno que ultrapassou o entretenimento e se consolidou como um mercado global em constante expansão. A contextualização do tema começa com a rápida evolução dos jogos eletrônicos, desde o lançamento do “Univac I” em 1951 e do primeiro jogo eletrônico “OXO” em 1952, até a realização do primeiro campeonato de e-Sports na Universidade de Stanford em 1972. Esse processo culminou na profissionalização dos jogadores, conhecidos como pro-players.

O mercado de e-Sports movimentava cifras bilionárias e tem uma projeção de alcançar o valor de US\$ 5,27 bilhões até 2029, atraindo milhões de espectadores em todo o mundo, incluindo 64,3% do público brasileiro que consome jogos digitais. Essa ascensão rápida, no entanto, evidencia uma lacuna regulatória importante no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente no que diz respeito às relações de trabalho entre os atletas e as organizações (ORGs). A rotina disciplinada de treinos, alimentação e sono, controlada por especialistas, além da subordinação típica da atividade profissional, aproxima a figura do pro-player do conceito de empregado previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Diante desse cenário de desenvolvimento acelerado e ausência de legislação específica, o problema central de pesquisa deste estudo é: quais são os principais desafios jurídicos e práticos para o reconhecimento e a formalização da vinculação trabalhista dos atletas de esportes eletrônicos no Brasil, à luz da legislação vigente e dos projetos de lei em tramitação?

Para responder a essa questão, o estudo tem como objetivo geral analisar a compatibilidade da relação de trabalho dos *pro-players* com os requisitos do vínculo empregatício previstos na CLT e Lei Pelé, identificando os obstáculos à sua plena aplicação.

Os objetivos específicos que norteiam a pesquisa são conceituar e definir os e-Sports, traçando um panorama histórico de sua evolução e profissionalização; analisar a legislação trabalhista brasileira (CLT) e a legislação desportiva (Lei Pelé), verificando sua aplicabilidade e as dificuldades de enquadramento da atividade do *pro-player*; examinar os Projetos de Lei nº 70/2022 e nº 205/2023, que tratam da

regulamentação dos e-Sports no Brasil, discutindo seus impactos na segurança jurídica da relação de trabalho; e, por fim, apresentar e discutir a jurisprudência recente sobre o tema, com foco na decisão que reconheceu o vínculo empregatício de um *streamer*/jogador de e-Sports, a fim de demonstrar a tendência do Poder Judiciário.

A justificativa para a realização deste trabalho está na sua relevância social e jurídica. No aspecto social, o estudo contribui para a proteção dos direitos de uma nova categoria de trabalhadores — os *pro-players* — que, apesar de movimentarem um mercado bilionário, ainda se encontram em uma zona cinzenta de desproteção legal. No aspecto jurídico, a pesquisa é essencial para fundamentar o debate sobre a necessidade de criação de uma legislação específica ou de adaptação das normas já existentes, oferecendo subsídios para a interpretação e aplicação do Direito do Trabalho em um contexto tecnológico e econômico emergente.

Quanto à metodologia, este trabalho caracteriza-se como uma pesquisa de natureza bibliográfica e documental, com abordagem qualitativa e método de procedimento monográfico. A pesquisa bibliográfica baseou-se na análise de livros, artigos científicos, periódicos e notícias especializadas sobre e-Sports, Direito do Trabalho e Direito Desportivo. Já a pesquisa documental consistiu na análise da legislação (CLT e Lei Pelé), dos Projetos de Lei nº 70/2022 e nº 205/2023 e da jurisprudência recente relacionada ao tema.

A estrutura deste trabalho está organizada em quatro capítulos. O Capítulo 2 apresenta a Fundamentação Teórica, conceituando os e-Sports, abordando a profissionalização dos jogadores e analisando os Projetos de Lei nº 70/2022 e nº 205/2023, que tratam da regulamentação dos e-Sports no Brasil. O Capítulo 3 desenvolve a Análise da Relação de Emprego nos e-Sports, discutindo os requisitos da vinculação trabalhista — pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação —, bem como os desafios para o reconhecimento do vínculo empregatício e a aplicação da Lei Pelé. Por fim, o Capítulo 4 apresenta as Considerações Finais, sintetizando os principais resultados da pesquisa e destacando as conclusões acerca dos desafios da vinculação trabalhista no cenário dos e-Sports.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA: E-SPORTS E DIREITO DO TRABALHO

2.1 Conceito e Definição de e-Sports

Para entendermos o que de fato são os chamados e-Sports, precisamos saber algumas informações sobre os jogos eletrônicos e principalmente conhecer a história. Em 1951 foi lançado o “Univac I” que foi o primeiro computador comercial da história e com o seu lançamento, escolas, instituições acadêmicas e órgãos de pesquisa acabaram adotando-o e surgiram alguns “jogos” pensados como ferramentas para desenvolvimento do raciocínio do estudante, porém ele ainda era extremamente limitado. (Ramos, S.d)

Em apenas um ano depois do lançamento do Univac I, em 1952, foi lançado no mercado o que é considerado por muitos o primeiro jogo eletrônico do mundo, chamado de “OXO”, criado por A.S. Douglas e desenvolvido para um computador chamado EDSAC.(Contém Games, S.d) O jogo OXO era nada mais do que o famoso “jogo da velha” onde temos uma disputa entre dois jogadores ou um jogador contra a inteligência artificial, que vence quem formar uma linha com três símbolos iguais, sendo eles ou o “X” ou o “O” dentro do tabuleiro em formato de “#”(hashtag/cerquilha).

Com o avanço da tecnologia e dos videogames, em 1972, na universidade de Stanford, foi realizado o primeiro campeonato de e-Sports conhecido, onde alguns alunos participaram de uma competição jogando partidas de *Spacewar*. E após oito anos deste fato a grande empresa ATARI, organizou outro campeonato, que fez tanto sucesso que em 1990 foi criado o Nintendo World Championships com diversas etapas pelos Estados Unidos. (Silveira; Bruno, 2020)

Os E-sports são uma abreviação de “Eletronic Sports”, que em tradução livre significa Esportes Eletrônicos, que nada mais é do que a junção de vários Cyberatletas que competem no mesmo jogo de videogame e participam de determinados campeonatos, criados com regras e chaves para que tenham uma competição válida. (CNN, 2023)

Estas competições hoje em dia conseguem ter inúmeros telespectadores e reunir pessoas de todo mundo tanto presencial quanto online, para assistir os seus atletas e times favoritos competirem e avançarem nos diversos campeonatos pelo mundo. Estima-se que mais de 165 milhões de pessoas em todo o mundo

acompanham partidas de esporte eletrônico com frequência. No Brasil, 64,3% do público tem o hábito de jogar os e-Sports, sendo que 29% assistem partidas por cerca de três horas por semana (Pesquisa Game Brasil 2021).

O mercado de esportes eletrônicos está cada vez maior a cada ano, sendo estimado o valor de US\$ 2,11 bilhões em 2024, e deverá atingir US\$ 5,27 bilhões até 2029 (Mordor Intelligence, 2024). Analisando estes dados verifica-se que o mercado está em constante crescimento e com muitas áreas ainda não exploradas pelo direito brasileiro, não tendo leis específicas e podendo se basear apenas com as leis e normas já existentes e jurisprudências.

Este avanço pode significar também uma nova possibilidade para que o governo e empresas privadas possam explorar meios para que a população tenha uma imagem menos negativa dos jogos e que jovens e adultos possam encontrar uma profissão fazendo aquilo que gostam. Vale ressaltar que um *pro-player* (comumente chamados os atletas de e-sports) está distante de um “viciado” em jogos eletrônicos, tendo em vista que para se profissionalizar na área, deve se ter uma rotina regrada de treinos, alimentação e sono controlados por especialistas da área (geralmente em grandes ORGs), e a parte social, tendo que se desenvolver com a sua equipe e outros pedidos das organizações. (Haruno, 2023)

2.2 A Profissionalização dos Jogadores de e-Sports

Nos tempos atuais e com o avanço da tecnologia, as pessoas estão mais próximas dos jogos e até mesmo os computadores e *videogames* mais baratos conseguem trazer bons desempenhos para que todos possam jogar, o que ocasiona numa comunidade maior a cada novo lançamento, onde ficou constatado que cerca de 82,8% dos brasileiros consomem jogos digitais (Pereira, 2025).

Entretanto, com essa facilidade de acesso aos jogos vem uma pergunta muito pertinente – como separar os jogadores profissionais dos jogadores casuais? – e por mais que a primeira ideia que venha na mente é a habilidade com que a pessoa irá desempenhar naquele determinado jogo, não é a principal coisa que irá diferenciá-lo.

Como falado anteriormente, os jogadores profissionais têm uma rotina e cuidados com a saúde, pois geralmente são cobrados pela própria organização para qual eles foram contratados, visando uma maior longevidade no meio competitivo, porém nada impede de 5 amigos se juntarem e criarem um time de um determinado jogo para competir em campeonatos profissionais, respeitando os regulamentos de cada um dos respectivos campeonatos. Como por exemplo o “GC VALORANT Challengers Brazil” um campeonato, que utiliza o jogo Valorant da empresa Riot Games, e que tem uma das regras principais os participantes serem maiores de 16 anos para serem atletas elegíveis. (GamersClub, S.d)

Já em outros esportes mais conhecidos como futebol, é necessário que para se tornar um atleta profissional, o jogador de futebol deve se cadastrar no BID (Boletim Informativo Diário) que faz com que o atleta esteja regularizado para ser transferido e para que possa participar de competições profissionais, tendo assim uma regulamentação e proteção jurídica maior para os atletas, onde só pelo fato de o jogador ter um cadastro no BID, já lhe dá direito a coberturas de seguro de vida e de auxílio-funeral, os quais são custeados pela CBF (Confederação Brasileira de Futebol) (Lima,2019)

Precisamos entender também qual o salário base de um cyberatleta e as outras formas de bonificações que ele pode receber, nestes termos sabemos:

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**. O levantamento foi feito por Felipe Funari, CEO da W7M Esports, com referências de outros levantamentos da indústria. (Pacete, 2023).

Um atleta iniciante pode começar recebendo menos que um salário-mínimo, que em 2025 se encontra no valor de R\$1.518,00 (VALOR, 2025), e pode ter aumentos estratosféricos dependendo da sua atuação dentro da organização, entretanto o salário não é a única fonte de renda que o Atleta pode ter. Sendo elas também as premiações de campeonatos, onde depende unicamente do resultado das equipes dentro das competições, e neste caso temos o exemplo do Gabriel “Fallen” Toledo, um ProPlayer de *Counter-Strike: Global Offensive*, que em 2017

atingiu a marca de U\$495.257,62 (Ganiko, 2017), que em conversão direta, dá aproximadamente R\$2.792.064,36 na data de 27/05/2025.

Além dos valores recebidos de prêmios em competições e os salários que cada jogador pode receber dependendo de sua função na equipe e desempenho, temos os patrocínios, onde o jogador pode ser patrocinado por empresas individualmente ou podem ser patrocinados por estar em alguma organização que tenha parcerias com outras empresas. Exemplos disso são as organizações, LOUD, que tem como os seus maiores patrocinadores, Itaú, o Boticário, Mentos, Samsung e SNICKERS. Temos também a org chamada de FURIA, que tem como seus patrocinadores a Lenovo, Red Bull e pokerstars (ESPORTS CHARTS,2025) com que faz que todos os ProPlayers e Influenciadores que trabalham nesta marca sejam patrocinados mesmo que indiretamente.

2.3 Projeto de Lei 70/2022 e Projeto de Lei 205/2023: Regulamentação dos e-Sports no Brasil

Por mais que não tenha nenhuma lei específica que regulamente os e-Sports no Brasil, temos alguns projetos de lei que visam o reconhecimento e definição específica no regulamento jurídico brasileiro. Dentre estes projetos de lei temos o PL n°70/2022, que tem como autor Fausto Pinato, que tramita ainda na Câmara dos Deputados e tem como ementa, o seguinte: “Regulamenta o exercício da atividade esportiva eletrônica no Brasil.”.

Dentro deste projeto de Lei temos 4 importantes artigos, onde podemos analisá-los um a um, onde o artigo 1º caracteriza o que é o esporte eletrônico, informando:

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. (PL n°70/2022)

Logo no primeiro artigo temos a definição específica que esporte eletrônico seria a competição de dois ou mais participantes ou equipes fazendo o uso de artefatos eletrônicos, o autor também traz algumas modalidades, sendo elas “*round-*

robin tournament systems”, que em tradução livre se caracteriza como competição todos contra todos, onde cada participante da competição deve enfrentar uma ou mais vezes todos os outros competidores do torneio/campeonato. (Unacademy, S.d). O autor traz também o “*knockout systems*”, que em tradução livre significa o sistema de eliminação direta ou sistema de copas, onde conforme os participantes/equipes vão perdendo os confrontos, eles vão sendo eliminados da competição.

Já no Artigo 2º, é definido que os praticantes de e-Sports sejam considerados atletas para que se enquadrem em todas as leis já previstas no código brasileiro, como é escrito, “Art. 2º Os praticantes de esportes eletrônicos passam a receber a nomenclatura de “atleta”. (PL nº70/2022).

O 3º Artigo, junto com seus parágrafos e incisos, deste projeto de lei traz a livre atividade esportiva eletrônica, visando o aumento do uso deste tipo de tecnologia para que tenha mais visibilidade, acesso fácil e influenciar o desenvolvimento cultural e intelectual:

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. (PL nº70/2022)

O PL 70/2022 tem como justificativa a busca da definição concreta dos e-Sports no regulamento jurídico brasileiro, tendo em vista a falta de identificação e reconhecimento como esportistas de fato e de direito.

Entretanto, em 02/02/2023, foi apresentado novo projeto de lei nº205/2023, que tem como autor Julio Cesar Ribeiro, que tem como ementa “Dispõe sobre o eSports.”, e que também já foi apensado no PL 70/2022, em março de 2023.

O PL 205/2023 também nos traz possíveis definições do conceito de e-Sports e quais jogos não podem ser considerados aptos para serem usados nas competições oficiais.

Tendo os artigos 2º, 3º e 4º sendo sobre as definições de esportes eletrônicos e um pouco sobre as competições:

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.(PL nº205/2023)

Já o artigo 5º, diferente do PL 70/2022 traz uma regra para a exclusão de jogos que tenha conteúdo de cunho sexual, que propague mensagem de ódio, preconceito ou discriminação ou que faça apologia ao uso de drogas.

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.(PL nº205/2023)

A sua justificativa não fica longe do projeto de lei em que foi apensado, entretanto tem informações importantes para o entendimento do que a falta de uma lei concreta causa em futuros "cyber atletas", como por exemplo o recebimento da bolsa atleta ou lei de incentivo ao esporte (Lei nº 11.438/2006), para que novas empresas e atletas tenham um apoio maior do governo em competições e treinos, para um desenvolvimento maior tanto nacional quanto mundial.

Informa também que a falta de discussão e regulamentação, causa insegurança em possíveis investidores das modalidades de e-Sports, fazendo com que atrase a evolução tanto do mercado de competições no Brasil, quanto a evolução de novas organizações, que como falado anteriormente, podem empregar muitas pessoas, desde estagiários, até influencers, nutricionistas, equipe de limpeza, RH, financeiro, advogados, ProPlayers, entre outras.

3 ANÁLISE DA RELAÇÃO DE EMPREGO NOS E-SPORTS

3.1 Os requisitos da Vinculação Trabalhista: LEI PELÉ

Por mais que não tenhamos leis específicas para os E-Sports, podemos por analogia nos basearmos nas Leis Trabalhistas e na Lei do desporto - Lei Pelé, que acabam protegendo os direitos que os *pro-players* tem, por serem contratados como atletas pelas organizações.

Em análise a Lei nº9.615/98 (Lei Pelé), vemos que ela é muito clara quanto as condições para que o contrato entre atleta e organização ocorra, tendo como exemplos os artigos 28º e 30º que trazem pontos importantes como cláusulas indenizatórias e cláusulas de transferência para outros clubes/organizações durante a vigência do contrato, trazendo assim mais exclusividade, entre outros, sendo o mais importante, o inciso I do artigo 28º , que explica como será aplicada a multa em caso de transferência.

I - cláusula indenizatória desportiva, devida exclusivamente à entidade de prática desportiva à qual está vinculado o atleta, nas seguintes hipóteses: (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

a) transferência do atleta para outra entidade, nacional ou estrangeira, durante a vigência do contrato especial de trabalho desportivo; (Lei nº9.615/98)

O Artigo 28º, §4º, incisos IV a VI, faz clara menção aos contratos de trabalhos elaborados em regime de CLT, trazendo pontos importantes, como repouso semanal remunerado, período de férias anuais e as quantidades de horas trabalhadas semanais que o Atleta deverá cumprir.

§ 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;

V - Férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, acrescidas do abono de férias, coincidentes com o recesso das atividades desportivas;

VI - Jornada de trabalho desportiva normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. (Lei nº9.615/98)

Já o Artigo 30º da mesma lei nos dá o prazo mínimo e máximo que o contrato pode ter de vigência: “Art. 30. O contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo

determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos. (Lei nº9.615/98)”.

Podemos analisar também que a legislação tem pontos importantes no caso de não pagamento de salário ou direito de imagem dos atletas pelo clube ou organização, podendo rescindir o contrato em caso de inadimplementos superiores ou iguais a três meses, como é dito no artigo 31º da Lei Pelé:

Art. 31. A entidade de prática desportiva empregadora que estiver com pagamento de salário ou de contrato de direito de imagem de atleta profissional em atraso, no todo ou em parte, por período igual ou superior a três meses, terá o contrato especial de trabalho desportivo daquele atleta rescindido, ficando o atleta livre para transferir-se para qualquer outra entidade de prática desportiva de mesma modalidade, nacional ou internacional, e exigir a cláusula compensatória desportiva e os haveres devidos. (Brasil, 1988).

É importante também citar a Constituição Federal de 1988, que assegura que todos os trabalhadores, sendo eles urbanos ou rurais, devem receber ao menos um salário-mínimo, que esteja fixado em lei que possam ao menos sobreviver e manter seus gastos necessários, vide artigo 7º, IV, da CF:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; (Brasil, 1988).

A CF também trouxe um ponto muito importante que impacta diretamente no salário dos pro-players, que é a irredutibilidade, fazendo com que os cyberatletas tenham salários fixos e valores extras, a serem recebidos por seu desempenho, classificação em campeonatos ou até mesmo pelo direito de imagem. Podemos verificar no artigo 7º, VI, da CF, “VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;” (Brasil, 1988).

Entretanto, por mais que devemos levar em base a Lei do Desporto para a criação de contratos dos Atletas, devemos mais ainda nos basear na CLT, onde há muitos outros pontos importantes para que haja um acordo legítimo e que tenha a devida proteção legal do atleta para que ele não seja prejudicado nesta relação trabalhista. Neste ponto devemos nos atentar se o Atleta se encaixa nos requisitos básicos para a vinculação trabalhista, sendo eles:

3.1.1 Pessoaalidade

Começando pelo requisito de pessoaalidade, entende-se que todo contrato de trabalho é feito com base no empregador contratando uma pessoa física como apresentado na obra de Carlos Henrique Bezerra Leite, Curso de Direito do Trabalho:

O contrato de trabalho é, via de regra, *intuitu personae* com relação ao empregado, que é sempre pessoa física. Desse modo, presentes os demais requisitos da relação empregatícia, mas ausente a pessoaalidade do empregado na prestação de serviços, não há como ser reconhecido o vínculo de emprego. (Leite, 2022, pg.327)

Entretanto, há casos em que o empregado pode não estar em sua função, sendo substituído por outro membro da mesma empresa e mesmo assim manter a sua pessoaalidade, pela aceitação tácita ou expressa do empregador.

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. (Leite, 2022, pg.328)

E dentro deste princípio podemos enumerar alguns fundamentos, onde a pessoaalidade abrange também a dignidade do trabalhador, pois assegura que o trabalhador seja tratado como um ser humano único e insubstituível, digno de respeito e consideração. Ocasionalmente também a Igualdade nas Relações Laborais, porque ao impedir a substituição imotivada do funcionário, fortalece a posição do trabalhador, promovendo relações laborais mais justas e equilibradas. (Almeida, 2024)

Outros fundamentos importantes que a pessoaalidade nos traz é a Proteção ao Trabalhador, pois resguarda os trabalhadores de abusos, como a terceirização descontrolada e a substituição sem justificativa, evitando a deterioração das condições de trabalho e também nos traz a Garantia de Continuidade do Vínculo Empregatício, onde a pessoaalidade, ao exigir que o trabalho seja realizado pessoalmente, favorece a estabilidade no emprego, dificultando a demissão injustificada por questões que não envolvem o desempenho ou comportamento do trabalhador. (Almeida, 2024)

3.1.2 Onerosidade

Já a Onerosidade se liga diretamente a remuneração que o empregado recebe por serviços prestados ao empregador, sendo eles salário fixo, comissões ou utilidades, cujo pagamento pode ser estabelecido por dia, hora ou mês.

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, voluntário²²⁸, 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. (Leite, 2022, pg.332)

O não pagamento por parte do empregador não afasta o princípio da onerosidade, onde deve ser analisado se no momento do pacto entre empregador e empregado havia a pretensão de recebimento de algum valor em troca do seu fornecimento de serviço, assim como explica Gabrielle Guedes Gomes Souza:

Mesmo que o empregador não cumpra sua obrigação, isto é, mesmo que ele não pague os salários devidos, essa situação não afasta o caráter oneroso da relação de emprego. É preciso analisar se havia o animus contrahendi, ou seja, se o trabalhador disponibilizou sua força de trabalho com interesse econômico, objetivando receber o pagamento como contraprestação. Portanto, o que importa não é o quantum a ser pago, mas sim o pacto, a promessa de prestação de serviço de um lado e a promessa de pagamento de salário do outro lado. (Souza, 2023)

Temos também, para entendimento, sua definição pelo próprio dicionário da língua portuguesa, onde onerosidade significa característica ou estado do que é oneroso. Dever oneroso, árduo e de difícil cumprimento; ônus, encargo. Tendo como significado de oneroso, cujos deveres e vantagens são recíprocos aos que estão envolvidos; diz-se da ação/ato. (Dicio,2025)

3.1.3 Não Eventualidade

A não eventualidade traz o requisito de que, para ser considerado um vínculo trabalhista, deve haver uma prestação de serviço habitual, constante e regular, pois, na visão do ordenamento jurídico brasileiro, o trabalho eventual, esporádico, não se encaixa na relação de emprego.

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. Geralmente, o critério da não eventualidade é extraído a partir da identificação do trabalho realizado pelo trabalhador e atividade econômica desenvolvida pela empresa. (Leite,2022, pg.329)

É importante salientar que a CLT não tem uma especificação quando se trata do período dos serviços prestados e sim se atentam apenas à habitualidade com que ele é feito entre o empregado e o empregador, assim como explicam os autores Henrique Gabriel Barroso e Sergio Luiz Barroso:

NÃO EVENTUALIDADE: O contrato gera uma continuidade na prestação de serviço, o que mantém uma regularidade no desenvolvimento da atividade em benefício do empregador. Ressalta-se que a CLT não determina uma especificidade quanto à periodicidade dos serviços prestados, podendo ser prestados todos os dias da semana, como também de forma semanal, quinzenal, mensal, desde que haja uma habitualidade. (Barroso; Barroso, 2016)

3.1.4 Subordinação

A Subordinação hierárquica ou jurídica está relacionada não na “dependência” que o empregado tem no empregador, mas sim pelo fato de ele estar diretamente ligado às ordens e a supervisão do contratante que define toda a sua atividade dentro do local de trabalho.

Há quem sustente que a subordinação decorre da situação de “dependência” (CLT, art. 3º) do empregado em relação ao empregador. 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,2022, pg.331)

Encaixam-se também os trabalhadores que se enquadram nas diretrizes dos empregadores, tendo como parâmetros o local determinado, a forma, o modo e o tempo, sendo ele dia e hora, para que trabalho seja feito.

SUBORDINAÇÃO: A subordinação consubstancia-se na submissão às diretrizes do empregador, o qual determina o lugar, a forma, o modo e o tempo - dia e hora - da execução da atividade. O empregado está sujeito às ordens do empregador.(Barroso; Barroso, 2016)

3.2 Os Desafios para o Reconhecimento do Vínculo Empregatício

O principal desafio para a vinculação trabalhista no meio dos esportes eletrônicos está ligado a má fé de empresas privadas e organizações que acabam contratando os atletas como PJ (Pessoa Jurídica) para prestação de serviços e não como regime CLT, para que possam pagar menos encargos trabalhistas e assim ter um gasto menor na economia da empresa. (Fonseca, 2025)

Estas empresas também se aproveitam da falta de legislação específica para se aproveitar de brechas na lei e nas jurisprudências para lesar ainda mais aqueles que buscam o sonho de trabalhar jogando profissionalmente os jogos.

Entretanto, devemos nos atentar ao fato de que o contrato de prestação de serviços pode estar disfarçado, acobertando uma fraude, pois, como já mencionado, há diferenças entre os contratos de trabalhos e os contratos de prestação de serviços, sendo as principais:

No contrato de PJ, não deve haver subordinação, o que ocorre quando o atleta é submetido a treinos por um técnico. Também não deve haver exclusividade (a depender do contrato), nem jornada de trabalho definida. Entretanto, estas organizações obrigam os *pro-players* a treinarem em horários específicos e até mesmo fazem lives/streaming em plataformas e calculadas em horas semanais.

Na prestação de serviços, a remuneração deve ocorrer por projeto ou hora. Já no contrato de trabalho, o pagamento é realizado através de salário fixo mensal. Na “pejotização” não há registro em carteira (CTPS) e não há nenhum tipo de encargo trabalhista, como o INSS, FGTS, Férias, etc. (Fonseca, 2025).

Alguns dos principais requisitos que são analisados para diferenciar o contrato PJ para o contrato CLT são a habitualidade e a subordinação, que são diferentes em cada tipo de contrato, onde, sendo contratado pessoa jurídica, não há necessidade de que tenha estes dois requisitos; entretanto, é obrigatório para contratados em regime CLT, como nos é bem apresentado na Ementa do processo nº1001541-89.2018.5.02.0050, que tramitou no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2), que trouxe especificamente esta análise:

deixou claro a existência de habitualidade e subordinação na relação havida com o demandado, tendo em vista que este possuía horários de início e término de labor; estava submetido ao roteiro de entregas passado pela empresa e tinha de prestar contas do serviço. (JusBrasil, 2025).

Como visto anteriormente, a habitualidade ou não eventualidade, estão ligadas ao trabalho do empregado, onde ele deve seguir uma rotina, sendo ela de segunda a sábado, ou dias preestabelecidos, havendo habitualidade e não sendo um trabalho eventual.

Também é analisado a subordinação, que podemos considerar como sendo a principal divisora de águas entre estes casos, onde muitas vezes as empresas contratam o empregado em regime de pessoa jurídica e deixa ele em uma escala hierárquica, “obedecendo” ordens de outra pessoa diariamente ao invés de somente cumprir com a obrigação estabelecida em contrato, como por exemplo os cyberatletas que são obrigados a atuarem com um técnico que dita as jogadas, treinos e obrigações de cada profissional dentro da organização.

Durante um estudo de caso que resultou no indeferimento do vínculo empregatício, o magistrado entendeu que a falta de comprovação de subordinação era a principal causa para que não pudesse ter o reconhecimento do vínculo, tendo em análise que a reclamante não conseguiu comprovar os horários que havia participado dos treinos que fazia com a reclamada e pela possibilidade de escolher quais campeonatos gostaria de participar. Neste sentido, o próprio magistrado fala:

Do depoimento da testemunha convidada pela Reclamante pode-se concluir que tinham a liberdade de escolher os campeonatos que participavam, sem qualquer ingerência da sócia da Reclamada, não restando provada a alegada subordinação jurídica, elemento determinante da relação de emprego.

Assim, restou provado que a Reclamante tinha a possibilidade de determinar sua rotina de treinos para os campeonatos, podendo escolher os melhores campeonatos para competir, sem qualquer diretriz da sócia da empresa, não se submetendo ao poder disciplinar e fiscalizador da Reclamada. (JusBrasil, 2025).

3.3 Estudo de Casos: Contratos e Litígios nos e-Sports

Por mais que este assunto seja um tanto quanto controverso ainda, temos diversas jurisprudências a favor do vínculo trabalhista nestes casos, como por exemplo o caso Nappon, que é um dos casos mais conhecidos entre a comunidade dos esportes eletrônicos, porém, pelo fato do processo estar em segredo de justiça, podemos analisá-lo somente através de reportagens e sites verificados que entraram em contato com o advogado ou tiveram acesso ao processo.

Carlos “Nappon” Rucker foi contratado como jogador de esportes eletrônicos pelo clube “Pain Gaming” em 15/05/2018, porém ele foi contratado quando ainda morava no estado da Bahia, o que fez com que houvessem cláusulas no contrato do Nappon para que o clube subsidiasse as despesas de Carlos que moraria em São Paulo durante o período em que estaria em atividade pela Pain Gaming. (Nicholas,2018).

Ocorre que Nappon foi afastado pelo clube em meados de outubro de 2018 e, ao ser afastado, o clube determinou que ele deveria sair da Gaming House, local onde morava e trabalhava. A partir de dezembro de 2018, Nappon passou a não receber seus salários, mesmo sem rescisão do contrato, pois o clube ainda detinha o direito de negociar o jogador. Fora da Gaming House, o jogador precisou utilizar recursos próprios, sem receber salário, para custear nova moradia. (Nicholas,2018).

Após o início do processo e de diversos andamentos, foi homologado acordo entre as partes durante a audiência de conciliação e o contrato de trabalho foi rescindido em 17/04/2019. O clube Pain Gaming, fez as anotações necessárias na carteira de trabalho do jogador e pagou a verba de R\$60.000,00, onde R\$53.250,00 foram considerados de natureza indenizatória. (Nicholas,2018).

Neste caso vemos todos os indícios para a vinculação trabalhista, uma vez que Nappon era contratado com exclusividade, recebia salário, cumpria horários e até mesmo havia se mudado para um local onde trabalhava e morava, fazendo com que o acordo pudesse ser homologado com a vinculação trabalhista sendo analisada corretamente e que houvesse as corretas anotações em sua carteira de trabalho.

Em outro caso em análise, no qual N. R. A. ajuizou ação trabalhista para reconhecimento de vínculo trabalhista em face de S. E. M. E. e S. F. C., o próprio juiz do processo analisou os principais requisitos para a vinculação trabalhista, como a onerosidade, na qual o atleta recebia um valor em forma de salário, além das premiações: “Ademais a onerosidade se faz presente pela contraprestação dos serviços realizados no valor de R\$ 2.000,00, mais as premiações.” (JusBrasil,2025).

Analizou, também, a não eventualidade, pois o atleta mantinha uma rotina de treinos obrigatórios:

A não eventualidade resta comprovado pela comprovação da rotina de treinamentos a que estava obrigado o reclamante e da obrigatoriedade de participação nas competições. (JusBrasil,2025).

Também reconheceu a subordinação:

Por fim restou comprovado a subordinação jurídica do reclamante em razão da sujeição a competição, exclusividade na prestação de serviço, cumprimento de horário, estando o reclamante inserido dentro dos objetivos e fins do empreendimento da primeira reclamada. (JusBrasil,2025)

Tendo como a resolução da lide a procedência do pedido de reconhecimento do vínculo de emprego na função de streamer/jogador de e-Sports, no período de 01/03/2021 a 04/09/2021, a reclamada foi condenada ao cumprimento de diversas obrigações, sendo elas: aviso prévio de 15 dias indenizados; saldo de salário referente a 20 dias; salários dos meses de junho e julho de 2021; férias proporcionais de 6/12 com terço constitucional; 13º salário proporcional de 6/12 avos; FGTS com indenização de 20%; e multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT. (JusBrasil, 2025)

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como analisado ao decorrer da pesquisa, os desafios para a vinculação trabalhista nos esportes eletrônicos estão diretamente ligados a má-fé das empresas contratantes ou até mesmo da falta de legislações específicas para que não ocorra mais este tipo de descaso com os cyberatletas, garantindo-lhes o pleno exercício de seus direitos.

Muitos juízes que acompanham as novas carreiras e as novidades que a internet nos trouxe, já entendem a importância do reconhecimento do vínculo trabalhista nestes casos. Entretanto, não há ainda segurança jurídica suficiente para que todos os jogadores profissionais fiquem protegidos desses atos das organizações.

Importante dizer que muitas empresas sérias, que estão no mercado a mais tempo e que já entenderam como funciona a indústria de games, e entenderam também a magnitude e a quantidade de dinheiro que eles podem arrecadar nesta área, acabam fazendo tudo da forma correta, contratando streamers (pessoas que

fazem vídeos ao vivo, conhecidas como *lives*, para atrair ainda mais o público) e jogadores profissionais da forma correta, observando todas as regras que foram trazidas aqui, sendo elas: a onerosidade, na qual o atleta recebe um salário; a não eventualidade, pois o jogador mantém uma rotina de treinos; a pessoalidade, pois o atleta é contratado como pessoa física nestes casos; e, por último, e não menos importante, a subordinação, em que o jogador profissional recebe ordens diretas e está obrigado a segui-las.

Tudo que podemos fazer agora é aguardar o andamento dos projetos de leis que foram apresentados com o intuito de formalizar este tema e também dar mais visibilidade ao assunto, para que atletas, até mesmo de outros tipos de esportes, tenham uma visão mais ampla e busquem seus direitos, evitando que essa injustiça continue ocorrendo.

As empresas que estão ligadas diretamente a esse ramo também deveriam se atualizar, a fim de evitar ações trabalhistas e o constrangimento que pode acabar ocorrendo em casos famosos, como o exemplo citado do caso “Nappon”, que, à época, acabou causando uma impressão equivocada nas pessoas em relação à organização que o contratou e também em futuros cyberatletas que poderiam ser contratados pela empresa como jogadores profissionais de e-Sports.

Ainda que representem um avanço para o meio jurídico, essas sentenças que reconheceram o vínculo jurídico nesses casos não devem nos fazer esquecer que há, sim, responsabilidade em cada pessoa que aborda o tema e divulga essas informações, como sites, blogs, artigos científicos, entre outros. Assim, é dever dos interessados trazer mais atualizações e estudos de caso, para que, cada vez mais, o meio jurídico possa proteger aqueles que ainda não possuem a devida tutela da Justiça.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA E MATOS ADV PREVIDENCIÁRIO. A Pessoaalidade no Direito do Trabalho: Uma Análise Abrangente. 23/03/2024. Disponível em: <https://almeidaematos.com.br/a-pessoalidade-no-direito-do-trabalho-uma-analise-abrangente/>. Acesso em: 02/06/2025

BARROSO, Henrique Gabriel; BARROSO, Sergio Luiz. Quais são os requisitos para formação do vínculo empregatício? 04/08/2016. ESCOLA JUDICIAL DO TRT DA 4º REGIÃO. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/416298>. Acesso em: 02/06/2025

BOCCHI, Nicholas. LEI EM CAMPO. Vínculo empregatício nos esportes eletrônicos. 18/01/2020. Disponível em: <https://leiemcampo.com.br/vinculo-empregaticio-nos-esportes-eletronicos>. Acesso em: 18/09/2025

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 02/06/2025

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº205/2023. Dispõe sobre o eSports. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2346952>. Acesso em: 21/05/2025

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República,. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 09/09/2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº70/2022. Regulamenta o exercício da atividade esportiva eletrônica no Brasil. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2313858>. Acesso em: 21/05/2025.

BRASIL. Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9615consol.htm. Acesso em:09/09/2025.

BRUNO; SILVEIRA, Douglas. Os Direitos Trabalhistas do Cyber Atleta. 28/04/2020. Jus.com.br Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81660/os-direitos-trabalhistas-do-cyber-atleta>. Acesso em 18/05/2025

CNN BRASIL. O que são e-sports e por que estão cada vez mais populares? 28/09/2023. CNN. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/esportes/outros-esportes/e-sports/#:~:text=E->

sports%20é%20um%20termo,contam%20com%20transmissão%20ao%20vivo.
Aceso em 18/05/2025

COELHO, Vinicius Nazario. A REGULAGEM DE CONTRATOS DE JOGOS ELETRÔNICOS EM UM CONTEXTO DE AUSÊNCIA DE LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA. 2021. UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA DEPARTAMENTO DE DIREITO. Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel. Disponível em: https://monografias.ufop.br/bitstream/35400000/3039/1/MONOGRAFIA_Regulagem_ContratosJogos.pdf. Acesso em: 18/05/2025

CONTÉM GAMES. OXO – História dos Vídeo Games. Disponível em: <https://www.contemgames.com.br/historia/1952-OXO.php>. Acesso em: 20/05/2025

DICIO. Dicionário Online de Português. Disponível em: <https://www.dicio.com.br>. Acesso em: 02/06/2025

ESPORTS CHARTS. Organizações/ LOUD. Disponível em: <https://escharts.com/pt/organizations/loud>. Acesso em: 27/05/2025.

ESPORTS CHARTS. Organizações/ FURIA. Disponível em: <https://escharts.com/pt/organizations/furia-esports>. Acesso em: 27/05/2025

FIA. eSports (Esportes Eletrônicos): O que é, História e Games. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/esports/#:~:text=Os%20eSports%20são%20competições%20organizadas,conjunto%20de%20computadores%20em%20rede>). Acesso em: 13/03/2025

FONSECA; Fonseca & Monico Sociedade de Advogados. Contrato de trabalho no e-sports: como funciona? 22/05/2025. FFMAdvogados. Disponível em: <https://www.ffmadvogados.com.br/contrato-de-trabalho-no-e-sports>. Acesso em: 09/09/2025.

GANIKO, Priscila. FalleN é o jogador que ganhou mais dinheiro em premiações de CS:GO. 23/06/2017. JOVEMNERD. Disponível em: <https://jovemnerd.com.br/noticias/e-sports/fallen-e-o-jogador-que-ganhou-mais-dinheiro-em-premiacoes-de-csgo>. Acesso em: 27/05/2025

HARUNO, Alexandre. Cyberatletas: empregados comuns ou atletas profissionais? 28/04/2023. MIGALHAS. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/385622/cyberatletas-empregados-comuns-ou-atletas-profissionais>. Acesso em 25/05/2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho, 14ª edição, 2022. Editora Saraiva.

PACETE, Luiz Gustavo. Quanto ganham os atletas e quais as principais funções nos e-sports? 10/01/2023. FORBES. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-tech/2023/01/quanto-ganham-os-atletas-e-quais-as-principais-funcoes-nos-e-sports/>. Acesso em: 26/05/2025

PEREIRA, Caio César. 82.2% dos brasileiros consomem jogos digitais, informa pesquisa. 26/03/2025. MOBILE TIME. Disponível em: <https://www.mobiletime.com.br/noticias/26/03/2025/pesquisa-pgb-jogos/#:~:text=82%2C8%25%20dos%20brasileiros%20consumem%20jogos%20digitais%2C%20revelou%20a,janeiro%20e%20fevereiro%20de%202025>. Acesso em: 20/05/2025

PESQUISA GAME BRASIL. Entenda os hábitos de consumo da audiência de jogos digitais. S.D. CONTÉM GAMES. Disponível em: <https://www.pesquisagamebrasil.com.br>. Acesso em: 20/05/2025

RAMOS, Marcelo. O primeiro jogo criado no mundo. S.D. MAX RENDER. Disponível em: <https://maxrender.com.br/artigo/o-primeiro-jogo-criado-no-mundo>. Acesso em: 20/05/2025

SEBRAE. O que são eSports? Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/o-que-sao-esports,39bcaeb24aab5810VgnVCM1000001b00320aRCRD>. Acesso em: 11/03/2025

SOUZA, Gabrielle Guedes Gomes. REQUISITOS PARA CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. 10/04/2023. Jurídico Certo. Disponível em: <https://juridicocerto.com/p/gabrielle-com-p/artigos/requisitos-para-caracterizacao-da-relacao-de-emprego-6428>. Acesso em: 02/06/2025

UNACADEMY. Torneio Round-Robin. Disponível em: https://unacademy-com.translate.goog/content/cbse-class-12/study-material/physical-education/round-robin-tournament/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=pt&_x_tr_hl=pt&_x_tr_pto=tc. Acesso em: 28/05/2025

VALOR – SÃO PAULO. Salário mínimo 2025: Veja valor após reajuste e quanto deve subir em 2026, 2027, 2028 e 2029. 22/08/2025. VALOR. Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/artigo/salario-minimo-2025-veja-o-valor-atualizado-e-quanto-deve-subir-em-2026-2027-2028-e-2029.ghtml>. Acesso em: 27/05/2025.