

**FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

CAIO LIGNANI DE MIRANDA BERMUDES

**A PEJOTIZAÇÃO COMO ESTRATÉGIA DE CONTRATAÇÃO DO ATLETA DE
ESPORTE ELETRÔNICO E SEUS IMPACTOS NA EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS
FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES**

**VITÓRIA
2023**

CAIO LIGNANI DE MIRANDA BERMUDES

**A PEJOTIZAÇÃO COMO ESTRATÉGIA DE CONTRATAÇÃO DO ATLETA DE
ESPORTE ELETRÔNICO E SEUS IMPACTOS NA EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS
FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES**

Trabalho de conclusão de curso apresentado
ao Curso de Graduação em Direito da
Faculdade de Direito de Vitória, como
requisito parcial para aprovação na disciplina
Projeto de Conclusão de Curso.

Orientador: Prof. Carlos Henrique Bezerra
Leite

VITÓRIA

2023

AGRADECIMENTOS

À Deus, pela saúde e perseverança para as lutas diárias. Por ser força e refúgio quando mais preciso.

Aos meus pais, Paulo Sérgio Bermudes e Ambrosina Maria Lignani de Miranda Bermudes, por me permitirem ser eu mesmo, diante de um apoio e suporte incondicional, me dando forças a todo momento. Sou grato por serem quem são. Espero um dia retribuir tudo que fazem por mim.

À minha namorada, Laura Borges de Araújo, por ser minha parceira de todas as horas. Fonte de muito amor e carinho que nunca deixou de me incentivar na vida pessoal, acadêmica e profissional. Obrigado por ser quem você é e por despertar a melhor versão de mim.

Às minhas avós Maria Lignani (*in memoriam*) e Rita de Cássia, que sempre estiveram ao meu lado, contando histórias e dando sábios conselhos de vida. Obrigado por todos os risos sinceros.

À minha prima mais velha e madrinha, Alessandra Albuquerque, por todo apoio e conselhos pessoais e profissionais que pôde me dar ao longo da minha jornada.

Aos pais da minha namorada, André Araújo e Dinalva Borges que nunca deixaram de me apoiar, e, em especial ao André que, por não concordar, me incentiva a estudar cada vez mais o tema deste trabalho.

À Faculdade de Direito de Vitória, por todo apoio e incentivo institucional.

Ao meu orientador, Professor Carlos Henrique Bezerra Leite, por todo suporte ao longo da escrita deste trabalho e todas as discussões durante os encontros do Grupo de Pesquisa de Acesso à Justiça na perspectiva dos Direitos Humanos.

Por último, mas não menos importante, a todos que contribuíram de alguma forma com a elaboração deste trabalho. Vocês foram fundamentais.

RESUMO

O presente artigo analisa as diversas formas possíveis de contratação dos atletas de esporte eletrônico, abrangendo contratos civis e contratos de trabalho. Foca, em particular, na análise da incidência da pejetização de acordo com as peculiaridades da profissão, explorando sua conceituação, a suposta permissividade legal prevista no art. 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho e um breve histórico dos tribunais superiores acerca do entendimento quanto à pejetização. Além disso, examina a pejetização como estratégia válida ou não de contratação destes atletas e seus impactos na efetivação dos direitos fundamentais destes trabalhadores, destacando os aspectos jurídicos envolvidos. Por fim, busca compreender a aplicabilidade de tal contratação, considerando seus efeitos na proteção dos direitos fundamentais destes atletas, proporcionando uma visão abrangente e crítica acerca da pejetização no contexto específico dos esportes eletrônicos.

Palavras-chaves: Direito do trabalho. Direitos fundamentais. Esporte eletrônico. Formas de contratação. Pejetização. Validade e invalidade.

ABSTRACT

This article examines the various possible ways of hiring electronic sports athletes, covering civil contracts and employment contracts. It focuses particularly on the analysis of the incidence of "pejotização" according to the peculiarities of the profession, exploring its conceptualization, the supposed legal permissiveness provided in article 442-B of the Consolidation of Labor Laws, and a brief history of the higher courts regarding the understanding of "pejotização." Additionally, it examines "pejotização" as a valid or invalid strategy for hiring these athletes and its impacts on the realization of these workers' fundamental rights, highlighting the legal aspects involved. Finally, it seeks to understand the applicability of such hiring, considering its effects on the protection of these athletes' fundamental rights, providing a comprehensive and critical view of "pejotização" in the specific context of electronic sports.

Keywords: Labor law. Fundamental rights. Electronic sports. Forms of hiring. Pejotização. Validity and invalidity.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	06
1 FORMAS DE CONTRATAÇÃO DO ATLETA DE ESPORTE ELETRÔNICO.....	10
1.1 CONTRATOS CÍVEIS.....	11
1.2 CONTRATOS DE TRABALHO.....	13
2 A PEJOTIZAÇÃO E AS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	20
2.1 CONCEITUAÇÃO.....	22
2.2 ARTIGO 442-B DA CLT: PERMISSIVO LEGAL PARA A CONTRATAÇÃO POR PESSOA JURÍDICA?.....	23
2.3 A PEJOTIZAÇÃO PARA OS TRIBUNAIS SUPERIORES: BREVE HISTÓRICO.....	25
3 A VALIDADE DA PEJOTIZAÇÃO E SEUS IMPACTOS NA EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS ATLETAS DE ESPORTE ELETRÔNICO.....	26
3.1 A VALIDADE DA PEJOTIZAÇÃO DOS ATLETAS DE ESPORTE ELETRÔNICO.....	26
3.2 OS IMPACTOS DA PEJOTIZAÇÃO NA EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS ATLETAS DE ESPORTE ELETRÔNICO.....	27
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	30
REFERÊNCIAS.....	32

INTRODUÇÃO

De forma imediata, quando se discute jogos eletrônicos, imagina-se que estes derivam da evolução humana. Johan Huizinga, na obra *Homo Ludens*, descreveu justamente que os jogos e brincadeiras lúdicas sempre estiveram presentes no cotidiano da sociedade em sentido geral como sendo nada mais que uma conduta social que evoluiu junto dela, adaptando-se de acordo com a evolução da tecnologia e dos costumes (HUIZINGA, 2000, *passim*).

Da mesma forma, a atividade laboral também esteve ao lado de tal evolução, passando por uma série de formas de organização do trabalho, como o Taylorismo; Fordismo; e Toyotismo, até chegar hoje na chamada plataformização, uma possível nova forma de organização do trabalho, fundada justamente nos dispositivos eletrônicos, seja em computadores ou dispositivos móveis.

Atualmente, qualquer tipo de discordância quanto à importância dos meios eletrônicos para o trabalho é absurda. Com a evolução da atividade laboral, o surgimento de novas profissões dependentes dos meios eletrônicos toma cada vez mais espaços na relação de trabalho, o que demonstra progressivamente uma dinâmica plural da economia capitalista (LIBARDONI, P. J.; STURMER, G. 2023, p. 206). A profissão de atleta de esporte eletrônico é justamente uma dessas que dependem de dispositivos eletrônicos para serem exercidas.

Nesse sentido, faz-se necessário deixar claro que os jogos eletrônicos devem ser considerados como esporte eletrônicos¹ quando:

“[...] praticados profissionalmente com alto rendimento e remuneração fixa ou variável para os atletas que, por meio dele, garantam o seu sustento, mediante regras dos games pré-estabelecidas por entidade nacional, internacional, pela própria comunidade de desportistas ou imposta pelos desenvolvedores de cada game.” (BERMUDES; LEITE; SANTOS, 2023, p. 173).

¹ Não há consenso acerca da grafia. Dessa forma, e-sports, esports e esporte eletrônico serão tratados no presente artigo como sinônimos.

Uma vez definido como esporte, não é preciso de muito para considerar seus praticantes como atletas. O Professor Ingo Froböse da Universidade de Colônia, na Alemanha, defende que os profissionais de esporte eletrônico são atletas cientificamente comprovados:

"A quantidade de cortisol produzida é praticamente no mesmo nível que a de um piloto de corrida profissional", Frobose diz. "Isto, combinado com um elevado ritmo cardíaco, muitas vezes na casa de 160 até 180 batimentos por minuto, o que é equivalente aos batimentos de uma corrida intensa, até mesmo uma maratona. Sem nem citar a alta demanda de habilidade motora exigida. Assim, na minha opinião, eSports exigem do atleta tanto quanto qualquer outro esporte, talvez até mais. (SCHUTZ, 2016, p. 01, tradução nossa)"

A interação humano-computador vai muito além de apenas jogar, assistir e consumir conteúdo relacionado aos jogos eletrônicos. Ante a possibilidade de profissionalização nos esportes eletrônicos, os jogadores aprenderam nada mais nada menos do que aproveitar o "ócio criativo". Ricardo Georges Miguel (2019, p. 33) ressalta que "[...] em uma análise mercadológica descobriu-se que o esporte poderia ser associado ao trabalho, unindo os conceitos de trabalho e prazer".

Fenômeno apresentado por Domenico De Masi (2000), o "ócio criativo" pode ser definido como o aproveitamento do tempo em que a sociedade, após a transformação cultural da economia pós-industrial, necessitaria desenvolver diante de uma dimensão de criação e ludicidade, ampliada no que podemos chamar de tempo livre que, para muitos, corresponderia ao período de descanso na frente de um dispositivo eletrônico.

Ter tempo livre, especialmente nas sociedades pós-industriais, em que a tecnologia se apresenta gradativamente crescente e presente (LEAL DA SILVA, R.; TASCHETTO BOLZAN, B. E.; FABÍOLA CIGANA, P.; 2019, p. 220), estas frequentemente buscam atividades significativas para preenchê-lo. Investir tal tempo nos jogos eletrônicos permite com que os jogadores se divirtam diante de atividades lúdicas ao tempo em que almejam o sonho de se tornarem profissionais. Em outras palavras, buscam o equilíbrio entre o trabalho e divertimento (DE MASI, 2000, p. 153).

Com isso, tendo em vista (i) a popularização dos *e-sports*; (ii) a facilidade de acesso a um dispositivo eletrônico que permite aos usuários acesso a uma infinidade de jogos

eletrônicos; (iii) a rentabilidade financeira; e (iv) o aproveitamento do ócio criativo, ao permitir com que aquele indivíduo possa vir a exercer aquela atividade de forma profissional; os atletas, não se importam de se sujeitar à situações de violação de seus direitos fundamentais trabalhistas, tendo em vista que “[...] apenas uma parcela muito pequena dos atletas profissionais atinge o estrelato ou uma condição salarial mais favorável” (MIGUEL, 2022, p. 44).

Além disso, não há dúvidas de que o mundo dos esportes eletrônicos tem crescido exponencialmente nas últimas décadas, transformando-se em uma indústria de bilhões de dólares, crescimento que possui relação direta com o avanço da internet, dos computadores e dos aparelhos eletrônicos.²

Ocorre que tais números altos e chamativos acabam por cegar os jovens que enxergam nos esportes eletrônicos uma boa oportunidade de ganhar dinheiro, tendo em vista já terem, na maioria das vezes, acesso a um dispositivo eletrônico que permite acesso aos jogos.

Tal crescimento pode ser facilmente justificado pela necessidade de tais dispositivos em nosso cotidiano, fato este que, somado com a familiarização e a acessibilidade, apresenta ao mundo dos jogos eletrônicos cada vez mais jogadores entusiasmados com a nova atividade profissional eletrônica (PAPALOUKAS, 2018), em um ambiente em transformação pela simplicidade estrutural e operacional, superando a elitização devido ao fato de que os jogos *mobile* possibilitaram que qualquer pessoa que possuir um smartphone, até na versão mais simples, possa ter acesso a um jogo, tendo em vista que muitos destes mencionados aparelhos não requerem hardware de última geração, apenas conexão com internet (BERMUDES; LEITE; SANTOS, 2023, p. 172).³

² De acordo com a Newzoo (2023), o Brasil é um dos principais mercados de jogos do mundo, com uma receita no ano de 2022 de US \$2.6 bilhões, o que gera grande atração às grandes empresas, sendo assim foco de grandes investimentos.

³ Em discussão anterior, Ricardo Georges (2022, p. 47) apresenta que “No Brasil, estudos demonstram que a comunicação preponderante é feita por telefones móveis; assim como estes meios de comunicação têm acesso à internet e lares com computadores conectados à rede representam 63% dos domicílios”.

Nesse sentido, o presente artigo científico buscou analisar o seguinte tema-problema: A pejotização pode ser considerada como uma estratégia válida de contratação do atleta de esporte eletrônico? Quais são os seus impactos na efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, passando pelas demais formas de contratação do atleta de esporte eletrônico, como contratos civis ou de trabalho?

Para alcançar esse objetivo, será analisada a posição do atleta de esporte eletrônico no direito brasileiro, buscando esclarecer as nuances existentes na relação entre o atleta e a organização contratante, isto é, a equipe pela qual ele está competindo, considerando tanto os avanços tecnológicos quanto às particularidades do setor e suas dinâmicas de contratação.

Em seguida, serão exploradas as formas de contratação do atleta, sejam por meio de contrato civil ou por contrato de trabalho, com uma breve análise das características dessas modalidades contratuais no âmbito dos esportes eletrônicos.

A partir dos pontos expostos, será apresentada uma análise aprofundada da pejotização, incluindo sua conceituação e os entendimentos dos tribunais superiores em relação a tal prática, além da análise de um suposto permissivo legal para contratação por pessoa jurídica, refletindo sobre o art. 442-B da CLT, junto da análise do art. 82 da Lei 14.597/2023 - Nova Lei Geral do Esporte -, que proíbe a presença do sócio-atleta, contrapondo-se à prática da pejotização.

Serão discutidos também os impactos da pejotização na efetivação dos direitos fundamentais dos atletas de esporte eletrônico. Essa análise buscará compreender a situação dos trabalhadores nesse ambiente peculiar e as possíveis consequências para a garantia de seus direitos laborais. Torna-se importante ressaltar que esta pesquisa não tem como objetivo a análise da criação de pessoa jurídica do atleta para o recebimento de valores decorrentes ao direito de imagem. Entretanto, será discutida a criação de pessoa jurídica para mascarar uma relação de emprego.

1 FORMAS DE CONTRATAÇÃO DO ATLETA DE ESPORTE ELETRÔNICO

Em obra anterior, foi possível analisar a presença dos requisitos do vínculo empregatício no cotidiano do atleta de esporte eletrônico, concluindo pela posição técnica e acadêmica de considerá-lo como empregado e, sendo assim, sujeito detentor dos direitos fundamentais. Para tanto, levou-se em consideração a evolução da mão de obra nas últimas décadas, uma vez que o avanço da tecnologia permitiu uma remodelação do mercado de trabalho com o surgimento de novos empregos e novos nichos de mercado (BERMUDES; LEITE; SANTOS, 2023, p. 164).

Nesse sentido, a partir do momento em que se estabelece de forma nítida que este atleta de esporte eletrônico pode vir a ser considerado empregado, surge uma série de outras formas de contratação que objetivam burlar a aplicação dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Como será visto adiante, uma delas é justamente a pejotização.

Ocorre que, a forma de contratação dos atletas de esporte eletrônico não é consenso. Ao se destacarem na dura ascensão em busca do profissionalismo, os atletas são contratados pelos clubes nas mais variadas formas de vínculo empregatício, tendo em vista a ausência de previsão da profissão. Existem desde contratos de prestação de serviço até contratos de patrocínio, os clubes evitam ao máximo a contratação por contrato de trabalho para evitar o vínculo empregatício.

A Lei nº 14.597/2023, que instituiu a Nova Lei Geral do Esporte, dispõe expressamente em seu art. 82 que a forma assalariada não é a única forma de contratação dos atletas, seja qual for a modalidade praticada. Dispositivo atual que, diga-se de passagem, não condiz com a realidade vivida por tais profissionais, pois deixou de levar em consideração o risco que tal “liberdade de contratar” traz para estes mencionados atletas, deixando-os cada vez mais desprotegidos.

Com isso, os atletas de esporte eletrônico ficam submetidos à superioridade e ao assédio moral impostos pelos clubes, sentindo-se obrigados a concordar com a forma de contratação por imposição.

A seguir, serão analisadas algumas formas de contratação, como contratos civis, na modalidade de prestação de serviço; patrocínio, ou até mesmo inclusão no contrato

social da equipe; e contratos trabalhistas, como contrato especial de trabalho desportivo, carteira assinada, teletrabalho, terceirização, e a “famigerada” contratação por “PJ” - ou pejetização, objeto principal de análise deste artigo.

1.1 CONTRATOS CIVIS

A primeira forma de contratação que será analisada é o contrato de prestação de serviço por pessoa física que, segundo Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona (2023), “O contrato de prestação de serviços é o negócio jurídico por meio do qual uma das partes, chamada prestador, se obriga a realizar uma atividade em benefício de outra, denominada tomador, mediante remuneração”.

Conforme explicita o art. 594 do Código Civil de 2002, é uma modalidade contratual que pode ser aplicada a qualquer atividade desde que lícita, podendo esta atividade ser manual ou intelectual: “Art. 594. Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição.”

A diferença do contrato de prestação de serviço para o contrato de emprego se materializa na ausência do elemento subordinação jurídica, também entendido como hierarquização (GAGLIANO; FILHO, 2023).

Ainda assim, algumas vezes o contrato de prestação de serviço é utilizado de forma correta, como por exemplo, atuação do atleta de esporte eletrônico em um campeonato específico ou por um período determinado de tempo, o que afasta a não eventualidade da relação, mesmo que exista outras formas de contratar tais indivíduos com previsão no direito trabalhista.

Conforme Silveira (2020), os contratos de prestação de serviço apresentam como uma saída para que não seja reconhecido o vínculo de emprego:

“Pelos contratos de prestação de serviço, as organizações devem adotar medidas que não venham caracterizar o vínculo empregatício, como por exemplo, não adotar o sistema da gaming house, não estabelecer horários para que o atleta treine, entre outras medidas. Basicamente, os atletas firmam um contrato para participar de competições, defendendo o nome da organização, não tendo de maneira alguma rotinas de trabalho e treinos.”

Por meio de tal contrato, o atleta de esporte eletrônico acorda com o clube contratante a sua enquanto prestador de serviço para a equipe. A prestação aqui seria competir pela equipe, representando-a em campeonatos, treinos e até mesmo eventos. “Contudo, os gamers acabam perdendo as verbas trabalhistas decorrentes do contrato de trabalho, devendo, o atleta, pesar as vantagens e desvantagens de firmar tal contrato.” (SILVEIRA, 2020)

Nesse sentido, ressalta Coelho (2016, p. 2):

“Os “cyber-atletas” têm sido contratados por organizações esportivas ou patrocinadores, na prática, para participarem de times ou equipes competitivas, e a contratação é feita sob rubrica de “contrato de adesão e outras avenças”, sugerindo num primeiro momento a existência de uma singela relação civil de patrocínio. No entanto, também é verdade que o próprio instrumento estipula um rol importante de condições de trabalho que, por si só, não se traduz nas simples nomenclaturas do contrato.”

Surge a possibilidade de contratação e remuneração por meio de contratos de patrocínio. Diferentemente dos atletas de futebol, as empresas patrocinadoras dos atletas de esporte eletrônico apresentam algumas peculiaridades: são empresas de equipamentos periféricos, tais como mouses, teclados, fones, cadeiras ergométricas próprias para jogo - as “cadeiras gamer” -, e até mesmo peças de computador no geral.

E não para por aí. Como em todo e qualquer esporte, atletas ganham tanta notoriedade e fama que se tornam lendas para os fãs e adeptos da modalidade. Tal fama, aumenta as chances de contratos de patrocínios nos mais diversos produtos que beiram o dia a dia dos indivíduos. O melhor exemplo disso é a marca de produtos para cabelo Clear, cujo embaixador no Brasil é a lenda do e-sport Gabriel “Fallen” Toledo, atleta de “Counter-Strike: Global Offensive” (PACETE, 2019)⁴, recém contratado pela FURIA, principal equipe brasileira do jogo, por um orçamento milionário de aproximadamente R\$ 3,75 milhões (OLIVEIRA, 2023).

⁴ Podem ser citados aqui outros exemplos, como a Coca-Cola, LG e Netshoes, empresas que apostaram no patrocínio de eventos, transmissões e atletas de e-sports desde o ano de 2019, tendo em vista a movimentação financeira que o ramo apresenta (MEIO E MENSAGEM, 2017).

Além disso, há também o contrato de formação desportiva, direcionado para atletas de futebol maiores de 14 e menores de 20 anos de idade. Evitando-se entrar no mérito quanto à idade destes, tema de tão profunda discussão, ressalta-se que de nada se assemelha o contrato de formação com o contrato de aprendizagem. Neste, há o ensinamento de um ofício, regulamentado pelas normas trabalhistas. Já naquele, têm-se nada mais do que um contrato civil no qual se busca desenvolver no atleta uma aptidão ao esporte (MIGUEL, 2017, p. 314-326).

Há equipes que optam também por incluírem o atleta no quadro societário da pessoa jurídica da equipe, o que caracteriza o sócio-atleta. Porém, tal discussão não é lá tão simples, de modo a merecer um tópico exclusivo para discussão mais para frente.

1.2 CONTRATO DE TRABALHO

Conforme art. 3º, parágrafo 1º, inciso I da Lei 9.615/98, para que um atleta seja considerado profissional, a sua relação com a equipe na qual representa deve ser regida por um contrato formal de trabalho:

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

[...]

§ 1º O desporto de rendimento pode ser organizado e praticado: Renumerado do parágrafo único pela Lei nº 13.155, de 2015)

I - de modo profissional, caracterizado pela remuneração pactuada em contrato formal de trabalho entre o atleta e a entidade de prática desportiva;

O contrato descrito no dispositivo legal acima, se traduz no contrato especial de trabalho desportivo, previsto no art. 28 do mesmo diploma legal:

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: [...]

Ocorre que, ao trabalhar com o contrato especial de trabalho desportivo, a Lei Pelé se baseia em nada mais do que a existência de uma relação de emprego, utilizando a mesma terminologia prevista no art. 442 e 444 da CLT⁵ (MIGUEL, 2019, p. 110).

Realizando um paralelo com o futebol⁶, o art. 29 da Lei 9.615/98 dispõe que o atleta de futebol pode se tornar profissional uma vez completados 16 anos, sendo esta idade requisito para que se caracterize a profissionalização do atleta. Contudo, mesmo que o referido artigo seja norma atinente apenas ao futebol, tendo em vista as semelhanças com os e-sports, a formação desportiva do atleta de esporte eletrônico deve acompanhar a formação desportiva do futebolista, recebendo o mesmo amparo legal e precauções, respeitadas suas especificidades.

Como já discutido antes, uma vez que o praticante de e-sports preenche os requisitos para ser considerado como profissional, sua contratação pode ser também realizada por meio do contrato especial de trabalho desportivo, uma vez que as atividades são tipicamente iguais às praticadas por um atleta profissional qualquer. Justamente por tal motivo, o atleta de esporte eletrônico deve ser equiparado aos demais no que se refere às suas garantias, direitos e deveres (BRATEFIXE JUNIOR, 2021).⁷

Também há, por óbvio, a possibilidade de que o atleta de esporte eletrônico seja contratado por meio de carteira assinada, sendo assim considerado de forma inequívoca um empregado da equipe contratante, regendo a relação às normas trabalhistas, sem deixar de lado as normas específicas previstas na Lei Pelé. Por meio de tal forma de contratação, tem-se o preenchimento dos requisitos da relação empregatícia previstos no art. 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas⁸.

⁵ Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego; e Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

⁶ Mesmo que o art. 94 da Lei 9.615/98 preveja que os artigos 27, 27-A, 28, 29, 29-A, 30, 39, 43, 45 e nº § 1º do art. 41 são obrigatórios exclusivamente para atletas e entidades de prática profissional da modalidade de futebol, entende-se que tais normas legais devem ser obrigatórias no que couber às demais modalidades desportivas.

⁷ Importante ressaltar que o contrato de especial de trabalho desportivo, mesmo possuindo suas peculiaridades previstas na Lei Pelé, ainda está sujeito às normas trabalhistas previstas na CLT.

⁸ Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Uma vez presente tais requisitos, não restam dúvidas de que o atleta de esporte eletrônico deve ser tratado como empregado assim como os demais sujeitos das relações empregatícias, fazendo jus a todos os direitos previstos na CLT, tais como 13º salário, férias, recolhimentos previdenciários e FGTS, dentre muitos outros (BERMUDES; LEITE; SANTOS, 2023, p. 174).

Entretanto, ausente um desses requisitos, não há mais uma relação empregatícia entre o atleta e a equipe na qual ele compete, mas sim uma relação de trabalho, planando sobre tal relação, sempre, o risco de se ter reconhecido a relação de emprego caso demonstrado na realidade a existência dos requisitos. Nesse sentido, Helio Brogna Coelho (2016, p. 2):

“[...] os investidores (ou organizadores) brasileiros, importando o mesmo modelo de estratégia aplicada noutro países pioneiros do e-sport, passaram a exigir, no Brasil, o cumprimento de uma série de obrigações e metas do “cyber-atleta” mesmo sem observar que as condições peculiares dessas contratações podem vir a desbordar da lei nacional e implicar no reconhecimento de uma típica relação de emprego.”

Surge assim a possibilidade de contratar o atleta de esporte eletrônico enquanto trabalhador autônomo, o que, ante a ausência da subordinação, altera completamente a ótica sob a qual deve-se analisar o caso. Ocorre que tal forma de contratação não se faz tão simples assim.

Em primeiro lugar, devemos ter em mente que a relação autônoma é uma espécie que, junto da relação de emprego, se encontra dentro do gênero relação de trabalho (MIGUEL, 2019, p. 110). No âmbito desportivo, a contratação de um atleta de esporte eletrônico enquanto autônomo se faz presente nas modalidades individuais⁹, com fundamento no art. 28-A da Lei Pelé, o qual possibilita que a relação entre o atleta e sua equipe seja regida pela CLT ou pelas leis civis:

Art. 28-A. Caracteriza-se como autônomo o atleta maior de 16 (dezesseis) anos que não mantém relação empregatícia com entidade de prática desportiva, auferindo rendimentos por conta e por meio de contrato de natureza civil.

⁹ Sobre modalidades individuais, vide a obra “Introdução ao estudo do sports law” de Antonio Carlos Bratefixe Junior.

§ 1º O vínculo desportivo do atleta autônomo com a entidade de prática desportiva resulta de inscrição para participar de competição e não implica reconhecimento de relação empregatícia.

§ 2º A filiação ou a vinculação de atleta autônomo a entidade de administração ou a sua integração a delegações brasileiras partícipes de competições internacionais não caracteriza vínculo empregatício.

Nesse sentido, Bratefixe (2021) apresenta justamente tal possibilidade de escolha da forma de contratação deste atleta:

“[...] no caso de uma modalidade de caráter individual, podemos estabelecer como forma de contratação uma relação jurídica de atleta empregado, regido pela CLT, ou uma relação jurídica regida pelas leis civis, no caso de contratos de atletas autônomos.”

Vale lembrar que, ainda que o atleta seja contratado de forma autônoma, mesmo que com base nas normas do direito civil, não se pode deixar de lado a possibilidade de se tratar na verdade de uma relação de emprego, fundada no princípio da primazia da realidade que será melhor discutida adiante, como bem apresenta Miguel (2022, p. 109): “Contudo, sendo empregado, ao prestar serviços desportivos a uma equipe, as leis trabalhistas deverão ser aplicadas [...]”.

Todavia, tal forma de contratação jamais pode ser realizada para com um atleta de modalidade coletiva, já que o art. 28-A, § 3º da Lei Pelé¹⁰, apresenta uma proibição expressa para tanto. Quanto a isso, Miguel (2022, p. 122) apresenta justamente que a contratação enquanto autônomo deve ser voltada apenas para os atletas de modalidade individual:

“[...] para os autônomos haverá apenas uma relação civil entre eles e os organizadores da competição, ou mesmo em relação a equipes, mas que não disputem a modalidade coletiva do game. Nesses casos, não há que se falar em desdobramentos laborais [...]”

Com isso, acerca da possibilidade de contratação do atleta enquanto autônomo, acompanha-se o entendimento de Bratefixe (2021), no sentido de que, para as modalidades individuais, os atletas de esporte eletrônico podem ser contratados enquanto autônomos:

¹⁰ Art. 28-A. Caracteriza-se como autônomo o atleta maior de 16 (dezesseis) anos que não mantém relação empregatícia com entidade de prática desportiva, auferindo rendimentos por conta e por meio de contrato de natureza civil.

“Dessa forma, assim como são regidos os contratos e relações de atletas de modalidades individuais de outros esportes tradicionais, tais como natação, tênis e boxe, as modalidades individuais do Esports podem ser classificadas como contratos de atletas profissionais autônomos”

Além de muitas outras, os esportes eletrônicos possuem uma peculiaridade importante: a possibilidade de serem praticados à distância sem nenhum prejuízo dos atletas envolvidos na competição. Nada mais seria do que uma espécie de teletrabalho.

Com a promulgação da Lei 12.551/2011, o teletrabalho surgiu pela primeira vez no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, com a alteração do art. 6º, caput e inserção do parágrafo único, o qual permitiu a interpretação da chamada subordinação jurídica¹¹. Com o advento da Reforma Trabalhista, o teletrabalho passou a ser expressamente regulamentado pelo art. 75-A e seguintes.

Domenico De Masi (2000, p. 204) e José Dari Krein (2016, p. 186) convergem quanto à definição de teletrabalho, como sendo aquele realizado fora do estabelecimento do empregador, à distância, cuja comunicação é marcada por meios não necessariamente de informática, em busca de uma redução de custos.

Ainda que exercendo suas atividades laborais em sua residência, de forma que o poder diretivo exercido pelo empregador para com o empregado seja relativamente inferior comparado com o trabalho presencial, o teletrabalho por si só não constitui trabalho externo, da mesma forma que não abranda os elementos do vínculo empregatício (MIGUEL, 2019, p. 52).

No caso dos atletas de esporte eletrônico, diferente do que se comumente observa nos demais casos de teletrabalho, tal modalidade de contratação não visa evitar flexibilização de horários, deslocamentos contínuos ou uma descentralização e expansão da empresa. Na verdade, apenas pode ser a melhor forma de se coordenar

¹¹ Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único - Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

aquela equipe, uma vez que, na maioria das vezes, os treinos podem ser realizados de forma online, conjunta e ao vivo, o que não deixa de caracterizar o teletrabalho.

Contudo, o teletrabalho também apresenta os seus riscos. Tendo em vista que a jornada de trabalho de um atleta de esporte eletrônico demanda deste a utilização do seu computador, há uma linha tênue no que se refere à limitação do uso e finalidade do uso da máquina.

Isso se dá pelo motivo de que com o mínimo conhecimento da área é possível se concluir que a maioria esmagadora dos atletas de esporte eletrônico praticam tal atividade, pois gostam de jogar jogos eletrônicos. Com isso, após os treinos oficiais das equipes, muitos continuam jogando e se divertindo nos computadores, o que não deixa de ser um treino.

Ricardo Georges Affonso Miguel (2019, p. 80) ressalta que

“Nos intervalos dos treinos nas gaming houses, vale dizer no momento de descanso dos atletas, na maioria das vezes o divertimento é continuar jogando o mesmo jogo pelo simples prazer de jogar sem estar competindo, sem estar atento às estratégias e restrito a táticas e técnicas pré-definidas pelos treinadores. É o uso do jogo como entretenimento pelo próprio operário”

Com isso, o teletrabalho demanda um maior esforço do empregador no que se refere à fiscalização e controle das atividades dos atletas, diferenciando de forma expressa e inequívoca os momentos de treino e diversão, para evitar de, por exemplo, o atleta finalizar o treino, continuar jogando de forma recreativa, e posteriormente pleitear o pagamento de horas extras.

No que se refere à contratação do atleta como trabalhador eventual ou voluntário, registra-se que tais formas de prestação da mão de obra não se encaixam no dia a dia do atleta de esporte eletrônico.

Com relação ao trabalhador eventual, resta ausente o *animus* de permanência. Ainda que se justifique tal ausência com fundamento no art. 30 da Lei Pelé¹², que dispõe

¹² Art. 30. O contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos.

acerca do prazo de vigência do contrato de trabalho do atleta profissional, tal justificativa é equivocada, uma vez que o referido dispositivo legal busca garantir ao atleta a possibilidade de investimentos e transições repentinas, situação comum no cotidiano de um praticante profissional (BRATEFIXE JUNIOR, 2021).

A eventualidade aqui trabalhada deve ser entendida como sendo na verdade uma prestação do trabalho acordado de forma fragmentada, o que não é passível de ser observado na contratação de um atleta profissional, mesmo que este atue como reserva, pois ele estará à disposição da equipe e realizando as mesmas atividades dos titulares.

Já quanto ao trabalhador voluntário, como este é ausente de pagamento, não tem como estar presente no ecossistema dos e-sports, uma vez que tal esporte é tido justamente como uma forma de ascensão pessoal e principalmente financeira, o que é completamente aceitável, tendo em vista as premiações altíssimas dos campeonatos.

Não há falar também aqui na terceirização. No contexto do esporte eletrônico, pode-se entender esta como sendo a transferência da responsabilidade de contratação do atleta de esporte eletrônico para uma empresa, pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviço, que poderá contratar quem for para preencher a vaga de atleta da equipe, como se fosse na verdade uma agenciadora de atletas.

Essa empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ora atleta de esporte eletrônico que estaria representando aquela primeira equipe nos jogos e campeonatos.

Ocorre que, vale lembrar, por exemplo, que, na maioria das relações de terceirização, a empresa tomadora do serviço não pode exercer poder diretivo para com aquele empregado terceirizado, o que torna difícil a compreensão de uma terceirização em contratações de atletas esportivos.

Por outro lado, ainda que sejam institutos distintos, diante da análise de uma relação baseada na externalização da mão de obra, na qual a empresa contratante, ora

equipe, transfere a um terceiro a execução de uma determinada atividade, é possível observarmos a possibilidade da ocorrência da chamada pejetização, conforme será estudado no tópico a seguir¹³.

2 A PEJOTIZAÇÃO¹⁴ NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Ao serem analisadas à luz da evolução do contrato de trabalho, da remuneração e da jornada, é possível notarmos que as relações trabalhistas têm passado pelas mais profundas e inesperadas modificações, revelando um ambiente neoliberal repleto dos mais diversos retrocessos jurídicos trabalhistas. A pejetização é um deles.

A pejetização suscita discussões amplas sobre seus impactos nas garantias trabalhistas, na proteção social e na segurança jurídica dos trabalhadores envolvidos. Rodrigo de Lacerda Carelli (2010, p. 16) chama de “novas” ou “atípicas” formas de trabalho, podendo ser citadas como exemplo a terceirização, os estágios, contratos como pessoa jurídica, dentre outros. Para Carelli, a pejetização é justamente uma forma atípica de trabalho, uma vez que não apresenta reconhecimento legal no direito trabalhista, na busca de burlar a incidência dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Krein (2012, p. 164), entende que as contratações por meio de pessoa jurídica nada mais são do que relações de trabalho disfarçadas, uma vez que a pejetização pode ser identificada como um manto que visa encobrir uma relação de emprego, ainda que parte dessas sejam autênticas.

¹³ Ressalta-se que a terceirização não pode ser confundida com pejetização. Ricardo Calcini e Leandro Bocchi de Moraes (2022) discorrem de forma simples e didática que “se a ‘pejetização’ implica, na prática, que o trabalhador seja, a um só tempo, a empresa contratante e o prestador de serviços, naturalmente o conceito basilar da própria terceirização cai por terra”, já que “essa pressupõe na essência uma especialidade na execução daquele serviço contratado, em autêntica triangulação de atividades entre contratante, empresa contratada e o empregado prestador de serviço. Logo, é impossível equiparar a ‘pejetização’ com a regular terceirização”. Em outras palavras, na terceirização tem-se uma relação triangular entre a empresa contratante, a empresa terceirizada e o trabalhador terceirizado; enquanto na pejetização tem-se uma relação bilateral entre a empresa contratante e uma pessoa física que prestará serviços por meio de uma pessoa jurídica (ORBEM; BARBOSA, 2015, p. 5).

¹⁴ O termo “pejetização” traduz-se em um neologismo de origem da sigla PJ, utilizada como forma abreviada para se referir a uma pessoa jurídica.

Entretanto, na sociedade atual, não se pode ignorar o fato de que os empregadores utilizam de brechas da lei para reduzir gastos, que se traduzem nos direitos trabalhistas dos contratados por meio da pessoa jurídica.

É cediço que para que se caracterize uma relação de emprego, se faz necessária a presença de cinco requisitos: (i) pessoa física; (ii) pessoalidade; (iii) não eventualidade; (iv) subordinação; e (v) onerosidade. No instituto da pejetização, se faz ausente justamente o requisito da pessoa física, uma vez que quem na verdade seria contratado seria a pessoa jurídica do empregado pessoa física.

Ocorre que, como bem ressalta Bratefixe (2021), a pejetização não impede posterior reconhecimento de vínculo de emprego, uma vez que, em respeito ao princípio da primazia da realidade, os elementos de uma relação de emprego se detém à realidade da relação em análise.

Na análise dos casos de pejetização, tal princípio se apresenta como sendo de extrema importância. Bruno Gomes Borges da Fonseca (2017, p. 402) ressalta que o princípio da primazia da realidade, no direito do trabalho também chamado do princípio do contrato realidade, “[...] indica que o direito deve se preocupar com o que de fato ocorreu; o seu compromisso seria a verdade, portanto (o que representaria uma grande inovação)”.

Da mesma forma, para Plá Rodriguez (2000, p. 6), “O princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos”.

Portanto, como forma de aprofundamento dos estudos na pejetização, a seguir será trabalhada a conceituação da pejetização; uma análise do art. 442-B, enquanto um suposto permissivo legal para contratação por meio de pessoa jurídica; e o entendimento dos tribunais superiores quanto à pejetização, com um breve histórico de decisões.

2.1 CONCEITUAÇÃO

Muito utilizada como meio para burlar os direitos trabalhistas dos empregados, a pejetização pode ser entendida como sendo a contratação de uma pessoa física para prestar serviços por meio de uma pessoa jurídica por ela constituída, de forma que a pessoa jurídica contratada se confunde nitidamente com a pessoa física real prestadora de serviço.

Segundo Nicholas Moura da Luz (2018, p. 49), “[...] a pejetização ocorrerá sempre que uma pessoa natural contrair personalidade jurídica com o intuito de disponibilizar sua mão-de-obra a outrem através de um contrato cível ou comercial, visando encobrir uma relação de emprego.”, e assim fraudar os direitos trabalhistas daquela pessoa natural.

Há, basicamente, a desvirtuação do vínculo de emprego, surgindo na realidade um novo personagem disfarçado, qual seja, a pessoa jurídica constituída por aquele empregado verdadeiramente contratado para prestar o serviço.

Fantástico seria estabelecer que toda contratação por meio de pessoa jurídica é fraudulenta. Existem sim casos em que a pejetização do trabalhador realmente lhe possibilita um maior crescimento e uma maior liberdade, sem estarem subordinados à empresa contratada.

Entretanto, na maioria das vezes, os trabalhadores contratados como pessoa jurídica acabam aceitando por imposição do contratante tal mascaramento de sua pessoa, abrindo mão de uma série de direitos trabalhistas que seriam devidos caso contratados enquanto pessoa física. Sendo justamente estes os casos que interessam ao presente artigo.

2.2 ARTIGO 442-B DA CLT: PERMISSIVO LEGAL PARA A CONTRATAÇÃO POR PESSOA JURÍDICA?

O advento da Lei 13.467/2017, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista, marcou a evolução do direito do trabalho brasileiro. Com uma série de inovações, a

edição da referida norma demonstrou a necessidade da sociedade brasileira de flexibilizar as relações de trabalho. Uma dessas inovações foi a permissão para se contratar trabalhador autônomo, com fundamento no art. 442-B:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no ~~art. 3º desta Consolidação.~~

Conforme tal dispositivo legal, a contratação de um trabalhador, cumpridas todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado. O art. 442-B da CLT seguiu similar lógica da cooperativa, quando a lei pretendeu transformar, por ficção, uma realidade (CLT art. 442, parágrafo único). O resultado foi uma enxurrada de ações denunciando a fraude, ainda que durante a vigência do art. 9º da CLT, o qual considera nula qualquer tentativa de fraudar a aplicação da Lei Trabalhista.

Ocorre que, como bem apresenta Nicholas Moura da Luz (2018, p. 58):

“[...] ao condicionar o afastamento da qualidade de empregado ao simples cumprimento das formalidades legais para a aquisição da personalidade jurídica pelo trabalhador, independente de exclusividade ou continuidade, o legislador concede uma verdadeira “carta branca” aos que tenham interesse nessa modalidade de contratação.”

Por outro lado, Neto, Júnior e Souza (2019, p. 8) rebatem que o referido artigo deve ser utilizado apenas em casos específicos:

“O artigo acima descrito, deve ser interpretado ou enquadrado àquelas situações de difícil visualização, ou zona cinzenta como querem os doutrinadores, no sentido de que, não estando todos os requisitos da relação de emprego, ou tendo apenas um deles, mesmo com exclusividade e há relação autônoma, esse seria a correta interpretação do texto legal; observa-se que a intenção do artigo supra é reafirmar, que o importante é a presença (ou não) dos elementos fáticos-jurídicos da relação de emprego, ao invés da simples situação formal conferido ao contrato entre as partes.”

Para análise de tais casos, relembra André Luís de Carvalho (2017, p. 178) que “[...] há uma presunção de que a realidade dos fatos é o que basta para fins de vínculo (contrato) de trabalho, ou seja, o que vale efetivamente é a situação fática e não o que fora “acordado” entre as partes [...]”, ou seja, mais uma vez se faz necessária a aplicação do princípio da primazia da realidade, já anteriormente discutido.

Observa-se que o art. 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho ausenta principalmente o requisito da subordinação - elemento principal da relação de emprego -, ao dispor acerca da contratação de autônomo. Contudo, a rotina do atleta convive com um fator primordial para a profissão, a disciplina, forma específica de subordinação super intensa.

Sobre a disciplina, Foucault (1987, p. 127) apresenta que esta

“[...] fabrica assim corpos submissos e exercitados, corpos dóceis. A disciplina aumenta as forças do corpo (em termos econômicos de utilidade) e diminui essas mesmas forças (em termos políticos de obediência). [...], ela dissocia o poder do corpo; faz dele por um lado uma aptidão, uma capacidade que ela procura aumentar; e inverter por outro lado a energia, a potência que poderia resultar disso, e faz dela uma relação de sujeição estrita”

Nas diversas profissões, o poder disciplinar modifica o corpo forçando-o a trabalhar, permitindo que tenha o melhor rendimento possível. O rendimento do atleta é justamente fruto de tal disciplina nos treinos e no comprometimento no desenvolvimento de suas habilidades (CARRAVETTA, 2001, p. 19).

Vale destacar que não é toda contratação de atleta que será considerada fraudulenta. É justamente o caso dos atletas de modalidades individuais, já discutido anteriormente. Sobre estes, Ricardo Georges Affonso Miguel (2022, p. 118):

“No Brasil, especificamente na seara do desporto eletrônico, pode-se configurar a hipótese de atleta autônomo consubstanciado exclusivamente na relação de trabalho, em detrimento da relação de emprego, o que ocorre pela aplicação do art. 442-B, CLT, caso em que o diploma jurídico a reger os contratos daí oriundos será o Código Civil e não a CLT, sem abandono, por certo, da lei desportiva”.

Com isso, uma vez presentes todos os requisitos caracterizadores da relação de emprego, não pode o empregador utilizar do art. 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho para contratar trabalhadores por meio da pejetização, sob pena de um reconhecimento posterior de vínculo.

2.3 A PEJOTIZAÇÃO PARA OS TRIBUNAIS SUPERIORES: BREVE HISTÓRICO

Como forma de aprofundamento nos estudos acerca da pejetização, faz-se necessário observar de forma breve o posicionamento dos tribunais superiores acerca da possibilidade de contratação por meio de pessoa jurídica.

Antes da Reforma Trabalhista ocorrida em 2017, cujo texto alterou a Lei n. 6.019/1974, apenas era admitida a terceirização da atividade-meio, conforme Súmula n. 331 do TST. A atividade-fim, portanto, não era passível de terceirização. Porém, após a Reforma, passou a ser admitida a terceirização da atividade-fim da empresa, já julgada constitucional pelo Supremo Tribunal Federal, na Reclamação 958.252, que gerou o Tema 725: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”.

Logo após, na Reclamação Constitucional nº 39.351, passou a ser permitida a pejetização de profissionais da saúde e médicos, o que, posteriormente, levou à generalização de tal prática de contratação, sendo, entretanto, vedada a pejetização como forma de contratar apenas quando há fraude, entendendo, conforme inteiro teor, que “[...] a “pejetização” da obreira se deu com o intento de fraudar a legislação trabalhista e que a nulidade do contrato de parceria foi declarada nos termos do art. 9º da CLT. ”

Ocorre que, com o passar dos anos, tal prática foi generalizada, a ponto de que, atualmente, apenas é vedada a pejetização quando restar caracterizada a fraude e consequente violação ao art. 9º da CLT.

Nesse sentido, pode-se observar que a jurisprudência atual decide por uma flexibilização de regras, a qual condiciona a ilegalidade da pejetização à comprovação de má-fé e fraude na contratação, o que marca uma transformação no entendimento dos tribunais acerca de tal relação jurídica.

3 A VALIDADE DA PEJOTIZAÇÃO E SEUS IMPACTOS NA EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS ATLETAS DE ESPORTE ELETRÔNICO

Uma vez explicadas as possíveis formas de contratação de um atleta de esporte eletrônico, o conceito, legislação e entendimento jurisprudencial acerca da pejetização, adiante será analisada a validade da pejetização no contexto dos esportes eletrônicos, além dos impactos de tal prática na efetivação dos direitos fundamentais dos atletas de esporte eletrônicos.

3.1 A VALIDADE DA PEJOTIZAÇÃO DOS ATLETAS DE ESPORTE ELETRÔNICO

Diante de tudo o que já se discutiu no presente artigo, pode-se afirmar que, no contexto do esporte eletrônico existe uma pejetização válida? Ou estaríamos diante apenas de uma pejetização inválida uma vez considerada fraudulenta?

Como se pode concluir até aqui, a pejetização é inválida uma vez caracterizada a fraude em sua contratação, eivada de má-fé do contratante, ante a tentativa de burlar a incidência dos direitos trabalhistas daquele trabalhador.

Ocorre que, ressalvada a possibilidade de se reconhecer o vínculo mediante aplicação do princípio da primazia, no cenário dos esportes eletrônicos, equivocado seria concluir que toda forma de contratação/relação por meio de pessoa jurídica seria com o objetivo de afastar os direitos fundamentais trabalhistas.

Isso porque, é possível que se tenha uma pejetização lícita, qual seja, diante da existência da *affectio societatis*¹⁵, em que os próprios atletas firmam um contrato de sociedade assinado por eles mesmos, porém como pessoa jurídica, inexistindo, assim, qualquer espécie de subordinação entre eles.

Em outras palavras, não se deve colocar que toda pejetização no cotidiano do atleta de esporte eletrônico é de todo inadequada. Partindo da premissa que a pejetização é a situação jurídica de um trabalhador pessoa física constituir uma pessoa jurídica de si mesmo, confundindo, de certa forma, a atuação de ambos, resta nítida a possibilidade de ter-se uma pejetização “válida”, qual seja, aquela realizada de atleta

¹⁵ Segundo Marlon Tomazette (2023, p. 100), *affectio societatis* pode ser entendida como sendo “uma manifestação expressa de vontade no sentido do ingresso na sociedade e na consecução de um fim comum”, qual seja, a perseguição do lucro de forma conjunta.

para com atleta, na qual estes enquanto pessoa jurídica criam uma equipe, também pessoa jurídica, e, presente a *affectio societatis*, apresentam interesses convergentes, dividindo lucros e prejuízos (LEITE, 2023, p. 205).

Contudo, é imperioso destacar a proibição do sócio-atleta. Inteligência do art. 82, p.u, da Lei 14.597/2023, tal dispositivo veda que o atleta participe como sócio da empresa-equipe ou acionista da organização esportiva. Tal vedação afeta diretamente diversos institutos do direito brasileiro, tais como autonomia da vontade, livre iniciativa ou liberdade contratual, que, inclusive, é invocada expressamente pela própria Lei 14.597/2023 em seu art. 28, mas deixada de lado.

Com isso, é possível que haja uma pejetização no âmbito dos esportes eletrônicos, desde a criação da pessoa jurídica do atleta seja com o intuito de formar sociedades para com os demais atletas que também previamente constituíram pessoa jurídica, não havendo subordinação entre eles. Porém, maior aprofundamento em tal possibilidade será discutido em outra oportunidade, uma vez que a pejetização que se busca analisar é a presente na relação empregador e atleta, caracterizada pela subordinação deste para com aquele.

3.2 OS IMPACTOS DA PEJOTIZAÇÃO NA EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS ATLETAS DE ESPORTE ELETRÔNICO

É cediço que a contratação de um trabalhador por meio de uma pessoa jurídica de si mesma permite que a empresa não se preocupe com encargos trabalhistas provenientes da relação entre ela e aquele atleta, além de ter uma diminuição do montante de encargos tributários.

Porém, para tanto, o contratante deixa de lado uma série de direitos fundamentais desses atletas de esporte eletrônico enquanto empregados, chegando até a deixar de lado a dignidade humana destes, um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, previsto no art. 1º, III da Constituição da República Brasileira (ROMITA, 2009, p. 277).

Na prática empresarial, significa dizer que, basicamente, a contratação sairá do setor de recursos humanos da empresa, e passará para o setor de compras, uma vez que,

com a contratação de uma pessoa jurídica do trabalhador para a prestação de serviço, passará a ser entendida como uma relação comercial de empresa para com empresa.

Tal situação coloca o atleta de esporte eletrônico em uma situação de completo desamparo no que se refere à sua proteção social, elemento de extrema importância na relação de emprego, uma vez que visa conferir segurança ao trabalhador (CASTEL, 2012).

Ocorre que, tal contexto é cotidiano diferenciado no qual o atleta de esporte eletrônico se insere, o coloca em uma posição de maior vulnerabilidade do que outras profissões, no que se refere à efetividade de seus direitos trabalhistas.

O principal direito que se imagina ser atingido, ao analisar a rotina de um atleta de esporte eletrônico é no que se refere à adicional noturno e hora extra.

Como já apresentado anteriormente, o cenário profissional de esporte eletrônico é composto em sua grande parte por aqueles que são apaixonados por jogos eletrônicos, diferente do que ocorre com o *commercial athlete* - atletas que competem apenas pela premiação ou pelo marketing (MIGUEL, 2019, p. 32). Movido por tal paixão e pela ânsia da diversão, muitos atletas continuam jogando/treinando até mesmo depois de finalizados os treinos da equipe. Além disso, parte destes atletas chegam até a fazer *lives* de suas partidas de divertimento, transmitindo ao vivo pela internet.

Miguel (2022, p. 149) ressalta que “O desporto eletrônico traz ainda a peculiaridade do streaming, que se materializa com o próprio atleta realizando a transmissão de um jogo ou treino, muitas vezes ao vivo, online, por intermédio do que interage em tempo real com seus espectadores.”.

O fato de o atleta continuar na frente do computador jogando por diversão, não deixa de ser um treino de suas habilidades. Tal situação cria uma linha tênue para o seu contratante, uma vez que se assemelha às horas extras de labor, que, se contratado por meio de uma pessoa jurídica, o atleta não terá direito. Se devidamente contratado enquanto empregado, deve o empregador se atentar à criação de regras e imposição

de limites no que se refere ao horário e aos streamings, diferenciando expressamente os horários de treino e de divertimento do atleta.

Além disso, uma vez contratados enquanto pessoa jurídica, tais atletas não terão direito ao adicional noturno, que muitas vezes é devido. Isso por que, por tratarmos de esportes praticados de forma online, ou seja, jogado por jogadores de qualquer lugar do mundo e simultaneamente por conexão à internet. Todavia, muitas vezes, por questões técnicas de conexão ao servidor no qual os atletas treinam, o melhor horário para se treinar é de madrugada. Isso porque os servidores tendem a estar menos sobrecarregados de outras conexões, além de, normalmente, ter um grupo mais seletivo de jogadores ali conectados jogando.

Além dos adicionais e hora extra, uma série de outros direitos provenientes da relação empregatícia seriam impactados diante da contratação por pessoa jurídica, como por exemplo o direito à férias, FGTS, aviso-prévio proporcional, 13º salário, reajuste anual, licença maternidade e paternidade.

Vale lembrar que não são apenas os direitos trabalhistas que estão em risco em uma contratação por meio de pessoa jurídica. Os direitos fundamentais do ser humano também são colocados em xeque em tal situação. O melhor exemplo que pode ser citado é o caso do atleta Matheus Queiroz Coelho, morto em 2019 devido à uma infecção em seu sistema nervoso central, a qual foi agravada devido às condições precárias de trabalho e negligência da empresa (LEX EDITORA, 2022).

Mesmo que a autonomia da vontade privada permita que a empresa contratante e o atleta pactuem contratualmente direitos, não é necessário prolongar justificativas e demonstrações quanto à inferioridade e a vulnerabilidade do atleta perante a equipe com a qual está a contratar, o que dificulta que tais direitos venham realmente a serem previstos em contrato, sem que sejam impostos por lei, como ocorreria caso houvesse uma relação de emprego entre ambos.

Nesse sentido, observa-se que a pejetização dos atletas de esporte eletrônico, devido à peculiaridade da profissão e negacionismo de parte da sociedade em considerá-los como atletas e trabalhadores, se traduz a uma situação jurídica que na verdade

impede não só a efetivação de seus direitos trabalhistas, mas também a efetivação de seus direitos fundamentais enquanto seres humanos, uma vez que as empresas se aproveitam das brechas legais e da maior vulnerabilidade dos sujeitos, para desrespeitar todo e qualquer direito possível.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como se pode observar, a prática desportiva tem realmente encontrado seu nicho de atuação ao longo do desenvolvimento pós-industrial, o que o levou a atrair para a atividade o conceito de trabalho. Em decorrência da evolução tecnológica e a cibernetização com a qual as pessoas convivem hoje, tal conceituação pode vir a considerar o esporte eletrônico como esporte do futuro.

Como se sabe, muitos países ao redor do mundo investem exaustivamente na disseminação de tecnologia, seja dispositivos eletrônicos ou a possibilidade de se conectar à internet. Manoel Tubino (2007, p. 37) ressalta que é função social do Estado fomentar o bem-estar social, interagindo com o esporte em todas as suas formas de manifestação: o desporto-performance, desporto-participação e o desporto-educação. Nesse sentido, os governos, ao oferecerem tecnologia às populações carentes por meio de políticas públicas, acabam incentivando a prática de esporte eletrônico.

Além disso, ante a facilidade de acesso a um dispositivo eletrônico com conexão à internet, e o fato de que muitas modalidades de esporte eletrônico não requisitam componentes técnicos eletrônicos avançados, é fato indiscutível que, assim como os demais esportes, o esporte eletrônico dá a várias pessoas a oportunidade de ascender economicamente e ter esperança de uma vida melhor.

Nesse sentido, ao estarem dispostos a abrirem mão de tudo em busca de um sonho, ou de melhores condições de vida, o risco que tais atletas correm é imensurável. E, tendo em vista as peculiaridades do ramo profissional de esporte eletrônico, tratar a relação jurídica entre tal atleta de esporte eletrônico e sua equipe enquanto mera relação comercial, coloca em xeque a possibilidade de torná-lo empregado quando presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego.

Por isso, em primeiro momento, tem-se definido pela pejotização como sendo uma escancarada fraude à aplicação da legislação material trabalhista e, em última análise, a violação da dignidade da pessoa humana do trabalho. Situação jurídica que viola os mais intrínsecos direitos trabalhistas, sociais e humanos previstos na Constituição Federal de 1988, inerente ao Estado Democrático de Direito.

Vale destacar que, em breve análise à Lei 14.597/2023, Lei Geral do esporte, resta evidenciado que as relações jurídicas entre os atletas profissionais e suas equipes pressupõem o vínculo de emprego, motivo pelo qual a previsão de seu art. 82, o qual dispõe acerca da forma de contratação de atletas, proibindo também a presença do sócio atleta, deve ser considerada inconstitucional, uma vez que dificulta a efetivação dos direitos trabalhistas destes atletas que estão nitidamente em situação de maior vulnerabilidade e perigo social, principalmente quando contratados por meio de pessoa jurídica.

E a proteção destes atletas deve ser sempre o principal objetivo de qualquer envolvido no ramo. Um exemplo disso, é o acordo firmado no ano de 2017, entre a Associação Brasileira de Clubes de E-sports (ABCDE) e a Riot Games Brasil, o qual estabeleceu que todas as equipes que iriam participar do Campeonato Brasileiro de League of Legends (CBLLoL) deveriam contratar seus atletas enquanto empregados, assinando a carteira destes.

Com isso, a pejotização no âmbito dos atletas de esporte eletrônico aqui estudada não pode ser considerada uma forma válida de contratação dos atletas de esporte eletrônicos, na medida em que impede a real efetivação dos direitos trabalhistas destes atletas enquanto empregados que, para além disso, enfrentam uma sociedade com olhos discriminatórios daqueles jogadores de jogos eletrônicos que atuam de forma profissional e em alto rendimento.

Finalizando as discussões, sem mergulhar no mérito de mais uma efetiva forma de contratação, como foi enfatizado ao longo deste artigo, existe a possibilidade dos mencionados atletas criarem uma pessoa jurídica de si, para assim formarem uma equipe competitiva, sem que entre eles haja subordinação.

REFERÊNCIAS

BERMUDES, Caio Lignani de Miranda; LEITE, Carlos Henrique Bezerra; SANTOS, Klinsman Castro Ribeiro Silva. O JOGADOR DE ESPORTES ELETRÔNICOS COMO SUJEITO DA RELAÇÃO EMPREGATÍCA À LUZ DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. In: Carlos Henrique Bezerra Leite; Humberto Lima de Lucena Filho. (Org.). **Direitos Humanos Sociais e Metaindividuais: reconhecimento e efetividade**. 1ed. Belo Horizonte: RTM, 2023, v. 1, p. 160-176.

BRATEFIXE JUNIOR, Antonio Carlos. **Introdução ao estudo do Esports Law: o direito do esporte eletrônico**. São Paulo: Mizuno. 2021.

CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi de. **STF e a pejotização de profissionais liberais: terceirização ou fraude?**. Revista Consultor Jurídico. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jul-07/pratica-trabalhista-pejotizacao-profissionais-liberais-terceirizacao-ou-fraude>. Acesso em: 19 jul. 2023

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Formas atípicas de trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2010.

CARRAVETTA, É. **O Jogador de Futebol: Técnicas, Treinamento e Rendimento**. Porto Alegre: Mercado Aberto, 2001.

CARVALHO, André Luís de. **Empresa individual: a pejotização como construção representativa das transformações recentes nas relações de trabalho**. 2017. 311 f. Tese (Programa de Pós-Graduação em Sociologia) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**. 10. ed. Petrópolis/RJ: Vozes, 2012

COELHO, Helio Tadeu Brogna. **E-Sport: Os Riscos nos Contratos de Cyber-Atleta**, p. 1, 2016. Disponível em: <https://pt.slideshare.net/moacyrajunior/e-sport-os-riscos-nos-contratos-de-cyberatletas>. Acesso em: 19 jul. 2023

DA LUZ, Nicholas Moura. **A pejotização como instrumento de precarização das relações de emprego**. 2018. 76 f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/27472/1/Nicholas%20Moura%20da%20Luz.pdf>. Acesso em: 09 nov. 2023

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. Sextante: Rio de Janeiro, 2000.

FONSECA, Bruno Gomes Borges da. **Direito humano e fundamental ao trabalho na perspectiva marxiana**. 2017. 590 f. Tese (Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direitos e Garantias Fundamentais) – Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2017. Disponível em: <http://repositorio.fdv.br:8080/bitstream/fdv/16/1/bruno-gomes-borges-dafonseca.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2023

FOUCAULT, M. **Vigiar e Punir: nascimento da prisão** 7ª ed. Petrópolis: Vozes, 1987.

GAGLIANO, Pablo S.; FILHO, Rodolfo P. **Novo curso de direito civil: Contratos**. v.4. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553626614. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626614/>. Acesso em: 11 nov. 2023.

HUIZINGA, Johan. **Homo ludens**. Tradução: J.P Monteiro et al.,. 4. ed. São Paulo: Perspectiva SA, 2000

KREIN, José Dari. **As Relações de Trabalho na Era do Neoliberalismo no Brasil**. São Paulo: LTr, 2013

LEAL DA SILVA, R.; TASCHETTO BOLZAN, B. E.; FABÍOLA CIGANA, P. **A liberdade de expressão e seus limites na Internet: uma análise a partir da perspectiva da Organização dos Estados Americanos**. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, [S. l.], v. 20, n. 1, p. 219–250, 2019. DOI: 10.18759/rdgf.v20i1.1092. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/1092>. Acesso em: 16 set.. 2023.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553626966. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626966/>. Acesso em: 21 jun. 2023.

LEX EDITORA. **Familiares de cyber atleta morto receberão indenização de R\$ 400 mil**. Notícias. 2022. Disponível em: <https://www.lex.com.br/familiares-de-cyber-atleta-morto-receberao-indenizacao-de-r-400-mil/>. Acesso em: 10 nov. 2023

LIBARDONI, P. J.; STURMER, G. **O trabalho via plataformas e a tecnologia no capitalismo contemporâneo**. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, [S. l.], v. 23, n. 1, p. 203–236, 2022. DOI: 10.18759/rdgf.v23i1.1985. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/1985>. Acesso em: 08 ago. 2023.

MEIO E MENSAGEM. **Coca-Cola inaugura nova fase do eSports no Brasil**. 2017. Disponível em: <https://www.meioemensagem.com.br/marketing/coca-cola-inaugura-nova-fase-do-esports-no-brasil>. Acesso em: 15 out. 2023

MALAQUIAS, Roberto Antônio Darós. **Crime cibernético e prova: a investigação criminal em busca da verdade**. Comentários sobre a Lei 12.965, de 23.04.2014, Marco Civil da Internet e a Lei 12.737, de 30.11.2012, Lei Carolina Dieckmann. Curitiba: Juruá, 2015.

MIGUEL, Ricardo G. A. **Contrato de trabalho e contrato de formação: multa penal, cláusulas rescisórias, indenizatórias e empréstimos**. In: Enciclopédia de gestão, marketing e direito desportivo. vol. 2. Porto Alegre: INEJE, 2017.

MIGUEL, Ricardo G. A. **O reconhecimento dos esports como desporto olímpico e seus efeitos desportivo-trabalhistas no cenário luso-brasileiro**. Rio de Janeiro: Editora Processo, 2022

MIGUEL, Ricardo G. A. **O Enquadramento Jurídico do Esporte Eletrônico**. São Paulo: Quartier Latin, 2019

NETO, Miguel Kfour; JUNIOR, Fioravante Bizigato; SOUZA, Tiago Rafael. **A Natureza jurídica da relação entre médicos e hospitais: uma análise da pejetização**. Revista Relações Internacionais do Mundo Atual. v. 2, n.23, 2019. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RIMA/article/view/3898>. Acesso em: 08 nov. 2023

NEWZOO. **Newzoo Global Esports Market Report 2023**. 2023. Disponível em: <https://newzoo.com/>. Acesso em: 13 jun. 2023.

OLIVEIRA, Gabriel. **CS:GO: FalleN é contratado pela FURIA por valor milionário**. Globo Esporte, 2023. Disponível em: <https://ge.globo.com/esports/csgo/noticia/2023/07/03/csgo-fallen-contratado-furia.ghtml>. Acesso em: 26 out. 2023

ORBEM, Juliani Veronezi; BARBOSA, Attila Magno e Silva. **Pejetização: precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas**. Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM, v. 10, n. 2. 2015

PACETE, Luiz Gustavo. **Unilever Esports lança primeiro projeto estruturado. Meioemensagem**. 2019. Disponível em: <https://www.meioemensagem.com.br/home/marketing/2019/08/19/unilever-esports-lanca-primeiroprojeto-estruturado.html>. Acesso em: 20 out. 2023

PAPALOUKAS, Marios. **E-Sports Explosion: The Birth of Esports Law or merely a New Trend Driving Change in Traditional Sports Law?**. Paper Presented at the 24th IASL International Sports Law Congress. 2018. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfmabstract_id=3323593. Acesso em: 07 jul. 2023

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 3ª ed. rev. e aumentada. São Paulo: LTr, 2009

SCHÜTZ, Martin. **Science shows that eSports professionals are real athletes**. DW, [S. I.], 2016. Disponível em: <https://www.dw.com/en/science-shows-that-esports-professionals-are-real-athletes/a-19084993>. Acesso em: 10 set. 2023

SILVEIRA, Douglas; Bruno. **Os direitos trabalhistas do Cyber atleta**. 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81660/os-direitos-trabalhistas-do-cyber-atleta>. Acesso em: 19 set. 2023

TOMAZETTE, Marlon. **Curso de direito empresarial: teoria geral e direito societário**. v.1. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553627383. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627383/>. Acesso em: 12 jun. 2023.

TUBINO, Manoel J. G. **Dicionário Enciclopédico Tubino do Esporte**. Rio de Janeiro, SENAC, 2007