

DOS CONTRATOS E DA POSSIBILIDADE DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO ESPORTE ELETRÔNICO¹

Vinícius Biacchi D. Mustafá²

SUMÁRIO: 1 INTRODUÇÃO; 2 DOS CONCEITOS EM GERAL; 2.1 DO ESPORTE ELETRÔNICO; 2.2 DOS CYBER ATLETAS; 2.3 DOS CONTRATOS EM GERAL; 2.4 DO CONTRATO DE PATROCÍNIO; 2.5 DO CONTRATO DE ADESÃO; 2.6 DO CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS; 3 DA RELAÇÃO DE EMPREGO, VÍNCULO EMPREGATÍCIO E DO CONTRATO DE TRABALHO EM GERAL; 3.1 DA RELAÇÃO DE EMPREGO E DA NECESSIDADE DE ADAPTAÇÃO DO DIREITO TRABALHISTA PERANTE AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO; 3.2 DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO; 3.3 DO CONTRATO DE TRABALHO; 4 DOS BENEFÍCIOS OBTIDOS DE FORMA “ILEGAL” PELAS ORGANIZAÇÕES EM FACE DOS CYBER ATLETAS; 5 DA POSSIBILIDADE DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO NOS CONTRATOS; 6 CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.

RESUMO: O presente trabalho de conclusão de curso busca como tema principal as disposições contratuais bem como a possibilidade de vínculo empregatício no esporte eletrônico. Explicando desde os conceitos gerais de contratos, tanto dos contratos na área cível quanto na área trabalhista, e também suas aplicações quando tratado sobre o esporte eletrônico. Destarte, é tratado no presente trabalho sobre os benefícios obtidos de forma “ilegal” pelas organizações, dos prejuízos causados por com tratos mal executados e, por fim, da cristalina possibilidade de vínculo empregatício quando tratado da relação e das obrigações que devem ser cumpridas e respeitadas entre o atleta e organização. Como metodologia de pesquisa esta foi embasada na teoria do juspositivismo, fora utilizado ainda o método hipotético dedutivo e o método experimental. Ainda, salienta-se que todos os objetivos almejados no que tange o assunto do presente trabalho foram efetivamente atingidos.

PALAVRAS-CHAVES: esporte eletrônico; atletas; contratos; organizações; obrigações

ABSTRACT: *This study completion Course seeks as its main theme the contractual provisions as well as the possibility of employment bonding in e-sports. Explaining from the general concepts of contracts, both contracts in the civil area and in the labor area, and also their applications when dealt with electronic sports, thus, it is treated in the present work on the benefits obtained in an "illegal" way by the*

¹ Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito, do Curso de Direito da Faculdade do Norte Novo de Apucarana – FACNOPAR. Orientação a cargo do Prof. Dr. Norman Prochet

² Acadêmico do Curso de Direito da Faculdade do Norte Novo de Apucarana – FACNOPAR. Turma do ano de 2013, E-mail para contato: vinixxd3@gmail.com.

organizations, of the damages caused by poorly executed contracts, and, finally, the crystalline possibility of employment relationship when treated of the relationship and obligations that must be fulfilled and respected between the cyber-athlete and organization. As a research methodology this was based on the juspositivism theory, the hypothetical deductive method and the experimental method were still used. Also, it should be pointed out that all the objectives sought in the matter of the present study were effectively achieved

KEY-WORDS: *e-sports; cyber-athlete; contracts; organization; relationship.*

1 INTRODUÇÃO

Os contratos e a possibilidade de vínculo empregatício que são tratados no presente tema são de origem extremamente nova dos quais, mesmo com o surgimento do *e-sport* na década de 1980, este só vem ganhando espaço em território nacional nos tempos atuais.

Sendo assim, são inúmeras as possibilidades de se arcar, judicialmente ou não, com a contratação de *cyber* atletas. Destarte, o que é tratado no presente trabalho é em relação as possibilidades, formas e tipos de contratos que são usados para a contratação dos atletas, sendo esses os contratos de: patrocínio; de adesão e; de prestação de serviços.

Dispõe também o presente tema, os riscos que os atletas correm ao firmarem um contrato mal elaborado com a organização que os contrata, bem como dos benefícios que são recebidos de forma ilegal pelas mesmas, na tentativa de burlar a legislação vigente.

Ainda, aborda-se sobre os conceitos gerais de contrato de trabalho e vínculo de emprego, para que assim possa ficar clara a possibilidade e a aplicação destes no *e-sports*.

Por fim, é tratado da possibilidade de vínculo de emprego em razão das atividades praticadas pelos atletas em face a organização, as obrigações e deveres que tem para com as mesmas, sendo clara e cada vez mais aceita a possibilidade do vínculo.

2 DOS CONCEITOS EM GERAL

2.1 DO ESPORTE ELETRÔNICO

O esporte eletrônico, mais conhecido como *e-sport*, é uma forma de disputa entre jogadores, popularmente chamados de *cyber* atletas, os quais são profissionais que competem entre si por meio de campeonatos que envolvam jogos online, em busca de premiações arbitradas em por cada campeonato em específico.

A origem desta atividade se deu na década de 1980, nos Estados Unidos e, por razões óbvias em proporções muito menores do que atualmente, visto que com o passar dos anos o aperfeiçoamento das formas de conexão à internet e a popularização de diferentes gêneros de jogos tal prática de competições foi se tornando mais séria.

Tratando-se de uma forma geral, é fato que os jogos, tratados como *e-sports*, não são simples passatempos, visto que tais atividades englobam muito e, muitas vezes até mais, empenho e compromisso que um esporte tradicional exige, porém, como já aduzido, em uma plataforma eletrônica.³

Importante salientar também que em uma “comunidade envolvida com um jogo” não necessariamente todos os seus membros são envolvidos ou engajados com alguma organização, ou seja, em uma comunidade geral onde várias pessoas são envolvidas com o jogo, parte delas são jogadores casuais, e outras são praticantes de um *e-sport*.⁴

Dentre os gêneros mais comuns estão os estilos de MOBA, FPS e alguns jogos de luta. O *e-sport* tem como característica principal a estratégia em tempo real, ou seja, o jogador tem que ter um compromisso e uma carga horária de treinamento enormes para que consiga alcançar os resultados almejados.

Em suma, o cenário do esporte eletrônico vem crescendo a cada dia mais, tanto no sentido de investimentos, patrocínios, jogadores, apoiadores dentre outros, sendo assim vem se estabelecendo cada vez mais como um caminho profissional inquestionável como qualquer categoria de esporte.

³ BERALDO, Pedro, **Conceito de E-sports**, disponível em < <http://www.pedrocatv.com.br/e-sports/> > Acesso em 02/03/2017.

⁴ AGRT, **O que é E-sport**, disponível em < <http://mmosgame.com/o-que-e-um-e-sport/> > Acesso em 02/03/2017.

No Brasil o cenário do esporte eletrônico, apesar de muito conhecido tendo em vista o número de campeonatos e eventos que atraem cada vez mais pessoas, ainda está em evolução, onde se busca a cada dia mais regulamentação de normas, posicionamentos jurídicos, jurisprudências e direitos, como será discutido no presente trabalho.

2.2 DOS CYBER - ATLETAS

Os praticantes do *e-sport* são conhecidos pela nomenclatura de *cyber-atletas*, sendo estes contratados por determinadas organizações para representa-las nos jogos online.

A diferença de um *cyber-atleta* para um “jogador casual” dos jogos de computador, é que o *cyber* atleta trata o *e-sport* como sua profissão, visto que estes têm uma rotina muito semelhante e, muitas vezes mais puxada, que a de um atleta de qualquer outro tipo de esporte.

Os *cyber-atletas* encaram os jogos como disciplina, e são feitos treinamentos que vão desde o plano conceitual ao treinamento de habilidades físicas, onde são exigidas muitas horas de treino e foco para o final objetivo, que é disputar os campeonatos.

O treinamento desses jogadores é tão intenso que suas habilidades ultrapassam em muito as de um jogador casual, cita-se por exemplo o número de ações por minuto (APM) que são exigidas para determinados jogos, onde enquanto um jogador casual raramente ultrapassa a faixa de 50 APM, o *cyber-atleta* chega até 300 APM.⁵

2.3 DOS CONTRATOS EM GERAL

O contrato é o acordo entre duas ou mais vontades em conformidade com as normas jurídicas, a qual tem por objetivo estabelecer uma

⁵ SONOFODIN, **Starcraft Apm O que é**. Disponível em < <http://gamelogia.com.br/starcraft-apm-o-que-e/> > Acesso em 20/05/2017.

regulamentação de interesses entre as partes, a fim de adquirir, modificar, ou extinguir relações jurídicas de natureza patrimonial.

Os requisitos subjetivos para a existência dos contratos são a existência de duas ou mais pessoas, capacidade civil, aptidão para especifica para contratar e o consentimento das partes.

Ainda, os requisitos objetivos são; licitude do objeto do contrato, possibilidade física ou jurídica do objeto do negócio jurídico, determinação do objeto a ser contratado e economicidade de seu objeto.

Destarte, os requisitos formais são referentes à forma do contrato, celebrando-se este pelo livre consentimento das partes contratantes.

Na definição de Clóvis Beviláqua entende por contrato “o acordo de vontade de duas ou mais pessoas com a finalidade de adquirir, resguardar, modificar ou extinguir direito”.⁶

Para Maria Helena Diniz:

Contrato é o acordo de duas ou mais vontades, na conformidade da ordem jurídica, destinado a estabelecer uma regulamentação de interesses entre as partes, com o escopo de adquirir, modificar ou extinguir relações jurídicas de natureza patrimonial.⁷

Nos ensinamentos de Orlando Gomes “contrato é, assim, o negócio jurídico bilateral, ou plurilateral, que sujeita as partes à observância de conduta idônea à satisfação dos interesses que regularam.”⁸

Destarte estas sejam as definições de contratos pelos autores supracitados, vale salientar brevemente os princípios que são usados para a formalização dos contratos, quais sejam:

a) autonomia da vontade – É a liberdade entre as partes de contratar, escolher o objeto do contrato e dispor do conteúdo deste; b) Supremacia da ordem pública - A autonomia da vontade é sujeita a Lei e aos princípios da moral e ordem pública; c) Obrigatoriedade do contrato – Significa que o contrato “obriga” as partes, para que

⁶ BEVILÁQUA, Clóvis. **Código civil anotado**, vol. 4, Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1916. p. 245.

⁷ DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. vol. 3. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 30.

⁸ GOMES, Orlando. **Contratos**. Rio de Janeiro: Forense, 2007, p. 10.

assim sejam cumpridos; d) Princípio da boa-fé objetiva: Cabe as partes agir com confiança e lealdade recíprocas, qual seja a boa-fé para a realização dos contratos.⁹

Visto as definições de contratos bem como seus princípios, é sabido que existem inúmeros tipos de contratos, como exemplo contrato de compra e venda, contrato de troca ou permuta, contrato de locação, dentre outros, porém os contratos que serão tratados no presente trabalho são os contratos de adesão, publicidade e, posteriormente, contrato de trabalho.

2.4 DO CONTRATO DE PATROCÍNIO

O Patrocínio por si só significa dar um auxílio, amparo, ajuda ou proteção, sendo assim, no caso do presente trabalho tal conceito estende-se para uma contribuição em dinheiro, com contrapartidas publicitárias, onde as organizações ajudam os *cyber*-atletas através de valores em dinheiro ou produtos para que assim possam disputar os campeonatos.

Segundo Luiz Fernando Pozzi “patrocínio é a provisão de recursos financeiros, humanos ou físicos por uma organização diretamente para um evento ou atividade em troca de uma associação direta com o mesmo”.¹⁰

Ainda, vale salientar como funciona o patrocínio, o qual se aplica também aos *cyber*-atletas, nos dias de hoje:

Hoje em dia é bem expressivo o número de empresas que vem atuando como patrocinadores da cultura, do esporte, do social e da ecologia como fator de alavancagem das suas ações de marketing. Diante disso, o patrocínio acabou se tornando o elo entre o Mix de Marketing da organização e o seu Composto Promocional.¹¹

Ou seja, a cada dia mais o contrato de patrocínio vem sendo usado pelas empresas para a promoção de seus produtos, o que não é diferente no mundo do esporte eletrônico, onde atualmente TODOS os atletas são contratados através de contratos de patrocínio.

⁹, MIRANDA, Maria Bernardete. **Revista Virtual Direito Brasil**. Volume 2. nº 2. 2008, disponível em < <http://www.direitobrasil.adv.br/cont.pdf> > Acesso em 01/03/2017.

¹⁰POZZI, Luis Fernando. **A Grande Jogada: as Bases do Marketing Esportivo**. Ed. Globo, 1998.

¹¹ CEZAR, Júlio, **O Conceito e a Natureza do Patrocínio**, disponível em <http://www.administradores.com.br/artigos/marketing/o-conceito-e-a-natureza-do-patrocinio/49641/>, acesso em 01/03/2017 às 13:25

Como será explicado nos capítulos seguintes, a contratação dos *cyber-atletas* através de contrato de patrocínio é apenas de “fachada”, tendo em vista que o presente contrato é bem específico em seus objetivos o qual é somente promover suas marcas.

Em suma, o contrato de patrocínio é quando a empresa/organização lhe fornece certa quantia em dinheiro ou produtos, para que a parte contratada se comprometa a utilizar o valor recebido a título de patrocínio, única e exclusivamente, ou para que participe de tal evento, dentre outras obrigações, sendo assim utilizado no esporte eletrônico.

Acontece que os *cyber-atletas* possuem obrigações que vão muito além das previstas em tais contratos, conforme será explicado nos tópicos a seguir.

2.5 DO CONTRATO DE ADESÃO

O contrato de adesão tem seu conceito no artigo 54 do CDC, senão veja-se:

Art. 54. Contrato de adesão é aquele cujas cláusulas tenham sido aprovadas pela autoridade competente ou estabelecidas unilateralmente pelo fornecedor de produtos ou serviços, sem que o consumidor possa discutir ou modificar substancialmente seu conteúdo.¹²

Segundo Leonardo Garcia:

Ao contrário do contrato de comum acordo (contrat de gré à gré) em que as partes negociam cláusula a cláusula, contrato de adesão é aquele cujas cláusulas são aprovadas por autoridade competente (cláusulas gerais para o fornecimento de água, energia elétrica etc), não podendo o consumidor recusá-las; ou estabelecidas pelo fornecedor de modo que o consumidor não possa discuti-las ou modificá-las substancialmente, cabendo-lhes somente o poder de aderir ou não ao contrato como um todo.¹³

¹²BRASIL. Lei nº. 8.078, de 11 de setembro de 1990. Código de Defesa do Consumidor. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8078.htm, acesso em 02/03/2017.

¹³GARCIA, Leonardo de Medeiros, **Direito do consumidor Código comentado e jurisprudência**, Impetus. 7ªed.,2011.

Ou seja, tais contratos caracterizam-se por serem propostos unilateralmente por um dos contratantes, sendo assim no presente caso pelas organizações e patrocinadores dos *cyber-atletas*.

Portanto, é importante salientar que o “ basilar da teoria geral dos contratos fica mitigado, tendo em vista a pequena possibilidade da parte aderente discutir cláusulas, caso que está positivado no art. 54, §1º do CDC.”¹⁴

Pode soar estranho trazer até o presente trabalho o CDC, até porque o foco é a contratação de atletas. Porém, a relação de consumo entre os atletas e as organizações acontece diretamente, senão veja-se o seguinte exemplo: certa loja de computadores patrocina a organização e indiretamente os atletas com máquinas e equipamentos para os jogos, portanto, os atletas, que são “contratados” através do contrato de publicidade pelas organizações, devem usa-los, não podendo escolher marcas/modelos, sendo assim cabe-lhes apenas o poder de aderir ou não a tais contratos, o que no cenário nacional nunca é negado.

Por fim, salienta-se que quando usado, um dos motivos para que as partes pactuem pelos contratos de adesão é que o custo para a contratação dos atletas sai mais barato, senão veja-se Silvio Venosa:

Esses contratos surgem como uma necessidade de tornar mais rápidas as negociações, reduzindo custos. Reduzimos assim a iniciativa individual. Os contratos com cláusulas predispostas surgem, então, como fator de racionalização da empresa. O predisponente, o contratante forte, encontra nessa modalidade contratual um meio para expandir e potencializar sua vontade. Cabe ao legislador, e particularmente ao julgador, traçar os limites dessa imposição de cláusulas, tendo em vista a posição do aderente, o contratante fraco.¹⁵

Portanto, vê-se que o contrato de adesão, apesar de ser amparado pelo CDC, é o mais próximo e coerente para que as organizações usem na contratação dos *cyber-atletas*

2.6 DO CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO

¹⁴ TEIXEIRA, Igor Veiga Carvalho Pinto. **As Diferenças entre os Contratos de Adesão e os Contratos Tipo**, disponível em <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,as-diferencas-entre-os-contratos-de-adesao-e-os-contratos-tipo,33583.html>, acessado em 01/03/2017.

¹⁵VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil, Teoria geral das obrigações e Teoria geral dos contratos**, oitava edição, editora atlas, 2015, p.370 e 371.

O contrato de prestação de serviços é o mais usado no meio do esporte eletrônico, tendo em vista que é aquele em que uma das partes se obriga com a outra a fornecer a prestação de uma atividade mediante remuneração, de acordo com o artigo 594 do Código Civil.¹⁶

Ainda, o artigo 605 do C.C prevê que o tomador não poderá transferir a outrem o direito aos serviços ajustados, por outro lado o prestador de serviços, sem a concordância da outra parte, não poderá substituir-se para a atuação contratada.

Valendo ressaltar que, seja qual for a natureza do serviço, desde que lícito, tal serviço pode ser objeto de contrato.

Para a formação de tal contrato são necessários todos os requisitos para a formação dos outros dois contratos acima tratados, sendo: agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável bem como forma prescrita ou não proibida em Lei, vide artigo 104 do Código Civil.

A remuneração prevista por tal contrato é fixada de comum acordo entre as partes no momento de assinatura do contrato, devendo lá ser delimitado a forma e momento de pagamento.

Frisa-se o presente contrato não poderá confeccionar-se por mais de 4 anos. Através deste breve conceito sobre o contrato de prestação de serviços, resta fácil saber o porquê de tal contrato ser o mais usados dentro dos esportes eletrônicos, visto que este apenas obriga que o prestador, no caso os *cyber* atletas, é obrigado pelo tomador a jogar, sob certa remuneração combinada entre as partes, eximindo assim as organizações de arcarem com os demais custos previstos em Lei, tendo em vista que a forma correta de contratação de tais atletas é através de um contrato de trabalho, como a seguir exposto.

3 DA RELAÇÃO DE EMPREGO, VÍNCULO EMPREGATÍCIO E DO CONTRATO DE TRABALHO EM GERAL

¹⁶ BRASIL, **Código Civil**. Lei n. 10.046, de 10 de janeiro de 2002. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

Vale salientar que é de suma importância tratar primeiramente dos conceitos de direito do trabalho em geral para que, posteriormente possa ser trazido ao presente artigo as suas possíveis aplicações dentro do tema ora discutido que, por ser um tema extremamente novo, necessita de conceitos preliminares para que assim possa ser devidamente discutido.

3.1 DA RELAÇÃO DE EMPREGO E DA NECESSIDADE DE ADAPTAÇÃO DO DIREITO TRABALHISTA PERANTE AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO

Não há como se tratar de relação de emprego sem antes aduzir que o conceito de empregado e empregador está previsto na CLT, como sendo o empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual, bem como empregador é a empresa individual ou coletiva que admite, dirige, assalaria a prestação pessoal de serviços, vide art. 2º da CLT.¹⁷

Vale ressaltar que “a relação de emprego tem natureza contratual exatamente porque é gerada pelo contrato de trabalho”¹⁸, ainda para Alice Monteiro de Barros:

Os principais elementos da relação de emprego gerada pelo contrato de trabalho são: a) personalidade, ou seja, um dos sujeitos (o empregado) tem o dever jurídico de prestar os serviços em favor de outrem pessoalmente; b) a natureza não-eventual do serviço, isto é, ele deverá ser necessário à atividade normal do empregador; c) a remuneração do trabalho a ser executado pelo empregado; d) finalmente, a subordinação jurídica da prestação de serviços ao empregado¹⁹

Portanto, é claro que não basta ser uma relação de trabalho para que esta esteja sujeita as normas Trabalhistas, porém somente aquelas que possuam as características supramencionadas. Sendo assim, conclui-se que faltando qualquer dos requisitos necessários para a relação de emprego, o trabalhador estará fora das normas de direito do trabalho.

¹⁷ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em 10.03.2017.

¹⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2005, p. 199.

¹⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2005, p. 200

Ainda, ressalta-se que nas relações de trabalho somente o empregador tem o poder diretivo, devendo o empregado a subordinação, como ocorre nas relações dos *cyber* atletas com as organizações.

Em se tratando das relações de emprego é importante salientar que várias formas e meios de trabalho vem sendo aperfeiçoados com o tempo devendo, portanto, o direito do trabalho ir se adaptando no que tange tais mudanças, senão veja-se a visão de Manuel Castells:

No fim do segundo milênio da Era Cristã, vários acontecimentos de importância histórica transformaram o cenário social da vida humana. Uma revolução tecnológica concentrada nas tecnologias da informação começou a remodelar a base material da sociedade em ritmo acelerado. Economias por todo o mundo passaram a manter interdependência global, apresentando uma nova forma de relação entre economia, o Estado e a sociedade em um sistema de geometria variável. (...) O próprio capitalismo passa por um processo de profunda reestruturação caracterizado por maior flexibilidade de gerenciamento; descentralização das empresas; considerável fortalecimento do papel do capital vis-à-vis o trabalho, com declínio concomitante da influência de trabalhadores; individualização e diversificação cada vez maior das relações de trabalho; (...) intervenção estatal para desregular os mercados de forma seletiva e desfazer o estado do bem-estar social com diferentes intensidades e orientações, dependendo da natureza das forças e instituições políticas de cada sociedade; aumento da concorrência econômica global em um contexto de progressiva diferenciação dos cenários geográficos e culturais para a acumulação e a gestão de capital.²⁰

Ou seja, transformações vem ocorrendo na sociedade constantemente, sendo o esporte eletrônico um claro exemplo disso, senão, provavelmente, a mais recente nova forma de trabalho.

Sendo assim, é dever do Estado acompanhar de perto as mudanças que vem ocorrendo na sociedade, principalmente as transformações que tangem à atividade econômica, para que assim adapte o direito a nova realidade, como constata Otavio Pinto e Silva:

O desenvolvimento tecnológico nas últimas décadas do século XX trouxe uma espetacular evolução para a atividade econômica, tendo em vista a absorção de fatores como a crescente automação, os novos tipos de materiais usados em todos os setores da produção, as imensas facilidades obtidas no campo das comunicações. É evidente que essas inovações tecnológicas repercutiram no direito do trabalho, como não poderia deixar de ser, uma vez que levaram a um radical processo de modificações nas

²⁰ CASTELLS, Manoel. **A Sociedade em Rede** (a era da informação: economia, sociedade e cultura – volume I). São Paulo: Paz e Terra, 2005, 8. ed., p. 39/40.

técnicas de organização do trabalho, marcado por profundas reestruturações produtivas.²¹

Ainda de acordo com Otávio Pinto e Silva

Surgem novas modalidades de trabalho, mas fora da equação tradicional “emprego = trabalho subordinado”, levando então a uma necessária revisão do contrato de trabalho. Parece-me que a noção de parassubordinação, desenvolvida pelo direito italiano, pode ser bastante útil nesse contexto, caso seja utilizada para regulamentar algumas dessas novas modalidades de trabalho.²²

Sendo assim, com as transformações sofridas na sociedade, há vários casos em que num primeiro instante verificar-se-á ausência de vínculo empregatício, como no caso dos *cyber* atletas e que será discutido posteriormente.

Por fim, conclui-se que a legislação trabalhista deve sempre acompanhar as mudanças sociais, para compatibilizar as atividades econômicas com a proteção dos trabalhadores em geral, garantindo assim os direitos mínimos a estes, cita-se como exemplo, os *cyber* atletas que, claramente, tem o vínculo de emprego caracterizado, porém nunca reconhecido, como será tratado no capítulo 4 do presente artigo.

3.2 DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Conforme exposto no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.²³

Sendo assim, partindo de tal conceito legal é que surgem os requisitos que devem estar presentes para que se caracterize o contrato de trabalho, quais sejam continuidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade e subordinação pessoa física.

²¹ SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Emprego**. São Paulo: LTr, 2004, p. 111

²² SILVA, Otávio Pinto e **Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Emprego**. São Paulo: LTr, 2004, p. 111-112.

²³ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm Acesso em 10.03.2017.

Em suma, a continuidade é definida pela destinação do trabalho de modo constante, inalterável e permanente. A subordinação é a sujeição/obediência que o empregado deve às ordens do patrão, tendo em vista que quem determina o lugar, forma e modo a ser realizado o labor é o empregador.

O requisito da pessoalidade está vinculado ao caráter pessoal da obrigação trabalhista, devendo, por exemplo, ser o empregado o único e por si só prestar os serviços ao empregador, não podendo se “substituir”.

Por sua vez, a onerosidade consiste no recebimento de remuneração em troca dos serviços prestados.

Ainda, ressalta – se que:

Da análise destes requisitos, depreende - se que a exclusividade não é necessária para o reconhecimento da relação de emprego, ou seja, o trabalhador pode ter vários empregadores, desde que exista compatibilidade de horários, sem descaracterização do vínculo mantido com cada um deles.²⁴

Sendo assim, ao se tratar dos pré-requisitos para a caracterização do vínculo de emprego, resta claro o direito dos *cyber* atletas de terem tal vínculo reconhecido, o que não ocorre e será discutido no capítulo 4 do presente artigo, todavia, ainda que não preenchidos todos os requisitos necessários para a caracterização do vínculo, vale ressaltar que não existe regra infalível para se determinar a formação da relação de emprego, devendo ser avaliada tal possibilidade em cada caso concreto, como deve ser feito com os *cyber* atletas.

3.3 DO CONTRATO DE TRABALHO

O Contrato de trabalho está previsto no artigo 442 da CLT como sendo “o acordo tácito ou expresso, correspondente a relação de emprego. Podendo ter a forma escrita ou verbal e por prazo determinado ou indeterminado, possuindo natureza contratual (...)”²⁵

²⁴ DUARTE, Carlos Eduardo Cardoso. **Dos Requisitos para a Formação do Vínculo de Emprego.** Universo Jurídico, Juiz de Fora, ano XI, 14 de fev. de 2003. Disponível em: http://uj.novaprolink.com.br/doutrina/1281/dos_requisitos_para_a_formacao_do_vinculo_de_empr ego. Acesso em: 30/03/2017 às 16:40.

²⁵ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em. Acesso em 10.03.2017.

Pode ser o contrato de trabalho por tempo determinado ou indeterminado, sendo o por tempo determinado uma exceção à regra, tendo em vista que sua duração é preestabelecida.

Ressalta-se ainda o fato de que o contrato por prazo determinado é uma condição especial e que, quando esta não é observada pelas organizações empregadoras tem-se a relação de emprego por prazo indeterminado, em obediência ao princípio da continuidade da relação de emprego, o qual tem como principal objetivo dar a segurança econômica ao trabalhador.

Ainda, o contrato de trabalho deve ser consensual, *animus contrahendi*, não devendo depender de qualquer forma para sua validade, vide artigo 443 da CLT, podendo ser feito de forma tácita ou expressa.

Sendo assim, o contrato de trabalho apresenta uma sucessão de obrigações o que o caracteriza como sendo contínuo, sendo que tais obrigações prevalecem para ambas as partes, sejam elas empregados ou empregadores.

Destarte, como elementos essenciais do contrato de trabalho devem ser considerados: a) a capacidade das partes, a licitude do objeto, forma regular ou não proibida, bem como a manifestação da vontade.

Por fim, em se tratando de nulidade, esta pode ser absoluta ou relativa, ocorrendo a relativa quando “uma norma viciada fere alguma norma de proteção ao trabalho que envolva interesse individual do sujeito.”²⁶

Entretanto, a nulidade absoluta ocorre quando a norma viciada ferir as normas de proteção ao trabalho, envolvendo o interesse público, senão veja-se o artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho:

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.

Sendo assim, resta claro pelos conceitos acima trazidos que os *cyber* atletas tem todo o direito de ter o vínculo de emprego reconhecido e não somente laborarem através de contratos de publicidade, adesão e prestação de serviços, como ocorre nos dias de hoje.

²⁶ NOLASCO, Lincoln, **Contrato de Trabalho**. Disponível em <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,contrato-de-trabalho,46662.html>. Acesso em 30/03/2017.

4 DOS BENEFÍCIOS OBTIDOS DE FORMA “ILEGAL” PELAS ORGANIZAÇÕES EM FACE DOS *CYBER* ATLETAS

De acordo com a Lei 9.615/98, a qual se conhece por “Lei Pelé”, há previsto a diferenciação entre esporte amador e esporte profissional, diferença esta que é rapidamente percebida tendo em vista que no esporte profissional o contrato é feito de forma onerosa.

Entretanto, para que se possa trazer à tona os riscos sobre os contratos dos *cyber* atletas, é de suma importância deixar alguns pontos de forma clara: Entre os próprios jogadores há uma classificação, a qual é denominada *tier*, ou seja, quanto “melhor” é o *cyber* atleta melhor é o seu *tier* e, conseqüentemente, melhor a organização em que se encontra.

Os riscos nos contratos no esporte eletrônico, ocorrem principalmente em face dos atletas com *tier* mais baixo, visto que as organizações se aproveitam destes para os contratarem, por exemplo, usando somente os contratos de patrocínio, sendo assim deixa que as organizações se isentem de do vínculo empregatício como será abaixo aduzido, para que assim não precisem pagar FGTS, INSS, dentre outras verbas trabalhistas que seriam de direito acaso fosse reconhecido o vínculo.

Ainda, se aproveitam as organizações da falta de conhecimento jurídico por parte dos *cyber* atletas no que tange a formulação dos contratos.

Como será trazido o tópico a seguir, não é difícil perceber que a rotina dos jogadores não é nada comum, podendo por inúmeras vezes ser tanto quanto, ou até mais, estressante que a de um praticante de um esporte tradicional.

É visível o erro, e a inocência dos jogadores quando da assinatura dos contratos, tendo em vista que não é de se espantar que em inúmeros contratos a vantagem é somente da organização, não tendo o atleta qualquer benefício, cita-se por exemplo um atleta X contratado pela organização Y, onde tal atleta se compromete a jogar por 8 horas diárias com seu time, mostrar a marca da organização, dentre outras obrigações, quando a organização se limita a fornecer um lugar para que os atletas morem e alguns equipamentos para computador.

Em face dessa má orientação bem como a falta de previsão legal, como exposto, vários atletas são “ludibriados” diariamente. Entretanto, vale salientar que existem principalmente duas características que poderiam e deveriam ser utilizadas pelos *cyber* atletas quando firmado contrato com uma organização: a primeira uma cláusula indenizatória; e a segunda cláusula é a impossibilidade de firmar o contrato caso não exista o pagamento em dinheiro.

Neste ponto que entra a Lei Pelé acima citada, como previsto em seu artigo 28, a atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato:

Art. 28. A atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva, no qual deverá constar, obrigatoriamente:

I – cláusula indenizatória desportiva, devida exclusivamente à entidade de prática desportiva à qual está vinculado o atleta, nas seguintes hipóteses:

a) transferência do atleta para outra entidade, nacional ou estrangeira, durante a vigência do contrato especial de trabalho desportivo; ou

§ 1º O valor da cláusula indenizatória desportiva 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; e

II – sem qualquer limitação, para as transferências internacionais

§ 2º São solidariamente responsáveis pelo pagamento da cláusula indenizatória desportiva de que trata o inciso I do caput deste artigo o atleta e a nova entidade de prática desportiva empregadora²⁷

Ou seja, o art. 28 da referida Lei, diz que quando o contrato é profissional, é obrigatória a cláusula de rescisão com valores já definidos, acontece que isso é fácil quando se tratam de jogadores profissionais de esportes tradicionais, como futebol, basquete, handball, dentre outros, mudando a situação completamente quando tratado sobre o esporte eletrônico.

Ainda, o segundo parágrafo acima mencionado é somente uma forma de defesa dos times menores em face das grandes empresas e organizações, ou seja, tal cláusula serve para a segurança dos jogadores que, uma vez tendo seu contrato como sendo remunerado poderão usufruir de todos os benefícios e direitos que proporciona a Lei 9.615/98.

²⁷ BRASIL. Lei nº. 9.615, de 24 de março de 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9615consol.htm. Acesso em 27/04/2017.

Por fim, vê-se com o presente tópico que, enquanto não reconhecido o direito dos *cyber* atletas ao vínculo empregatício reconhecido, as cláusulas acima citadas tem o objetivo claro de dar-lhes a estabilidade almejada, para que assim não sofram nas mãos das grandes organizações.

5 DA POSSIBILIDADE DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO NOS CONTRATOS

É considerado *cyber* atleta toda pessoa que “a partir de equipamentos eletrônicos efetua sua atividade desportiva laboral. Diferente dos outros esportes, o resultado fático do seu labor será sentido no mundo virtual.”²⁸

Uma vez contratado o atleta se compromete a exercer a rotina de trabalho pela qual foi contratado, sendo que nesta o grau de disciplina, concentração e dedicação, são absurdamente altos podendo ser comparados, ou em certas circunstâncias até mesmo maior, com o de jogadores de futebol, e outros esportes tradicionais.

Tendo em vista que a legislação até a presente data não cuidou em tratar da questão aqui discutida, faltam respostas concretas ao acerca do tema.

Frisa-se ainda que “cada caso é um caso”, ou seja, para que se tenha a oportunidade de discutir um possível vínculo empregatício, deve-se analisar cada caso concreto estritamente, não podendo generalizar uma norma que mal sequer é discutida.

Fora trazido no tópico 3 do presente trabalho as definições de empregado, empregador e contrato de trabalho. Portanto, em breve análise ao que são submetidos os atletas, estes completam em sua totalidade os requisitos para que haja o vínculo empregatício.

Assim, com base na definição legal, para que haja a configuração da relação de emprego, e também segundo a interpretação consagrada pela doutrina e a jurisprudência os requisitos necessários para essa finalidade são: a) pessoalidade; b) eventualidade; c) subordinação jurídica; d) onerosidade, os quais são cumulativos, ou seja, a ausência de quaisquer desses requisitos importa na descaracterização da relação de emprego²⁹

²⁸ SILVA, Letícia. **O Reconhecimento do Vínculo Empregatício do Cyber Atleta**. Disponível em <https://leticiasilva507.jusbrasil.com.br/artigos/389388597/o-reconhecimento-do-vinculo-empregaticio-do-cyber-atleta>, Acesso em 27/0/2017.

²⁹ BROGNA, Helio Tadeu. **Contratos no E-Sport**. p.4. Disponível em <https://pt.slideshare.net/HelioTadeuBrognaCoel/contratos-no-esport> . Acesso em 27/04/2017.

Reitera-se, o argumento de que cada contrato deve ser tratado de forma única e analisado separadamente dentro dos requisitos necessários para o vínculo empregatício.

Na maioria dos casos, todos os requisitos acima citados são cumpridos pelos jogadores, senão veja-se, a primeira “exigência” contratual se dá no fato dos jogadores terem que se mudar para a residência do time, *gaming house*, onde lá desempenham suas obrigações em razão do propósito para que foram contratados, ou seja, jogar.

Em assim sendo, há a clara proximidade diária mantida entre empregado (*cyber* atleta) e empregador, tendo em vista que todos moram na mesma residência, e conseqüentemente se tem mantido entre as partes diariamente a subordinação jurídica, senão veja-se algumas das cláusulas presentes nos contratos do *cyber* atletas:

a) permanecer diariamente (de segunda à sexta-feira na infraestrutura fornecida pela organizadora para os treinos e competições, sob pena de descumprimento do contrato e até mesmo da aplicação de punições ou outra sorte de penalidades; b) presença física, pessoal e artística do atleta em eventos e campeonatos; c) cumprimento fiscalizado de horário de almoço e início e término de treino; d) dedicação mínima de 8 (oito) horas por dia; f) presença virtual em outras atividades que determinar a contratante; g) exclusividade; h) cessão de uso de direito de imagem. l) participação da organização ou do patrocinador nos prêmios obtidos pelo time nos campeonatos que vencerem.³⁰

Importante salientar que, como observado pelas exigências acima descritas, o atleta não tem autonomia alguma perante a prestação de serviços, onde devem sujeitar-se às condições impostas pelas organizações, devendo estes serem subordinados, inclusive juridicamente perante seus empregadores.

O pressuposto da habitualidade está ligado ao fato dos atletas persistirem nas mesmas condições durante todo o tempo do contrato de trabalho, a personalidade aplica-se no fato da exigência da presença física dos atletas para o

³⁰BROGNA, Helio Tadeu. **Contratos no E-Sport**. p.5-6. Disponível em <https://pt.slideshare.net/HelioTadeuBrognaCoel/contratos-no-esport> . Acesso em 27/04/2017.

exercício de suas atividades, ainda, tendo em vista que recebem remuneração mensal, é preenchido o pressuposto da onerosidade.³¹

Assim sendo, é de suma importância ressaltar que na maioria dos casos são cumpridos todos os pressupostos necessários para a configuração do vínculo empregatício que, diga-se de passagem, ainda não ocorre em nenhuma organização do Brasil.

Assim, uma vez demonstrados os requisitos que configuram a relação de emprego, este deve ser imperiosamente declarado, conferindo-se ao “*cyber-atleta*” todos os direitos decorrentes do contrato de trabalho (férias, 13º salário, Fundo de Garantia, multas, anotação na Carteira de Trabalho, recolhimentos previdenciários e outros), tudo por força do princípio do contrato-realidade, que garante ampla proteção ao trabalhador. E esses seriam os direitos comumente previstos a todos os trabalhadores, não se podendo esquecer que a relação de emprego ainda traz outras consequências, como o enquadramento sindical, a percepção de direitos aplicáveis à determinada categoria, como se verifica das convenções e acordos coletivos de trabalho, tais como reajustes, plano de saúde, cesta básica, etc.³²

Ou seja, uma vez configurada a relação jurídica de emprego, descartam-se automaticamente outras modalidades de natureza contratual. Entretanto, vale ressaltar que é um tema extremamente novo e não tem previsão legal única prevista até o momento, sendo o vínculo de trabalho apenas uma possibilidade até a presente data.

6 CONCLUSÃO

Com a dissertação do presente tema, pode-se afirmar com clareza que a aplicação dos princípios trabalhistas em conjunto com o contrato de trabalho e, conseqüentemente o vínculo de emprego, são de suma importância para a relação entre os *cyber* atletas e a organização que os contrata.

Ainda, restou claro no presente tema que as organizações somente não utilizavam os contratos de trabalho anteriormente tendo em vista a “ignorância”

³¹ BROGNA, Helio Tadeu. **Contratos no E-Sport**. Disponível em <https://pt.slideshare.net/HelioTadeuBrognaCoel/contratos-no-esport>. Acesso em 27/04/2017.

³² BROGNA, Helio Tadeu. **Contratos no E-Sport**. Disponível em <https://pt.slideshare.net/HelioTadeuBrognaCoel/contratos-no-esport>. Acesso em 27/04/2017.

dos atletas e a falta de normas do meio jurídico brasileiro para que fosse usado como base.

Assim sendo, o fato de que o contrato de trabalho cumulado com vínculo de emprego é de extrema vantagem para os atletas, e está começando a ter base legal em nosso país.

Vislumbrou-se, por exemplo, o quão injusto é um sujeito laborar de 9 a 10 horas diariamente, cumprindo todos os requisitos legais para a caracterização do vínculo de emprego e ser contratado via “contrato de adesão ou prestação de serviços” por organizações que somente querem esgueirar-se das obrigações trabalhistas.

Conclui-se, também, que a falta de Leis que para a regulamentação do presente assunto causa reais prejuízos aos atletas, visto que a Lei Pelé, que tem seus dispositivos aplicados por algumas vezes, é ineficaz perante os *cyber* atletas.

Assim sendo, denota-se a falta de interesse do Judiciário Brasileiro quando ao presente tema, visto que o assunto é muito novo e poucos processos correm a respeito do mesmo, portanto, é de suma importância ressaltar que o esporte eletrônico vem crescendo cada vez mais em nosso país e que a falta de previsões legais está causando e causará reais prejuízos ao praticantes da modalidade do esporte eletrônico.

Por fim, ressalta-se que todos os objetivos almejados através do presente trabalho foram devidamente alcançados, mesmo que o Brasil ainda careça de normas legais para a correta aplicação do esporte eletrônico e exercício das funções referentes ao mesmo em nosso país.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rafael. **O Contrato do E-esportista Profissional**. Disponível em: <http://www.maisesports.com.br/e-sports-legal-o-contrato-do-e-esportista-profissional-e-nao-profissional/>. Acesso em: 15 set 2016.

AGRT, **O que é E-sport**, disponível em <http://mmosgame.com/o-que-e-um-e-sport/>. Acesso em 02/03/2017 às 09:40

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2005.

BEVILÁQUA, Clóvis. **Código civil anotado**, vol. 4, Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1916.

BERALDO, Pedro. **Conceito de E-sports**, disponível em <http://www.pedrocatv.com.br/e-sports/> acesso em 02/03/2017 às 10:36.

BRASIL. **Lei nº. 8.078, de 11 de setembro de 1990**. Código de Defesa do Consumidor. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8078.htm. Acesso em 02/03/2017 às 15:54

_____. **Lei nº. 9.615, de 24 de março de 1998**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9615consol.htm. Acesso em 27/04/2017 às 15:54

BROGNA, Helio Tadeu. **Contratos no E-Sport**. Disponível em <https://pt.slideshare.net/HelioTadeuBroгнаCoel/contratos-no-esport> . Acesso em 27/04/2017 às 17:09

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus, 2010.

CEZAR, Júlio, **O Conceito e a Natureza do Patrocínio**, disponível em <http://www.administradores.com.br/artigos/marketing/o-conceito-e-a-natureza-do-patrocinio/49641/>. Acesso em 01/03/2017 às 13:25

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de direito civil**. Contratos. 5. ed. vol 3. São Paulo: Saraiva, 2012.

COELHO, Hélio Tadeu Broгна. **Os Riscos nos Contratos de Cyber atletas**. Disponível em: <http://pt.slideshare.net/moacyrajunior/e-sport-os-riscos-nos-contratos-de-cyberatletas>. Acesso em: 15 set 2016.

COELHO, Hélio Tadeu Broгна. **Os Riscos nos Contratos e Vínculo de Emprego**. Disponível em: <http://mycnb.uol.com.br/noticias/3823-rotina-de-cyber-atletas-pode-caracterizar-vinculo-de-trabalho-diz-advogado>. Acesso em: 15 set 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2002.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**: teoria das obrigações contratuais e extracontratuais. 3. ed. vol 3. São Paulo: Saraiva, 1998.

_____. **Curso de direito civil brasileiro**. vol. 3. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 30.

DUARTE, Carlos Eduardo Cardoso. **Dos Requisitos para a Formação do Vínculo de Emprego**. Universo Jurídico, Juiz de Fora, ano XI, 14 de fev. de 2003. Disponível em: http://uj.novaprolink.com.br/doutrina/1281/dos_requisitos_para_a_formacao_do_vinculo_de_emprego. Acesso em: 30 de mar. de 2017.

FRAN, Martins. **Contratos e obrigações comerciais**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

GARCIA, Leonardo de Medeiros, **Direito do consumidor Código comentado e jurisprudência**, 7ª edição, 2011. Editora Impetus.

GIL, Roberto Lima. **Tipos de Pesquisa**. Disponível em: <http://wp.ufpel.edu.br/ecb/files/2009/09/Tipos-de-Pesquisa.pdf>. Acesso em: 15 set 2016.

GOMES, Orlando. **Introdução ao direito civil**. 14.ed., Rio de Janeiro: Forense, 1999.

_____. **Contratos**. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**. Vol. 1. 12ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 14.ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23 ed. São Paulo: Atlas, 2007. MARTINS.

MIRANDA, Maria Bernardete, **Teoria Geral dos Contratos**, disponível em <http://www.direitobrasil.adv.br/artigos/cont.pdf>, acessado em 02/03/2017 às 17:17.

MONTEIRO, Washington de Barros. **Curso de direito civil**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

NOLASCO, Lincoln, **Contrato de Trabalho**. Disponível em <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,contrato-de-trabalho,46662.html>. Acesso em 30/03/2017 às 17:03.

PEREIRA, Caio Mario da Silva. **Instituições de Direito Civil**. Contratos. Vol III. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

PEREIRA, Silvio Kazuo. **O Videogame como Esporte**. Disponível em <http://bdm.unb.br/bitstream/10483/9385/1/2014SilvioKazuoPereira.pdf>. Acesso em: 15 set 2016.

POZZI, Luis Fernando. **A Grande Jogada: as Bases do Marketing Esportivo**. Ed. Globo, 1998.

RAMOS, José Eduardo Silvério. **A Relação de Emprego: Conceito de Empregador e Empregado e a Parassubordinação**, disponível em <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/32819-40680-1-PB.pdf>, acessado em 30/03/2017 às 16:14.

SILVA, Letícia. **O Reconhecimento do Vínculo Empregatício do Cyber Atleta**. Disponível em <https://leticiasilva507.jusbrasil.com.br/artigos/389388597/o-reconhecimento-do-vinculo-empregaticio-do-cyber-atleta>, Acesso em 27/0/2017 às 16:48

SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Emprego**. São Paulo: LTr, 2004.

SONOFODIN, **Starcraft Apm O que é.** Disponível em <http://gamelogia.com.br/starcraft-apm-o-que-e/>. Acesso em 20/05/2017, às 10:54.

TARTUCE, Flávio. Direito Civil. **Teoria Geral dos Contratos e Contratos em Espécie.** Vol 3. 11ª ed. São Paulo: Forense, 2016.

TEIXEIRA, Igor Veiga Carvalho Pinto **As Diferenças entre os contratos de adesão e os contratos de tipo**, disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,as-diferencas-entre-os-contratos-de-adesao-e-os-contratos-tipo,33583.html>, acessado em 02/03/2017 às 15:54.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil, Teoria geral das obrigações e Teoria geral dos contratos**, 8ª ed. São Paulo. Atlas 2015.