

**Silêncio no estúdio: o movimento sindicalista na indústria audiovisual estadunidense e a greve de 2023**

**Silencio en el estudio: el movimiento sindical en la industria audiovisual estadounidense y la huelga de 2023**

**Silence on set: the union movement in the U.S. film industry and the 2023 strike**

**Aianne Amado**

Doutoranda em Ciências da Comunicação pela Universidade de São Paulo. Mestre em Cultura, Economia e Políticas da Comunicação no Programa de Pós-graduação em Comunicação pela Universidade Federal de Sergipe. Bacharel em Imagem e Som pela Universidade Federal de São Carlos com ênfase em Roteiro e Fotografia. E-mail: [aianne\\_amado@hotmail.com](mailto:aianne_amado@hotmail.com).

**Submetido em:** 23 set. 2024

**Aprovado em:** 24 fev. 2025



Creative Commons



Atribuição



Não comercial



Compartilha igual

<https://br.creativecommons.net/licencas/>

## Resumo

A indústria cinematográfica é um dos raros setores que ainda possuem forte atuação sindicalista nos EUA. Através de análise documental e revisão bibliográfica, o artigo explora o movimento sindicalista em Hollywood, destacando a greve dos roteiristas de 2023. Historicamente, o surgimento de novas tecnologias de exibição e distribuição leva a paralisações de artistas em busca de ajustes compensatórios. Na mais recente greve, plataformas de streaming e inteligência artificial foram os principais pontos de debate. A análise dos eventos e seus desdobramentos proporcionam uma compreensão dos desafios enfrentados pelos avanços tecnológicos nos mais diversos setores globalmente.

**Palavras-chave:** Hollywood; Greve de Roteiristas; Movimento Sindicalista; *Streaming*; Inteligência Artificial.

## Resumen

La industria cinematográfica es uno de los pocos sectores que tienen una fuerte actividad sindical en los EE. UU. A través de análisis documental y revisión bibliográfica, el artículo explora el movimiento sindical en Hollywood, destacando la huelga de guionistas de 2023. Históricamente, el surgimiento de nuevas tecnologías de exhibición y distribución lleva a huelgas de artistas en busca de ajustes compensatorios. En la más reciente, *plataformas de streaming* y inteligencia artificial fueron los principales puntos de debate. El análisis de los eventos y sus desarrollos proporciona una comprensión de los desafíos que enfrentan los avances tecnológicos en diversos sectores a nivel global.

**Palabras-clave:** Hollywood; Huelga de Guionistas; Movimiento sindicalista; *Streaming*; Inteligencia Artificial.

## Abstract

The film industry is one of the few sectors that still have strong union activity in the USA. Through documentary analysis and literature review, the article explores the union movement in Hollywood, highlighting the 2023 writers' strike. Historically, the emergence of new exhibition and distribution technologies leads to artist strikes seeking compensatory adjustments. In the most recent strike, streaming platforms and artificial intelligence were the main points of debate. The analysis of events and their developments provides an understanding of the challenges faced by technological advancements in various sectors globally.

**Keywords:** Hollywood; Writers' Strike; Trade union movement; Streaming; Artificial Intelligence.

## 1. Introdução

Embora o movimento sindicalista nos EUA tenha perdido força nas últimas décadas, segue forte na indústria audiovisual (cinematográfica e televisiva), cujo coração está em Hollywood, distrito da cidade de Los Angeles. Nesse ramo, as categorias de trabalho são representadas por seus próprios sindicatos, responsáveis por administrar questões cruciais para a vivência profissional, como piso salarial, pensão, plano de saúde, créditos de participação e direitos trabalhistas em geral. Atualmente, somam-se 20 associações registradas e ativas na Comissão de Cinema do governo da Califórnia<sup>1</sup>.

Ao longo de mais de um século, sindicatos hollywoodianos conquistaram importantes benefícios para artistas estadunidenses, diretamente, e para profissionais do audiovisual em todo o mundo, por extensão, tendo em vista o poderio do cinema estadunidense na produção *mainstream*.

Em 2023 testemunhamos um novo marco nessa história, com roteiristas representados pelo *Writers Guild of America* (WGA) e atores representados pelo *Screen Actors Guild and the American Federation of Television and Radio Artists* (SAG-AFTRA) declarando greve simultaneamente, situação que não ocorria desde a greve conjunta nos primeiros meses de 1960. Em consonância com as greves anteriores, a paralisação recente reivindicou principalmente ajustes contratuais relacionados às mídias emergentes. Os sindicatos argumentam que o modelo contratual em vigor até então não abrangia adequadamente as inovações trazidas pelas mídias digitais, resultando na crescente precarização das condições de trabalho.

Quando falamos em artistas hollywoodianos, é comum pensar em celebridades e estilos de vida luxuosos e, evidentemente, foram essas grandes estrelas, também filiadas aos sindicatos, que mais geraram atenção na cobertura da imprensa, seja em entrevistas ou em fotos nos piquetes que aconteciam frente aos estúdios. No entanto, essa é apenas uma estreita parcela desses trabalhadores. O WGA conta com mais de 11 mil membros, enquanto o SAG-AFTRA ultrapassa a casa dos 160 mil, dos quais a maioria não possui créditos que lhes rendam fama e/ou fortuna. Na realidade da vasta maioria, o audiovisual demanda longas jornadas de trabalho, precárias condições de segurança e instabilidade empregatícia.

Silverstein (2021, s.p., tradução minha) assistente de roteiro e membro do capítulo de Los Angeles da *Democratic Socialists of America* pontua que:

Todos em Hollywood estão negociando com a moeda de que esses são seus sonhos, que todos desejam estar nesta indústria, e isso mostra aos chefes que se alguém não está disposto a trabalhar por salário mínimo, eles podem encontrar alguém que esteja disposto a fazê-lo, e isso leva à diminuição da qualidade das condições de trabalho.

Como parte da campanha *#PayUpHollywood*, uma pesquisa realizada em 2021 envolvendo mais de mil membros da indústria revelou que 79% dos respondentes ganhavam valor inferior ao considerado ideal para viver em Los Angeles, e mais de 37% dependiam de auxílio financeiro de terceiros (Sainato, 2021). Alex O'Keefe, roteirista da aclamada série *The Bear*, relatou escrever a série numa biblioteca pública, já que seu apartamento não tinha aquecedor. Em março de 2023, quando a obra ganhou o prêmio de Melhor Série de Comédia na premiação anual do WGA, O'Keefe estava com saldo negativo em sua conta bancária (Schulman, 2023). São esses artistas, de menor renome, os grandes beneficiários dos direitos reivindicados nas manifestações.

---

<sup>1</sup> <https://film.ca.gov/production/associations-guilds/>. Acesso: 01 ago. 2023.

Este artigo explora os acontecimentos que levaram ao cenário de 2023, com foco nas demandas dos roteiristas. O primeiro tópico levanta o histórico dos sindicatos na indústria cinematográfica dos EUA, do surgimento até o funcionamento atual. Em seguida, exploram-se as condições contemporâneas que levaram às greves de 2023, as demandas do sindicato, as contrapropostas dos executivos e o acordo firmado entre eles. Por fim, nas conclusões, sugere-se como esses acontecimentos podem ser interpretados à luz da Economia Política da Comunicação, destacando a importância do movimento sindical frente ao avanço das tecnologias digitais.

## 1. O movimento sindicalista hollywoodiano

A história dos sindicatos em Hollywood se confunde com a própria história do cinema estadunidense que, por sua vez, faz paralelo direto com o desenvolvimento do capitalismo. Como afirma Ross (1998), o distrito da cidade de Los Angeles é percebido mais como um negócio do que como um lugar. Tal relação é crucial para a compreensão das condições de trabalho no setor, já que, ao assinar um contrato, o profissional passa a combinar os papéis de artista e de trabalhador.

A cronologia desses sindicatos começa antes mesmo da primeira exibição pública dos irmãos Lumière em 1895, considerada marco inicial do cinema. Cerca de nove anos antes, em Nova York, foi fundado o *Theatrical Protective Union of New York* (hoje *IATSE Local One*), voltado para profissionais do teatro, fomentando as primeiras greves no setor artístico nos EUA. O sindicato mais antigo que ainda está em atividade, a *International Alliance of Theatrical Stage Employees* (IATSE), foi fundado em 1893 para representar carpinteiros, eletricitas e ajudantes de palco do *show business* numa época em que Nova York, com a Broadway e as casas de *vaudeville*, era a capital do entretenimento. Naquele período, esses profissionais recebiam U\$0,50 por dia, sem intervalos de trabalho, e concorriam com crianças que se voluntariavam em troca de ingressos (IATSE, 2018).

Os filmes que começavam a surgir no país eram produzidos nos subúrbios nova-iorquinos. Seus primeiros criadores, entre eles D. W. Griffith e William Fox, se utilizavam de experiências teatrais, o que levou ao recrutamento de profissionais já conhecidos desse setor. Estes se tornaram chefes de departamento, trazendo com eles seus companheiros de sindicatos e moldando o padrão de trabalho nos sets. (IATSE, 2018)

No início do século XX, a Câmara de Comércio de Los Angeles passa a incentivar a produção cinematográfica na cidade, oferecendo mão de obra imigrante, loteamentos mais baratos e maior incidência solar (fator crucial à época, que não contava com forte estrutura de luzes artificiais). Em 1907, a IATSE abre seu primeiro escritório em LA, antes mesmo do surgimento do primeiro estúdio da cidade, *The Selig Polyscope Company*, que seria fundado um ano depois.

Em 1915, cerca de 60% de toda a produção cinematográfica dos EUA já vinha de Hollywood (Dirks, s.d.). O rápido crescimento da indústria não foi acompanhado pela IATSE, que enfrentou competição de sindicatos maiores e de alcance nacional (como o *International Brotherhood of Electrical Workers*, que atuava para eletricitas de todos os ramos), além de novos grupos que começaram a surgir, representando exclusivamente as várias especialidades. Os primeiros profissionais exclusivos do cinema a se sindicalizarem foram os projetoristas, já em 1908, e em 1916, o presidente do grupo advogou pela organização e aliança de trabalhadores de todos os demais ofícios, que começavam a se espalhar pela cidade, promovendo greves de diversas escalas. Em resposta, no mesmo ano, foi fundado o *Motion Picture Producers' Association* (MPPA), que atuava em favor dos interesses dos produtores e litigava com os demais sindicatos.

Na década de 1920, a indústria cinematográfica já havia se tornado uma das mais lucrativas dos EUA, com 50 milhões de ingressos vendidos semanalmente. Iniciou-se a Era de Ouro de Hollywood. No início desse período, o setor financeiro de Wall Street entrou na sétima arte, assumindo parte dos estúdios e imediatamente adaptando a estrutura de trabalho, buscando maior eficiência e redução de custos. A par dessas evoluções, os estúdios passam a criar funções cada vez mais especializadas.

Ao sistematizar e padronizar o trabalho de atores, diretores, roteiristas, diretores de fotografia e muitos outros, as companhias cinematográficas realizaram a primeira tentativa de regulamentar o trabalho criativo em grande escala. O sucesso de seu empreendimento forneceu o modelo para a racionalização da produção criativa em outras formas de mídia e entretenimento, à medida que novos empreendimentos comerciais extrapolavam a maneira de Hollywood de incorporar sensibilidades artísticas à lógica voltada para a eficiência do capitalismo industrial. (Regev, 2018, p. 12 e 13, tradução minha)

Estima-se que, à época, somavam-se 545 funções diferentes na indústria – muitas delas com forte presença sindical. Com essa estrutura, os estúdios buscam “aderir à lógica industrial emergente nos Estados Unidos na época, procurando maneiras de otimizar a produção” (Regev, 2018, p. 14, tradução minha). Porém, essa não é uma indústria qualquer: ela lida com profissionais que necessitam de uma dose de liberdade criativa. “A constante operação entre criatividade e eficiência estava impregnada na sensibilidade de todos os envolvidos, forjando complexas e únicas identidades de trabalhadores”, uma vez que “Cada profissão cinematográfica fundiu-se em sua própria mistura particular de artista autônomo e trabalhador industrial.” (id., ibid., p. 13, tradução minha) Assim, a tentativa de balancear inovação, criatividade e produtividade gera constantes tensões.

Em 1922, a MPPA foi sucedida pela *Motion Picture Producers and Distributors Association* e, dois anos depois, é fundada a *Association of Motion Picture Producers* (AMPP) unificando em definitivo a representação dos interesses dos estúdios, deixando a competição apenas para o mercado. O ano de 1926 marca a assinatura do primeiro *Studio Basic Agreement* entre produtores e sindicatos, reconhecendo a legitimidade destes e estabelecendo mecanismos para negociações (Ross, 1998). Um ano depois, visando evitar que os setores mais prestigiados – a saber, diretores, atores e roteiristas – aderissem ao movimento sindical, a AMPP decidiu criar a *Academy of Motion Picture Arts and Sciences* (AMPAS), que surge inicialmente como uma organização formada pela elite da indústria, incumbida de discutir e mediar questões trabalhistas sem a participação direta de sindicatos. Dentre as medidas para evitar a sindicalização desses profissionais está a premiação anual da AMPAS, hoje conhecida como Oscar (Holmes, 2000).

Na década seguinte, devido à queda na venda de ingressos em consequência da Grande Depressão, executivos e produtores se viram com dívidas exorbitantes, decorrentes do investimento no revolucionário cinema sonoro. Em 1933 os chefes dos estúdios, pedindo “cooperação” dos profissionais, propuseram corte de 50% do salário por oito semanas para todos os trabalhadores, exceto os sindicalizados e os executivos. Quando a AMPAS apoiou a medida, roteiristas, atores e diretores renunciaram da filiação à Academia e formaram seus próprios sindicatos. O *Screen Actors Guild* (SAG) e o *Screen Writers Guild* (SWG) foram fundados no mesmo ano, e o *Directors Guild of America* (DGA), três anos depois.

O anúncio do corte salarial foi contestado por violentos atos de protesto pelos sindicalistas. Destaca-se a greve iniciada em março de 1945, que culminou no evento conhecido como “A Guerra da Warner Bros.” (*The War of Warner Bros.*) ou “Sexta-feira Negra de Hollywood” (*Hollywood Black Friday*), no dia 5 de outubro do mesmo ano, considerado o dia mais sangrento da história sindical do cinema. Mais de 300 policiais e xerifes estiveram presentes

para oprimir os manifestantes, alguns dos quais foram presos. Dezenas de profissionais foram feridos no conflito (Meares, 2021).

Na tentativa de enfraquecer os sindicatos, os produtores arquitetaram incitar a rivalidade entre os próprios grupos de trabalhadores, de modo que um sabotasse a greve do outro<sup>2</sup>, mas o que de fato ocorreu foi o oposto e o movimento se fortaleceu. Dawson (2009, p. 655, tradução minha) explica que “até o dirigente sindical mais egoísta e prepotente concordava que era melhor resolver as diferenças entre os sindicatos para apresentar uma frente comum contra os patrões dos estúdios.”

Em 1948, no histórico Processo de Antitruste de Hollywood, a Suprema Corte Americana decidiu contra o oligopólio dos grandes estúdios de cinema, que foram obrigados a se desfazer de sua cadeia de exibição e da prática de venda blocada de filmes, modelo de negócio que imperou nos 30 anos anteriores. E, “sem uma renda segura advinda do aluguel dos filmes [pela cadeia de exibição], um grande elemento de incerteza comercial foi injetado no sistema, uma vez que cada filme precisava vender por seus próprios méritos.” (Dawson, 2009, p. 660, tradução minha). Eliminado esse fluxo estável de receita, os grandes estúdios precisaram abrir mão do seu quadro de funcionários permanentes:

A qualquer momento, um estúdio como a MGM tinha sob seu comando um exército de produtores, atores, roteiristas, diretores, editores, diretores de fotografia e muitos outros tipos de profissionais. Seus diversos departamentos contavam sempre com funcionários em tempo integral e esses profissionais assinavam contratos que variavam de alguns meses a sete anos. (...) No entanto, após a Lei da Paramount [parte no Processo de Antitruste de Hollywood], o modelo de equipe permanente entrou em colapso. (...) Sem as salas de cinema e as práticas comerciais oligopolistas, o generoso e constante orçamento de estúdio necessário para manter as equipes de talentos não estava mais disponível. (Regev, 2018, p. 18, tradução minha)

Chega ao fim a Era de Ouro e o Star System.

Para mais, a popularização dos aparelhos televisores alarmava Hollywood, que temia a concorrência pela audiência com os estúdios novaiorquinos, responsáveis por transmissões ao vivo que constituíam a totalidade da programação televisiva até meados da década de 50.

Se até então o movimento sindical em Hollywood era liderado por trabalhadores de cargos considerados menos prestigiosos (denominados “*below the line*”, referentes aos profissionais técnicos da indústria), a partir desse momento são os cargos mais renomados (designados “*above the line*”: diretores, atores e roteiristas, que se mantiveram predominantemente neutros em conflitos anteriores) que assumem a vanguarda das disputas com os estúdios.

Em 1952 os atores televisivos, então não contemplados pelo SAG, se juntam à federação de artistas de rádio, formando a *American Federation of Television and Radio Artists* (AFTRA) e, dois anos depois, o SWG se une com outros grupos menores para formar o *Writers Guild of America* (WGA), que se subdivide em *Writers Guild of America East* (WGAE) e *Writers Guild of America West* (WGAW) representando, respectivamente, a porção leste e oeste dos EUA.

Dawson (2009, p. 652, tradução minha) salienta que, “comparado com o restante da força de trabalho estadunidense, o sindicalismo cinematográfico pós-1950 também é distintamente diferente porque escapou de um declínio substancial e duradouro na filiação e hoje é uma das indústrias mais bem organizadas”, além de ter “espírito combativo muito maior do que em outros setores”. Todavia, a partir desse período, os sindicatos *below the line* deixam de fazer

---

<sup>2</sup> Segundo a IATSE ([www.legacy.iatse.net/history](http://www.legacy.iatse.net/history), acesso em 22 jul. 2024), em 1933, por desacordo com o IBEW e o sindicato de carpinteiros, eles perderam importantes contratos, resultando na redução de membros de 9.000 para apenas 200.

greves, em parte na esperança de que os ganhos dos *above the line* respinguem neles, em parte por não conseguirem mais arcar com o período de pausa sem rendimento.

Desde então, foram 17 greves: nove de atores, sete de roteiristas e uma de diretores (que durou 3 horas) – a maior parte diretamente vinculada aos residuais, pagamento adicional similar aos *royalties* da indústria fonográfica (exploraremos melhor este ponto mais à frente). Entre 1952 e 1979 ocorreram quatro greves de atores e duas de roteiristas e, na década de 1980, outras seis greves, demandando especialmente o ajuste de pagamento de residuais para os recém chegados mercados de TV a cabo e *home video* (entre estas está a única breve paralisação da DGA, em 1987). Em 1982, diante de um cenário de tensões, se estabelece a *Alliance of Motion Picture and Television Producers* (AMPTP), resultado da fusão da AMPP com organizações menores. Desde então, a AMPTP é “representante oficial de negociações coletivas da indústria do entretenimento”, uma “associação comercial responsável por negociar praticamente todos os contratos abrangentes das guildas e sindicatos da indústria”<sup>3</sup> (AMPTP, s.d., s.p., tradução minha), tendo em seu guarda-chuva os principais estúdios do país.

Após um período sem grandes acontecimentos nos anos 1990, o início do novo milênio foi marcado por uma nova greve que durou seis meses, entre 2000 e 2001, quando atores reivindicaram o pagamento de residuais para comerciais exibidos na TV a cabo. Sete anos depois, é a vez dos roteiristas paralisarem por 100 dias, entre 2007 e 2008.

Historicamente, sempre que a tecnologia de distribuição muda, os roteiristas entram em greve em busca de ajustes na compensação: em 1960 foi em relação aos residuais da TV; em 1973, ao emergente mercado da TV a cabo; na década de 80 sobre *home video*; e em 2007, além das vendas e alugueis de DVD, entra em debate pela primeira vez questões referentes à produção digital e *streaming* (Thurm, 2023):

A Netflix e a Hulu já haviam se estabelecido como meios para assistir a mídia residual e a Apple estava começando a entrar no mercado de televisão e cinema também. Garantir que os roteiristas não fossem deixados no escuro sobre essa nova e aparentemente ilimitada via para os residuais era de extrema importância para a WGA. (Leary, 2012, p. 6, tradução minha).

Segundo a *Motion Pictures Association*<sup>4</sup>, atualmente a AMPTP atua como representante de mais de 350 produtores de cinema e televisão, incluindo grandes estúdios (como Disney, Warner Bros. e Paramount), canais televisivos de TV aberta (como ABC, CBS, FOX e NBC) e por assinatura (como a HBO), *streamings* (Netflix, Amazon e Apple TV+) e produtoras independentes. A cada três anos, os sindicatos se reúnem com a AMPTP para atualizar ou renegociar os contratos coletivos de cada setor. Antes destas reuniões, a diretoria dos sindicatos recebe e avalia as demandas de seus afiliados, definindo pontos de negociação, que podem incluir questões salariais, benefícios, condições de trabalho, direitos autorais, residuais e outras preocupações específicas da indústria. Estas são apresentadas à AMPTP e as partes discutem propostas, à vista de um acordo mútuo. Se as partes concordam, o contrato coletivo é redigido e é este quem regulará as condições e benefícios dos profissionais até as próximas negociações. Caso as rodadas de negociação não pareçam promissoras, o sindicato envia aos seus membros uma votação pela possibilidade de entrar em greve, numa tentativa de pressionar a aliança de produtores. Se a votação for favorável e não havendo acordo, a greve é estabelecida.

Em 2012, SAG e AFTRA se fundem, unindo atores cinematográficos e televisivos sobre mesma jurisdição sindical.

---

<sup>3</sup> Do original: “trade association responsible for negotiating virtually all industry-wide guild and union contracts”

<sup>4</sup> <https://www.motionpictures.org/press/solid-waste-diversion-rate/>. Acesso: 03 de ago. 2024

## 1.1 A questão dos residuais

Como visto, os residuais têm sido tema recorrente nas negociações entre profissionais *above the line* e produtores, resultando em pelo menos seis greves até o momento. Para entender a luta sindical na indústria audiovisual dos EUA, especialmente a greve de 2023, se faz essencial examinar essa questão com mais detalhes.

Nos anos 1930, com o cinema sonoro, houve alterações nos modelos de contrato de roteiristas: o pagamento deixou de ser por salário fixo e passou a ser baseado na venda da obra, de modo que agora o estúdio adquire os direitos autorais sobre o roteiro. Como explica Leary (2012, p. 5, tradução minha), esse acordo é crucial para o funcionamento da produção, já que, sem essa solução, “o processo de criação de um filme seria um pesadelo logístico. É imperativo que os produtores tenham a flexibilidade necessária para concluir um filme sem ter que discutir cada mudança mínima com um roteirista”. No mais, a venda dos direitos autorais possibilita ao estúdio criar obras derivadas, como *spin-offs* ou *games*. Por outro lado, ao venderem seus direitos autorais, roteiristas passam a ser considerados funcionários e, portanto, podem se sindicalizar.

Fisk (2016) atribui a origem dos residuais a um longo debate na indústria sobre a distinção entre roteiristas e autores. Ao contrário destes, roteiristas não possuem propriedade da obra e não podem impedir modificações em seus trabalhos. O WGA, então, estudou reivindicar direitos sobre os trabalhos, como a atribuição de autoria (créditos) e certo controle criativo. É quando, com a popularização das exibições televisivas de conteúdo pré-gravado, os roteiristas passaram a questionar também sua participação nos lucros contínuos, uma vez que os acordos originais se referiam apenas às exibições em cinemas. Isso levou a exigências de compensações por exibições em novas mídias, resultando nos residuais.

Os residuais asseguram a compensação de artistas pela exploração contínua de seus trabalhos. Além do pagamento garantido pela venda dos direitos autorais, os profissionais recebem uma porcentagem dos lucros após a janela inicial de exibição. Por exemplo, em filmes, após o período nos cinemas, todas as vendas e exibições em qualquer mídia devem ser compensadas. E, como os contratos são por obra, é comum que os artistas fiquem sem emprego após o término de uma obra e até o próximo contrato. Os residuais são, então, essenciais para garantir o sustento durante esse período entre produções.

Essa segurança financeira é abalada com a ascensão do *video on demand*, uma vez que as plataformas digitais oferecem residuais únicos e fixos, sem contabilizar o número de espectadores (Thurm, 2023). Dado que os contratos atuais, ainda herdados da TV a cabo e do *home video*, estão ancorados em reexibições e distribuições, conceitos que não se aplicam ao formato de *streaming*, os pagamentos de residuais nessas plataformas se limitam ao licenciamento.

Em 2023, durante a greve, atores e roteiristas compartilharam em seus perfis de mídias sociais cheques de pagamento de residuais por empresas de *streaming* como Netflix, Amazon e Apple TV+, os quais continham cifras extremamente baixas, alguns não passando de meros centavos de dólares. A título de comparação, o pagamento residual para a reexibição da mesma obra em um canal de TV normalmente seria na casa dos milhares.

## 2. A greve de roteirista de 2023

### 2.1 A conjuntura no setor

A paralisação de 2023 é o clímax de uma narrativa que se desenha há vários anos. As últimas negociações com alterações significativas entre WGA e AMPTP foram em 2017. Como esperado, um dos tópicos de discussão tratava da defasagem no modelo tradicional de compensações frente à distribuição digital. Com a recusa inicial de acordo por parte dos estúdios, o sindicato realizou consulta sobre greve, com 96,3% de seus membros favoráveis, pressionando a AMPTP e levando a um acordo sem paralisação. Entre as resoluções do *Minimum Basic Agreement* (MBA) de 2017, ficou decidido que os residuais de programas feitos para plataformas de *VoD* por assinatura, que antes eram contados a partir de um ano da estreia, agora seriam de 90 dias e o valor de residual pago pelo maior serviço de *VoD* (no caso, a Netflix), deveria aumentar em 50% (WGA-EAST, 2017).

As negociações seguintes aconteceram em abril de 2020, no momento em que o mundo lidava com as incertezas dos primeiros meses da pandemia global da Covid-19 e Hollywood buscava ajustar-se em meio às previsões catastróficas de que o isolamento social imperativo levaria ao fim da indústria. O WGA obteve um ganho histórico de licença parental e aumentou o teto salarial (WGA-EAST, 2020), mas o debate sobre os *streamings* foi, em grande medida, postergado. No final daquele ano, Warner Bros. e Disney anunciaram que estreariam seus principais lançamentos concomitantemente no cinema e nos *streamings*, acelerando o declínio do sistema de distribuição e exibição cinematográficos e o crescimento das plataformas de *VoD*.

É interessante notar que “quase 75 anos após o colapso do antigo sistema de estúdios, produção e distribuição estão novamente sob os telhados de conglomerados verticalmente integrados.” (Gardner, 2021, s.p. tradução minha) O que começou com a Netflix agora é também adotado por outras empresas oligopolistas, que colocam suas produções em serviços de *streaming* próprios ou afiliados e “novas linhas de batalha estão se formando, lembrando antigas tensões.” (id., *ibid.*, s.p. tradução minha)

A ascensão dos *streamings* traz a hegemonia de um novo modo de produção. Anteriormente, a temporada de uma série tinha cerca de 23 episódios e o trabalho dos roteiristas durava cerca de 38 semanas. Agora, o número de episódios é incerto e bastante reduzido, podendo chegar a três ou quatro por temporada e, segundo dados do WGA, o tempo de trabalho de um roteirista de *streaming* – que, hoje, já somam metade dos roteiristas da indústria – é de 14 a 24 semanas (Scheiber, 2023). Tradicionalmente, a narrativa de uma série era desenvolvida na sala de roteiristas, cujo trabalho teria início após a aprovação do projeto pelo estúdio e duraria até meados da gravação. Em geral, em séries para televisão, uma sala de roteiristas conta com pelo menos um *showrunner*, um produtor executivo, um supervisor, um editor de história, redatores, assistentes de roteiro e assistentes de produção, todos usualmente remunerados com um salário significativamente maior que o valor mínimo por cargo estipulado pelo MBA em vigor, de modo a criar competitividade entre os profissionais. No entanto, as empresas de *streaming* têm adotado o formato de “*mini-rooms*”, incomum uma década atrás, mas que vem se tornando norma. Nelas, menos profissionais trabalham por menos semanas, entregando uma versão não finalizada do roteiro que, então, é submetida à aprovação. Esses profissionais muitas vezes ficam contratualmente obrigados a não aceitar outro emprego até essa decisão. Caso seja deferido pelo estúdio, é possível que um número ainda menor de roteiristas trabalhe para finalizar o projeto e mesmo estes têm os contratos finalizados antes de iniciar as gravações. E, novamente, podem ficar sob cláusula de exclusividade por meses aguardando a aprovação de uma próxima temporada. Outro agravante é que,

Com os trabalhos de redação terminando mais rapidamente, mesmo os escritores estabelecidos devem procurar novos empregos com mais frequência, colocando-os em competição com seus colegas menos experientes. E como mais trabalhos de redação pagam o mínimo, os estúdios têm um incentivo financeiro para contratar escritores mais estabelecidos em vez dos menos estabelecidos, impedindo sua ascensão. (Scheiber, s.p., 2023, tradução minha)

A precarização ocasionada pelas *mini-rooms* encurta a experiência dos roteiristas. Tradicionalmente, os profissionais iniciantes observavam e assistiam o trabalho de seus veteranos dentro e fora dos sets de filmagem, adquirindo bagagem para enfim dirigirem e coordenarem seus próprios projetos. Como coloca Thurm (2021, n.p., tradução minha), “você não consegue *The Sopranos* sem os anos de David Chase em *Kolchak: The Night Stalker*, *The Rockford Files* e *Northern Exposure*.”

Em suma, mesmo que o número de séries produzidas esteja crescendo exponencialmente, os roteiristas estão trabalhando por períodos menores, com salários e residuais diminuídos, sem perspectiva de crescimento e com um intervalo de desemprego maior – às vezes contratualmente obrigados. Essa nova estrutura tem levado profissionais e pesquisadores a denominar o mercado atual de roteiristas como “*gig economy*”, ou “economia de bicos” (Fisk, 2018; *WGA Negotiating Committee*, 2023d), sem qualquer garantia de estabilidade.

Não bastasse as inseguranças que já permeiam o ofício, temos experienciado a acelerada evolução de ferramentas de Inteligência Artificial (IA), que, com um rápido processo de aprendizagem, conseguem replicar estruturas e narrativas a custo quase nulo – ainda que a qualidade artística seja questionável. Apesar de recente, esta questão já se tornou uma preocupação dos roteiristas, que veem seus postos ainda mais ameaçados.

## 2.2 E... ação!

Diante de todo esse cenário, em 17 de abril de 2023, 97% dos membros do WGA votaram a favor da paralisação, que teve início oficialmente no dia 2 de maio, após semanas de negociações com a AMPTP. No anúncio oficial, o Comitê de Negociação do sindicato afirmou que

as respostas dos estúdios às nossas propostas têm sido completamente insuficientes, dada a crise existencial que os roteiristas enfrentam. O comportamento das empresas criou uma economia de “bicos” dentro de uma força de trabalho sindicalizada, e sua postura inflexível nessas negociações traiu o compromisso e desvalorizou ainda mais a profissão de escritor. (...) eles fecharam a porta para sua força de trabalho e abriram a porta para que a escrita de roteiros se torne uma profissão inteiramente de *freelance*. Nenhum acordo desse tipo poderia jamais ser considerado por nossos membros.

(...) Esperávamos fazer isso por meio de uma conversa razoável. Agora faremos isso através da luta. Pelo bem do nosso presente e do nosso futuro, não nos foi dada outra escolha. (*WGA Negotiating Committee*, 2023d, s.p., tradução minha)

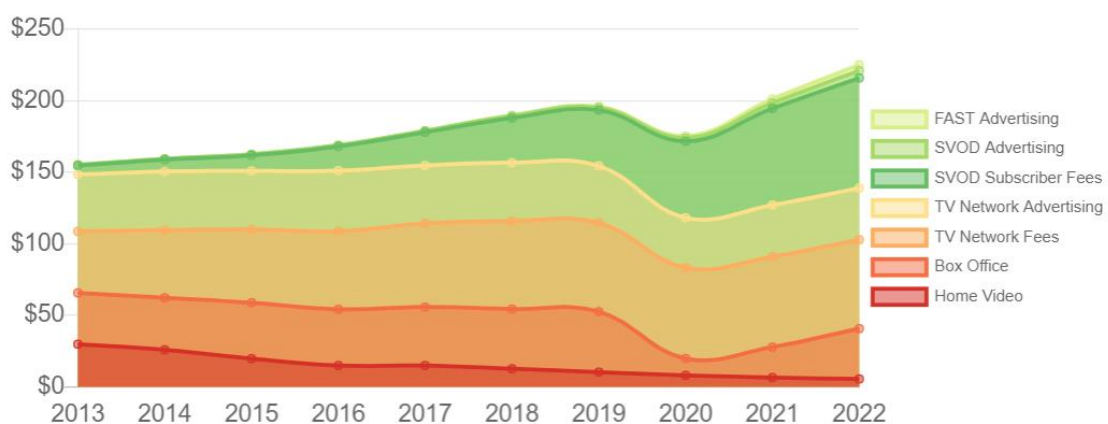
No dia 4 de maio, a AMPTP (s.p., tradução minha) publicou sua contrapartida. Sobre o número mínimo pré-estabelecido de semanas de trabalho e de roteiristas nas salas de roteiro, afirmam que, caso haja a necessidade, profissionais serão devidamente contratados, “mas essas propostas exigem a contratação de roteiristas, independentemente de serem necessários para o processo criativo ou não” e, “Embora a WGA tenha argumentado que a proposta é necessária

para 'preservar a sala de roteiristas', na realidade é uma cota de contratação que é incompatível com a natureza criativa de nossa indústria." O WGA propôs o aumento de pagamento de residuais para *streamings* e a contabilização de assinantes estrangeiros da mesma fórmula que os domésticos, ao que a AMPTP respondeu que o aumento negociado em 2020 entrou em vigor apenas em 2023 e não pode ser efetivamente avaliado ainda. No mais, "as taxas de assinatura variam de país para país, e em muitos países, a taxa de assinatura é substancialmente menor do que nos Estados Unidos". Ainda assim, reconhecem "a importância do *streaming* estrangeiro e se ofereceram a aumentar os residuais." A respeito da IA, o WGA pede que as mesmas não sejam usadas para criar ou reescrever roteiros, nem que os materiais de seus membros sejam usados para treinar as ferramentas, porém, podem auxiliar o roteirista em suas pesquisas. Para a AMPTP (s.p., tradução minha), "os roteiristas desejam poder usar essa tecnologia como parte de seu processo criativo, sem alterar a forma como os créditos são determinados, o que é complicado dado que o material criado por IA não pode ser protegido por direitos autorais." A organização representante dos estúdios se comprometeu, então, a fazer reuniões anuais para discutir a questão, o que não foi aceito pelo WGA. Por fim, sobre a acusação de que o ofício de roteirista teria se aproximado do modelo de *freelancer*, o documento diz que:

o emprego como roteirista tem quase nada em comum com os empregos padrão de "bicos". Para começar, a maioria dos roteiristas de televisão é contratada com base semanal ou por episódio, com a garantia de um número específico de semanas ou episódios. Não é incomum os roteiristas terem a garantia de "todos os episódios produzidos". Além disso, os empregos de escrita vêm com benefícios substanciais que são muito superiores ao que muitos empregados em tempo integral recebem por trabalhar um ano inteiro, incluindo plano de saúde pago pelo empregador, contribuições do empregador para um plano de pensão e elegibilidade para um programa de licença parental remunerada. (AMPTP, 2023, s.p., tradução minha)

Segundo a WGA, a AMPTP também alegou, durante as negociações, que o setor do audiovisual passa por uma desaceleração e que rendimentos são incertos. Sobre isso, o sindicato divulgou dados que mostram que, na realidade, o ramo do entretenimento se mantém altamente lucrativo e que, com o advento do consumo *on demand*, em uma década a receita total da indústria passou de U\$ 155 bilhões para U\$ 220 bilhões por ano.

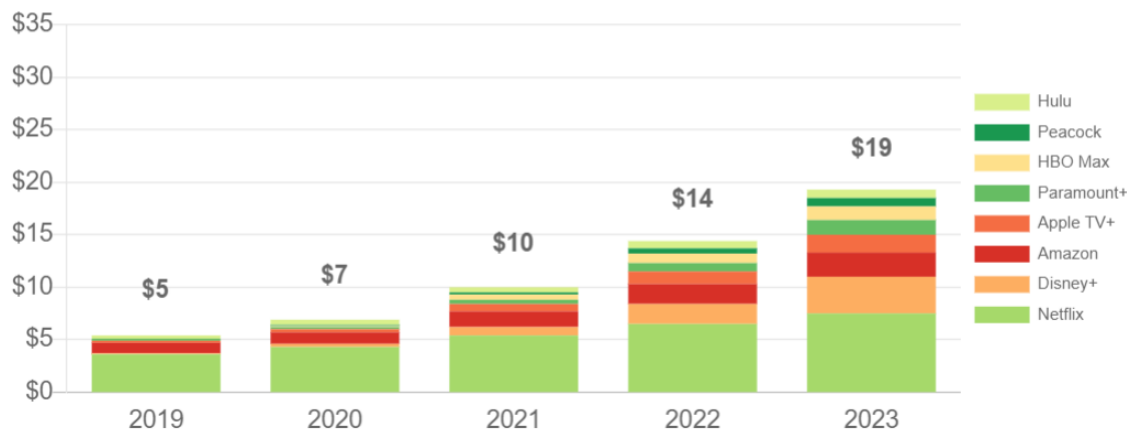
**Gráfico 1** - Receita total da indústria audiovisual entre 2013 e 2022 (em bilhões de dólares)



Retirado de [wgacontract2023.org/updates/state-of-the-industry](https://wgacontract2023.org/updates/state-of-the-industry). Acesso em: 12 ago. 2024.

Dados adicionais indicam que, apesar da renda dos roteiristas ter decaído significativamente, o investimento total nas séries originais escritas por eles aumenta ano a ano:

**Gráfico 2** - Gastos com conteúdo original por plataformas de streaming entre 2019 e 2023 (em bilhões de dólares)



Retirado de [wgacontract2023.org/updates/state-of-the-industry](https://wgacontract2023.org/updates/state-of-the-industry). Acesso em: 12 ago. 2024.

O WGA calculou, ainda, o custo que cada empresa teria caso a proposta fosse aceita e, na tabela abaixo, compara com a receita anual das mesmas:

**Tabela 1** - Custos adicionais da proposta do WGA x receita anual de cada empresa

Company	Annual Cost	Annual Revenues	Cost % of Revenues
Disney	\$75 mn	\$82.7 bn	0.091%
Netflix	\$68 mn	\$31.6 bn	0.214%
Warner Bros. Discovery	\$47 mn	\$43.1 bn*	0.108%
Paramount Global	\$45 mn	\$30.2 bn	0.148%
NBC Universal	\$34 mn	\$121.4 bn	0.028%
Amazon	\$32 mn	\$514.0 bn	0.006%
Sony	\$25 mn	\$88.8 bn	0.028%
Apple	\$17 mn	\$394.3 bn	0.004%

Retirado de: [wgacontract2023.org/announcements/negotiations-update-8-24-23](https://wgacontract2023.org/announcements/negotiations-update-8-24-23). Acesso em: 12 ago. 2024.

Em julho, na mesma semana que o SAG se juntou ao WGA nas paralisações, a Netflix noticiou a contratação de desenvolvedores de IA, o que foi visto com maus olhos por ambos sindicatos (Matza, 2023).

No dia 24 de setembro de 2023 WGA e AMPTP chegaram a um acordo sobre o novo MBA, após cinco dias consecutivos de negociação. No dia seguinte é publicada a rescisão de greve, dando fim à paralisação que durou 146 dias. Em e-mail aos afiliados, a *WGA Negotiating Committee* (2023c, s.p., tradução minha) escreveu que “podemos dizer, com grande orgulho, que este acordo é excepcional – com ganhos e proteções significativas para escritores em todos os setores da associação.” Dentre os acordos, estão:

- Regulação do uso de IA, que proíbe o uso da ferramenta para escrever ou reescrever material e o uso de roteiros anteriores para ensiná-las;
- Residuais de *streaming* estrangeiro serão baseados no número de assinantes, resultando num aumento de 76% dos residuais de serviços com as maiores bases de assinantes globais;
- Séries e filmes feitos para *streaming* vistos por 20% ou mais dos assinantes domésticos do serviço nos primeiros 90 dias após o lançamento, ou nos primeiros 90 dias em qualquer ano subsequente de exibição, recebem bônus equivalente a 50% da participação fixa doméstica e estrangeira, com visualizações calculadas como horas transmitidas nacionalmente da temporada ou filme divididas pela duração;
- Salas de roteiristas regulares para séries agora terão requisitos quanto ao número mínimo de roteiristas que devem ser contratados e a duração de sua empregabilidade, a depender do número de episódios encomendado;
- Em séries no formato *single camera*, ao menos dois roteiristas-produtores devem estar empregados por no mínimo 20 semanas, ou toda a duração da produção.

## Considerações à luz da EPC

Em seu discurso vitorioso no American Film Institute em 1986, o renomado cineasta Billy Wilder fez algumas ponderações sobre o futuro da sua indústria:

Eles me dizem que esses caras que trabalham no Vale do Silício, eles realmente acreditam que em breve não precisaremos mais de cinemas, nem de estúdios para todo efeito. Teremos (ou eles terão) inventado pequenas telas que você pode prender ao volante ou telas grandes a 20 pés no teto do seu quarto. E então, algum dia, alguém apertará um botão e enviará este sinal a um satélite que, por sua vez, iluminará 5 milhões de telas (...). Fantástico, não é? Todo o hardware está lá, lindamente programado, bravo. Exceto por um pequeno detalhe... e o software? O que eles vão fazer em todas essas telas? Quem vai escrever? Quem vai dirigir? Quem vai atuar? Pelo que eu sei, esses caras espertos estão tentando agora suplantiar o fator humano. Microchips que substituirão o cérebro e o coração humano. Dispositivos mecânicos que podem simular emoções - sonhos, risos, lágrimas - bem, até agora eles não tiveram sucesso. (...) Portanto, relaxem, colegas de profissão, não somos dispensáveis. O fato é que, quanto maiores eles ficam, mais insubstituíveis nos tornamos. Pois deles pode ser o reino, mas nosso é o poder da glória. (Billy Wilder Attacks..., 2014, n.p. tradução minha)

Em termos teóricos, Bolaño (2000) explica o “fator humano” mencionado por Wilder a partir do conceito de *unicidade*, referente à especificidade da mercadoria cultural, que demanda subjetividade e certa autonomia criativa por parte do trabalhador artístico. E mais:

A industrial cultural é diferente das outras indústrias não simplesmente por causa da especificidade da mercadoria, mas fundamentalmente porque ela é um elemento de mediação entre as instâncias de poder e as massas. Isso explica porque o trabalho cultural não é completamente subsumível. A necessidade de mediação exige um tipo de trabalho que promova uma determinada forma de empatia com o público, mais do que o elemento da "unicidade da obra de arte" (Bolaño, 2013, p. 33).

Mais de três décadas depois, porém, colegas de Wilder não se mostram tão seguros ou "relaxados".

Assim como a história da indústria audiovisual hollywoodiana se confunde com o avanço do capitalismo, é possível entender o contexto das greves de 2023 como um reflexo da crise capitalista atualmente estabelecida. Vaclavik, Oltramari, Oliveira (2022) estimam que cerca de 2 bilhões de pessoas, ou 61% dos trabalhadores mundiais, estejam em regime de informalidade. A brusca inserção de corporações baseadas no digital em diversos setores impediu que as leis trabalhistas acompanhassem esta mudança, levando a precarização de vínculos empregatícios, muitas vezes se aproximando do modelo *freelancer*. Para os autores (2022, p. 249), "novos modos de organização econômica sustentados pela tecnologia digital estão contribuindo de maneira crucial para mais uma significativa transformação nos padrões de trabalho."

Brandão (2021) explica essas transformações a partir do modelo baseado em tarefas dos economistas Daron Acemoglu, David Autor e Pascual Restrepo, que estipula três conjuntos de habilidades – baixas, médias e altas. Cada trabalhador é dotado de uma dessas habilidades e quanto maior a habilidade, maior a qualificação e mais produtivo ele será em tarefas complexas. A alocação desses trabalhadores obedece a uma dinâmica em que são consideradas (a) complexidade da produção; e (b) otimização de custos no pagamento de salários. Se, "Na realização de tarefas mais simples, significaria um desperdício de recursos – para as empresas – recorrer a trabalhadores mais qualificados e, portanto, com salários mais altos", esses mesmos trabalhadores com habilidades altas possuem "vantagem comparativa superior à de trabalhadores menos qualificados quando tarefas complexas estão em jogo, uma vez que – em situações como essa – habilidades baixas se traduzem em produtividade menor" (BRANDÃO, 2021, p. 46). Sua hipótese é que as novas tecnologias estariam aumentando a produtividade de trabalhadores menos qualificados, permitindo-os atuar em tarefas complexas sob um salário inferior. Nesse caso, "os avanços tecnológicos atuais não tenderão a beneficiar, necessariamente, trabalhadores mais qualificados, ou seja, a automação – entendida como a substituição de capital variável por capital constante – também pode alcançá-los, não representando, portanto, uma ameaça apenas para os trabalhadores menos qualificados." (id., *ibid.*, p. 46)

É interessante notar que em 2010 Acemoglu e Autor (apud Brandão, 2021, p. 45) consideravam que a faixa de habilidades altas corresponde "às tarefas abstratas de raciocínio, criatividade e resolução de problemas", que exigiriam "um conjunto de habilidades cuja automação é atualmente desafiadora, porque os procedimentos usados para executá-las são pouco compreendidos". Todavia, atualmente, já é possível identificar a conjectura posta por Brandão (2021) mesmo no trabalho relativo a tarefas criativas.

O "novo paradigma" da produção audiovisual, baseado no processo de digitalização, é balizado pela natureza das próprias companhias "que são vetores dessas mudanças", isto é, que não se inserem na estrutura tradicional das indústrias televisivas e cinematográficas, mas sim "na lógica de uma economia que tem como eixos a captura e exploração de dados comportamentais ('economia de dados') e a disputa pela atenção do espectador ('economia da atenção')" (Bahia, Butcher, Tinen, 2022, p. 103). Bahia, Butcher e Tinen (2022, p. 104) discorrem sobre como as "companhias do capitalismo digital" utilizam os dados capturados da

própria audiência para “gerar produtos de predição, que têm entre seus objetivos antecipar as ações de um consumidor”, o que, certamente, contribui para a simplificação da tarefa criativa do trabalhador cultural. Além disso, para capturar a atenção com mais efetividade, criam o novo padrão de exibição, baseado no modelo de *binge watching*, com menos episódios, lançados todos no mesmo dia, o que também contribui para a depreciação das tarefas dos roteiristas televisivos.

Nesse novo formato, institui-se as *mini rooms* e diminui-se o tempo de empregabilidade e o número de profissionais contratados. Além disso, com tarefas que exigem menor complexidade, é possível a contratação de trabalhadores com menor habilidade (aqui, estes seriam aqueles com menos experiência) e, por consonância, menores salários. No entanto, isso leva ao desemprego daqueles com maiores habilidades (mais experientes) que, diante da concorrência, se veem compelidos a aceitar o mesmo salário baixo. A fala de Silverstein (2021, s.p., tradução minha) demonstra isso ao salientar que “se alguém não está disposto a trabalhar por salário-mínimo, eles podem encontrar alguém que esteja disposto a fazê-lo.” Com isso, os trabalhadores com menores habilidades enfrentam, de um lado, a competição desleal com profissionais já estabelecidos, e, do outro, a dificuldade de adquirir experiência que os levem a desenvolver suas habilidades e ascender.

Ou seja, não é que a automação tenha conseguido ou conseguirá, ao menos num futuro alcançável, substituir a criatividade de roteiristas e autores – porém, ela é capaz de simplificar essa tarefa, exigindo menos da autonomia e da unicidade dos trabalhadores da Indústria Cultura e, com isso, reduzindo salários e precarizando as condições de trabalho.

Assim, a greve de 2023 se diferencia das demais paralisações do setor ao somatizar ao mesmo tempo duas questões historicamente combatidas pelos trabalhadores: (1) as buscas por otimização na produção do audiovisual hollywoodiano aos moldes industriais – movimento que já ocorre há mais de um século, desde a entrada do setor financeiro de Wall Street na indústria na década de 1920; e (2) a emergência de novas tecnologias que exploram a longo prazo o potencial criativo dos trabalhadores culturais sem a devida compensação. As duas questões são motivadas pelas inovações tecnológicas, sendo a primeira agravada pelas economias de dados e de atenção (que reduzem a complexidade da tarefa criativa, exigindo profissionais menos habilidosos e em menores quantidades) e a segunda pelo formato de *VoD*, ainda não devidamente regulamentado. Assertivamente, Brandão (2021, p. 47) afirma que “diante do avanço das novas tecnologias o futuro do trabalho deve ser marcado mais por mudanças nas tarefas de trabalho do que pela substituição completa de ocupações”.

Este artigo demonstra como o movimento sindical se mostra decisivo para garantir a estabilidade dos trabalhadores, aqui explicitados nas indústrias televisiva e cinematográfica. É importante pontuar que, tanto a greve dos roteiristas quanto a de atores foi finalizada com resultados positivos para os sindicatos e seus filiados. Destaca-se, sobretudo, a consciência de classe que esses setores possuem, mesmo num país cuja atividade sindical é tão debilitada. Nas palavras do *WGA Negotiating Committee* (2023d, s.p., tradução minha), “Eles [os estúdios e produtores] tiraram muito das próprias pessoas, os escritores, que os tornaram ricos. Mas o que eles não podem tirar de nós é o um ao outro, nossa solidariedade, nosso compromisso mútuo de salvar a nós mesmos e a essa profissão que amamos”.

A vitória dos grevistas sobre algumas das maiores empresas do mundo, como Disney, Amazon e Apple, demonstra a relevância do movimento sindicalista. Ter o modelo da economia de “bicos” contestado por artistas/trabalhadores responsáveis por produtos culturais mundialmente conhecidos, que formam uma das poucas classes sindicalizadas do hegemônico EUA, tem potencial de ser paradigmático. Afinal, como lembra Nolan (2023, tradução minha, s.p.),

A indústria do entretenimento é como qualquer outra indústria que opera sob a versão bastante dura do capitalismo estadunidense. Se deixadas por conta própria, as empresas sempre tentarão reduzir os custos trabalhistas a zero e aumentar a remuneração dos executivos ao infinito. O estado preferido de toda corporação na América é aquele em que todos os seus funcionários ganham apenas o suficiente para sobreviver, enquanto o CEO e os investidores ganham dinheiro suficiente para construir foguetes privados e escapar para uma colônia particular em Marte para bilionários. A única – a única – coisa que impede esse processo é o poder trabalhista. Isso vem dos sindicatos. As barreiras que os sindicatos constroem protegem não apenas seus próprios membros, mas, por extensão, toda a classe trabalhadora.

Visando retificar uma lacuna observada na literatura em português sobre o assunto, este artigo objetivou traçar um levantamento histórico acerca dos sindicatos da indústria cinematográfica e televisiva estadunidense que culminou na greve conjunta entre atores e roteiristas de 2023, apontando análises preliminares pela perspectiva crítica. Deve-se referir que este é um esforço inicial e que pretende ser desenvolvido em pesquisas futuras, aprofundando o debate sobre trabalho criativo, especificamente, e questões trabalhistas na iminência das plataformas digitais e Inteligência Artificial e os novos modelos de trabalho que elas oferecem, em geral.

### Referências bibliográficas

AMPTP. AMPTP statement on the Writers Guild strike. **AMPTP Press**, 2023. Disponível em: <https://press.amptp.org/node/19211>. Acesso em: 12 ago. 2024.

AMPTP. **Alliance of Motion Picture and Television Producers**. Disponível em: <https://www.amptp.org/index.html>. Acesso em: 21 fev. 2025.

BAHIA, Lia; BUTCHER, Pedro; TINEN, Pedro. O setor audiovisual e os serviços de streaming: Da necessidade de repensar a regulação e as políticas públicas. **Revista Eletrônica Internacional de Economia Política da Informação da Comunicação e da Cultura**, São Cristóvão, v. 24, n. 3, p. 101–116, 2023. Disponível em: <https://periodicos.ufs.br/epitic/article/view/17814>. Acesso em: 23 fev. 2025.

BILLY WILDER ATTACKS [...]. [S. l.: s.n.]. 2014. 1 vídeo (2m44s). Publicado pelo canal Eyes on cinema. Disponível em: [youtube.com/watch?v=5f9Bu0pppEY](https://www.youtube.com/watch?v=5f9Bu0pppEY). Acesso em: 1 out. 2020.

BOLAÑO, César. **Indústria Cultural, Informação e Capitalismo**. São Paulo: Hucitec, 2000.

BOLAÑO, César. **Economia Política da Internet**. Aracaju: Ed. UFS. 2013.

BRANDÃO, Rodrigo. O futuro do trabalho: Entre a automação e a integração entre humanos e máquinas. **Revista Eletrônica Internacional de Economia Política da Informação da Comunicação e da Cultura**, São Cristóvão, v. 23, n. 3, p. 39–55, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufs.br/epitic/article/view/15626>. Acesso em: 23 fev. 2025.

DAWSON, Andrew. Strikes in the motion picture industry. In: BRENNER, A.; DAY, B.; NESS, I. (Eds.). **The encyclopedia of strikes in American history**. Armonk: M. E. Sharpe, 2009. p. 652–665.

DIRKS, Tim. The Early Years: Origins to 1930. **Filmsite**. Disponível em: <https://www.filmsite.org/pre20sintro4.html>. Acesso em: 12 ago. 2024.

FISK, Catherine. Will work for screen credit: labour and the law in Hollywood. In: MCDONALD, Paul; CARMAN, Emily; HOYT, Eric; DRAKE, Philip (Eds.). **Hollywood and the Law**. London: BFI/Palgrave, 2015.

GARDNER, Eric. New media, old labor concerns. **The Hollywood Reporter**, 2021. Disponível em: <https://www.hollywoodreporter.com/business/business-news/new-media-old-labor-concerns-1234958989/>. Acesso em: 12 ago. 2024.

HOLMES, Sean P. The Hollywood star system and the regulation of actors' labour, 1916-1934. **Film History**, v. 12, n. 1, p. 97-114, 2000.

IATSE. **The Official IATSE Bulletin**, n. 660. 2018. Disponível em: [https://iatse.net/wp-content/uploads/2021/05/IATSE-2nd2018\\_web.pdf](https://iatse.net/wp-content/uploads/2021/05/IATSE-2nd2018_web.pdf). Acesso em: 21 fev. 2025

LEARY, Kevin. Technology, Residuals, and the New Threat to Hollywood Screenwriters. **Pittsburgh Journal of Technology Law & Policy**, [S. /], v. 13, 2012.

MATZA, Max. Netflix touts \$900k AI jobs amid Hollywood strikes. **BBC**. jul. 2023. Disponível em: <https://www.bbc.com/news/world-us-canada-66332876>. Acesso em: 21 fev. 2025.

MEARES, Hadley. "How The Bloody Hollywood Strike Of 1945 Forever Changed The Film Business". **The LAist**, nov. 23, 2021. Disponível em: <https://laist.com/news/la-history/hollywood-strike-1945-unions-iatse-bloody-friday>. Acesso em: 21 fev. 2025.

NOLAN, Hamilton. The Hollywood strike can – and must – win for all of us, not just writers and actors. **The Guardian**, 19 jul. 2023. Disponível em: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2023/jul/19/the-hollywood-strike-can-and-must-win-for-all-of-us-not-just-writers-and-actors>. Acesso em: 23 fev. 2025.

REGEV, Ronny. **Working in Hollywood: How the Studio System Turned Creativity into Labor**. Chapel Hill: University of North Carolina Press, 2018.

ROSS, Steven J. **Working-Class Hollywood: Silent Film and the Shaping of Class in America**. Princeton: Princeton University Press, 1998.

SAINATO, Michael. Hollywood film industry faces showdown with union over wages and conditions. **The Guardian**, 7 set. 2021. Disponível em: <https://www.theguardian.com/us-news/2021/sep/07/hollywood-film-industry-union-wages-conditions>. Acesso em: 7 ago. 2024.

SCHEIBER, Noam. The writers say Hollywood studios are accelerating a trend for white-collar workers. **The New York Times**, 20 jul. 2023. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2023/07/20/business/economy/writers-strike-hollywood-gig-work.html>. Acesso em: 23 fev. 2025.

SCHULMAN, Michael. Why are TV writers so miserable? **The New Yorker**, 11 abr. 2023. Disponível em: <https://www.newyorker.com/culture/notes-on-hollywood/why-are-tv-writers-so-miserable>. Acesso em: 7 ago. 2024.

SILVERSTEIN, Helen. Hollywood film industry faces showdown with union over wages and conditions. **The Guardian**: 7 set. 2021. Entrevista concedida a Michael Sainato. Disponível em: <https://www.theguardian.com/us-news/2021/sep/07/hollywood-film-industry-union-wages-conditions>. Acesso em: 7 ago. 2024.

THURM, Eric. The 2023 Writers' Strike, Explained. **GQ**, 2 maio 2023. Disponível em: <https://www.gq.com/story/writers-strike-2023-wga-explained>. Acesso em: 12 ago. 2024

VACLAVIK, Maria; OLTRAMARI, Andrea; OLIVEIRA, Sidinei. Empresariando a informalidade: um debate teórico à luz da gig economy. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, RJ, v. 20, n. 2, p. 247–258, 2022.

WRITERS GUILD OF AMERICA EAST. 2017 MBA summary. **WGA East**, 2017. Disponível em: <https://www.wgaeast.org/guild-contracts/mba/2017-summary/>. Acesso em: 12 ago. 2024.

WRITERS GUILD OF AMERICA EAST. 2020 MBA summary. **WGA East**, 2020. Disponível em: <https://www.wgaeast.org/guild-contracts/mba/2020-summary/>. Acesso em: 12 ago. 2024.

WGA NEGOTIATING COMMITTEE. State of the industry. **WGA Contract 2023**, 2023a. Disponível em: <https://www.wgacontract2023.org/updates/state-of-the-industry>. Acesso em: 12 ago. 2024.

WGA NEGOTIATING COMMITTEE. Negotiations update 08-24-23. **WGA Contract 2023**, 2023b. Disponível em: <http://wgacontract2023.org/announcements/negotiations-update-8-24-23>. Acesso em: 12 ago. 2024.

WGA NEGOTIATING COMMITTEE. Negotiations update: tentative agreement. **WGA Contract 2023**, 2023c. Disponível em: <https://www.wgacontract2023.org/announcements/negotiations-update-tentative-agreement>. Acesso em: 12 ago. 2024.

WGA NEGOTIATING COMMITTEE. WGA on strike. **WGA Contract 2023**, 2023d. Disponível em: <https://www.wgacontract2023.org/announcements/wga-on-strike>. Acesso em: 12 ago. 2024.