

Tipologia funcional da greve: das paralisações de Hollywood (2023) aos vácuos regulatórios do direito coletivo brasileiro

Functional typology of strike action: from the Hollywood strikes (2023) to the regulatory gaps in brazilian collective labor law

Tipología funcional de la huelga: de las huelgas de hollywood (2023) a los vacíos regulatorios del derecho colectivo del trabajo brasileño

Vinícius Wellington Brito Coelho

Pesquisador Autônomo

 <https://orcid.org/0000-0002-0846-9458>  nkuczura@gmail.com

Vitor Hugo Souza Moraes

Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão, Faculdade de Direito, Imperatriz, Maranhão, Brasil.

 <https://orcid.org/0000-0002-3863-7125>  vitorhugosmoraes@gmail.com

Disponibilidade de dados Os dados estão disponíveis no corpo do texto.

Conflito de interesse Os autores declaram não haver conflitos de interesses.

Fluxo editorial / Editorial flow

Recebido em: 14.05.2026 Revisado em: 13.06.2026 Aprovado em: 16.08.2026 Publicado em: 23.09.2026

Editor responsável/ Responsible editor: Miguel Ivân Mendonça Carneiro



CC BY-NC-ND 4.0 LEGAL CODE

Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 International

Artigo está licenciado sob forma de uma licença

Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International Public License

(CC BY-NC-ND 4.0)

Resumo O artigo examina a autotutela coletiva trabalhista diante de conflitos contemporâneos marcados por pautas multicategoriais e tecnológicas. O objetivo é construir uma tipologia funcional da greve e aplicá-la, em perspectiva comparada, às paralisações artísticas de Hollywood em 2023. A pesquisa combina o método jurídico-comparativo de equivalência funcional, revisão bibliográfica e análise documental dos instrumentos firmados pela *Writers Guild of America West* (WGA) e pela *Screen Actors Guild-American Federation of Television and Radio Artists* (SAG-AFTRA) com a *Alliance of Motion Picture and Television Producers* (AMPTP), bem como da legislação brasileira pertinente. A tipologia distingue quatro espécies de greve conforme a função jurídica exercida no conflito: reivindicatória clássica, de solidariedade, por pauta tecnológica e política. A análise revela que três dessas espécies operaram simultaneamente no caso estadunidense, enquanto o ordenamento brasileiro reconhece a primeira, restringe a segunda, ignora a terceira e veda a quarta. Sustenta-se que a tipologia proposta permite diagnosticar vácuos regulatórios e repensar a negociação coletiva brasileira em matérias tecnológicas.

Palavras-chave: Tipologia funcional da greve; Greve; Autotutela coletiva trabalhista; Vácuos regulatórios; Direito coletivo do trabalho.

Resumen El artículo examina la autotutela colectiva laboral ante conflictos contemporáneos marcados por demandas multicategoriales y tecnológicas. Su objetivo es construir una tipología funcional de la huelga y aplicarla, desde una perspectiva comparada, a las huelgas artísticas de Hollywood en 2023. La investigación combina el método jurídico-comparativo de equivalencia funcional, revisión bibliográfica y análisis documental de los acuerdos suscritos por la WGA y la SAG-AFTRA con la AMPTP, así como de la legislación brasileña pertinente. La tipología distingue cuatro formas de huelga según la función jurídica que cumplen en el conflicto: reivindicativa clásica, de solidaridad, por demanda tecnológica y política. El análisis muestra que tres de estas formas operaron simultáneamente en el caso estadounidense, mientras que el ordenamiento brasileño reconoce la primera, restringe la segunda, ignora la tercera y prohíbe la cuarta. Se sostiene que la tipología propuesta permite diagnosticar vacíos regulatorios y repensar la negociación colectiva brasileña en materias tecnológicas.

Palabras clave: Tipología funcional de la huelga; Huelga; Autotutela colectiva laboral; Vacíos regulatorios; Derecho colectivo del trabajo.

Abstract This article examines collective labor self-help in contemporary disputes shaped by multi-category and technology-related claims. Its aim is to develop a functional typology of strike action and apply it, from a comparative perspective to the 2023 Hollywood strikes. The research combines the legal-comparative method of functional equivalence, literature review, and documentary analysis of the agreements signed by the WGA and SAG-AFTRA with the AMPTP, as well as relevant Brazilian legislation. The typology identifies four forms of strike action according to the legal function performed in the dispute: classical claim-based, solidarity-based, technology-oriented, and political. The analysis shows that three of these forms operated simultaneously in the U.S. case, whereas Brazilian law recognizes the first, restricts the second, ignores the third, and prohibits the fourth. The article argues that the proposed typology helps identify regulatory gaps and rethink Brazilian collective bargaining in technology-related labor matters.

Keywords: Functional typology of strike action; Strike action; Collective labor self-help; Regulatory gaps; Collective labor law.

1 Introdução

Em 2 de maio de 2023, o Writers Guild of America (WGA), sindicato que representa cerca de 11.500 roteiristas, deflagrou greve contra a Alliance of Motion Picture and Television Producers (AMPTP) após o esgotamento das negociações de renovação do contrato coletivo trienal. Em 14 de julho, o Screen Actors Guild – American Federation of Television and Radio Artists (SAG-AFTRA), que congrega aproximadamente 160 mil profissionais, aderiu ao movimento com paralisação própria. As duas greves produziram a primeira paralisação simultânea de roteiristas e atores em Hollywood desde 1960. Por aproximadamente quatro meses, a produção audiovisual norte-americana ficou parcial ou integralmente suspensa, com impacto econômico estimado em mais de cinco bilhões de dólares apenas na economia californiana.

Os dois movimentos encerraram-se com a assinatura, respectivamente, do *Memorandum of Agreement WGA-AMPTP*, em 24 de setembro de 2023, e do *Memorandum of Basic Agreement SAG-AFTRA-AMPTP*, em 9 de novembro de 2023, instrumentos que articulam recomposição salarial, novo regime de remuneração para o ambiente de *streaming* e cláusulas específicas sobre o uso de inteligência artificial generativa.

O caso ainda não recebeu, na doutrina brasileira do direito coletivo do trabalho, exame sistemático que articule comparação funcional e diagnóstico útil para o sistema nacional. A literatura sobre meios adequados de resolução de conflitos coletivos concentra-se em discussões procedimentais relativas ao dissídio coletivo, à negociação coletiva e à arbitragem, sem incorporar a especificidade dos conflitos que envolvem transformação tecnológica do conteúdo do trabalho. A literatura internacional avançou nessa direção, em obras como as de Stone (2004) e Estlund (2010). Esta lacuna nacional justifica o presente estudo, considerando que as paralisações de 2023 oferecem bom material para um exame que combine análise dogmática, comparação funcional e diagnóstico institucional.

Assim, formula-se o seguinte problema de pesquisa: que parâmetros

analíticos as soluções negociadas que encerraram as greves artísticas norte-americanas de 2023 oferecem para o tratamento brasileiro dos conflitos coletivos contemporâneos, particularmente diante da emergência de pautas tecnológicas e multicategoriais? A hipótese é a de que a autotutela coletiva trabalhista se organiza em conjunto tipológico de instrumentos com funções jurídicas distintas, contrariamente à leitura unitária predominante na doutrina e na lei. A comparação entre o ordenamento brasileiro e o norte-americano, a partir das paralisações de 2023, revela que o sistema brasileiro reconhece menos espécies funcionais do que o sistema norte-americano, e que essa restrição tipológica produz vácuos regulatórios na greve de solidariedade institucionalizada e na greve por pauta tecnológica. A contribuição pretende construir uma tipologia funcional da autotutela coletiva trabalhista que permita o diagnóstico preciso desses vácuos.

Como objetivo geral, pretende-se construir uma tipologia funcional da autotutela coletiva trabalhista e aplicá-la, a partir de uma perspectiva comparada, ao exame da aplicação dos meios adequados de resolução a litígios coletivos laborais contemporâneos. De forma específica, quer-se (i) sistematizar, no plano doutrinário, uma tipologia que distinga espécies de greve pelo critério da função jurídica que cumprem no conflito; (ii) aplicar a tipologia ao caso empírico das paralisações WGA-SAG-AFTRA de 2023, examinando os dois instrumentos negociais que as encerraram; e (iii) avaliar, à luz da tipologia proposta, em que medida o ordenamento brasileiro reconhece, restringe ou ignora cada uma das espécies, identificando os vácuos regulatórios que daí resultam.

Metodologicamente, parte-se de revisão bibliográfica da literatura nacional e internacional sobre direito coletivo do trabalho e meios adequados de resolução de conflitos, cumulada com análise documental dos instrumentos negociais firmados nas paralisações de 2023 e da legislação brasileira incidente, à luz do método jurídico-comparativo de equivalência funcional. Esse último, sintetizado por Zweigert e Kötz (1998), parte da premissa de que institutos pertencentes a ordenamentos diferentes são comparáveis quando reduzidos à função social que desempenham. O recorte temporal abrange o período de maio a novembro de 2023, com extensões pontuais

para o acompanhamento da repercussão jurisprudencial posterior. Fontes jornalísticas, quando utilizadas, restringem-se à reconstrução factual dos eventos, e a análise jurídica apoia-se nos instrumentos normativos e na literatura especializada¹².

2 Autotutela coletiva trabalhista: por uma tipologia funcional da greve

A expressão “meios adequados de resolução de conflitos” será aqui empregada para designar o conjunto de instrumentos jurídicos voltados à composição de controvérsias sem submissão imediata ao processo judicial contencioso, abrangendo técnicas de autocomposição, como a negociação direta, a conciliação e a mediação, e técnicas de heterocomposição extrajudicial, notadamente a arbitragem (Ramos; Chai; Moraes, 2021). Abandona-se a fórmula “meios alternativos” porque a noção de alternatividade subordina os instrumentos ao parâmetro judicial. Entende-se que cada técnica responde a uma feição própria do conflito, e a adequação afere-se pela função desempenhada, não pela hierarquia entre vias. Watanabe (2019) consolidou essa leitura ainda nas discussões que precederam a Resolução nº 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça.

Na doutrina trabalhista, organizam-se os modos de resolução do conflito coletivo pela autocomposição, em que as próprias partes negociam o desfecho, com ou sem facilitação de terceiro neutro; a heterocomposição, em que terceiro investido

¹ De modo complementar e acessório, utilizou-se a ferramenta Claude, da Anthropic, para a revisão linguística e gramatical do texto, a partir do monitoramento, revisão e controle realizado pelos autores, responsáveis pelas ideias, escrita e responsabilidade pelo texto, em conformidade com os parâmetros de integridade científica do CNPq (Portaria 2664/2026).

² Para a análise comparada, primeiro, identificou-se o problema social comum aos dois ordenamentos: a capacidade de a autotutela coletiva produzir pressão negocial em conflitos trabalhistas multicategoriais e tecnologicamente mediados. Segundo, as greves foram comparadas pela função jurídica no conflito de pressão por recomposição material do contrato; coordenação solidária entre categorias vinculadas ao mesmo polo econômico; regulação prospectiva do conteúdo do trabalho diante de transformação técnica; e pressão dirigida a instâncias externas à relação contratual. Terceiro, examinou-se se cada função encontra, no ordenamento brasileiro, instituto normativo ou jurisprudencial capaz de desempenhar papel equivalente ao observado no caso norte-americano. Nas seções 3 e 4 a comparação verifica se problemas funcionais semelhantes recebem respostas jurídicas equivalentes. A seção 3 reconstrói as paralisações de Hollywood a partir das funções efetivamente desempenhadas pelas greves e pelas cláusulas negociais que as encerraram. A seção 4 testa a recepção dessas mesmas funções no Brasil, considerando a Lei 7.783/1989, a Constituição de 1988, o art. 611-A da CLT, o Tema 1046 do STF e a jurisprudência do TST.

de autoridade decide o litígio, pela arbitragem ou pela jurisdição estatal; e a autotutela, em que uma das partes exerce poder de fato sobre a outra para forçar o desenlace (Delgado, 2019; Leite, 2023).

Especificamente no direito coletivo do trabalho, a autotutela típica é a greve, à qual se soma, em sentido inverso, o *lockout*, vedado pelo art. 17 da Lei 7.783/1989. Essa tripartição é útil, mas analiticamente insuficiente quando confrontada com a fenomenologia concreta dos conflitos coletivos contemporâneos. Delgado (2019, p. 1389) analisa que a função da greve “por si só não soluciona o conflito trabalhista, mas constitui importante meio para se chegar à autocomposição ou à heterocomposição”. Embora se concorde com esse entendimento, ele reduz a greve a função instrumental e deixa em segundo plano a possibilidade de a paralisação cumprir, simultaneamente, funções expressivas e regulatórias, sobretudo quando dirigida a pautas que excedem o conteúdo imediato do contrato. Ademais, trata a greve como categoria unitária, sem reconhecer que, no caso concreto, diferentes tipos de paralisação respondem a problemas distintos e admitem respostas normativas igualmente distintas.

Nesse sentido, Souto Maior (2011) registra que a classificação dos modos de resolução pelo critério de *quem* decide (as próprias partes, o terceiro neutro ou uma das partes pelo próprio poder) oculta a heterogeneidade interna de cada categoria, em especial da autotutela. Cassar (2022) acrescenta que a leitura unitária da greve, embora útil para fixação dos pressupostos formais de exercício, é cega à diversidade de objetos que uma paralisação pode mobilizar e às diferenças de tratamento jurídico que essa diversidade exige.

Quando os conflitos coletivos concretos os combinam de modo inseparável, a greve, formalmente classificada como autotutela, opera funcionalmente como gatilho da autocomposição que ela força. Já a negociação coletiva, formalmente classificada como autocomposição, pressupõe e mobiliza uma autotutela representada pela ameaça de paralisação. Essas observações indicam que a aplicação da tripartição doutrinária a casos contemporâneos precisa de classificações mais específicas. Frente a essa insuficiência, este trabalho considera

a tripartição, mas a refina internamente no ponto em que ela mais resiste à análise, que é o tratamento unitário da autotutela coletiva.

Dessa forma, é a partir desse limite teórico que se sustenta a necessidade de uma tipologia funcional da autotutela coletiva trabalhista. Por tipologia funcional entende-se, neste trabalho, uma classificação construída a partir da função jurídica que cada espécie cumpre no conflito, independentemente do nome formal, da duração ou do modo de deflagração.

A proposta considera que existem classificações anteriores da greve e dialoga criticamente com tradições europeias que há décadas distinguem modalidades de paralisação segundo o objeto, a licitude, a forma de exercício ou o destinatário da pressão. Na tradição francesa, a distinção entre greve reivindicatória, greve de solidariedade e greve política costuma ser mediada pela exigência de uma reivindicação profissional, o que permite separar a greve voltada à defesa de interesses laborais da paralisação puramente política. Na tradição italiana, por sua vez, a doutrina trabalha com distinções entre sciopero economico-professionale, sciopero di solidarietà, sciopero politico e sciopero economico-politico, além de discutir formas atípicas de exercício, como paralisações intermitentes ou articuladas por setores.

A tipologia funcional aqui proposta aproxima-se dessas tradições, mas se distingue pela função que a paralisação desempenha na arquitetura do conflito coletivo. Ademais, assume que as espécies são tipos ideais e podem coexistir em um mesmo ciclo grevista. Uma greve por pauta tecnológica, por exemplo, pode conter dimensão reivindicatória clássica quando envolve remuneração, mas adquire autonomia analítica quando seu objeto principal passa a ser a definição futura do trabalho humano diante da automação, da inteligência artificial generativa ou da plataformização (Carelli, 2020; Abilio, 2021). Assim, a tipologia proposta reorganiza outras existentes a partir de uma pergunta comparativa específica: que função a greve cumpre no conflito e se o ordenamento analisado dispõe de resposta equivalente para essa função.

Aplicada ao objeto deste artigo, a tipologia permite ler as paralisações de 2023

como composição de espécies diferentes de autotutela, em vez de tratá-las como evento único, além de identificar com precisão os pontos em que o ordenamento brasileiro reconhece, restringe ou ignora cada espécie. A construção tipológica visa oferecer instrumento de análise compatível com as transformações materiais do trabalho contemporâneo.

A tipologia proposta aqui distingue quatro espécies funcionais. A primeira é a *greve reivindicatória clássica*, cuja função jurídica está na pressão por modificações no conteúdo material do contrato de trabalho, como reajustes salariais, redução de jornada, condições de saúde e segurança. Integra o núcleo da Lei 7.783/1989 e da Seção 7 do *National Labor Relations Act* norte-americano, e é a espécie mais bem assimilada pelos dois ordenamentos analisados. A segunda é a *greve de solidariedade*, em que uma categoria paralisa em apoio a outra com vínculo material com o mesmo polo empregador, frequente em arranjos econômicos verticalmente integrados ou em setores em que a produção depende da coordenação entre categorias profissionais distintas. A terceira é a *greve por pauta tecnológica ou de qualificação profissional*, em que o objeto da paralisação recai sobre o redesenho do próprio conteúdo do trabalho diante de transformação técnica relevante: automação, plataformização, inteligência artificial generativa. A quarta é a *greve política ou de pressão sistêmica*, na qual o objeto da paralisação excede a relação contratual e dirige-se ao poder público, à agenda regulatória ou a decisões institucionais externas ao polo empregador.

Cada espécie dessas mobiliza pressupostos jurídicos próprios, opera em limites distintos de exercício e produz efeitos diferentes sobre a contraparte. A greve reivindicatória clássica é a única plenamente disciplinada nos dois ordenamentos. A lei brasileira condiciona seu exercício à frustração da negociação coletiva (art. 3º da Lei 7.783/1989) e à observância de prazos de aviso prévio (art. 13). A jurisprudência norte-americana, desde *NLRB v. Mackay Radio* (304 U.S. 333, 1938), admite a substituição permanente dos grevistas em paralisação econômica, com mitigações construídas pela National Labor Relations Board ao longo das décadas seguintes.

A greve de solidariedade possui a maior assimetria entre os sistemas. No

Brasil, a Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho tem reiteradamente reconhecido a abusividade da paralisação quando ausente comunhão direta de interesses entre as categorias envolvidas. Nos Estados Unidos, o *Labor Management Relations Act* de 1947, conhecido como Taft-Hartley Act, proibiu os *secondary boycotts* — paralisações dirigidas a empresas que não são parte direta no conflito, com a finalidade de pressioná-las a romper relações com o empregador primário³. Essa proibição não capturou bem a realidade econômica de empresas integradas, e a jurisprudência construiu, sobretudo a partir de *NLRB v. Business Machine and Office Appliance Mechanics Local 459* (228 F.2d 553, 2d Cir. 1955), a chamada *ally doctrine*: paralisações dirigidas a empresas com vínculo econômico estrutural ao empregador primário em greve não constituem boicote secundário vedado, mas exercício legítimo de solidariedade⁴.

Estlund (2010) entende essa construção como mecanismo institucional que preserva o direito de greve em uma economia em que a integração entre empresas tende a tornar inúteis as paralisações dirigidas exclusivamente ao empregador formal. Stone (2004) acrescenta que, na economia pós-industrial, marcada pela fragmentação dos vínculos contratuais e pela emergência de cadeias produtivas distribuídas, a fronteira entre empregador primário e *secondary employer* torna-se cada vez mais permeável, e a *ally doctrine* ganha relevância para impedir que a vedação dos boicotes secundários esvazie a capacidade de pressão coletiva. Portanto, o ordenamento norte-americano dispõe de instrumento jurisprudencial para reconhecer a greve de solidariedade quando há vínculo material entre as categorias e os polos empresariais envolvidos. Em sentido contrário, o ordenamento brasileiro, ao examinar a abusividade pela ausência de “comunhão de interesses”, concentra o exame na unidade categorial e tende a não captar, no plano normativo, a comunhão econômica que sustenta arranjos solidários.

³ O *secondary boycott* é forma de pressão dirigida contra empresa que não é a empregadora direta envolvida no conflito trabalhista principal. No direito norte-americano, essa prática é, em regra, restringida pelo Taft-Hartley Act, embora a jurisprudência admita exceções em situações de vínculo econômico estrutural.

⁴ A *ally doctrine* é construção jurisprudencial norte-americana que permite reconhecer certas formas de pressão coletiva contra empresas economicamente vinculadas ao empregador principal. Sua função é evitar que a fragmentação empresarial esvazie a eficácia prática do direito de greve.

A greve por pauta tecnológica não é regulada em nenhum dos sistemas. No Brasil, a Lei 7.783/1989 e o art. 611-A da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), tratam as cláusulas técnicas como objeto livre da negociação coletiva, mas não fornecem parâmetro material para o que se possa negociar quando a transformação técnica redesenha o próprio conteúdo do trabalho. Nos Estados Unidos, a ausência de previsão legal específica é parcialmente compensada pela maturidade da prática negocial setorial, em que cláusulas sobre automação, qualificação e transição profissional acumulam-se há décadas em ramos como a indústria automotiva e, mais recentemente, no entretenimento (Estlund, 2010).

A greve política, por sua vez, recebe tratamento jurisprudencial restritivo no Brasil: a Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho a tem qualificado como exercício abusivo quando o objeto se descola da relação contratual e se dirige exclusivamente ao Estado (Brasil, TST, 2021). Nos Estados Unidos, o tratamento varia conforme a fronteira entre interesses laborais e demandas externas à relação contratual (Estlund, 2010).

Diante desse cenário, a autotutela coletiva trabalhista organiza-se em espécies funcionais distintas, com pressupostos jurídicos próprios, com extensão variável conforme o ordenamento e com sensibilidade desigual às transformações estruturais do mundo do trabalho. A categoria unitária da greve, presente em manuais e na lei, oculta essa multiplicidade e, com ela, os pontos exatos em que o ordenamento brasileiro precisa ser interrogado. A tipologia proposta apresenta especificações importantes para análise do caso empírico que se discutirá. As paralisações simultâneas de roteiristas e atores ocorridas em 2023 nos Estados Unidos devem ser lidas como composição articulada de três dessas espécies, com implicações específicas para o diagnóstico dos vácuos regulatórios brasileiros.

3 As paralisações artísticas de Hollywood de 2023 à luz da tipologia

A partir da tipologia proposta na seção anterior, permite-se ler as paralisações ocorridas na indústria audiovisual norte-americana entre maio e novembro de 2023

como composição de espécies distintas de autotutela. O caso concentra três das quatro espécies da tipologia (reivindicatória clássica, de solidariedade e por pauta tecnológica), encerra-se com instrumentos negociais formalmente acessíveis ao escrutínio analítico — o *Memorandum of Agreement* WGA-AMPTP e o *Memorandum of Basic Agreement* SAG-AFTRA-AMPTP — e constitui a primeira paralisação simultânea entre roteiristas e atores em Hollywood desde 1960, sendo um episódio histórico nas relações entre as duas categorias e o conglomerado de estúdios e plataformas representado pela AMPTP.

A greve da Writers Guild of America (WGA), sindicato que reúne aproximadamente 11.500 roteiristas, foi deflagrada em 2 de maio de 2023, após o esgotamento das negociações para renovação do contrato coletivo trienal com a Alliance of Motion Picture and Television Producers (AMPTP). Dois meses e meio depois, em 14 de julho de 2023, a Screen Actors Guild – American Federation of Television and Radio Artists (SAG-AFTRA), sindicato que congrega cerca de 160 mil profissionais do audiovisual, aderiu ao movimento com paralisação própria. A WGA encerrou sua greve em 27 de setembro de 2023, após 148 dias, com a assinatura do MOA em 24 de setembro e ratificação pela categoria em 9 de outubro (WGA, 2023).

A SAG-AFTRA encerrou a sua em 9 de novembro de 2023, após 118 dias, com a assinatura do MBA. Durante aproximadamente quatro meses, as duas categorias paralisaram conjuntamente a produção audiovisual hollywoodiana, com efeitos sobre cronogramas de lançamento, divulgação de obras já produzidas, captação de novas produções e fluxo de caixa dos estúdios (SAG, 2023).

Estimativas do Milken Institute apontam impacto econômico superior a cinco bilhões de dólares na economia californiana, com perdas de cerca de seis bilhões no total da economia norte-americana, computadas as perdas salariais e os efeitos sobre a cadeia de serviços auxiliares à produção, e afetação de mais de 45 mil trabalhadores não filiados às guildas envolvidas, vinculados à cadeia de produção audiovisual em funções técnicas e de apoio (Klowden, 2023).

De modo imediato, ambas as paralisações foram greves reivindicatórias

clássicas. Nos dois casos, houve a pauta dos *Residuals*⁵, que são pagamentos contratuais devidos a roteiristas e atores cada vez que uma obra é reexibida ou redistribuída, calculados de modo distinto conforme o canal de exibição. A transição para o ambiente de *streaming* desestabilizou a fórmula tradicional, uma vez que o cálculo dos *residuals* nas plataformas digitais não acompanhou o padrão estabelecido para televisão aberta, cabo e mídia física, tampouco se ancorou em métricas de desempenho acessíveis às categorias.

Assim, os grevistas reivindicaram a inclusão de bônus indexados à audiência nas plataformas, o acesso a dados de visualização e a recomposição dos pisos contratuais. Pela tipologia funcional, trata-se de pressão por modificação do conteúdo material do contrato de trabalho, com função jurídica equivalente à da greve por reajuste salarial no sistema brasileiro. O objeto material aqui envolve regime de remuneração futura sobre obras já produzidas, cujo desempenho será mensurado em ambientes cuja contabilidade permanece sob controle exclusivo das contratantes. Portanto, a pauta dos *residuals* projeta o conflito coletivo para um terreno onde a assimetria informacional entre as partes é estrutural, característica que interessa especialmente à análise comparada da próxima seção.

A dimensão menos visível, e justamente por isso mais relevante para a análise comparada, é a de greve de solidariedade institucionalizada. A WGA negociou sozinha entre maio e julho de 2023. Quando a SAG-AFTRA aderiu, em 14 de julho, deflagrou paralisação com pauta própria, mas com objeto compartilhado em pelo menos dois pontos: a recomposição dos *residuals* no ambiente de *streaming* e a regulação contratual da inteligência artificial generativa. Houve coordenação tática entre as duas guildas, ainda que sem fusão de negociações — cada uma manteve sua pauta e calendário próprios, mas a sobreposição temporal das paralisações ampliou o poder de pressão sobre a AMPTP, contraparte comum.

Pela tipologia, há greve de solidariedade quando uma categoria paralisa em apoio a outra com vínculo material com o mesmo polo empregador. Ambas as

⁵ Os *residuals* são pagamentos devidos a roteiristas, atores e outros profissionais pela reutilização, reexibição ou redistribuição de uma obra audiovisual. O tema ganhou centralidade com o streaming porque as plataformas alteraram os critérios tradicionais de remuneração baseados em televisão aberta, cabo e mídia física.

categorias mantêm relação contratual direta com o conjunto de estúdios e plataformas representado pela AMPTP, satisfazendo o pressuposto de comunhão material exigido pela jurisprudência norte-americana para validar paralisações coordenadas. A *ally doctrine*, construída pela National Labor Relations Board como modulação do Taft-Hartley Act, determina que paralisações simultâneas de categorias que atuam sobre o mesmo polo econômico não constituem *secondary boycott* vedado, mas exercício legítimo de pressão coletiva. Esse arranjo institucional favoreceu a coordenação WGA-SAG-AFTRA em 2023, e é justamente esse arranjo que se ausenta no ordenamento brasileiro, conforme se discutirá.

A terceira espécie funcional mobilizada pelo caso, e a que mais interessa ao diagnóstico regulatório deste estudo, é a greve por pauta tecnológica. A inteligência artificial generativa entrou nas negociações coletivas de 2023 como objeto negocial em sentido estrito, em um dos primeiros precedentes do gênero em qualquer setor da economia mundial. Para os roteiristas, o ponto sensível foi a possibilidade de uso de sistemas de IA na produção de material literário primário, em arranjo no qual roteiristas humanos seriam contratados apenas para revisão ou retrabalho, com remuneração e status contratual rebaixados. Para os atores, o foco foi o uso de réplicas digitais geradas a partir da imagem e da voz do profissional, com possibilidade técnica de produção indefinida de conteúdo sem nova contratação nem consentimento renovado.

Em ambos os casos, o objeto da paralisação deslocou-se do reajuste contratual clássico para o redesenho prospectivo do conteúdo do trabalho diante de transformação técnica. O que está em disputa é a própria definição do que constitui trabalho profissional no setor depois da generalização da tecnologia, o que justifica o tratamento da espécie como categoria autônoma.

Explica também o caráter excepcional do caso para a análise comparada: as cláusulas resultantes conferem um dos primeiros vocabulários contratuais coletivos voltados à inteligência artificial generativa no mundo do trabalho, e por isso constituem repertório de referência para ordenamentos que ainda não dispõem de prática negocial setorial nesse campo. Aloisi e De Stefano (2022) sustentam que a

regulação da inteligência artificial no trabalho exige exatamente o tipo de instrumento que as guildas negociaram em 2023: cláusulas materiais que disciplinem o uso da tecnologia como objeto contratual, em vez de soluções regulatórias generalistas dirigidas ao desenvolvimento da tecnologia em abstrato. Fisk (2016) já havia demonstrado como a estrutura sindical multicategorial de Hollywood permitiu, ao longo do século XX, que as guildas convertessem em parâmetros contratuais coletivos transformações materiais que outros setores absorveram sem disciplina equivalente.

Antes de passar aos instrumentos negociais, sublinha-se que a quarta espécie da tipologia, a greve política, não foi mobilizada em 2023. As paralisações dirigiram-se à contraparte contratual (AMPTP) e não ao poder público norte-americano, nem buscaram pressionar agenda regulatória federal ou estadual em sentido próprio. Essa ausência indica que o caso ocorreu dentro do perímetro da relação contratual coletiva e que as três espécies presentes, embora com funções distintas, partilham o mesmo polo institucional de interlocução. A constatação reforça a hipótese de que, em 2023, houve articulação simultânea, dentro da relação contratual, de espécies funcionais de autotutela que o ordenamento brasileiro reconhece em graus diferentes.

A análise dos instrumentos negociais que encerraram as paralisações confirma o caráter composto do caso. O *Memorandum of Agreement* WGA-AMPTP, assinado em 24 de setembro de 2023 e ratificado em 9 de outubro, é, na taxonomia do direito coletivo norte-americano, um instrumento negocial que materializa o acordo entre as partes e antecede a redação consolidada do contrato coletivo trienal. Cláusulas de reajuste de pisos e de novos bônus de performance para *residuals* de *streaming* respondem à espécie reivindicatória clássica. Cláusulas de garantia de equipes mínimas de roteiristas, ao preservar a estrutura sindical multicategorial, produzem efeitos reflexos sobre a espécie de solidariedade — a fragmentação das equipes erodiria as bases materiais da representação coletiva. Cláusulas específicas sobre o uso de inteligência artificial generativa respondem à espécie por pauta tecnológica.

Nestas últimas, organizadas no Article 72 do MOA, o acordo estabelece que

material gerado por IA generativa não pode ser considerado *source material* nem *literary material*⁶ para fins de remuneração e crédito; que o uso de IA para escrita ou reescrita de material já produzido depende de consentimento dos roteiristas envolvidos; que os estúdios não podem exigir a utilização de IA pelos roteiristas como condição de trabalho; e que a WGA mantém a prerrogativa de contestar o uso de obras de seus filiados para o treinamento de sistemas de IA (WGA, 2023, art. 72).

O *Memorandum of Basic Agreement* SAG-AFTRA-AMPTP segue desenho semelhante, com cláusulas materiais de recomposição salarial, cláusulas de *residuals* em *streaming* com bônus de performance e disciplina detalhada sobre réplicas digitais. O instrumento introduz a categoria contratual de *digital replica* e a desdobra em duas modalidades principais: a *employment-based digital replica*, produzida durante a execução do contrato e com a participação física do profissional, em geral por meio de escaneamento corporal; e a *independently created digital replica*, gerada sem captura direta, a partir de materiais preexistentes do profissional, como filmagens anteriores ou imagens fotográficas (SAG-AFTRA, 2023). Há, ainda, regime contratual específico para a *background actor digital replica*, voltado a figurantes. Em todas as modalidades, o uso depende de consentimento informado, claro e expresso, da especificação dos termos admissíveis de utilização e da remuneração pactuada por cada uso. O MBA também introduz a categoria de *synthetic performer*, definida como ativo digitalmente criado que aparenta ser intérprete humano sem corresponder a profissional identificável, cuja utilização exige notificação ao sindicato e negociação sobre eventual contraprestação.

O conjunto pode ser descrito como regime contratual coletivo de cessão controlada de identidade digital. A natureza jurídica dos dois instrumentos é a de pré-contratos negociais coletivos, com força obrigacional entre as partes representativas e eficácia normativa sobre os contratos individuais celebrados em sua vigência, função que os aproxima, no plano comparado, dos acordos coletivos e convenções coletivas brasileiras, ainda que sob arquitetura sindical inteiramente distinta.

⁶ No acordo da WGA, *source material* e *literary material* são categorias contratuais relevantes para definir autoria, crédito e remuneração. A exclusão do material gerado por inteligência artificial dessas categorias busca impedir que a IA reduza o reconhecimento jurídico e econômico do trabalho humano do roteirista.

A leitura conjunta do caso pela tipologia funcional permite inferir que as paralisações de 2023 configuraram composição articulada de três espécies distintas de autotutela, cada uma respondendo a problema jurídico diverso e exigindo cláusulas próprias no instrumento negocial. De outro lado, entende-se que a coordenação multicategorial foi condição material da eficácia das três espécies mobilizadas. Sem a sobreposição temporal e temática das paralisações da WGA e da SAG-AFTRA, a AMPTP teria interlocução fragmentada e pressão diluída sobre cada pauta separadamente. A institucionalização parcial da solidariedade, ainda que sob restrições jurisprudenciais, foi o que permitiu, em um mesmo ciclo negocial, o tratamento simultâneo de pautas materiais clássicas e da pauta tecnológica emergente. Pode-se afirmar que a eficácia da tipologia funcional, no caso concreto, dependeu da possibilidade jurídico-organizacional de coordenação multicategorial entre sindicatos distintos atuando sobre o mesmo polo empregador.

Esse diagnóstico prepara o exame comparado que se desenvolve a seguir. Tomadas as três espécies que efetivamente operaram no caso (reivindicatória clássica, de solidariedade institucionalizada e por pauta tecnológica), interessa agora identificar, no ordenamento brasileiro, em que medida cada uma encontra reconhecimento normativo, restrição jurisprudencial ou vácuo regulatório. A próxima seção organiza-se em torno desse diagnóstico, examinando, na Lei 7.783/1989, na CRFB/1988, no art. 611-A da CLT e na jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho, os pontos em que o sistema brasileiro reproduz, restringe ou desconhece os arranjos que tornaram tecnicamente possíveis as paralisações de 2023.

4 Parâmetros comparados e vácuos regulatórios no ordenamento brasileiro

A análise empírica conduzida na seção anterior demonstrou que as paralisações de 2023 em Hollywood operaram como composição articulada de três espécies funcionais de autotutela coletiva — reivindicatória clássica, de solidariedade institucionalizada e por pauta tecnológica —, com tratamento jurisprudencial e doutrinário articulado no ordenamento norte-americano. Passa-se a

analisar em que medida cada espécie da tipologia encontra reconhecimento normativo, restrição jurisprudencial ou vácuo regulatório no Brasil.

O art. 8º, II, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estabelece a unicidade sindical, segundo a qual é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica na mesma base territorial. Esse desenho, herdado do corporativismo varguista e mantido pelo constituinte de 1988 contra resistências expressivas da doutrina, que historicamente diagnostica nele um resíduo da intervenção estatal sobre a organização sindical (Delgado, 2019), contrasta diretamente com o modelo norte-americano de pluralidade representativa e produz consequências relevantes para o tratamento das paralisações multicategoriais examinadas no caso WGA-SAG-AFTRA.

A unicidade é o principal obstáculo à ratificação, pelo Brasil, da Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho, de 1948, que trata da liberdade sindical e da proteção ao direito de organização. O Brasil ratificou a Convenção 98 da OIT, sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva (Decreto 33.196/1953), e a Convenção 154, sobre o fomento à negociação coletiva (Decreto 1.256/1994), mas permanece entre as poucas economias relevantes do sistema multilateral que não ratificaram a C-87. A ausência de liberdade sindical plena no plano normativo brasileiro limita os arranjos multissindicais coordenados dentro de uma mesma categoria e dificulta o reconhecimento jurídico de paralisações solidárias entre categorias que mantêm relação contratual com o mesmo polo empregador, mas se organizam em entidades distintas.

Esclarecido esse contexto institucional, passa-se à análise das quatro espécies. A greve reivindicatória clássica é a espécie mais bem assimilada pelo ordenamento brasileiro. A Lei 7.783/1989, em seu art. 1º, assegura o direito de greve, e dispõe, em seus arts. 2º e 3º, sobre os pressupostos formais de exercício: paralisação coletiva, temporária e pacífica de prestação de serviços a empregador, condicionada à frustração da negociação coletiva ou da arbitragem. Os arts. 9º a 11 disciplinam o tratamento dos serviços essenciais, exigindo manutenção das

necessidades inadiáveis da comunidade.

A jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho tem reiteradamente examinado paralisações dessa natureza pelos critérios de proporcionalidade e razoabilidade, sem questionar o exercício legítimo do direito. No plano constitucional, o Supremo Tribunal Federal fixou, no julgamento conjunto dos Mandados de Injunção 670, 708 e 712, em 25 de outubro de 2007, o entendimento de que a Lei 7.783/1989 aplica-se, no que couber, ao servidor público civil, conferindo eficácia normativa ao art. 37, VII, da CRFB/88. Em síntese, a greve reivindicatória clássica tem disciplina razoavelmente estabilizada no ordenamento brasileiro, e o confronto com o sistema norte-americano revela apenas algumas diferenças procedimentais.

Já na greve de solidariedade, a jurisprudência consolidada da Seção de Dissídios Coletivos do TST reconhece a abusividade da paralisação quando ausente comunhão direta de interesses entre as categorias envolvidas, orientação na qual convergem Delgado (2019), Cassar (2022) e Souto Maior (2011). O critério dominante é a unidade categorial, pela qual a paralisação deflagrada por categoria distinta daquela em conflito direto com o empregador tende a ser declarada abusiva, ainda que a categoria paralisante mantenha vínculo contratual com o mesmo polo empregador. Esse critério, construído sob a premissa da organização categorial estrita típica do modelo brasileiro de unicidade, não capta bem a comunhão econômica que sustenta arranjos solidários contemporâneos, contrastando com a *ally doctrine* norte-americana, examinada na Seção 2.

Enquanto o sistema brasileiro busca a unidade categorial formal como condição da legitimidade da paralisação solidária, o sistema norte-americano admite a comunhão econômica entre os polos empresariais como pressuposto suficiente, desde que a paralisação se dirija a empresas com vínculo estrutural ao empregador primário em conflito. O ordenamento brasileiro carece de instrumento articulado para reconhecer a greve de solidariedade quando há vínculo material entre as categorias e os polos empresariais envolvidos, em arranjo análogo ao que tornou tecnicamente viável a coordenação WGA-SAG-AFTRA em 2023.

A greve por pauta tecnológica é a espécie mais ausente no ordenamento brasileiro, vez que a Lei 7.783/1989 não disciplina especificamente paralisações cujo objeto seja o redesenho do conteúdo do trabalho diante de transformação técnica. O art. 611-A da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), estabelece rol exemplificativo de matérias em que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho prevalecem sobre a lei, com limitações fixadas pelo art. 611-B, que enumera os direitos absolutamente indisponíveis. O dispositivo, contudo, não fornece parâmetro material para o que se possa negociar quando a transformação técnica redesenha o próprio conteúdo do trabalho.

A questão geral da prevalência do negociado sobre o legislado foi enfrentada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1046 da Repercussão Geral (Recurso Extraordinário 1.121.633), com tese fixada em 14 de setembro de 2022 nos termos de que “são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada⁷, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”. A tese consolida amplo espaço de autonomia negocial coletiva no Brasil, mas não enfrenta o problema específico das pautas tecnológicas (Antunes, 2018).

A definição do que constitui direito absolutamente indisponível diante da inteligência artificial generativa, da automação algorítmica ou da plataformização permanece em aberto, sem disciplina legal específica e sem orientação jurisprudencial consolidada. Assim, o ordenamento brasileiro não dispõe de repertório dogmático estabilizado para receber paralisações cujo objeto seja o redesenho prospectivo do conteúdo do trabalho diante de transformação técnica, como as que produziram, em 2023, as cláusulas do MOA WGA-AMPTP sobre uso de IA generativa e do MBA SAG-AFTRA-AMPTP sobre réplicas digitais.

⁷ A adequação setorial negociada refere-se à possibilidade de a negociação coletiva ajustar direitos trabalhistas às particularidades de determinado setor econômico ou profissional. No Tema 1046, o STF reconheceu a validade de acordos e convenções coletivas que limitem ou afastem direitos trabalhistas, desde que preservados os direitos absolutamente indisponíveis.

Por fim, a greve política é tratada como exercício abusivo pela jurisprudência consolidada do TST quando seu objeto se descola da relação contratual e se dirige exclusivamente ao Estado ou à agenda regulatória. O precedente mais visível dessa orientação é o julgamento, pela Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST, em 8 de março de 2021, do Dissídio Coletivo de Greve relativo à paralisação dos petroleiros deflagrada pela Federação Única dos Petroleiros (FUP) em 30 e 31 de maio de 2018. Por maioria, a Corte declarou abusiva a paralisação com motivação declarada de contestação da política de preços de combustíveis adotada pela administração federal, com horizonte de pauta que incluía a manutenção dos empregos, o fim das importações de gasolina e o pedido de demissão do então presidente da Petrobras — pauta cuja vinculação direta com o conteúdo do contrato de trabalho dos grevistas a Corte entendeu ausente. Prevaleceu o voto do ministro Ives Gandra Martins Filho, segundo o qual, “quando a motivação desborda para o campo político, na busca de decisões governamentais que refogem ao poder estrito do empregador, a greve não se insere no direito coletivo dos trabalhadores, pois a disputa é, na realidade, político-partidária” (BRASIL, TST, 2021). A orientação fixada nesse caso indica que a greve deve ter objeto contratual em sentido amplo, ainda que envolva questões reflexamente políticas; quando o objeto é exclusivamente externo à relação contratual, a paralisação é declarada abusiva. Comparativamente, o tratamento norte-americano é mais permissivo, embora também marcado por imprecisões entre interesses laborais e demandas externas, o que a doutrina identifica como característica estrutural do sistema (Estlund, 2010; Stone, 2004).

Essa síntese comparada permite entender que o ordenamento brasileiro reconhece a primeira espécie da tipologia (reivindicatória clássica), restringe doutrinária e jurisprudencialmente a segunda (de solidariedade), ignora a terceira (por pauta tecnológica) e veda a quarta (política).

Essa distribuição assimétrica reflete condicionamentos estruturais do sistema brasileiro como a unicidade sindical, que organiza a representação por categoria estrita e dificulta arranjos solidários intercategoriais; a baixa maturidade do direito coletivo brasileiro para enfrentar pautas tecnológicas, sintoma da ausência de prática

negocial setorial robusta no ramo do entretenimento e em outros setores intensivos em conhecimento; e a interpretação restritiva, pela jurisprudência, do escopo legítimo do objeto da paralisação, sintoma de uma tradição que tende a confinar o exercício do direito de greve a pautas contratuais imediatas.

Essas inferências não são suficientes para transpor o modelo norte-americano de forma mecânica, que tem problemas próprios bem documentados pela literatura (Stone, 2004; Estlund, 2010). Contudo, recomenda que o debate brasileiro reconheça pontos em que o ordenamento carece de instrumento articulado. Se a tendência consolidada pelo Tema 1046 do STF é a ampliação do espaço de autonomia negocial coletiva, coloca-se o desafio de identificar parâmetros materiais para a negociação coletiva de cláusulas tecnológicas, como matérias relativas à inteligência artificial generativa, à automação algorítmica e à plataformização, e matérias que se inserem no espaço de adequação setorial negociada.

A comparação com as cláusulas do MOA WGA-AMPTP e do MBA SAG-AFTRA-AMPTP de 2023 demonstra regras sobre crédito autoral em obras geradas com auxílio de IA, sobre consentimento para uso de réplica digital, sobre remuneração proporcional ao uso de imagem digital em ambientes de plataforma, e sobre garantia de equipes mínimas para preservação da estrutura sindical. Esses pontos oferecem agenda concreta para o trabalho dogmático e legislativo a desenvolver.

5 Considerações finais

Retomando-se a hipótese, sustentou-se que a autotutela coletiva trabalhista se organiza em conjunto tipológico de instrumentos com funções jurídicas distintas, contrariamente à leitura unitária predominante na doutrina e na lei, e que a comparação entre o ordenamento brasileiro e o norte-americano, a partir das paralisações artísticas de 2023, revelaria que o sistema brasileiro reconhece menos espécies funcionais do que o sistema norte-americano. O percurso desenvolvido confirma a hipótese, identificando que o vácuo se distribui de forma diferente entre as quatro espécies da tipologia, e se concentram na espécie de solidariedade e na

espécie por pauta tecnológica, sendo aquelas em que as transformações materiais do trabalho contemporâneo demandam resposta dogmática mais articulada.

A greve reivindicatória clássica recebe tratamento equivalente nos dois ordenamentos, com diferenças procedimentais que não comprometem a equivalência funcional. A greve de solidariedade encontra reconhecimento articulado no sistema norte-americano e tratamento restritivo no sistema brasileiro, em que o critério da unidade categorial formal predomina sobre o critério da comunhão econômica entre os polos empresariais. A greve por pauta tecnológica é a espécie em que a assimetria é mais visível, sendo que, nos Estados Unidos, a prática negocial setorial produziu repertório contratual articulado para a inteligência artificial generativa e, no Brasil, a Lei 7.783/1989 e o art. 611-A da CLT não fornecem parâmetro material para a negociação coletiva de cláusulas tecnológicas. A greve política, por fim, é tratada como abusiva pela jurisprudência consolidada do TST quando descolada da relação contratual, com tratamento mais permissivo no sistema norte-americano, embora também marcada por limites imprecisos.

O estudo contribui para o refinamento interno da tripartição clássica de autocomposição, heterocomposição e autotutela, demonstrando que a tipologia proposta refina a tripartição no tratamento unitário da autotutela coletiva. Defende-se que esse refinamento é necessário diante das transformações materiais do trabalho contemporâneo, em que pautas multicategoriais e tecnológicas crescem em peso jurídico e econômico. Uma segunda contribuição é a aplicação do método comparativo funcional, na linha de Zweigert e Kötz, ao direito coletivo do trabalho: a redução dos institutos à função social que desempenham permite o confronto entre sistemas com arquiteturas sindicais diferentes sem que essa diferença estrutural impeça a comparação dogmática.

A persistência da unicidade sindical, como herança institucional do corporativismo de 1937 que o constituinte de 1988 não enfrentou, funciona, à luz da tipologia aqui proposta, como condicionante estrutural dos vácuos regulatórios identificados. Portanto, é um limite institucional que projeta efeitos sobre o tratamento das pautas tecnológicas emergentes.

De forma prática, o diagnóstico dos vácuos identificados na seção anterior projeta-se sobre a agenda da negociação coletiva brasileira. O Tema 1046 do STF consolidou amplo espaço de autonomia negocial coletiva, mas não enfrentou o problema das pautas tecnológicas. O seu cruzamento com as cláusulas do MOA WGA-AMPTP e do MBA SAG-AFTRA-AMPTP oferece parâmetros concretos de regras sobre crédito autoral em obras geradas com auxílio de inteligência artificial, consentimento informado para uso de réplica digital, remuneração proporcional ao uso de imagem digital em ambientes de plataforma, garantia de equipes mínimas para preservação da estrutura sindical. No âmbito institucional, a discussão sobre eventual ratificação da Convenção 87 da OIT pelo Brasil ganha relevância quando se observa que os arranjos solidários intercategoriais que tornaram tecnicamente viável a coordenação WGA-SAG-AFTRA dependem, em grande medida, de modelos sindicais plurais.

Sobre as limitações de pesquisa, a análise dos instrumentos negociais norte-americanos baseou-se em sínteses públicas dos acordos e em divulgação institucional pelas guildas, sem acesso aos arquivos internos de negociação. De outro lado, a tipologia foi construída sobre dois ordenamentos, sem cruzamento sistemático com sistemas europeus que poderiam refinar ou problematizar as categorias propostas.

Pretende-se aprofundar a discussão em futuras pesquisas, com análise empírica de convenções e acordos coletivos brasileiros pós-2023 sobre inteligência artificial e automação para verificar se e como as pautas tecnológicas têm sido recepcionadas pela prática negocial nacional. Além disso, identifica-se a necessidade de análise comparada com sistemas europeus que combinam pluralidade sindical com cláusulas tecnológicas maduras, em especial França, Alemanha e Itália. Ademais, observa-se a oportunidade de estudar as implicações da tipologia para a regulação da plataformização do trabalho, em que arranjos contratuais fragmentados desafiam tanto a unidade categorial quanto a fronteira entre empregador primário e secundário.

Por fim, registra-se que o reconhecimento dos vácuos como vácuos é a

operação dogmática preliminar a qualquer reforma. O estudo ajuda a nomear o que o ordenamento brasileiro não vê e a analisar situações comparáveis, guardadas as proporções e diferenças de sistemas. A tipologia funcional aqui proposta serve a essa nomeação. As paralisações de Hollywood de 2023 são ocasião privilegiada para o exame, pois oferecer material denso, instrumentos jurídicos acessíveis e implicações práticas que projetam o problema das pautas tecnológicas para o centro da agenda do direito coletivo do trabalho brasileiro.

Referências

ABILIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, [S. l.], v. 23, n. 57, p. 26–56, 2021. DOI: 10.1590/15174522-116484. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/sociologias/article/view/116484>. Acesso em: 14 maio. 2026.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ALOISI, Antonio; DE STEFANO, Valerio. **Your Boss is an Algorithm**: artificial intelligence, platform work and labour. Oxford: Hart Publishing, 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Mandado de Injunção nº 708/DF**. Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Município de João Pessoa (SINTEM) e Congresso Nacional. Relator: Min. Gilmar Mendes. Julgamento: 25 out. 2007. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, n. 206, 31 out. 2008.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Mandado de Injunção nº 712/PA**. Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário do Estado do Pará (SINJEP) e Congresso Nacional. Relator: Min. Eros Grau. Julgamento: 25 out. 2007. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, n. 206, 31 out. 2008.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Extraordinário nº 1.121.633/GO**. Tema 1046 da Repercussão Geral. Relator: Min. Gilmar Mendes. Julgamento: 2 jun. 2022. Tese fixada: 14 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Dissídio Coletivo de Greve. Petróleo Brasileiro S.A. (Petrobras), Petrobras Transporte S.A. (Transpetro) e Araucária Nitrogenados S.A. e Federação Única dos Petroleiros (FUP) e outros. Relator originário: Min. Mauricio Godinho Delgado. 1000295-05.2018.5.00.0000. Redator do acórdão: Min. Ives Gandra Martins Filho. Brasília, DF,

8 mar. 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/tst-considera-abusiva-greve-dos-petroleiros-de-2018>. Acesso em: 13 maio 2026.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 93-106, jul./dez. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. **Labor Management Relations Act (Taft-Hartley Act)**. Public Law 80-101. Washington, D.C., 23 jun. 1947. 29 U.S.C. §§ 141-197. Disponível em: <https://www.nlrb.gov/guidance/key-reference-materials/labor-management-relations-act>. Acesso em: 13 maio 2026.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. **National Labor Relations Act**. Public Law 74-198. Washington, D.C., 5 jul. 1935. 29 U.S.C. §§ 151-169. Disponível em: <https://www.nlrb.gov/guidance/key-reference-materials/national-labor-relations-act>. Acesso em: 13 maio 2026.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA DO NORTE. Supreme Court of the United States. **NLRB v. Mackay Radio & Telegraph Co.**, 304 U.S. 333. Washington, D.C., 16 maio 1938.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA DO NORTE. United States Court of Appeals for the Second Circuit. **NLRB v. Business Machine and Office Appliance Mechanics Local 459, IUE**, 228 F.2d 553. Nova York, 19 dez. 1955.

ESTLUND, Cynthia. **Regoverning the workplace**: from self-regulation to co-regulation. New Haven: Yale University Press, 2010.

FISK, Catherine L. **Writing for Hire**: unions, Hollywood, and Madison Avenue. Cambridge: Harvard University Press, 2016.

KLOWDEN, Kevin. [Declaração]. [Entrevista cedida a] **Variety**, Los Angeles, 19 out. 2023. Disponível em: <https://variety.com/2023/biz/news/hollywood-strike-economic-toll-workers-1235760692/>. Acesso em: 13 maio 2026.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

RAMOS, Manoel Ferreira; CHAI, Cassius Guimarães; MORAES, Vitor Hugo Souza. A mediação na resolução de controvérsias: os princípios inerentes à mediação previstos na Lei n. 13.140/2015 como meio de acesso à justiça. **Revista de Formas Consensuais de Solução de Conflitos**, v. 7, n. 2, p. 97-115, jul./dez. 2021.

SCREEN ACTORS GUILD (SAG)– AMERICAN FEDERATION OF TELEVISION AND RADIO ARTISTS. **2023 SAG-AFTRA TV/Theatrical Memorandum of Basic Agreement**. Los Angeles: SAG-AFTRA, 9 nov. 2023. Disponível em: <https://www.sagaftra.org/contracts-industry-resources/contracts/2023-tv-theatrical-contracts>. Acesso em: 13 maio 2026.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

STONE, Katherine V. W. **From widgets to digits: employment regulation for the changing workplace**. Cambridge: Cambridge University Press, 2004.

WATANABE, Kazuo. **Acesso à ordem jurídica justa: conceito atualizado de acesso à justiça, processos coletivos e outros estudos**. Belo Horizonte: Del Rey, 2019.

WRITERS GUILD OF AMERICA. **2023 WGA-AMPTP Memorandum of Agreement**. Los Angeles: WGA, 24 set. 2023. Disponível em: <https://www.wga.org/contracts/contracts/mba/2023-wga-mba>. Acesso em: 13 maio 2026.

ZWEIGERT, Konrad; KÖTZ, Hein. **An introduction to comparative law**. 3. ed. Oxford: Clarendon Press, 1998.

Contributor Role Taxonomy (CRediT)

Vinícius Wellington Brito Coelho, *Investigation, Writing – original draft*.

Vitor Hugo Souza Moraes *Methodology, Supervision, Validation, Review & editing*.

Informações complementares dos autores / Additional information from authors

Vitor Hugo Souza Moraes Doutor em Direito pela Universidade de Marília, Marília/São Paulo, Brasil. Mestre em Direito e Instituições do Sistema de Justiça pela Universidade Federal do Maranhão. Professor da Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão, Imperatriz/Maranhão, Brasil.
Currículo Lattes <http://lattes.cnpq.br/7305075206820876>

Vinícius Wellington Brito Coelho Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Maranhão, São Luís/Maranhão, Brasil. Pesquisador autônomo.
Currículo Lattes <http://lattes.cnpq.br/8451407312940950>



Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília
Research Organization Registry
<https://ror.org/05t0gvw18>

A **Revista de Direito – Trabalho, Sociedade e Cidadania / Law Review - Labor, Society and Citizenship** (e-ISSN 2448-2358) adota "Publicação em Fluxo Contínuo"/"Ahead of Print" e Acesso Aberto (OA) vinculada ao Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios (PPG-MPDS) do Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília (IESB) e utiliza o verificador de plágio *Similarity Check/Crossref* e visa atender às exigências das boas práticas editoriais da Iniciativa de Acesso Aberto de Budapeste (BOAI), do Comitê de Ética em Publicações (COPE), do Diretório de Periódicos de Acesso Aberto (DOAJ) e da Associação de Publicações Acadêmicas de Acesso Aberto (OASPA).

27

A revista possui QUALIS/CAPES A2 nas áreas de Direito e Filosofia; seus editores-chefes são filiados à Associação Brasileira de Editores Científicos (ABEC).

Está presente e conservada na [ABEC](#) / [Biblioteca CEPAL](#) / [CAPES periódicos](#) / [Cariniana](#) / [Crossref](#) / [Crossref Similarity Check](#) / [Diadorim](#) / [Dimensions](#) / [DOI](#) / [ERIHPLUS](#) / [Edubase SBU](#) / [Google Scholar](#) / [Harvard Dataverse](#) / [Yubetsu shibata](#) / [Latindex](#) / [LatinREV](#) / [LivRe](#) / [Miar Universitat de Barcelona](#) / [Migulim](#) / [Mir@bel](#) / [Oasisbr](#) / [OpenAlex](#) / [ROAD](#) / [RVBI](#) / [ResearchBib](#) / [Scilit](#) / [Biblioteca da Assembleia Legislativa de Minas Gerais](#)

Editores-Chefes

Profa. Dra. Any Ávila Assunção  [ORCID](#) Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/IESB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Miguel Ivân Mendonça Carneiro  [ORCID](#).
Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/IESB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Editor Nacional Associado / National Associated Publishers

Phillipe Cupertino Salloum e Silva, Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, Cruz das Almas/Bahia, Brasil.

Editor Internacional Associado / Associated International Editors

António Rosário Niquice, Universidade Joaquim Chissano, Maputo/Moçambique, África.

Conselho Editorial / Editorial Board

Região norte brasileira / Northern region of Brazil

Daniella Maria dos Santos Dias  [ORCID](#) Universidade Federal do Pará, Belém/Pará, Brasil.

Região nordeste brasileira / Northeast region of Brazil

Newton de Oliveira Lima . Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa/Paraíba, Brasil.

Região Centro Oeste brasileira / Midwest region of Brazil

Alexandre de Souza Agra Belmonte. Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília. Tribunal Superior do Trabalho, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Augusto César Leite de Carvalho . Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/Tribunal Superior do Trabalho, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Douglas Alencar Rodrigues . Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/Tribunal Superior do Trabalho, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Márcio Evangelista Ferreira da Silva . Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília, Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Paulo José Leite de Farias Escola Superior do Ministério Público da União, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Ulisses Borges de Resende . Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Região Sudeste brasileira / Southeast region of Brazil

Ada Ávila Assunção. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte/Minas Gerais, Brasil.

Rodrigo Duarte Fernando dos Passos. Universidade Estadual Paulista, Marília/São Paulo, Brasil.

Sílvio Rosa Filho. Universidade Federal de São Paulo, Guarulhos/São Paulo, Brasil.

Conselho Consultivo Internacional

Fabio Petrucci, Università degli Studi di Roma *La Sapienza*.

Federico Losurdo, L'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo

Giorgio Sandulli, Università degli Studi di Roma *La Sapienza*.

Guilherme Dray, Universidade Nacional de Lisboa.

Joaquín Perez Rey, Universidad de Castilla la Mancha.

Raúl de Miguel Benjamim Jofrisse Nhamitambo, Universidade Pedagógica de Maputo, Moçambique.

Apoio Técnico

Setor de TI do Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília.

A Revista está presente e preservada em:

Nacionais



Internacionais



PRESERVED WITH





OpenAlex



RESEARCHBIB
ACADEMIC RESOURCE INDEX



REUNION UNION

CEPAL

BIBLIOTECA
HERNÁN SANTA CRUZ



Keepers Registry



Dimensions

A Digital Science Solution

latindex
Sistema Regional de Información en Línea para
Revistas Científicas de América Latina, el Caribe,
España y Portugal



yubetsu shibata

Google
Scholar



BASE

Bielefeld Academic Search Engine